

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Elif Eralp (LINKE)

vom 26. August 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 29. August 2025)

zum Thema:

**Entwicklung und Verankerung von Maßnahmen gegen Anti-Schwarzen
Rassismus in Berlin**

und **Antwort** vom 12. September 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Sep. 2025)

Frau Abgeordnete Elif Eralp (LINKE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/23722
vom 26.08.2025
über Entwicklung und Verankerung von Maßnahmen gegen Anti-Schwarzen Rassismus in Berlin

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Plant der Senat eine umfassende Studie zu den Lebensrealitäten, Diskriminierungserfahrungen und Perspektiven von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Berlin in Anlehnung an den auf Bundesebene durchgeführten Afrozensus?
 - a. Wenn ja, wie ist der Zeitplan?
 - b. Wie sind die genauen Rahmenbedingungen?
 - c. Wer wird beteiligt, welche zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen werden eingebunden?
 - d. Welche Finanzmittel werden dafür aufgebracht?

Zu 1. bis 1d: Nein der Senat plant derzeit keine vertiefte Studie.

- e. Wenn keine Studie geplant ist, warum nicht?

Zu 1e: Derzeit werden Vorhaben hinsichtlich der Verlängerung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft priorisiert.

2. Wie ist der aktuelle Stand im Hinblick auf das Projekt „Intersectional Black European Studies“ (InBEST) an der Technischen Universität?
 - a. Warum wurde das Projekt eingestellt?

Zu 2a: Das Projekt wurde mit Ende der beantragten Projektlaufzeit abgeschlossen.

- b. Ist eine Wiederaufnahme des Projektes geplant? Wenn nein, warum nicht?

Zu 2b: Dem Senat ist nicht bekannt, ob eine erneute Antragstellung für eine Projektförderung von Seiten der Technischen Universität Berlin geplant ist.

- c. Wie soll die institutionelle Verankerung eines entsprechenden Studiengangs in Berlin vorbereitet und eingeführt werden? Wenn dies nicht geplant ist, warum nicht?

Zu 2c: Die Vorbereitung und Einführung von Studiengängen erfolgen an den Hochschulen. Dem Senat ist nicht bekannt, ob die Technische Universität Berlin plant, einen Studiengang „Intersectional Black European Studies“ einzuführen.

3. Gibt es Überlegungen im Senat, eine Ansprechperson zu Rassismuskritik und/oder explizit auch zu Anti-Schwarzem Rassismus zu benennen? Wenn ja, wie sehen die Pläne konkret aus, wenn nein, warum nicht?

Zu 3.: Entsprechende Überlegungen auf Senatsebene liegen derzeit nicht vor.

4. Inwiefern gab es bereits Schulungen für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes in Berlin, insbesondere von Führungskräften, die auch die UN-Dekade und anti-Schwarzen Rassismus als Schwerpunkte beinhaltet haben (bitte einzeln auflisten für die Jahre 2023-2025, nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen und den entsprechenden Verwaltungsorganisationseinheiten)?

Zu 4.: Im Rahmen der LADS-Akademie fand bzw. findet in Kooperation mit der Berliner Landeszentrale für politische Bildung einmal pro Jahr die Veranstaltung „Antirassismus“ statt. Im Antirassismus-Training stehen die eigene Haltung und deren Prägungen im Mittelpunkt, aber auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und strukturelle Gegebenheiten, die Rassismus begünstigen und verstärken. Inhalte sind auch die historischen Kontinuitäten und Mechanismen von rassistischer Diskriminierung. Im Jahr 2023 und 2024 wurde außerdem die Veranstaltung „Rassismus und Sprache“ angeboten, bei der ein besonderer Schwerpunkt auf Rassismus in der Lautsprache und Bildsprache gelegt wurde. Die Veranstaltungen der LADS-Akademie richten sich an alle Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen, der nachgeordneten Behörden sowie an Mitarbeitende von landeseigenen Betrieben, gemeinnützigen Trägern und Vereinen. Auswertungen nach Tarif-

bzw. Besoldungsgruppen und den entsprechenden Verwaltungsorganisationseinheiten liegen nicht vor.

Zur „UN-Dekade“ (hier die von den Vereinten Nationen ausgerufene Internationale Dekade der Menschen afrikanischer Abstammung unter dem Motto „Menschen afrikanischer Abstammung: Anerkennung, Gerechtigkeit und Entwicklung“) sowie zum „anti-Schwarzen Rassismus“ gibt es an der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) keine speziellen Schulungen, die diese Themen als Schwerpunkte haben. Das Thema Anti-Diskriminierung und Diversität wird jedoch in den verschiedenen Programmbereichen des Aus- und Fortbildungsbereichs sowie der Führungskräftebildung in den entsprechenden Lehrgängen und Schulungsangeboten ausführlich dargestellt, behandelt und diskutiert.

5. Inwiefern setzt sich die SenASGIVA dafür ein, dass Polizeidatenbanken diskriminierungskritisch untersucht und überarbeitet werden und dann bestimmte Bezeichnungen komplett gestrichen werden (wie die Erfassung zusätzlicher Merkmale wie beispielsweise „afrikanisch“ oder „nordostafrikanisch“ oder „zentralafrikanisch“ vgl. Anfrage AGH-Drucksache 19 / 17 533)?
- a. Welche zusätzliche Funktion erfüllen diese Zuschreibungen/Einordnungen zusätzlich zu den phänotypischen Beschreibungen wie Haar-, Haut-, und Augenfarbe? Warum werden sie als notwendig erachtet?
 - c. Inwiefern arbeitet die Senatsinnenverwaltung an einer diskriminierungskritischen Überprüfung der polizeilichen Datenbanken, wenn nicht, warum nicht? Warum werden an den genannten Zuschreibungen/Einordnungen im Rahmen von Polizeidatenbanken festgehalten?
 - d. Besteht inzwischen eine Debatte/Austausch zwischen den Innenministerien der Bundesländer und des Bundesinnenministeriums über diese Merkmalskataloge in polizeilichen Datenbanken und eine notwendige diskriminierungskritische Überarbeitung? Wenn nein, warum nicht?

Zu 5.a., c und d: Der Senat setzt sich generell für eine diskriminierungskritische Überprüfung dienstlicher Routinen im Handeln der Verwaltungen im Land Berlin ein. Nach dem LADG sind öffentliche Stellen dezentral dazu verpflichtet, bei Untersuchungen ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit einzubeziehen und Gegenmaßnahmen zu implementieren.

Es wird auf die Antworten zu den Frage 4. und 6. a.– d. der Schriftlichen Anfrage Drs. 19-15612 sowie zur Frage 1. b. der Schriftlichen Anfrage Drs. 19-17533 verwiesen, die weiterhin Bestand haben. Die in der Fragestellung beispielhaft angeführten Merkmale „nordostafrikanisch“ oder „zentral-afrikanisch“ aus der Kategorie Phänotyp dienen als Teil der Personenbeschreibung unter anderem dem Wiedererkennen von Personen nach Straftaten in der Lichtbildvorzeigedatei.

Die Menge der vorgezeigten Lichtbilder im Rahmen einer Zeugeneinsichtnahme in die Lichtbildvorzeigedatei sollte möglichst gering sein. Eine Recherche anhand personenbeschreibender Merkmale wie Haar- und Augenfarbe würde eine zu umfangreiche Ergebnismenge liefern, so dass eine weitere Reduzierung der vorgezeigten Lichtbilder über die o. a. Merkmale erforderlich ist. Beschreibungen zur Hautfarbe werden bei der Polizei

Berlin im Zusammenhang mit erkennungsdienstlichen Behandlungen nicht erfasst. Diese äußerliche Beschreibung steht, ebenso wie das in der Fragestellung angeführte Merkmal „afrikanisch“, ausschließlich zur Erfassung von Personenbeschreibungen basierend auf Angaben von bezeugenden Personen und deren subjektiver Wahrnehmung im Rahmen der Sachverhaltsaufnahme im Polizeilichen Landessystem zur Information, Kommunikation und Sachbearbeitung zur Auswahl. Diese Erfassungen dienen insofern ausschließlich der polizeilichen Aufgabenerfüllung. Eine diskriminierungskritische Überprüfung polizeilicher Datenbanken ist daher nicht vorgesehen.

b. Wenn sich SenASGIVA für eine Überarbeitung einsetzt, welche Schritte sind genau geplant?
Wenn nein, warum nicht?

Zu 5b.: Es liegt – entsprechend dem LADG – primär in der Verantwortung der einzelnen Verwaltungen, eigene Prozesse diskriminierungskritisch zu untersuchen und überarbeiten. Die SenASGIVA unterstützt diese Prozesse bei Bedarf.

6. Wie ist der Beschwerdestand zu Racial Profiling bei der LADG-Ombudsstelle, wie viele Beschwerden erreichten sie in 2025?

Zu 6.: Im Jahr 2025 erreichten die LADG-Ombudsstelle acht Beschwerden zu Racial Profiling. Nach der „Arbeitsdefinition Racial Profiling“ der LADG-Ombudsstelle liegt verbotenes Racial Profiling vor, wenn Maßnahmen von nach § 3 LADG verpflichteten öffentlichen Stellen des Landes Berlin eine Behandlung mit nachteiligen Effekten (weniger günstige Behandlung) an rassistische Zuschreibungen anknüpfen, unabhängig davon, ob die Zuschreibung schuldhaft erfolgt. Dies ist der Fall, wenn Personen aufgrund rassifizierter oder ethnisierter Merkmale für eine Kontroll- oder Ermittlungsmaßnahme ausgewählt werden, ohne dass es dafür eine Rechtfertigung gibt, die den verfassungs- und völkerrechtlichen Anforderungen genügt. Dabei reicht es aus, dass das in Frage stehende Auswahlkriterium nur eines von mehreren tragenden Kriterien innerhalb eines Motivbündels für die Maßnahme war (in Anlehnung an Art. 1 ICERD iVm, Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG und §§ 2, 4 LADG sowie die höhergerichtliche Verwaltungsrechtsprechung zu Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG: OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 07.08.2018, Az 5 A 294/16, Leitsatz 3 und Rn. 52-55; OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.04.2016, Az 7 A 11108/14.OVG, Leitsatz 8 und Verweis [Rn. 106] auf BVerfG, Beschluss vom 16.11.1993, Az 1 BvR 258/86, Rn. 49).

a. Welche Maßnahmen sollen ergriffen werden, um Racial Profiling zu verhindern?

Zu 6a: Gesetzlicher Auftrag der in Ombudsangelegenheiten weisungsunabhängigen LADG-Ombudsstelle ist die Bearbeitung von Einzelfallbeschwerden, mit dem Ziel der Schlichtung oder Abhilfe gem. § 14 Abs. 2, 4 LADG sowie gem. § 13 S. 2 Nr. 2 iVm § 14 Abs. 2 S. 2 LADG das Ableiten von Handlungsempfehlungen zum Abbau struktureller Diskriminierungsgefährdungen. Daraus leitet die Ombudsstelle, gestützt auf die Empfehlungen des Ausschusses der von Deutschland ratifizierten Internationalen Konvention

gegen rassistische Diskriminierung (CERD/C/GC/36, CERD/C/DEU/CO/19-22) und die wissenschaftliche Studienlage (ADS Bund 2025, Polizei und Diskriminierung; Tabbara, GSZ 2024, 179) folgende grundsätzliche Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit Racial Profiling durch Polizei, Ordnungsbehörden und für öffentliche Stellen des Landes tätige Sicherheitsdienste ab:

1. Die konsequente Anwendung einer grund- und menschenrechtlichen Definition von Racial Profiling, gestützt auf Art. 1 ICERD iVm, Art. 3 Abs. 3 GG und §§ 2, 4 LADG und die dazu ergangene Rechtsprechung (siehe Antwort zu 3.).
2. Entwicklung und Evaluation von exakten Leitlinien für Personenkontrollen zur Prävention diskriminierender Praktiken.
3. Einführung von spezifischen Modulen in die Aus- und Fortbildungseinheiten der Polizei und Sicherheitsdienste zu Verbot und Risiken des Racial Profiling, orientiert an der unter 1.) genannten Definition.
4. Durchführung umgehender, gründlicher und unparteiischer Ermittlungen zu allen Beschwerden wegen Racial Profiling unter konsequenter Anwendung der Beweislastregelung des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG nach oberverwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung sowie nach § 7 LADG.
5. Aussprechen ernsthafter Entschuldigungen (vgl. AG Berlin Mitte, Urteil v. 15.04.2024, Az. 21 C 252/23) und Zahlung angemessener Entschädigungen im Diskriminierungsfall zum Zweck der Wiedergutmachung.
6. Schließung bestehender Forschungslücken zu Realitäten des Racial Profiling in Berlin insbesondere in Bereichen verdachtsunabhängiger Personenkontrollen, daraus abgeleitet Evaluation bestehender landesrechtlicher Ermächtigungsgrundlagen, mit dem Ziel, strukturelle Diskriminierungen zu identifizieren und zu deren Abbau beizutragen (§ 13 S. 2 Nr. 2 LADG).

In der Polizei Berlin existiert im Rahmen der Aus- und Fortbildung ein breites Angebot zur politischen und sozialen Bildung, darunter auch zum Themenfeld des Racial Profiling.

Der intensiven und dauerhaften Bildungsarbeit über verfassungskonformes Verhalten kommt bereits in der Ausbildung von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ein hoher Stellenwert zu; sie ist im Lehrplan der Polizeiakademie als eigenständiges Leitthema sowie als Seminarangebot fest verankert. Die grundlegende Bedeutung der Menschenrechte steht im Vordergrund polizeilichen Handelns und wird in verschiedenen Leitthemen des Lehrplans behandelt.

Fester Bestandteil der Ausbildung für den mittleren und gehobenen Dienst der Schutzpolizei ist das verpflichtende Seminar „Werte und Haltung“. Darin werden unter anderem Themen wie Menschenbild, Diskriminierung, Rassismus, Vorurteile und die Bedeutung einer reflektierten beruflichen Haltung behandelt. Ziel ist es, die Nachwuchskräfte frühzeitig für gesellschaftliche Diversität zu sensibilisieren und sie in ihrer professionellen und ethischen Haltung zu stärken. Darüber hinaus wird das Seminar Werte und Haltung auch für Bestandskräfte im Rahmen der Fortbildung angeboten und durchgeführt.

Die Dienststelle der Extremismusbeauftragten der Polizei Berlin bietet, insbesondere zur Verhinderung von politisch motiviertem Fehlverhalten, Sensibilisierungsmaßnahmen an, die in einem Bereich unterhalb der Schwelle des Straf-, Arbeits- oder Disziplinarrechts ansetzen und das Thema Werte und Haltungen im Polizeiberuf vor dem Hintergrund beamtenrechtlicher Pflichten näherbringen und erläutern. Das Seminar „Verantwortungsbewusstes Führen durch Handlungssicherheit im Umgang mit Sexismus und politisch motiviertem Fehlverhalten“, das von der Zentralstelle für Prävention im Landeskriminalamt Berlin in Kooperation mit weiteren Dienststellen der Polizei Berlin durchgeführt wird, ist verpflichtender Bestandteil der Führungskräftefortbildung für angehende Führungskräfte. Darüber hinaus wurde ein Tagesworkshop „Demokratiestarke Polizei“ konzipiert, welcher ebenfalls die oben beschriebenen Ausbildungsziele verfolgt.

7. Wie ist der aktuelle Stand im Hinblick auf eine spezialisierte Melde- und Dokumentationsstelle für anti-Schwarzen Rassismus, welche finanziellen Mittel stehen ihr aktuell und im Rahmen des Doppelhaushalts 2026/2027 zur Verfügung?

Zu 7.: Das Projekt „Each One Antidiskriminierung“ des Trägers EachOneTeachOne e.V. wird seit 2020 für Monitoring und Antidiskriminierungsberatung, spezifisch zum Thema anti-Schwarzen Rassismus, gefördert. Im Jahr 2025 stehen dem Projekt Mittel in Höhe von 286.436€ zur Verfügung. Unter Vorbehalt des Haushaltsgesetzes ist geplant, diese Summe im Doppelhaushalt 2026/2027 fortzuschreiben.

8. Wie ist der aktuelle Stand zum Schwarze-Community-Zentrum?

Zu 8.: Dem Träger EachOneTeachOne e.V. liegen Zuwendungsbescheide der beteiligten Bundesbehörde und des Landes Berlin zum Ankauf einer Immobilie zur Einrichtung eines Schwarzen-Community Zentrums vor.

9. Was plant der Senat zur Aufarbeitung der Kolonialgeschichte Berlins und Deutschlands?

- a. Was sind Maßnahmen und Strategien, die der Senat in diesem Kontext aktuell für Berlin noch entwickelt?
- b. Welche Defizite sieht der Senat in Bezug auf die Aufarbeitung der Kolonialgeschichte in Berlin und wie gedenkt er sie zu beheben?
- c. Was ist von Seiten der SenASGIVA zur Aufarbeitung der Kolonialgeschichte geplant?
- d. Wer wird in diesem Rahmen beteiligt, welche zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen werden eingebunden?
- e. Welche Finanzmittel werden aktuell und im Doppelhaushalt 2026/2027 dafür aufgebracht?

Zu 9. a.: Der Berliner Senat plant in der hier aufgerufenen Thematik weiterhin die Umsetzung des Senatsbeschlusses „Maßnahmen zum „Gesamtstädtischen Aufarbeitungskonzept zu Berlins kolonialer Vergangenheit“ (DS 19/0954). Zu diesem Zweck wird seitens der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe die Koordinierungsstelle für einen gesamtstädtischen Aufarbeitungsprozess (Decolonize Berlin) gefördert. Die Koordinierungsstelle ist beauftragt, konkrete Handlungsempfehlungen zur vertieften

Auseinandersetzung mit der deutschen Kolonialgeschichte und deren fortwirkenden Strukturen zu erarbeiten sowie gemeinsam mit der Berliner Stadtgesellschaft angemessene Formen des Gedenkens zu entwickeln. Zielsetzung ist die kontinuierliche Vertiefung des Dialogs mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren unter Sicherstellung der Partizipation der betroffenen Communities. Das Gesamtkonzept zur Dekolonialisierung Berlins umfasst die Handlungsfelder Kultur, Bildung, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung sowie die Reaktivierung und Stärkung der Städtepartnerschaft Berlins mit Windhoek (Namibia). Wissenschaftlich begleitende Forschungsarbeiten stellen einen integralen Bestandteil der Tätigkeit der Koordinierungsstelle dar. Die Verwaltungsrunden werden gemeinsam mit der Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit (SenWiEnBe) organisiert, um eine Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit zwischen Verwaltungsmitarbeitenden zu fördern und die Umsetzung der Maßnahmen zu beraten.

Aktivitäten fanden 2024 und 2025 unter anderem in Bereichen wie Bildung und Erziehung (Kommentierungen von Rahmenlehrplänen und Sensibilisierung in der sozialpädagogischen Arbeit) statt. Außerdem wird der Dialog über die Herausforderungen und Potenziale im Bereich der Menschenrechte und dekolonialer Aufarbeitung aus rechtlicher Perspektive durch Veranstaltungen und Publikationen gestärkt. Die Umsetzungen von Maßnahmen der internationalen Beziehungen, bspw. in der Städtepartnerschaft mit Windhoek (Namibia) werden von der Koordinierungsstelle ebenfalls begleitet. Mit Bezug auf die Erinnerungskultur unterstützt die Koordinierungsstelle auch das Erinnerungskonzept zur kolonialen Vergangenheit des Stadtmuseums Berlin. Des Weiteren finden Veranstaltungen zum Thema Restitution und Repatriierung (menschlicher Gebeine) statt. Zusätzlich werden Bezirke hinsichtlich der Umbenennung von Straßen und Plätzen unterstützt, deren aktuelle Namengeber in Verbindung mit kolonialen Gewaltverbrechen stehen.

Zu 9. b.: Zur weiteren Aufarbeitung nimmt weiterhin die Förderung von Dialogformaten und konkreten Beiträgen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt einen wichtigen Stellenwert ein. Die kontinuierliche Begleitung durch die Koordinierungsstelle wird fortgesetzt. Für 2026 und 2027 sind weiterführende Maßnahmen vorgesehen, die in Abstimmung mit Senatsverwaltungen und Bezirken geplant wurden. Dazu zählen mehrere Fachveranstaltungen zur Kolonialgeschichte, Verflechtung von Kolonialismus und Nationalsozialismus, Bildungsgerechtigkeit im kolonialen Kontext und Veranstaltungen zu Restitutionsprozessen. Fortbildungen im Bereich sozialpädagogischer Arbeit werden weitergeführt und die Zusammenarbeit mit Hochschulgruppen und den Berliner Universitäten soll ausgebaut werden. Außerdem soll eine Vernetzung mit europäischen Kommunen und

Städten erzielt werden. Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sollen diese Aktivitäten begleiten, u.a. zum Black History Month.

Zu 9. c.: Die Befassung mit der Kolonialgeschichte und ihre Thematisierung sind Bestandteil von Fördermaßnahmen zur Prävention von anti-Schwarzem Rassismus der SenASGIVA. Die SenASGIVA versteht diese Thematik als einen wichtigen Bestandteil der Beteiligung Berlins an der UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft.

Zu 9. d.: Die Koordinierungsstelle bei Decolonize Berlin e.V. ist zentraler Projektpartner. Strategische Fragen werden u.a. auch mit dem Berliner entwicklungspolitischen Ratschlag e. V., AfricAvenir e.V., NARUD e.V. und der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland/ ISD e.V. erörtert.

Zu 9. e.: 2025 wurden für die Projektförderung Mittel i. H. v. 332.000 € veranschlagt. Für den kommenden Doppelhaushalt sind unter Vorbehalt des Haushaltsgesetzes Mittel i. H. v. 330.000 € für 2026 und 303.500 € für 2027 festgelegt worden.

10. Plant der Senat die Verlängerung der UN-Dekade?

- a. Wenn ja, wie sehen die konkreten Schritte dazu aus? Welche Strategien und Maßnahmen sind für 2025 und 2026 in diesem Rahmen vom Senat geplant? Wenn keine, warum nicht?

Zu 10.: Der Senat nimmt zur Kenntnis, dass eine zweite UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2025-2034) ausgerufen wurde und unterstützt die Dekade weiterhin. Der Berliner Senat setzt in diesem Rahmen auf die bewährten Formate und setzt die bestehenden Maßnahmen wie z.B. die Förderung des Expert*innenkreises zu anti-Schwarzem Rassismus bei der RAA Berlin e.V. im Jahr 2025 fort. Die Planungen zu weiteren Strategien und Maßnahmen sind noch nicht abgeschlossen.

11. Gibt es Bestrebungen innerhalb des Senats, eine Harmonisierung der bestehenden Expert*innenkreise sowie der Beauftragten- und Ansprechpersonenstrukturen im Bereich der verschiedenen Rassismen sowie Antisemitismus voranzutreiben? Wenn ja, wie sehen diese konkret aus?

- a. Eine Harmonisierung der bestehenden Strukturen kann dazu beitragen, unterschiedliche Ausprägungen von Rassismus politisch anzuerkennen und die strukturellen Ungleichheiten, denen betroffene Communitys ausgesetzt sind, effektiver zu bekämpfen. Wie stellt die Senatsverwaltung sicher, dass dabei auch intersektionale Diskriminierungen – also Überschneidungen, etwa entlang von race, class and gender – sichtbar gemacht und adressiert werden?
- b. Liegt eine übergreifende Senatsstrategie zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus in seinen Intersektionen vor bzw. ist eine solche in Planung? Wenn ja, wie sieht diese Strategie konkret aus?

Zu 11. a. und b.: Eine intersektionale Betrachtung der Prävention von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ist Grund- und Ausgangslage der Strategie des Berliner Senats. Durch die Ansiedlung der bestehenden Expert*innenkreise sowie der Beauftragten- und Ansprechpersonen bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – Gegen Diskriminierung

(LADS) sind Verknüpfungen gegeben. Die SenASGIVA bzw. die LADS regt den Austausch zwischen den Gremien an und ermöglicht die Sichtbarmachung und Adressierung von intersektionalen Diskriminierungsformen. Durch die Vorgaben der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft ist ein strategischer Handlungsrahmen gegeben, den der Berliner Senat zur Bekämpfung von anti-Schwarzem Rassismus nutzt.

Berlin, den 12. September 2025

In Vertretung

Max Landero

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung