



---

# **UN-DEKADE FÜR MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT (2015 – 2024)**

## **PROZESSBEGLEITUNG ZUR DIALOGISCHEN ENTWICKLUNG VON MASSNAHMEN FÜR DIE BERLINER VERWALTUNG**

---

**Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog  
für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer  
Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung  
durch anti-Schwarzen Rassismus (ASR)**

---

Herausgegeben und kommentiert von  
Prof. Dr. Maisha M. Auma, Katja Kinder, Peggy Piesche



# INHALT

---

<b>A Einleitendes Vorwort</b> .....	5
<b>B Übergeordnete Maßnahmen</b> .....	8
<b>C Die erarbeiteten Maßnahmen nach Fachressorts</b> .....	9
1) Senatskanzlei	
2) Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	
3) Senatsverwaltung für Kultur und Europa	
4) Senatsverwaltung für Finanzen	
5) Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen	
6) Senatsverwaltung für Inneres und Sport	
7) Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	
8) Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	
9) Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	
10) Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	
11) Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	
<b>D Allgemeine Forderungen zur gleichberechtigten sozialen und politischen Inklusion von Berliner*innen afrikanischer Herkunft</b> .....	20
<b>E Zusammenfassendes Schlusswort</b> .....	21
<b>F Dekolonialität institutionalisieren!</b> .....	22
<b>G Am Prozess der Maßnahmenentwicklung Beteiligte</b> .....	23

---

Das Prozessbegleitungsteam zur Implementierung der UN Dekade (2015 – 2024) in Berlin schlägt der Berliner Landesregierung / dem Berliner Abgeordnetenhaus vor, den vorliegenden Anhang »Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-Schwarzen Rassismus« zu verabschieden. Die Auflistung der von facheinschlägigen zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen und Expert\*innen erarbeiteten Maßnahmen erfolgt nach Fachressorts geordnet.

## EINLEITENDES VORWORT

---

Berlin hat als erstes Bundesland die Implementierung der mit der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015 – 2024) verbundenen Themen, Anliegen und Ziele im Koalitionsvertrag der 18. Wahlperiode verankert. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verbleiben nur noch rund drei Jahre für die konkrete Gestaltung der UN-Dekade. Berlin steht dabei mit seiner Selbstverpflichtung, gesellschaftliche Veränderungsziele der UN-Dekade nicht nur mit einem umfassenden verwaltungsinternen Maßnahmenkatalog nachhaltig zu sichern, sondern diesen auch mit einem zivilgesellschaftlichen, als Korrektiv dienenden Maßnahmenkatalog zu flankieren, politisch an einer herausragenden Stelle. Die an der Erstellung des zivilgesellschaftlichen Maßnahmenkatalogs beteiligten Akteur\*innen, das Prozessbegleiteteam sowie die Delegierten von Schwarzen Berliner Selbstorganisationen möchten diesen wichtigen aktuellen Schritt der Implementierung in aller Kürze kontextualisierend kommentieren und zugleich Bilanz ziehen – mit einem Rückblick auf die vergangene Hälfte der UN-Dekade.

### Dilemmata und Spannungsverhältnisse bei der Implementierung

Seit 2016 hat die Berliner Politik in Zusammenarbeit mit der Schwarzen Berliner Zivilgesellschaft und mit einem hohen Maß an Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit kontinuierlich eine schrittweise Implementierung der UN-Dekade angeschoben. Leider wird diese hohe Verbindlichkeit in der Berliner Verwaltung nicht hinreichend gespiegelt. Nur etwas mehr als die Hälfte aller Fachressorts antwortete inhaltlich und kontinuierlich auf die Anfragen und Angebote des Prozessbegleitetams.

Die beiden inhaltlichen Hauptschwerpunkte der UN-Dekade im Land Berlin sind zum einen der **Abbau von anti-Schwarzem Rassismus** und zum zweiten die **Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft**. Sie wurden jedoch offenbar partiell als Schwerpunkte des für die Umsetzung der UN-Dekade federführenden Fachressorts, der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, Abteilung LADS, wahrgenommen, auf dieses Fachressort beschränkt und in verschiedenen Teilen anderer Fachressorts sogar ignoriert. So wurden konkrete Anfragen des Prozessbegleitetams mit dem Wort »Fehlanzeige« oder ähnlichen Verweisen auf »Nicht-Zuständigkeit« beantwortet. Es ist ernüchternd, mit diesem verwaltungskritischen Einstieg zu beginnen, denn er wird denjenigen Fachressorts nicht gerecht, die sich kontinuierlich und mit viel Engagement sowohl fachlich als auch prozesshaft für die erfolgreiche Umsetzung der UN-Dekade und des damit verbundenen, für die Berliner Gesellschaft wichtigen Prozesses eingesetzt haben.

Folgende Dilemmata sind von Seiten der Berliner Verwaltung vielfach genannt worden:

**Es sei dem jeweiligen Fachressort gar nicht möglich, eine spezifische gesellschaftliche Gruppe »besonders« hervorzuheben. Positive Maßnahmen wurden als Form von Bevorzugung oder gar Überprivilegierung interpretiert.**

Dies steht im direkten Widerspruch zur transnationalen Gesetzesebene. Die spezifische UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft ist gerade deshalb notwendig geworden, weil soziohistorische Ungerechtigkeiten gegenüber afrodiasporischen Menschen und ihren Communitys strukturell verankert wurden und folglich weiterhin wirksam sind. Menschen afrikanischer Herkunft sind disproportional mit Polizeigewalt, ökonomischer Ausbeutung, rassistisch geprägten Gesundheitsungleichheiten etc. konfrontiert. Der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus (2017) benennt gerade deshalb vier gesellschaftliche Gruppen explizit, die durch rassistisch geprägte Normen, Strukturen und Praxen in Geschichte und Gegenwart vulnerabel gemacht worden sind. Vor diesem Hintergrund sind »positive Maßnahmen« eigentlich als Maßnahmen der nachholenden Gerechtigkeit zu verstehen. Es ist deshalb dringend nötig, diese offenbar unklare Verständnis- und Rechtslage durch Rechtsgutachten verbindlich zu klären und eine rechtssichere Handlungsgrundlage zu schaffen. Dies würde außerdem dabei helfen, jene Argumentationen und Narrative zu entkräften, die von der Verwaltung gegen rassismuskritisches Handeln vorgebracht werden und auf Formen der Abwehr von gesellschaftlicher und fachlicher Verantwortung schließen lassen.

**Es wurden Bedenken gegen die Erhebung von spezifischen Diskriminierungs- und Gleichstellungsdaten geäußert. Diese waren begleitet von Hinweisen darauf, dass die gesamte Arbeit der eigenen Verwaltung »bedarfsorientiert« konzipiert wäre, implizit »neutral« wirken würde und daher »allen Menschen« grundsätzlich und »unabhängig von ethnischer Herkunft oder sonstigen persönlichen Merkmalen« offen stünde.**

Derartige, vermutlich interne Widerstände, befördern leider die Produktion neuer Barrieren gegen Gleichstellungshandeln. So erfolgten etwa Ablehnungen neuer rassismuskritischer Schwerpunktsetzungen mit dem Verweis, die Mitarbeiter\*innen der Berliner Verwaltung und ihrer nachgeordneten Behörden seien verpflichtet, Verwaltungsdienstleistungen generell objektiv und ohne Ansehen der Person zu erbringen. Bei als diskriminierend erlebten Situationen sollten sich betroffene Berliner\*innen an die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) wenden.

**Es wurde konstatiert, dass rassismuskritische, auf vulnerable Gruppen bezogene spezifische Maßnahmen weder vorhanden oder in Planung seien, noch fachlich sinnvoll erschienen. Ergo gäbe es auch keine geplanten, bereits begonnen oder umgesetzten Maßnahmen, die im direkten Zusammenhang mit den Zielsetzungen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft stünden.**

Es lässt sich daher abschließend die Frage stellen, warum das Bundesland Berlin die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft im Koalitionsvertrag aufgenommen hat, um dann doch festzustellen, dass der Wille zur politischen Umsetzung im Widerspruch zu den Handlungsprinzipien ihrer eigenen Verwaltung steht? In Anbetracht des Spannungsfeldes zwischen den Intentionen der Berliner Politik und dem Handeln der Berliner Verwaltung ist es für den verbleibenden Zeitraum der UN-Dekade deshalb unabdingbar, für eine klare Handlungs- und damit Arbeitsgrundlage zu sorgen. Die gemeinsame Handlungsbasis bedarf einer verbindlichen Klärung. Darüber hinaus gilt es, die geforderten spezifischen Maßnahmen in Einklang mit bereits bestehenden Gesetzen, Programmen und Maßnahmen im Bereich Chancengleichheitspolitik zu bringen, um Kräfte, auch der einzelnen Ressorts, zu bündeln und Ressourcen effizient einzusetzen.

## **Schaffung einer einheitlichen und systematisierten rassismuskritischen Wissensbasis**

Fundiertes und zeitgemäßes Verwaltungshandeln für eine hyperdiverse Stadtgesellschaft wie Berlin zu entwerfen und umzusetzen, erfordert Diversitätskompetenz und intersektional-rassismuskritischen Sachverstand. Es erstaunt daher wenig, dass seitens der Berliner Verwaltung nahezu einhellig der Bedarf nach Fort- und Weiterbildungen, nach der Vermittlung einer spezifischen Expertise sowie von Kompetenzen und Wissensgrundlagen zum fachlichen Umgang mit anti-Schwarzem Rassismus geäußert wurde. Auf die Anfragen und Angebote des Prozessbegleitetams wurde selbst von Verwaltungen, die auf das Thema und den damit zusammenhängenden Aufgabenbereich eher zurückhaltend reagierten, Weiterbildungsbedarf gemeldet.

Auch für das Prozessbegleiteteam ist dies eines der wichtigsten Ergebnisse des bisherigen Prozesses: die Feststellung, dass eine Fundierung des gesellschaftlichen Wissensstandes zu anti-Schwarzem Rassismus (ASR) unbedingt notwendig ist. Schließlich kann das Ziel, durch ASR verursachte Barrieren abzubauen, nur auf einer verlässlichen und fundierten Wissens- und Kompetenzgrundlage vorangetrieben werden. Insgesamt ist es für die Berliner Verwaltung deshalb von Bedeutung, rassismuskritisches Wissen im Allgemeinen und Wissen zum Abbau der durch ASR verursachten Schäden und Exklusionen im Besonderen in der Gesamtheit der Fachressorts zu verankern und diese Expertise eben nicht auf wenige Fachressorts aufzuteilen und so zu ›delegieren‹.

Zu einer fundierten rassismuskritischen Wissensbasis gehört der konsequente Einbezug der Expertisen von rassistisch marginalisierten Personen und Kollektiven selbst. Diese müssen dezidiert angesprochen werden: sowohl als Unterrepräsentierte und Exkludierte als auch als Wissensträger\*innen und Expert\*innen. Ferner muss den Expertisen rassistisch dehumanisierter Personen und Kollektive als verwaltungsrelevantem Wissen Rechnung getragen werden. Anders ausgedrückt: Rassistisch dehumanisierte Personen und Kollektive müssen als Teil der Lösung betrachtet werden.

## **Organisationsentwicklungsperspektive und rassismuskritische Personalentwicklung**

Eine spezifische rassismuskritische Expertise, einschließlich der Kenntnisse über Schwarzes Leben in Berlin oder Europa, wird bislang nicht als notwendiges Wissen für die Arbeitsroutinen der Berliner Verwaltung anerkannt. Schwarze Menschen werden in den Routinen der Berliner Verwaltung einseitig und vorwiegend als Klient\*innen adressiert, deren spezifische Sicht auf ihre komplexe, hyperdiverse soziale Realität nicht als Expertise gefragt ist. Berliner\*innen afrikanischer Herkunft werden von der Berliner Verwaltung also klientifiziert. Das bedeutet, dass sie als Angehörige einer in der Regel bereits marginalisierten und exkludierten sozialen Gruppe vorwiegend als passive Empfänger\*innen von für sie konzipierten Angeboten adressiert werden. Die Normalität dieser Klientifizierung ist folgenreich – auch für Berlin als Standort! Eine rassismuskritische Restrukturierung von Verwaltungsroutinen beinhaltet daher eine Organisationsentwicklungsdimension, verbunden mit Konzeptionen rassismuskritischer Personalentwicklung. Für vulnerable Gruppen, die durch Partizipationsbarrieren weitgehend außerhalb der Gestaltungsstruktur gehalten wurden, bedarf es nicht nur fundierter Konzepte und Strategien von Anreizfaktoren, sich für eine Tätig-

keit innerhalb der Verwaltung zu qualifizieren und zu bewerben (*recruitment*), sondern auch von Haltefaktoren und rassismuskritischen Gelingensbedingungen, um den Personenkreis als Mitarbeiter\*innen aufzubauen und zu halten (*retainment*). Es bedarf nach unserem Dafürhalten außerdem dezidierter Empowermentangebote, die zu den Haltefaktoren zählen, damit rassismuserfahrene Verwaltungsmitarbeitende unterstützt werden.

Es ist also noch ein langer Weg, bis in Berlin sowohl auf der politischen Ebene als auch auf der Ebene der Verwaltungsroutinen die Bekämpfung von anti-Schwarzem Rassismus und die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft fest, nachhaltig und konkret auf die Agenda gesetzt wird und das dazugehörige Umsetzungs-Knowhow zu einem vereinheitlichten rechtssicheren Standard für alle Beteiligten verpflichtet.

## B

### ÜBERGEORDNETE MAßNAHMEN

---

- 1) Einrichtung einer Enquete-Kommission für Rassismuskritik und Unterstützung der Forderung der Einsetzung einer Enquete-Kommission zu strukturellem Rassismus und seinen Intersektionen (Überschneidungen) im Land Berlin.
- 2) Benennung von Sprecher\*innen für Rassismuskritik in jeder politischen Fraktion.
- 3) Verankerung der Implementierung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015 – 2024) im neuen Berliner Koalitionsvertrag ab 2021/22.
- 4) Beauftragung eines Konzepts zum Mainstreaming von Rassismuskritik und zur Etablierung einer rassismuskritischen Verwaltung.
- 5) Erweiterung des Maßnahmenkatalogs zur Implementierung der UN-Dekade (2015 – 2024) in eine Gesamtstrategie mit dem Format einer Senatsstrategie durch den einzuberufenden Expert\*innenkreis für den Abbau von anti-Schwarzem Rassismus.
- 6) Verbindliches rassismuskritisches Budgeting analog zu Gleichstellungskonzeptionen wie Gender-Budgeting oder Generation-Budgeting.
- 7) Dezidierte Einbeziehung der Bezirksebene bei der Implementierung und Versteigerung der mit der UN-Dekade verbundenen Anliegen und Ziele; Bezirksvertreter\*innen informiert halten und zu relevanten Austauschrunden einladen.
- 8) Beauftragung einer Expertise zum Thema »Auswirkungen der Pandemiebedingungen auf rassistisch marginalisierte Gruppen, vor allem auf Berliner\*innen afrikanischer Herkunft«.





## DIE ERARBEITETEN MAßNAHMEN NACH FACHRESSORTS

---

### 1) Senatskanzlei

- Einrichtung eine\*r Landesbeauftragte\*n für Rassismus und Rassismuskritik mit einem direkten Anlaufbezug in die einzelnen Senatsverwaltungen (die Verwaltungen richten auf Staatssekretär\*innenebene Verantwortungsbereiche für eine Rassismuskritische Verwaltung in ihren Ressorts ein).

#### 1a) Abteilung Wissenschaft und Forschung

- Institutionalisierung eines Studienprogramms / Studienzertifikats / Studiengangs: Intersectional Black Studies / Intersektionale Studien zu Schwarzsein und Schwarzem Europa; nachhaltige Verankerung des Forschungsfeldes im Berliner Wissenschaftsraum; damit verbunden: Einrichtung eines Zentrums für »Intersektionale Studien zu Schwarzsein und Schwarzem Europa« (Institutsleitung / Eckprofessur und eine Professur für Postkoloniales Erinnern). Entsprechende Verankerung im neuen Entwurf der Hochschulverträge Berlins.
- Beauftragung einer Expertise zu rassismuskritischer Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen (Beauftragung einer facheinschlägigen Expertise mit dem Ziel einer intersektional-rassismuskritischen Fundierung von Förderpolitiken).
- Konzipierung und Einrichtung einer Ansprechstelle für Studierende mit Rassismuserfahrungen für alle Berliner Hochschulen mit einem\*einer Beauftragte\*n für Rassismuskritik und rassismusrelevante Diskriminierung.

### 2) Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

#### 2a) Abteilung Bildung

- Beauftragung einer rassismuskritischen Expertise zum Thema: »Pandemieerfahrung und Bildung«.
- Beauftragung eines Orientierungs- und Handlungsrahmens für das übergreifende Thema »Struktureller Rassismus und Rassismuskritik«; Einrichtung einer Fachreferent\*innen-Stelle für Rassismus- und Diskriminierungskritik für die Bereiche Schule und Berufsbildung.
- Gezielte Erhebung von Gleichstellungs- und Diskriminierungsdaten: Beauftragung einer Pilotstudie zu Art und Umfang der bei Antidiskriminierungsbeauftragten für Kitas und Schulen in Berlin gemeldeten Fälle unter besonderer Berücksichtigung von anti-Schwarzem Rassismus.
- Einrichtung einer zentralen und unabhängigen Beschwerdestelle für Kindertagesbetreuungsstellen, Schulen, und Ausbildungsstätten. *(Dies ist bereits von BeNeDiSK gefordert worden.)*

## 2b) Abteilung Jugend und Familie

### **Abteilungen III Jugend und Kinderschutz und Abteilung V Familie und frühkindliche Bildung**

- Aufnahme von anti-Schwarzem Rassismus (ASR) als Kindeswohlgefährdung in die für Kindeswohlgewährung relevanten Richtlinien und Dokumente; Beauftragung einer Expertise zu rassistisch geprägter Diskriminierung als Form der Kindeswohlgefährdung und als Verstoß gegen die in der UN-Kinderrechtskonvention verankerte Orientierung an »The Best Interests of the Child«.
- Beauftragung einer Expertise zum Thema: »Postmigrantische Generation: Erziehung, Bildung, Betreuung« mit dem Ziel, der demographischen Entwicklung gerecht zu werden, dass in der Altersgruppe bis 6 Jahre, BIPOC-Kinder und Kinder mit Migrationshintergrund in Berlin fast die numerische Mehrheit ausmachen.
- Initiierung einer Dialogrunde mit Schwarzen fach einschlägigen Akteur\*innen der Jugendarbeit, damit Konzeptionen entwickelt und gemainstreamt werden können, die an den spezifischen Bedarfen von Jugendlichen afrikanischer Herkunft ausgerichtet sind.
- Gezielte Stärkung der intersektional-rassismuskritischen Wissensbasis sowie der Kompetenzen von Fachkräften in der Jugendhilfe und in der Familienarbeit.
- Beauftragung einer Studie zu rassismuskritischem Übergangsmanagement; Schwerpunkt: intersektional-rassismuskritische Überprüfung der Übergänge zwischen Krippe und Kita, Kita und Schule und weiterführenden Schulen (Bestandsaufnahme / Expertise).
- Beauftragung einer Studie zur intersektional-rassismuskritischen Kontextualisierung von Kinderrechten.
- Beauftragung einer Bestandsaufnahme, Schwerpunkte: Überprüfung gesetzlicher Regelungen im Bereich Kita mit dem Ziel, Beschwerden zu Diskriminierung zu ermöglichen. Aufhebung der Aufteilung zwischen privatrechtlichen und öffentlichen Trägern, um vor der willkürlichen Aufhebung von Kita-Verträgen zu schützen. Befragung von Kita-Aufsichten.
- Einrichtung einer Beschwerdestelle; Überprüfung von Beschwerden, dass unbegleitete Minderjährige in Lagern von staatlicher Seite Aufenthaltsbedrohung sowie psychische und physische Gewalt erfahren.
- Intersektional-rassismuskritische Überprüfung der Praxis der Altersfeststellung bei unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten.
- Aufnahme von Jugendprojekten / Jugendarbeit von und mit Menschen afrikanischer Herkunft in Regelstrukturen.

## 2c) LZ: Landeszentrale für Politische Bildung

- Beauftragung einer Expertise zur dezidierten Verankerung von ASR-Kritik in Konzeptionen der politischen Bildungsarbeit.
- Beauftragung eines Konzepts zur Erhöhung von politischen Selbstwirksamkeitserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft durch politische Erwachsenenbildung.
- Unterstützung und Sichtbarmachung des jährlichen Black OurStory Month in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Kultur und Europa und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen afrikanischer Herkunft.
- Prüfung der Möglichkeit, ob gemeinsam mit der LADS eine öffentlichkeitswirksame Kampagne bzw. Veranstaltungsformate durchgeführt werden können zur Bekanntmachung der mit der UN-Dekade (2015 – 2024) verbundenen Themen, Anliegen und Ziele; Schaffung und Nutzung von Synergieeffekten bereits vorhandener Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragter.
- Beauftragung eines Konzepts, um die derzeitige politische Erwachsenenbildung mit den fachlich-inhaltlichen Schwerpunkten Diversitätorientierung, Rassismuskritik, Post-Kolonialismus, Dekolonialität und Stärkung der politischen Teilhabe in der postmigrantischen Gesellschaft zu verknüpfen.

## 3) Senatsverwaltung für Kultur und Europa

- Beauftragung eines Konzepts für den Abbau von anti-Schwarzem Rassismus und zur Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft im Kulturbetrieb unter Einbeziehung der drei Ps: Personal / Publikum / Programm.
- Einrichtung und angemessene Budgetierung einer unabhängigen, einrichtungsübergreifenden und mit Befugnissen ausgestatteten Ansprech-, Beratungs- und Beschwerdestelle, die rassistische Diskriminierung in kulturellen Einrichtungen erfasst, dokumentiert und analysiert; Bereitstellung von mindestens zwei Stellen; eventuelle Angliederung an das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung Diversity Arts Culture (D.A.C.).
- Ausstattung des Berliner Projektbüros für Diversitätsentwicklung D.A.C mit umfassenden Befugnissen und einer angemessenen Budgetierung.
- Einrichtung eines Finanzierungsfonds zur nachhaltigen Budgetierung für die Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen in kleineren Kultureinrichtungen.
- Beauftragung einer Erhebung von Gleichstellungsdaten unter besonderer Berücksichtigung der bislang fehlenden Erfassung von rassistisch geprägten Barrieren im Allgemeinen und ASR-geprägten Barrieren im Besonderen; Erfassung von durch anti-Schwarzen Rassismus verursachten Barrieren im Kulturbetrieb.
- Beauftragung einer Expertise zur Herausarbeitung der Verbindung von Dekolonialisierung und anti-Schwarzem Rassismus.

- Dezierte Koordination der Dekolonisierungskonzeptionen und Instrumente im Kulturbetrieb mit der Gesamtstrategie »Postkoloniales Erinnern« und der Koordinierungsstelle »Decolonize Berlin« von SenWEB; Bereitstellung von Informationen für die Berliner Öffentlichkeit, die eine klare Aufgabenteilung der beiden Senatsverwaltungen deutlich machen.
- Unterstützung der Sichtbarmachung des jährlichen Black OurStory Month in Berlin durch Kooperationen mit der Landeszentrale für politische Bildung und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen afrikanischer Herkunft; Nutzung von Hinweisen auf Veranstaltungen inklusive Medienberichterstattung.
- Beauftragung einer Expertise zum Thema: »Entwicklung und Mainstreaming eines intersektionalen Kunstbegriffs in Verbindung mit Diskriminierungsschutz«.

#### 4) **Senatsverwaltung für Finanzen**

##### 4a) **Abteilung Landespersonal**

- Beauftragung einer Erhebung, um relevante Ebenen für eine rassismuskritische Analyse der Beschäftigten / Personalstrukturstatistik zu erfassen: Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen im Geltungsbereich, Fokus auf Übernahmequote; Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen im Geltungsbereich, Fokus auf Recruitment und Retainment; Anreizsysteme (z.B. spezifische Mentoring-Programme) und deren Erfolgsquote.
- Beauftragung eines (rassismuskritischen) Evaluationsberichts zum Misslingen der »Gleichstellungsstrategie 35% Quotierung« (Migrant\*innenquote im öffentlichen Dienst) mit Empfehlungen sowie fachlichen Einschätzungen für realisierbare Schritte, um die Zielsetzung und das Anliegen der gescheiterten Strategie umzusetzen.
- Beauftragung einer Konzeption mit dem Thema: »Rassismuskritische Weiterbildung und Schulung von Personal als Qualitätsmanagement für Berlin als Arbeitgeber\*in« mit dem Ziel, dass das Land Berlin als Arbeitgeber\*in, insbesondere mit Blick auf Führungspersonal, flächendeckend rassismuskritische und diversitätsorientierte Schulungen als Eingangsvoraussetzung setzt oder anbietet.

#### 5) **Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen**

- Beauftragung einer Bestandsaufnahme / Expertise, wie und wo Schwarze Menschen und ihre Familien hauptsächlich in Berlin leben; Schwerpunkte: Erfassung von Beschwerde- und Schutzstrukturen gegen anti-Schwarzen Rassismus im Bereich Wohnen vor und während der Corona-Pandemie sowie die Aufarbeitung historischer Dimensionen der Auswirkung rassistischer Wohnungsmarktpraxen und -politiken auf die gegenwärtig disproportionale Umweltbelastung Schwarzer Menschen (hohe Bevölkerungsdichte, Mangel an Grünflächen, schlechte Luftqualität etc.).

- Einrichtung eines Gremiums / einer AG: »Wohnen und rassistische Marginalisierung«; Aufgabe: Erarbeitung neuer und transparenter Kontrollkriterien sowie eines nachvollziehbaren Qualitätsmanagements bei Wohnungsvergabeverfahren, nach denen städtische Verwaltungen verbindlich handeln müssen; Erarbeitung von Kriterien für die Vergabe von Wohnungen im Rahmen eines Runden Tisches mit Stadtverwaltung, Wohnungsunternehmen und Betroffenen mit dem Ziel einer transparenten Vergabepaxis.
- Etablierung einer Regelung von positiven Maßnahmen beim Vergabesystem unter Berücksichtigung von mehrfachmarginalisierten Familien, vor allem solchen, die Kinder mit besonderen Bedürfnissen (Gesundheitsrisiken / hohe Diskriminierungsrisiken) haben.

### → ÜBERSCHNEIDUNGSFELD ZU SEN IAS

- Erarbeitung einer Bestandsaufnahme zu Wohnungslosigkeit von BIPOC bzw. rassistisch marginalisierten Menschen, vor allem vor dem Hintergrund der Pandemie-Bedingungen; Schwerpunkte: Unterkünfte / sichere Räume mit rassistiskritisch geschultem Personal.

### → ÜBERSCHNEIDUNGSFELD ZU SEN GPG

- Beauftragung einer qualitativen und quantitativen Erhebung mit dem Ziel einer wissenschaftlichen und empirischen Datengrundlage; Schwerpunkte: gesundheitsstärkende Nutzung von Grünflächen zur Erholung und zum Sport, gesundheits- und sozialstärkende Nutzung von Stadtgärten, inklusive Erarbeitung von Maßnahmen zur Beseitigung von rassistisch geprägten Nutzungsbarrieren.

## 6) **Senatsverwaltung für Inneres und Sport**

### 6a) **Abteilung Sport**

- Beauftragung einer intersektional-rassismuskritisch fundierten Expertise zu Rassismus im Sport unter Einbeziehung verzahnter Diskriminierungsformen und Exklusionsmuster (Bestandsaufnahme / Handlungsbedarfe / Empfehlungen).

### 6b) **Landeskommission »Berlin gegen Gewalt«**

- Beauftragung einer Expertise zur intersektional-rassismuskritischen Fundierung des Opferbegriffs und der öffentlichen Wahrnehmung dessen, was ein Opfer ausmacht; Entwurf inklusiver, diversitätsorientierter Infomaterialien für die Kommunikation dieser Ergebnisse an die Berliner Öffentlichkeit.
- Intersektional-rassismuskritische Einbettung von anti-Schwarzem Rassismus und den spezifischen Marginalisierungsrealitäten von Schwarzen Menschen in Präventionsprogramme und den Berliner Opferschutz.

## **6c) Abteilung Öffentliche Sicherheit**

- Erstellung einer intersektional-rassismuskritisch fundierten Bestandsaufnahme / Studie zu Racial Profiling in Berlin.
- Einrichtung einer zentralen und unabhängigen, spezifischen Beschwerdestelle, die sich mit Racial Profiling und rechten Tendenzen innerhalb der Berliner Polizei auseinandersetzt, Dokumentationen erstellt sowie Handlungsbedarfe und Empfehlungen formuliert.
- Erstellung einer explizit ausgewiesenen Richtlinie für ASR-Straftaten im Verfassungsschutzbericht; Prüfung, inwieweit politisch motivierte Kriminalität (PMK) als zugrundeliegende Motivation für ASR erfasst werden kann; Prüfung, wie die rassistisch diskriminierende Verwendung des N-Wortes als Straftatbestand der Diskriminierung, Dehumanisierung und Beleidigung aufgenommen werden kann.
- Beauftragung einer Konzeptentwicklung, wie der Kriminalisierung von geflüchteten Menschen entgegengewirkt werden kann.
- Überprüfung und Bericht zu unverhältnismäßigen Polizeieinsätzen in Berliner Jugendhilfeeinrichtungen mit rassismuserfahrenen Kindern und Jugendlichen.

## **7) Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung**

### **7a) Abteilung Gesundheit**

- Beauftragung einer Erhebung zu den spezifischen Gesundheitsrisiken von Schwarzen Menschen und ihren Familien vor und während der Corona-Pandemie; damit verbunden: Expertise zur Erstellung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten auf der Grundlage bereits vorhandener Sozialberichte mit Fokus auf die Evaluierung und intersektional-rassismuskritische Kommentierung des Zusammenhangs von Gesundheitsrisiken und anti-Schwarzem Rassismus (ASR) vor und während der Corona-Pandemie.
- Erstellung bzw. Fortschreibung von relevanten Lageberichten zur Auswertung von Sozialberichten / Daten mit spezifischem Bezug auf rassistisch marginalisierte Berliner\*innen, vor allem von Menschen afrikanischer Herkunft und ASR.
- Quantitative Erhebung des Anteils von Menschen afrikanischer Herkunft in systemrelevanten Berufen; Erfassung von Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie; Bereitstellung einer entsprechenden Datengrundlage.
- Qualitative Erhebung der spezifischen Situation von Menschen afrikanischer Herkunft in Gesundheitsberufen, etwa am Beispiel des großen regionalen Trägers Vivantes, und exemplarische Erstellung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten.
- Beauftragung einer Expertise zum Thema »Struktureller Rassismus und Medizin: Geschichte und Gegenwart«.

- Entwicklung von rassismuskritischen Infomaterialien für die aktuelle Impfstrategie / Zweite Gruppe Impfstrategie.
- Datenerhebung zur Verfügbarkeit von rassismuserfahrenen und rassismuskritischen Psycholog\*innen und Psychiater\*innen in Berlin und schnellstmögliche Anpassung der Niederlassungsschlüssel für kassenärztliche Zulassungen für dieses Fachpersonal aufgrund des erheblichen Bedarfsanstiegs an psychosozialer Versorgung aufgrund der Pandemiebedingungen und des Anstiegs von Rassismus.
- Evaluierung aktueller Behandlungskonzepte und Ausbildungsprogramme unter besonderer Berücksichtigung internationaler Ergebnisse der Black Studies zur Sicherstellung einer adäquaten Behandlung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen.
- Rassismuskritische Steuerung der Gesundheitsprogramme in Diagnostik, Begleitung und Betreuung.

### **7b) Abteilung Pflege**

- Beauftragung einer Erhebung / Bestandsaufnahme zur Pflegesituation von rassistisch marginalisierten Menschen in Berlin einschließlich einer Spezifizierung bereits vorhandener Sozialberichte zum Thema sowie einer kritischen Kommentierung der Zahlen und Daten zur Lage von Berliner\*innen afrikanischer Herkunft.

### **7c) Abteilung Frauen und Gleichstellung**

- Beauftragung einer Expertise zu rassismuskritischer Gleichstellungspolitik mit dem Ziel einer intersektional-rassismuskritischen Evaluation von Gleichstellungsinstrumenten und -konzeptionen; Diversifizierung und intersektional-rassismuskritische Fundierung bereits vorhandener Gleichstellungskonzepte.
- Explizite Thematisierung von anti-Schwarzem Rassismus in der Berliner Gleichstellungspolitik sowie Überprüfung und Darlegung der Intersektionen (Überschneidungen) von sexistisch und ASR geprägten Barrieren.
- Beauftragung einer Expertise zur Stärkung der intersektional-rassismuskritisch orientierten, feministischen Mädchen\*politik in Berlin; Stärkung der Strukturen intersektionaler Mädchen\*arbeit und Einrichtung eines Büros für intersektional-rassismuskritische Mädchen\*politik nach dem Modell der Gleichstellungsstelle von Frankfurt am Main.

### **→ ÜBERSCHNEIDUNGSFELD zu SEN IAS**

- Gezielte finanzielle Unterstützung von selbstorganisierten Frauen\*-Gruppen, damit geflüchtete Frauen\* sich an Monitoring-Prozessen der von UNICEF und dem BMFSFJ entwickelten Mindeststandards (Juli 2016) zum Gewaltschutz beteiligen können.

## 8) **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales**

### 8a) **Abteilung Arbeit und berufliche Ausbildung**

- Initiierung einer intersektional-rassismuskritischen Kampagne mit dem Titel »Essential Pay for Essential Work!« für soziale Verteilungsgerechtigkeit; Ziel: explizite Anerkennung des Einsatzes in systemrelevanten Beschäftigungsbereichen, in denen rassistisch marginalisierte Menschen zugleich überproportional vertreten und unterbezahlt sind (z.B. Reinigungspersonal, Arbeiter\*innen in Fleischfabriken, Erntebeschäftigte, Fahrer\*innen öffentlicher Verkehrsmittel, Supermarktbeschäftigte, Lieferfahrer\*innen u.a.); Vereinbarung von gesundheitlichen Zusatzleistungen und Steuererleichterungen.
- Beauftragung einer Erhebung / Expertise zu Schwarzem Leben in der Arbeitswelt vor und während Corona; Schwerpunkte: Wo arbeiten Schwarze Menschen mehrheitlich in Berlin? Was sind ihre spezifische Bedarfe? Mit welchen rassistisch geprägten Barrieren durch ASR sehen sie sich konfrontiert?
- Beauftragung einer quantitativ-qualitativen Erhebung zu Arbeitslosenquoten und der Diskriminierung von Schwarzen, afrikanischen sowie afrodiasporischen Menschen auf dem Arbeitsmarkt; Formulierung von Handlungsbedarfen; Konzipierung von Programmen zur Arbeitsmarktförderung für Schwarze, afrikanische sowie afrodiasporische Communities, um Arbeitssuchende gezielt zu unterstützen und erfolgreich in Arbeit zu bringen.

### 8b) **Abteilung Integration und Migration**

- Exemplarische Erhebung zur Wirksamkeit von Rassismuskritischem Budgeting als Pilotprojekt, analog zu Gleichstellungsinstrumenten Gender Budgeting und Generation-Budgeting.
- Rassismuskritische Überarbeitung des PartMig und Ausweitung von Gesetzen zum Schutz vor rassistisch geprägten Exklusionsmustern und Teilhabebarrrieren einschließlich einer rassismuskritischen Kommentierung des PartMig, begleitet durch die neu einzurichtende Enquete- / Expert\*innenkommission zu strukturellem Rassismus und seinen Intersektionen.
- Beauftragung einer Expertise zu Schwarzen muslimischen Perspektiven und Herausarbeitung der Verknüpfungen zwischen ASR und antimuslimischem Rassismus (AMR).
- Partizipatorisch orientierte sowie intersektional-rassismuskritisch fundierte Expertise zur spezifischen Situation von Geflüchteten afrikanischer Herkunft mit Schwerpunkt auf der Erfassung der Vielschichtigkeit von systematisch kreierter Vulnerabilität.

### 8c) **Abteilung Soziales**

- Beauftragung einer Konzeptbroschüre zum Thema: »Berlin als Schutzort für rassistisch marginalisierte Jugendliche«.



## 9) **Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz**

### 9a) **Abteilung Umweltpolitik, Abfallwirtschaft und Immissionsschutz**

- Erstellung einer quantitativ-qualitativen Erhebung zur Schaffung einer wissenschaftlichen und empirischen Datengrundlage zu Fragen der besonderen Exposition Schwarzer Menschen gegenüber umweltlichen Belastungs- und Risikofaktoren (insbesondere Luft- und Wärmebelastung sowie Belastung durch Klimafolgen) und die Auswirkungen dieser Belastungsfaktoren auf die gesundheitliche und psychosoziale Verfasstheit von Schwarzen Menschen im Land Berlin.

### 9b) **Abteilung Klimaschutz, Naturschutz und Stadtgrün**

- Umfassende Überprüfung bestehender und zukünftiger Maßnahmen von Beginn der Strategie- und Maßnahmenentwicklung zu Verkehrs-, Umwelt- und Klimaschutz (z.B. BEK, EWG) sowie Klimaanpassung dahingehend, ob diese die erhöhte Vulnerabilität von Schwarzen Menschen ausreichend adressieren oder möglicherweise verstärken.
- Veröffentlichung einer umfassenden Publikation / Expertise zu Schwarzen Perspektiven auf Umwelt, Verkehr und Klimaschutz in Berlin; entsprechende Datenüberprüfung bei Nutzung bereits vorhandener Berichte zur komplexen Erfassung der Schnittstelle Schwarzes Leben – Umwelt; Installierung von wirksamen Maßnahmen zum Schutz und zur Gleichstellung von Schwarzen Menschen im Bereich Umwelt, Verkehr und Klimaschutz.
- Erstellung einer quantitativ-qualitativ fundierten Studie zur Schaffung einer wissenschaftlichen und empirischen Datengrundlage zu Fragen der gesundheits- und sozialstärkenden Nutzung von Grünflächen sowie die Erarbeitung eines Maßnahmenpakets zur Beseitigung der Nutzungsbarrieren rassimuserfahrener Menschen.

### 9c) **Abteilung Verkehr (BVG)**

- Arbeitsauftrag BVG: Erstellung einer kommentierten Bestandsaufnahme zu in den letzten fünf Jahren gemeldeten rassistischen Übergriffen; Entwicklung von dezidierten Schutzkonzepten und -strategien sowie von Maßnahmen gegen rassistische Verletzungen in öffentlichen Verkehrsmitteln in Kooperation mit Schwarzen zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen und Selbstorganisationen.

## 10) **Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung**

### 10a) **Abteilung LADS**

- Initiierung eines Gleichstellungsbegleitgremiums (Expert\*innenkreis) zur Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von anti-Schwarzem Rassismus (ASR).
- Öffentlichkeitsarbeit (Informations- und Aktivierungskampagne) zu den inhaltlichen Zielen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft.

- Durchführung einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne und / oder entsprechender Veranstaltungsformate von zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen und der LADS zur Bekanntmachung der mit der UN-Dekade (2015 – 2024) verbundenen Themen, Anliegen und Ziele; Schaffung und gezielte Nutzung von Synergieeffekten bereits vorhandener Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragter.
- Entwicklung eines Konzepts zu rassismuskritischer Professionalisierung von Berliner Institutionen mit entsprechenden didaktischen Materialien (Rassismuskritik Mainstreaming).
- Differenzierte Sichtbarmachung von Diskriminierung: Erfassung von ASR, Monitoring, Dokumentation, Analyse und Archiv zu ASR.
- Gezielte Thematisierung der UN-Dekade in relevanten Begleitgremien, insbesondere denjenigen, in denen u. a. die Zentralen Dienste verschiedener Senatsverwaltungen vertreten sind.
- Erarbeitung eines Evaluationsprogrammes zur Nutzung des LADG mit besonderem Fokus auf die Nutzbarkeit in / aus BIPoC-Communitys und -NGOs.
- Überprüfung sowie konzeptionelle und inhaltliche Präzisierung der Angebote der LADS-Akademie zum Thema ASR.
- Verankerung des neuen Themenschwerpunkts ASR in Fort- und Weiterbildungsangeboten der Berliner Verwaltung in dialogischer Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen und facheinschlägigen Expert\*innen.

#### **10b) Abteilung Justiz**

- Koordinierung einer Initiative zur Überarbeitung des Rassebegriffs in der Berliner Landesverfassung und Verknüpfung der Überarbeitung mit einem Gewährleistungsschutz.

### **11) Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe**

#### **11a) Abteilung LEZ, Landeszentrale für Entwicklungszusammenarbeit**

- Beauftragung einer Expertise für eine Dekolonialisierung der Entwicklungszusammenarbeit und der damit zusammenhängenden Paradigmen, Praxen und Institutionsformen.
- Beauftragung eines Konzepts zur systematisierten Koordinierung und Verzahnung der Gesamtstrategien »Implementierung der inhaltlichen Schwerpunkte der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (Anerkennung, Gerechtigkeit und Entfaltungsmöglichkeiten)« mit der Gesamtstrategie »Decolonize Berlin – Berlin übernimmt Verantwortung für seine koloniale Vergangenheit und seine kolonial geprägte Gegenwart« und alle im Land Berlin relevanten (Gesamt-)Strategien.

- Beauftragung eines Konzepts zur Etablierung und Koordinierung einer historisch informierten, rassismuskritischen Zusammenarbeit zwischen der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz und der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

#### **11b) Abteilung Betriebe und Strukturpolitik**

- Konzipierung spezifischer Programme zur Gründung und Führung von Unternehmen und Einrichtungen, die von Schwarzen, afrikanischen sowie afrodiasporischen Menschen geleitet werden.
- Beauftragung eines Konzepts zur Anerkennung und Förderung des Unternehmer\*innentums Schwarzer Menschen sowie deren ökonomischer Unabhängigkeit.
- Erstellung rassismuskritischer Vergabekriterien sowie das Aussetzen sogenannter Risikozuschläge bei Kreditvergaben für Finanzmittel und Kredite an Schwarze, afrikanische sowie afrodiasporische Menschen, um Unternehmer\*innentum und den Erwerb von Wohneigentum zu fördern.
- Initiierung und flankierende Begleitung des Aufbaus einer gemeinsamen Stiftung von Unternehmen, die von Kolonialismus und transatlantischen Versklavungshandel profitiert haben, um Projekte und Programme Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Unternehmer\*innen und Start-Ups zu fördern; Einsetzung eines Stiftungsbeirates, der sich größtenteils aus Vertreter\*innen von Communitys zusammensetzt und über die Vergabe entscheidet.

#### **11c) Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsordnung**

- Erarbeitung einer Richtlinie für die Handelskammer und Handwerkskammer als Anstalten öffentlichen Rechts; rassismuskritische Evaluation der betreffenden Konzepte und Strukturen sowie Feststellung von Überarbeitungsbedarfen, um chancengerechte Zugänge zu ermöglichen.

## D

### ALLGEMEINE FORDERUNGEN MIT DEM ZIEL DER GLEICHBERECHTIGTEN SOZIALEN UND POLITISCHEN INKLUSION VON MENSCHEN AFRIKANISCHER HERKUNFT IN BERLIN

---

- 1) Wir fordern die vollständige und konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention (ratifiziert am 1. Februar 2018). Der Umsetzungsprozess soll flankiert werden durch eine dezidierte Beteiligung Schwarzer Selbstorganisationen.
- 2) Wir fordern das Arbeitsrecht für Menschen mit Fluchterfahrung.
- 3) Wir fordern eine Unterbringung von geflüchteten Menschen in Wohnungen nach dem Vorbild der Stadt Potsdam (Beschluss von Juni 2020) anstatt in Lagern.
- 4) Wir fordern eine rassismuskritische psychologische Unterstützung, vor allem für Familien in Massenunterkünften.
- 5) Wir fordern das Ende rassistisch geprägter Feststellungs-Tests für LGBTIQ Geflüchtete. Wir fordern die Abschaffung, der mit der sogenannten medizinischen Altersprüfung verbundenen rassistisch und sexistisch geprägten Normen, Bewertungen und Übergriffe.
- 6) Wir fordern einen klaren Weg zur Staatsbürgerschaft (*path to citizenship*) für in Deutschland geborene Kinder (afrikanischer Herkunft).
- 7) Wir fordern die Durchsetzung des Grundsatzes der Unverletzlichkeit der Wohnung gemäß Artikel 13 GG für alle! Auch für unbegleitete minderjährige Geflüchtete muss dieses Recht gelten. Unerlaubtes Betreten ihrer Wohnräume muss als Übergriff klassifiziert werden.
- 8) Wir fordern die Entkriminalisierung der Einwanderung aus afrikanischen Ländern.
- 9) Wir fordern den Aufbau und die Finanzierung unabhängiger Organisationen, besonders im Bereich der Jugendhilfe, die zur Situation von geflüchteten Menschen afrikanischer Herkunft intersektional-rassismuskritisch arbeiten.
- 10) Wir fordern die Anerkennung des Völkermordes an den Herero und Namaqua, die Restitution kolonialer Raubkunst sowie die Anerkennung der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Opfer des Nationalsozialismus.
- 11) Wir fordern eine konkrete und beständige Diversifizierung der Berliner Verwaltung: Menschen mit Migrationshintergrund müssen gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung unter den Beschäftigten des Landes Berlin repräsentiert sein.

## ZUSAMMENFASSENDES SCHLUSSWORT

---

Am Ende des Prozesses zur Erstellung des vorliegenden »Zivilgesellschaftlichen Maßnahmenkataloges für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-Schwarzen Rassismus« halten wir Folgendes fest:

- 1) Es besteht in allen Zuständigkeitsbereichen der Berliner Verwaltung ein dringender Bedarf nach rassismuskritischen Erhebungen (Diskriminierungsdaten, Zahlen, Fakten).
- 2) Es besteht in allen Zuständigkeitsbereichen ein dringender Bedarf nach konkreten Befugnissen und einer verbindlichen Budgetierung von Strukturen, die mit dem Abbau von (institutionellem) Rassismus befasst sind.
- 3) Es ist in allen Zuständigkeitsbereichen ein »weißer Fleck« bzw. eine Leerstelle sichtbar geworden, wenn es um Schwarzes Leben, um Marginalisierungsrealitäten, um die fehlende Realisierung von Respekt für Schwarzes Leben und die dazugehörigen Diskurse und Expertisen geht.

Wir betonen daher noch einmal: Es kann nicht darum gehen, weiterhin in einem klientifizierenden Modus »passendere« Angebote für Menschen afrikanischer Herkunft zu schneiden. Es geht vor allem um notwendige institutionelle Restrukturierungen, die eine Voraussetzung dafür sind, Schwarzes Leben in einer anerkennungsfundierten und gleichberechtigten Qualität zu institutionalisieren. Das beinhaltet dringliche Fragen sowohl der intersektional-rassismuskritischen Personalentwicklung als auch der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Nicht zuletzt besteht das größere Ziel in der Stärkung einer demokratischen, rassismuskritisch verfassten Gesellschaft und einem damit einhergehenden nachhaltigen und langfristigen Strukturwandel.

## DEKOLONIALITÄT INSTITUTIONALISIEREN!

---

Kolonialgeprägte Normen und Verhältnisse wurden in Deutschland zu Lasten von Schwarzen Menschen (und vielen anderen kolonisierten BIPOC Gesellschaften) nicht zuletzt durch die Berliner Konferenz 1884/5 institutionell verankert. Dekolonialität muss folglich zur Behebung dieser soziohistorisch verankerten Ungerechtigkeit als **Gerechtigkeitskonzeption** ebenfalls institutionalisiert werden. Die Entscheidung der Berliner Politik, ein gesamtstädtisches Konzept zur Aufarbeitung von Berlins kolonialer Vergangenheit zu fördern (Drucksache 18/1788 vom 26.03.2019), ist mutig und zugleich dringend nötig.

Nicht nur deshalb ist eine dezidierte Verzahnung der (Gesamt-)Strategien »Implementierung der Ziele, Anliegen und thematischen Schwerpunkte der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin (2015 – 2024)« und »Decolonize Berlin! Berlin übernimmt Verantwortung für seine koloniale Vergangenheit« von grundlegender Bedeutung. Die Verzahnung dieser Institutionellen (Gesamt-) Strategien wird durch die Berliner Politik dezidiert forciert (vgl. Drucksache 18/2811 vom 26.06.2020). Der vorliegende Maßnahmenkatalog ist auch vor diesem Hintergrund in stetigem und konstruktivem Dialog mit der Koordinierungsstelle Decolonize Berlin! überarbeitet und ergänzt worden. Für die verbleibenden drei Jahre der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin (2015 – 2024) wird diese Zusammenarbeit kontinuierlich fortgesetzt.



## AM PROZESS DER MAßNAHMENENTWICKLUNG BETEILIGTE

---

### Prozessbegleitungsteam

Prof. Dr. Maisha M. Auma  
Katja Kinder  
Peggy Piesche  
mit Olenka Bordo Benavides und Nicola Lauré al-Samarai

### Begleitkreis

Sanchita Basu  
Denise Bergold-Caldwell  
Miriam Camara  
Kahbit Ebob Enow  
T. Vicky Germain  
Saraya Gomis  
Mira Hellmich  
Imeh Ituen  
Njeri Jennifer Kamau  
Elisabeth Kaneza  
Sharon Dodua Otoo  
Isidora Randjelovic  
Sally Mary Riedel  
Tugba Tanyilmaz  
Shaheen Wacker

### Selbstorganisationen

#### Konsultationsprozess (2018)

Vgl. Abschlussbericht: Berliner Konsultationsprozess »Sichtbarmachung der Diskriminierung und sozialen Resilienz von Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin«. Erstellt im Auftrag der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung. Berlin, 2018, Drucksache 18/2330, S. 104; online unter <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/rechtsextremismus-rassismus-antisemitismus/un-dekade-fuer-menschen-afrikanischer-herkunft/>.

#### Dialogische Prozessbegleitung (2020 / 2021)

ADEFRA e.V.  
Afrotak – Cybernomads  
Akoma  
Bagandou e.V.  
BDB e.V. – Empowerment im Umgang mit Rassismus im Alltag

Each One Teach One – EOTO e.V.  
Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD Bund) e.V.  
Landesnetzwerk afrikanischer Vereine (LAV)  
Narud e.V.  
Sankofa e.V.

**sowie**

Inirromnja  
i-Päd Intersektionale Pädagogik  
Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB)  
Neue deutsche Organisationen e.V.  
Reach Out e.V.  
RomaniPhen  
SVK: Selbstverteidigung mit Worten (Kollektiv)

Prof. Dr. Maisha Auma, Katja Kinder, Peggy Piesche  
*Berlin, im April, 2021*





## NOTIZEN

---

## NOTIZEN

---



