

**BREMISCHE BÜRGERSCHAFT**  
Landtag  
18. Wahlperiode

**Drucksache 18/694**  
(zu Drs. 18/62)  
11.12.12

**Mitteilung des Senats vom 11. Dezember 2012**

**Bericht "Netzwerk gegen Diskriminierung"**

**Mitteilung des Senats  
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)  
vom 11. Dezember 2012**

**Bericht „Netzwerk gegen Diskriminierung“**

Die Bürgerschaft (Landtag) hat den Senat am 27.09.2011 (BB-Drs. 18/62) aufgefordert,

1. sich auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene für die Bekämpfung von Benachteiligungen einzusetzen,
2. zu prüfen, wie die bestehenden Einrichtungen und Strukturen des Landes Bremen dahingehend angepasst werden können, dass auch dort jeglichen diskriminierenden Tatbeständen als zentrale Aufgabe nachgegangen und dies auch der Öffentlichkeit bekannt gemacht wird,
3. in den Zuwendungsverträgen mit den entsprechenden Einrichtungen zu vereinbaren, dass die Empfänger/-innen sich im Rahmen ihrer Leitbilddiskussion mit dem Thema Antidiskriminierung auseinandersetzen haben und daraus konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung abzuleiten sind,
4. vor Ort für das Thema Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren und es als Querschnittsaufgabe politisch zu verankern,
5. dass das Bundesland Bremen sich der Koalition gegen Diskriminierung anschließt und die Absichtserklärung „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzeichnet.

Der Senat erstattet hierzu den nachfolgenden Bericht.

**I. Bisher umgesetzte Maßnahmen**

**1. zu Ziffern 1, 2, 4 und 5 der BB-Drs. 18/62**

Am 18. August 2006 ist das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es zielt darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Besondere Rechte gewährt es insbesondere im Bereich der Arbeitsverhältnisse und der zivilrechtlichen Massengeschäfte. Zum Schutz vor Benachteiligungen wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes errichtet. Sie unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich aufgrund einer Diskriminierungserfahrung an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierzu kann sie über rechtliche Möglichkeiten informieren, Beratung durch andere Stellen vermitteln und eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Darüber hinaus umfassen die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen sowie die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen.

Im Jahr 2011 startete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“. Ziel war es u.a., Bündnisse mit Ministerpräsidenten der Länder ein-

zugehen, um Strategien gegen Diskriminierung zu entwickeln. Der Präsident des Senats hat die Absichtserklärung „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ im März 2012 unterzeichnet. Damit hat sich die Freie Hansestadt Bremen der Koalition gegen Diskriminierung angeschlossen (Ziffer 5 der BB-Drs. 18/62).

Der Senat setzt sich auf vielfältige Weise für die Bekämpfung von Benachteiligungen und für die Verwirklichung der Ziele des AGG ein. Alle Senatskonzepte sind so gestaltet, dass sie die Behörden bezogen auf ihre Fachbereiche in die Pflicht nehmen, Diskriminierung – egal aus welchem Grund – zu vermeiden und andere Stellen für Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren. In der aktuellen Legislaturperiode ist insbesondere das Querschnittsthema Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein wesentlicher Beitrag der Antidiskriminierungsarbeit des Senats (Näheres hierzu weiter unten). Auch die Implementierung von Gender-Mainstreaming war eine entscheidende Maßnahme, um alle Stellen der öffentlichen Verwaltung auch für mittelbare Diskriminierung zu sensibilisieren und die Bekämpfung von Benachteiligungen als Querschnittsthema zu verankern. In allen Ressorts wurden Gender-Beauftragte eingesetzt und unterschiedliche Projekte durchgeführt, ressortübergreifend werden geschlechtsspezifische Auswirkungen bei Senats- und Deputationsvorlagen geprüft. Einzelheiten ergeben sich aus den Berichten des Senats zum Gender-Mainstreaming<sup>1</sup>.

Im Bereich des Personalmanagements gibt es viele Anstrengungen, um eine diversifizierte Beschäftigtenstruktur zu erreichen und um Diskriminierungen zu verhindern (Einzelheiten unten). Ferner wurde in allen Dienststellen und Gesellschaften ein Beauftragter oder eine Beauftragte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingesetzt. Darüber hinaus werden in den einzelnen Ressorts eine Vielzahl von Projekten bearbeitet, um Diskriminierungen jeglicher Art abzubauen. Nachfolgend wird ein Überblick über diese Projekte gegeben, gegliedert nach der Ressortzuständigkeit/Federführung.

### **Senatskanzlei:**

Die Aktivitäten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) werden durch regelmäßigen Informationsaustausch zur Kenntnis genommen und begleitet - z.B. Teilnahme an Befragungen und überregionalen Fachveranstaltungen, Einladung von Referenten/Referentinnen nach Bremen, Auseinandersetzung mit Diskriminierungsschwerpunkten (z. B. Altersdiskriminierung oder sexuelle Orientierung) und die Auswertung von Forschungsergebnissen (z.B. Pilotprojekt für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren). Im Interesse der Vernetzung bestehen Kontakte zu Antidiskriminierungsbüros (zum Beispiel Anka der Stadt Frankfurt).

Die Förderung der landesweiten Zusammenarbeit aller Beratungsstellen und Akteure der Antidiskriminierungsarbeit stellt ein wesentliches Fundament für die Gestaltung einer wirksamen Antidiskriminierungsarbeit in Bremen dar. Ziel ist die Bildung eines Netzwerkes gegen Diskrimi-

---

<sup>1</sup> Senatsbeschluss v. 19.02.2002, „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender-Mainstreaming)“, Bürgerschafts-Drs. 15/1072; Senatsbeschluss v. 21.06.2005, „Erster Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung der Gender-Mainstreaming Strategie in der bremischen Verwaltung.“ Bürgerschafts-Drs. 16/670; Mitteilung des Senats: Abschlussbericht über die Pilotphase zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Bremischen Verwaltung vom 02.11.2006, Bürgerschafts-Drs. 16/1229; Mitteilung des Senats: 3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung vom 09.02.2010, Bürgerschafts-Drs. 17/1159.

nierung, um gemeinsam mit der Zivilgesellschaft eine wirksame Strategie gegen die Diskriminierung von Menschen und Gruppen entwickeln zu können.

Zur Strategie gehören mehrsprachig angelegte Programme und Projekte in Kindergärten und Schulen, die den respektvollen Umgang miteinander leben und in besonderer Weise dazu geeignet sind, das Zusammenleben in Vielfalt zu fördern und der Abwertung von Kindern mit ihren Familien, die beispielsweise eine andere Sprache sprechen, die verschiedenen Kulturen angehören, die in Armut leben oder eine körperliche Beeinträchtigung aufweisen, entgegenzuwirken.

Die Auseinandersetzung mit den Themenbereichen Fremdenfeindlichkeit, Gewalt, Rassismus sowie Antisemitismus muss originärer Bestandteil schulischer Lerninhalte sein. Auf Fachtagen sowie Fachseminaren sollen Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern pädagogische Ansätze einer zielgerichteten Präventionsarbeit vermittelt werden.

Die Freizeitheime in Bremen und Bremerhaven sind wichtige Anlaufpunkte für Jugendliche und Heranwachsende. Die Auseinandersetzung mit Konfliktsituationen zwischen ethnisch und sozial unterschiedlichen Jugendgruppen sowie mit den Themenbereichen Rechtsextremismus, Ausländerfeindlichkeit und Gewalt soll mit entsprechenden Informationsveranstaltungen in den Freizeitheimen intensiviert werden. Es ist zu untersuchen, welche Freizeitheime von welchen Jugendgruppen frequentiert werden.

Die Förderung der interkulturellen Kompetenz sowie der stetige Abbau von alltäglichen Diskriminierungen sind wichtige Bausteine für die Entwicklung einer wirksamen und zielführenden Antidiskriminierungsarbeit. Es gilt, durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit sowie durch geeignete Informationsveranstaltungen das Bewusstsein der Bevölkerung in dieser Hinsicht zu sensibilisieren. So sind integrationsfördernde Kulturveranstaltungen in besonderer Weise geeignet, die Begegnungen zwischen ethnisch unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu fördern.

Das Referat Integrationspolitik - Migrations- und Integrationsbeauftragte der Senatskanzlei steht im Rahmen der Ombuds- und Beratungsfunktion als Ansprechpartner in Diskriminierungsangelegenheiten zur Verfügung. Entsprechend der Vorgaben des AGG werden Beratungsgespräche mit von Diskriminierungserfahrungen Betroffenen – schwerpunktmäßig Migrantinnen und Migranten – sensibel und empathisch geführt. Der bilaterale Kontakt zu anderen Beratungsstellen besteht nach Bedarf. Eine systematische Fortbildung und Qualifizierung wäre sinnvoll.

Nachfolgend sind einzelne Beispiele der Antidiskriminierungsarbeit aufgeführt:

Das Referat Integrationspolitik ist an der Durchführung des jährlichen Bremer Jugendpreises „Dem Hass keine Chance“ beteiligt und vergibt einen eigenen Sonderpreis.

Auch das Bundesprojekt: „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, an dem inzwischen 20 Schulen in Bremen und Bremerhaven beteiligt sind, wird vom Referat Integrationspolitik flankierend begleitet.

An der Stadtteilinitiative „Gröpelingen gegen Rassismus – Gröpelingen mit Courage“ hat das Referat Integrationspolitik mitgewirkt.

Der Bremer Förderpreis für Integration wurde 2006 in Kooperation mit dem Bremer Rat für Integration initiiert und wird seitdem für wechselnde Zielgruppen und mit unterschiedlichen Schwerpunkten jährlich ausgerichtet. Die Federführung liegt seit einigen Jahren beim Bremer Rat für Integration.

Letztendlich sind auch die Integrationswoche, der Integrationsgipfel sowie die Nacht der Jugend Veranstaltungen, die im jährlichen Wechsel stattfinden, ein Beitrag zur Antidiskriminierungsarbeit.

## **Die Senatorin für Finanzen:**

### **a) Allgemeines**

Zunächst ist festzustellen, dass der Senat als Arbeitgeber für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) anerkennt und entsprechend umsetzt. Er gewährleistet eine diskriminierungsfreie Einstellungs- und Personalpolitik im Sinne des Gesetzes. Vermeidung von Diskriminierung und die Sicherstellung von Chancengleichheit ist auch eine zentrale Zielsetzung des Personalmanagements der Senatorin für Finanzen und ist im Personalmanagementkonzept "Personal 2020" auf verschiedene Weise verortet.

Als Handlungsfelder seien beispielhaft genannt:

- Im Rahmen der generellen Einstellungspraxis bemüht sich der Senat um kulturelle Fairness, um auch hier den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Um dies zu gewährleisten, wurden kultursensible Auswahlverfahren und Handlungshilfen für eine entsprechende Personalauswahl entwickelt.
- Die Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“, mit der u.a. der Anteil der MigrantInnen im Ausbildungsbereich gesteigert werden soll, hat sich erfolgreich etabliert und wird fortgesetzt mit dem Ziel in den nächsten Jahren die Einstellungsquote von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf 20 % zu erhöhen
- Der Senat hat sich das Ziel auferlegt, nicht nur die gesetzlich vorgeschriebenen 5 % der Arbeitsplätze mit behinderten Menschen im Sinne des SGB IX zu besetzen sondern mindestens 6 %. Aktuell liegt die Quote für das Jahr 2011 bei 6,9 %.
- Der Senat verfolgt die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben auf unterschiedlichen Handlungsfeldern. Die Grundlage des strategischen Vorgehens im Bereich der Frauenförderung bilden hierbei die dienststellenbezogenen und ressortübergreifenden Frauenförderpläne. Die Umsetzung der in den Frauenförderplänen aufgestellten Zielsetzungen und Maßnahmen wird über ein zentrales Controlling regelmäßig abgebildet.
- Innerhalb des Fortbildungsprogramms gibt es ein breitgefächertes Seminarangebot, das sich der Thematik von Diversity, Chancengleichheit und Diskriminierung über unterschiedliche thematische Zugänge und Methoden annimmt.
- Es wurde eine zeitlich befristete Lehreinheit „Managing Diversity“ im AFZ eingerichtet, die entsprechende Themen für die unterschiedlichen Bereiche der öffentlichen Verwaltung aufbereitet und entsprechende Veranstaltungen zu diesem Thema durchführt und konzipiert.
- Mit dem Projekt "Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - ikö -" wurde ein Meilenstein zur interkulturellen Öffnung der bremischen Verwaltung gesetzt. Über dieses Projekt wurden bis zu 400 Beschäftigte des öffentlichen Diensts praxisnah geschult sowie ca. 30 Multi-

plikatoren/-innen zur Weitergabe des Wissens unter den Kollegen/-innen ausgebildet. Es geht um den professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt und Heterogenität im Arbeitsalltag. Die Dienststellen sollen dabei unterstützt werden, einen diskriminierungsfreien Umgang der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung mit den Bürgerinnen und Bürgern zu etablieren.

Die Senatorin für Finanzen wird auch weiterhin Strategien und Maßnahmen entwickeln und umsetzen, um den beschriebenen Weg eines zukunftsorientierten und diskriminierungsfreien Personalmanagements fortzusetzen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wird sie ressortübergreifende oder bremenweite Initiativen zum Diskriminierungsschutz unterstützen.

## **b) Schwerbehindertenangelegenheiten**

### **aa) Integrationsvereinbarung**

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht.

Wer körperlich, geistig oder psychisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu bessern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die diesen schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und die dem individuellen Hilfebedarf Rechnung tragen.

Auf der Grundlage des § 83 SGB IX entstand die Integrationsvereinbarung für den bremischen öffentlichen Dienst in der Fassung vom 19. Dezember 2001. Nach einer Novellierung des SGB IX wurde ebenfalls die Integrationsvereinbarung mit Wirkung vom 1. Januar 2008 angepasst.

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Dienststellenleitungen, die Leitungen der für Personal zuständigen Organisationseinheiten, die Beauftragten, die/der Gesamtbeauftragte der Arbeitgeber/des Arbeitgebers, die Beschäftigten in den für Personal zuständigen Organisationseinheiten und die Interessenvertretungen zuständig. Die Dienststellenleitungen haben - soweit zuständig - zu gewährleisten, dass die Beschäftigten in den für Schwerbehindertenangelegenheiten zuständigen Organisationseinheiten sich mit den Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts und den ergänzenden Regelungen vertraut machen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis begegnen, die notwendigen Hilfen gewähren und bei den Beschäftigten um Verständnis für die besondere Lage der schwerbehinderten Menschen werben.

### **bb) Erfüllung der Beschäftigungspflicht**

Über die selbstverständliche Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung hinaus, eine 5 %ige Beschäftigung sicherzustellen, ist es Ziel des Senats, unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Bedeutung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht und der Vorbildfunktion öffentlicher Arbeitgeber, eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 % schwerbehinderter Menschen bezogen auf

die vorhandenen Arbeitsplätze zu erreichen. Dieses politische Ziel ist ebenfalls in der Integrationsvereinbarung festgehalten. Die Erfüllung dieses politisch gesetzten Zieles liegt seit 2003 ununterbrochen vor.

#### cc) Barrierefreiheit

Durch die Integrationsvereinbarung sind ebenfalls Bausteine für die Barrierefreiheit gesetzt. Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Dies gilt nicht, wenn die Umsetzung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre.

Bei dem Anspruch der schwerbehinderten Menschen auf behindertengerechte Einrichtung und Gestaltung des Arbeitsplatzes ist bei der Planung von Neu- und Umbauten darauf hinzuwirken, dass sowohl die Gestaltung der Gebäude als auch die Inneneinrichtung im Rahmen der rechtlichen Vorschriften erfolgt.

Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung des Nutzers der baulichen Maßnahme ist im Rahmen der Projektvorbereitung/Bauplanung zu beteiligen.

Intranetseiten sowie grafische Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, werden nach Maßgabe der Bremischen Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BremBITV) technisch so gestaltet, dass sie auch von schwerbehinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.

#### dd) Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen im Internet ([www.stellen.bremen.de](http://www.stellen.bremen.de))

Seit Juni 2004 werden im Internet ([bremen.online](http://bremen.online)) unter der Adresse <https://stellen.bremen.de> für schwerbehinderte Menschen zwei zusätzliche Dienstleistungen angeboten:

##### - Stellenausschreibungen speziell für schwerbehinderte Menschen

Diese Stellenausschreibungen richten sich ausschließlich an schwerbehinderte Menschen bzw. diesen gleichgestellte Menschen. Es sind die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen des Beiblatts zum Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen, die sich nicht an den allgemeinen Arbeitsmarkt richten, sondern ausschließlich an bereits im bremischen öffentlichen Dienst Beschäftigte. Schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen dürfen sich allerdings auf diese Stellen bewerben. Diese Stellenausschreibungen können im Internet unter der Adresse [www.stellen.bremen.de](http://www.stellen.bremen.de) abonniert werden.

##### - Initiativbewerbungen von schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte Menschen können über das unter [bremen.online](http://bremen.online) zur Verfügung gestellte „Bewerbungsformular“ eine Initiativbewerbung an die Freie Hansestadt Bremen richten. Die aufgegebenen persönlichen Daten werden für 6 Monate gespeichert. Es erfolgt per E-Mail eine Information, wenn die Daten gelöscht werden.

Eine anonymisierte Kurzbeschreibung der Person wird per E-Mail zur Information an die Personalstellen der bremischen Dienststellen weitergeleitet. Weitere Informationen bzw. ein Lebenslauf der Bewerberin/des Bewerbers sind dann bei der Senatorin für Finanzen - Referat 33 - Stellen- und Personalbörse erhältlich.

### **c) Projekt ikö „Interkulturelle Öffnung in der bremischen Verwaltung“**

Die Förderung der interkulturellen Bildung wird schon seit längerem im Rahmen des zentralen Fortbildungsprogramms der Senatorin für Finanzen durch entsprechende Seminare unterstützt.

Unter dem Titel „Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung: Qualifizierung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bremischen öffentlichen Dienstes (ikö)“ startete im April 2008 das Bremer Projekt. Ziel der Bremer Verwaltung war es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch dieses Projekt die Möglichkeit zu bieten, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen und somit u.a. Missverständnisse auf Grund unterschiedlicher Kulturen abzubauen. Mit dem Wissen der interkulturellen Kompetenz wird die Verwaltung besser als bisher in der Lage sein, ihre Dienstleistungen auf die Anforderungen von Migrantinnen und Migranten auszurichten.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bremischen Verwaltung diese Thematik näher zu bringen wurde in Kooperation mit der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH (wisoak) und durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) bis Herbst 2010 geförderte Projekt „Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung: Qualifizierung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bremischen öffentlichen Dienstes (ikö)“ ins Leben gerufen. Während der Projektlaufzeit haben über 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den 27 Veranstaltungen mit dem Titel „Projekt ikö – Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung“ teilgenommen.

November 2010 endete das Projekt Interkulturelle Öffnung der bremischen Verwaltung. Auf Grund der positiven Resonanz und um das Thema weiterzuführen und in die Breite zu tragen, wurde das neue Projekt „ikö II“ von der Senatorin für Finanzen in Kooperation mit der wisoak konzipiert. In diesem Projekt werden in drei Ausbildungsgängen bis zu 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bremischen öffentlichen Dienstes zu interkulturellen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet, um nach Beendigung der Ausbildung eigenständig interkulturelle Trainings in bremischen Dienststellen durchführen zu können. Die Ausbildung umfasst ca. 180 Unterrichtsstunden und schließt mit einem Kolloquium ab. Die Ausbildung ist in Module zu den Themen „Interkulturelles Lernen - Grundlagen“, „Interkulturelles Lernen - anleiten“, „Fokus Kundenkontakt – multikulturelle Kundschaft und öffentliche Verwaltung“ sowie ein „Transfer-Modul“ unterteilt, hinzukommen Supervision, interkulturelle Erkundungen und ein Wahlpflichtmodul zur Vertiefung.

Wie bereits das Projekt „ikö“ wird auch das Nachfolgeprojekt „ikö II“ durch den ESF gefördert und von der Senatorin für Finanzen in Kooperation mit der wisoak durchgeführt.

Die ersten zwei Ausbildungsgänge sind abgeschlossen, wobei einige der ausgebildeten Multiplikatorinn/en bereits für interkulturelle Schulungen eingesetzt werden.

Des Weiteren werden über das Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen eine Vielzahl von Veranstaltungen mit Blick auf Antidiskriminierung angeboten. Speziell unter den Führungsförderungen gibt es Veranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Führungsaufgabe“ und „Konsequenzen aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“. Allgemein für die Beschäftigten der bremischen Verwaltung reicht das Spektrum, neben den ikö Grundlagen- bzw. Vertiefungsschulungen, von



rechtbezogenen Fortbildungen zum AGG, sowie Englisch und Türkisch für spezielle Arbeitsbereiche, über Kulturenvielfalt im Berufsalltag bezogen auf Türkische und Arabische Identitäten bis hin zu einem Workshop zur Kultur russischsprachiger Migrantinnen und Migranten in Bremen. Das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ist in das Curriculum sowohl der Ausbildung als auch der Aufstiegslehrgänge implementiert worden und wird dort als Baustein berücksichtigt.

Darüberhinaus werden verschiedene Veranstaltungen in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung vorgehalten („Schwerbehinderung - ein Berufsnachteil?“, „Meine Kollegin/mein Kollege ist hörgeschädigt – Arbeitskollegenseminar“, „Einführung in die Deutsche Gebärdensprache“).

Im Hinblick auf die Frauenförderung richten sich die Veranstaltungen „I do it my way: Frau bleiben und erfolgreich führen“ sowie „(Körper-)Strategien der Macht – Genderkompetent mitmischen!“ an Mitarbeiterinnen mit Führungsfunktion. Für Mitarbeiterinnen ohne Führungsfunktion werden unter der Rubrik „Frauenförderung und Gleichstellung“ weitere Veranstaltungen angeboten.

#### **d) Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst – mehr als nur Vermeidung von Diskriminierung**

##### aa) Zielsetzung

Die Freie Hansestadt Bremen möchte nicht nur einer möglichen Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern auf Ausbildungsplätze im bremischen öffentlichen Dienst vorbeugen, sondern sie versucht explizit den Anteil des Nachwuchses mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um ihren Service entsprechend der Veränderungen der Bevölkerungsstruktur (Zunahme des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund) durch zusätzliche Sprach- und interkulturelle Kompetenzen bürgerorientiert ausbauen zu können.

Die ressortübergreifende Ausbildungskampagne "Du bist der Schlüssel... für deine Zukunft und deine Stadt", die im Jahr 2009 durch Senatsbeschluss initiiert wurde, unterstützt dieses Bemühen durch die Zielsetzung, junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auf die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten des bremischen öffentlichen Dienstes hinzuweisen und ihre Bewerbungsmotivation zu steigern, um letztendlich ihren Anteil an den Neueinstellungen von Auszubildenden erhöhen zu können. Dieser Ansatz geht weit über die bloße Vermeidung von Diskriminierung bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund hinaus.

##### bb) Maßnahme 1: Ausbildungsmarketing

Ausgehend davon, dass vielen jungen Menschen im ausbildungsfähigen Alter – und insbesondere jenen mit Zuwanderungsgeschichte – die Freie Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin weitgehend unbekannt ist, liegt ein Schwerpunkt der Kampagne auf dem Ausbildungsmarketing. Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Ausbildungsbereiche Polizei, Feuerwehr, Justiz, Finanzen, allgemeine Verwaltung und der pädagogischen Berufe hat sich für ein Design entschieden, das vornehmlich mit dem im Wappen der Freien Hansestadt Bremen befindlichen Schlüssel sowie den Gesichtern und Zitaten von Auszubildenden unter den Diversi-

tätskriterien „Herkunft“ (Migrationshintergrund) und „Geschlecht“ als identitätsstiftenden Merkmalen arbeitet.

Auch wenn im Fokus der Kampagne die Zielgruppe der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte steht, ist im Projektverlauf deutlich geworden, dass es sich im Bereich Ausbildung um einen gesellschaftspolitisch höchst sensiblen Bereich handelt, der sich nämlich - möchte man mit Diversität kreativ umgehen - für die Hervorhebung einer bestimmten Personengruppe durch gezielte Ansprache auf Werbeträgern nicht eignet. So wünschen sich nach unserer Erfahrung junge Menschen mit Migrationshintergrund, als „Gleiche unter Gleichen“ wahrgenommen zu werden und nicht etwa als Migrant/in einen Sonderstatus zu erhalten. Zugleich sollen sich junge Menschen ohne Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen nicht ausgegrenzt fühlen. Um also eine möglichst breite Öffentlichkeit zu erreichen und so die Chancen zu erhöhen, bei der Zielgruppe wahrgenommen zu werden, umfasst das Maßnahmenbündel bislang folgende crossmediale Aktivitäten:

- Werbung durch Printmedien, z. B. anhand von Plakaten, Flyern sowie einer Broschüre, die über Berufsbilder im öffentlichen Dienst informiert und auch in russischer, türkischer und demnächst auch englischer Sprache (Zielgruppe: Eltern, die der deutschen Sprache weniger mächtig sind) angeboten wird
- persönliche Ansprache von Schülerinnen und Schülern auf Ausbildungsbörsen, auf der Afrika-Messe 2011 und einer eigens für den öffentlichen Dienst organisierten Messe in der unteren Rathaushalle
- Aufbau einer ressortübergreifenden Internetpräsenz unter der Adresse [www.ausbildung.bremen.de](http://www.ausbildung.bremen.de), um über die Berufsbilder im öffentlichen Dienst zu informieren und aktuelle Stellenausschreibungen bereitzustellen
- Kommunikation mit der Zielgruppe via facebook und twitter
- Entwicklung von kurzen Filmspots (50 Sek.) mit authentischen Auszubildenden – auch mit Migrationshintergrund; die Filme werden zeitgleich mit den Ausschreibungen der Ausbildungsplätze im Kino gezeigt und können auf der Ausbildungshomepage abgerufen werden
- gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen der Stellenausschreibungen
- intensivierete Kontaktaufnahme zu diversen Organisationen für Migrantinnen und Migranten
- diverse Aktivitäten: Bekleben von Dienstfahrzeugen des bremischen öffentlichen Dienstes mit Kampagnenlogos, Verteilen von Servietten im Kampagnendesign in Schulmensen, Teilnahme mit einer Frauenmannschaft am African-Football-Cup 2012

#### cc) Maßnahme 2: Auswahlverfahren

Für die Erhöhung des Anteils an Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist es neben der Intensivierung von Marketingaktivitäten zielführend, auch die Auswahlverfahren einer eingehenden Betrachtung zu unterziehen. Sollen Auszubildende z. B. in den Ausbildungsberufen der allgemeinen Verwaltung (Verwaltungsfachangestellte/r, Verwaltungsinspektoranwärter/in) ide-

alerweise über zusätzliche interkulturelle und Sprachkompetenzen verfügen, muss sich dieses auch in den Kriterien, die zur Einschätzung von Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung herangezogen werden, widerspiegeln.

Diesem Umstand wurde und wird bezogen auf die o. g. Ausbildungsberufe dadurch Rechnung getragen, dass eine zusätzlich vorhandene Fremdsprachenkompetenz auf muttersprachlichem Niveau - gegebenenfalls auch erworben durch den Besuch einer bilingual ausgerichteten Schule oder durch einen mindestens halbjährigen Auslandsaufenthalt - zu einem Bonus für Mehrsprachigkeit führt. Darüber hinaus werden die Bewerber/innen im Rahmen des mündlichen Verfahrens mit einer Aufgabenstellung befasst, die eine Einschätzung der Kultur- und sozialen Sensibilität der Bewerber/innen erleichtert.

#### **e) Rundschreiben zum AGG**

Mit Rundschreiben 13/2007<sup>2</sup> wurden alle Dienststellen über ihre Verpflichtungen nach dem AGG informiert. Beigefügt war eine Handlungsempfehlung, in der die gesetzlichen Vorgaben ausführlich erläutert wurden. Auch ein Merkblatt für die Beschäftigten wurde verteilt.

#### **Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF):**

Die ZGF hat nach dem Errichtungsgesetz die Aufgabe, im Lande Bremen darüber zu wachen und darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung der Frau in Arbeitswelt, Bildung und Gesellschaft erfüllt wird. Dies erfolgt insbesondere durch

1. Anregungen und Vorschläge zu Entwürfen sowie Prüfung von Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen des Senats wie des Bundes, an denen der Senat mitwirkt,
2. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich relevanten Frauenorganisationen, Gewerkschaften und sonstigen Organisationen und Verbänden, die mit Frauenfragen und Frauenproblemen befasst sind,
3. Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen des Bundes und der Länder,
4. Öffentlichkeitsarbeit
5. Beratung von Frauen.

Die gesamte Tätigkeit der ZGF ist darauf gerichtet, die zuständigen Stellen des Landes ebenso wie die Öffentlichkeit für bestehende Benachteiligungen zu sensibilisieren und die verschiedensten Formen der Diskriminierung zu bekämpfen. Wesentliche Aufgabe der ZGF ist es, Strukturen zu analysieren und durch sie verursachte mittelbare Diskriminierung deutlich zu machen und auf Veränderung zu drängen. Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeit und Wirtschaft, Frauenförderung im öffentlichen Dienst, Informations- und Kommunikationsmedien, Familienpolitik und Familienrecht, Mädchen im Erziehungs- und Bildungswesen, Gesundheit und Gewalt.

---

<sup>2</sup> Abrufbar unter:

[http://www.mip.intra/sixcms/detail.php?gsid=bln\\_bremen59\\_kogis\\_infosys\\_neusystem.c.254487.de&o=bln\\_bremen59\\_kogis\\_infosys\\_neusystem.c.707843.de&d=bln\\_bremen59\\_kogis\\_infosys\\_neusystem.c.707889.de](http://www.mip.intra/sixcms/detail.php?gsid=bln_bremen59_kogis_infosys_neusystem.c.254487.de&o=bln_bremen59_kogis_infosys_neusystem.c.707843.de&d=bln_bremen59_kogis_infosys_neusystem.c.707889.de)

Eine wesentliche Funktion der ZGF ist die einer Anlauf- und Beratungsstelle für Frauen. Die Anfragen beziehen sich auf Diskriminierungserfahrungen in sämtlichen Lebensbereichen. Die ZGF berät die Betroffenen insbesondere in rechtlichen Fragen und wird teilweise vermittelnd tätig. Die Beratung erstreckt sich auch auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen. Die Beratungsarbeit ist für die ZGF eine wichtige Erkenntnisquelle für bestehende strukturelle Benachteiligungen und politischen Handlungsbedarf. Auf dieser Basis kann sie Initiativen zum Abbau von Benachteiligungen ergreifen.

Die Zentralstelle berichtet alle zwei Jahre dem Senat über ihre Arbeit; der Senat leitet den Bericht an die Bürgerschaft (Landtag). Ein Überblick darüber, welche Projekte die ZGF bislang bearbeitet hat, ist diesen Tätigkeitsberichten zu entnehmen. Der Bericht für die Jahre 2010 und 2011 wurde der Bürgerschaft durch Mitteilung des Senats vom 16. Oktober 2012 (Drs. 18/606) zugeleitet.

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern handelt es sich um ein Querschnittsthema, das alle Lebensbereiche betrifft. Dementsprechend unterhält die ZGF Arbeitskontakte zu den unterschiedlichsten Stellen und engagiert sich in vielen Arbeitskreisen, um Fachwissen und Erfahrungen einzubringen, auszutauschen und Anregungen für politische Initiativen zu gewinnen. Als ein Beispiel aus einer solchen fachlichen Zusammenarbeit ist das Projekt einer barrierefreien gynäkologischen Praxis zu nennen, das in Zusammenarbeit mit einigen Akteuren am Klinikum Bremen-Mitte realisiert werden konnte<sup>3</sup>. Die vielfältige Vernetzung der ZGF erleichtert auch die Beratung bei Mehrfachdiskriminierungen. Die Breite der Zusammenarbeit wird ebenfalls in dem Tätigkeitsbericht abgebildet, vgl. z.B. Aufstellung der Gremien und Arbeitskreise unter 15. Anhang E).

In Bezug auf den Anwendungsbereich des AGG steht der Schwerpunktbereich Arbeit und Wirtschaft im Fokus. Am Arbeitsmarkt sehen sich Frauen in mehrfacher Hinsicht mit Diskriminierungsstrukturen konfrontiert. Die ZGF hat vier Ungleichheitssektoren – Erwerbsquote, Segregation, weibliche prekäre Beschäftigung und ungleiche Einkommen – programmatisch in Aktivitäten übersetzt. Sie verfolgen die Zielsetzung, Frauen, insbesondere Frauen mit Kindern und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, bessere Zugänge zum Arbeitsmarkt zu verschaffen, Frauen Einstiege in männlich dominierte Zukunftsbranchen zu ermöglichen, prekäre Perspektiven in weiblich dominierten Berufen einzudämmen und Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen in der Öffentlichkeit sowie bei Unternehmen zum Thema zu machen. So hat sie sich intensiv an der Konzeptionierung und Umsetzung der drei Bundesprogramme „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, „Netzwerk wirksame Hilfe für Alleinerziehende“ und „Perspektive Wiedereinstieg“ beteiligt. Um Wege für Frauen in Zukunftsberufe zu eröffnen, hat sie sich an verschiedenen Aktivitäten in diesem Segment beteiligt bzw. Initiativen gestartet. Den Equal Pay Day als Protesttag gegen Entgeltungleichheit nutzt die Zentralstelle gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen, um auf die fortgesetzte Entgeltlücke aufmerksam zu machen.

Ein weiteres Beispiel: Auf Initiative der ZGF wurde 2011 im Bundesratsverfahren der Entwurf einer Entschließung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft einge-

---

<sup>3</sup> Finanziell gefördert von der Helmut und Ruth Märtens Stiftung und unterstützt von der ZGF, dem Landesbehindertenbeauftragten, dem Berufsverband der Frauenärzte e.V. - Landesverband Bremen, der Ärztekammer Bremen, der Barmer GEK, dem Verein Selbstbestimmt Leben e.V. Bremen, dem Bremer Netzwerk behinderter Frauen/Lesben.

bracht. Er beinhaltete die Aufforderung an die Bundesregierung, einen Gesetzentwurf einzubringen, mit dem die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird sowie bestehende Diskriminierungen wegen des Geschlechts im Arbeitsleben beseitigt und künftig verhindert werden. Gefordert wurden klare und wirksame gesetzliche Regelungen, die Unternehmen der Privatwirtschaft in die Pflicht nehmen, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu unterlassen und darüber hinaus durch positive Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb durchzusetzen. Der Entschließungsantrag wurde im FJ-Ausschuss beschlossen, fand jedoch im Bundesratsplenium keine Mehrheit<sup>4</sup>.

## **Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen:**

### a) Bereich Kinder, Jugend und Familie

Mit den Leistungen der Kinder-, Jugend- und Familienförderung wird ein Beitrag zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Diskriminierung, Ausbeutung, Misshandlung und gesundheitlichen Risiken erbracht. Sie stehen jungen Menschen und deren Familien ohne Rücksicht auf Nationalität, Bildungsstand, Geschlecht oder auf gesellschaftliche, berufliche und weltanschauliche Zugehörigkeit oder politische Überzeugung offen und orientieren sich gemäß § 2 BremKJFFöG vor allem an folgenden Zielen:

- Befähigung junger Menschen und deren Familien zur Selbstbestimmung, zur Übernahme sozialer Verantwortung und zur aktiven Mitwirkung an der Gestaltung ihrer Lebensumwelt,
- Befähigung junger Menschen zur Solidarität, Toleranz und Respekt gegenüber anderen Menschen,
- Verwirklichung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Befähigung zum aktiven Eintreten für Interessen und Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und deren Familien in der Gesellschaft,
- der Erhaltung oder Schaffung einer kinder- und familienfreundlichen Umwelt.

In spezifischer Weise wirkt das von der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen durchgeführte Landesprojekt "pro aktiv gegen rechts - Mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven" in der Bekämpfung von Diskriminierung. "pro aktiv gegen rechts" wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und ist Teil des Bundesprogramms "TOLERANZ FÖRDERN KOMPETENZ STÄRKEN". Betroffene von fremdenfeindlichen oder rassistischen Vorkommnissen in Bremen und Bremerhaven können sich an "pro aktiv gegen rechts" wenden und erhalten dort vertraulich, unbürokratisch und kostenlos Beratung und Unterstützung. Personen oder Institutionen, die sich über Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus informieren möchten, erhalten Materialien oder Informationen über mögliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Hinter "pro aktiv gegen rechts" steht ein

---

<sup>4</sup> Am 21. September 2012 wurde im Bundesrat beschlossen, dem Bundestag einen Gesetzentwurf für eine verbindliche Geschlechterquote im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen vorzulegen. Der Senat hat diesem Antrag ebenfalls zugestimmt, da es ein Schritt in die richtige Richtung ist – wünschenswert wäre allerdings eine weitergehende Gleichstellungsregelung für die Privatwirtschaft, wie sie im Bremer Antrag vorgesehen war.

landesweites Beratungsnetzwerk mit Schlüsselpersonen aus Behörden, Polizei, Jugend- und Sozialarbeit, Schulen, Wissenschaft und zivilgesellschaftlichen Initiativen. Im Einverständnis mit den Ratsuchenden können Expertinnen und Experten aus dem Netzwerk zur Beratung hinzu gezogen werden. Mitglieder des Landesberatungsnetzwerkes gehen außerdem proaktiv vor, indem konkrete Problemlagen identifiziert und Lösungsstrategien erarbeitet werden. Ziel des Landesberatungsnetzwerkes ist es, gemeinsam und auf unterschiedlichen Arbeitsebenen auf Vorfälle mit rechtsextremem Hintergrund zu reagieren und strategisch vorzugehen.

#### b) gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Bei Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen ist das Thema „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ seit Ende der neunziger Jahre in der Abteilung „Junge Menschen“ angebunden. In den letzten Jahren wurden die Landesverfassung sowie sämtliche landesgesetzliche Regelungen so geändert, dass die eingetragenen Lebenspartnerschaften von Lesben und Schwulen mit der Ehe rechtlich gleichgestellt wurden.

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen hat in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Politik für Lesben und Schwule (Belladonna, Rat und Tat Zentrum für Schwule und Lesben, Homosexuelle und Kirche, Lesben ab Vierzig, Mädchenhaus, Mädchenkulturhaus, Pro Familia) u. a. folgende Projekte unterstützt:

- Öffentlichkeits- und Kulturprogramme
- Anschaffung von Literatur für lesbische Frauen
- Durchführung von lesbischen Stadtrundgängen
- Bremer Queerfilmfestival
- Fragebogenaktion „Lebendige Vielfalt - Lesben, Schwule und Bisexuelle in Bremen“
- Leitfaden zum Thema Homosexualität in der Jugendarbeit.

#### c) Altersdiskriminierung:

Die Seniorenvertretung Bremen hat den öffentlichen Auftrag, die Interessen der Bremer Seniorinnen und Senioren zu vertreten. Sie ist nach ihrem Selbstverständnis Ansprechpartnerin für ältere Menschen in Fällen von Altersdiskriminierung. Durch ihre Geschäftsstelle ist die Bremer Seniorenvertretung an fünf Wochentagen erreichbar und zu einer schnellen Reaktion in der Lage.

Allerdings ist in den letzten Jahren die Zahl der Beschwerdefälle zurückgegangen, wie der Vergleich mit einer Erhebung vom Jahr 2005 zeigt. Die Seniorenvertretung erklärt diesen Effekt damit, dass sich inzwischen viele Institutionen und Organisationen mit Altersdiskriminierung auseinandersetzen. Das Thema Altersdiskriminierung ist in unserer Gesellschaft angekommen.

Die Beschwerden bzgl. Altersdiskriminierung in einem Jahr (Juli 2011 bis Juli 2012) lassen sich folgenden Themenbereichen zuordnen:

- stationäre Pflege: 2
- häusliche Pflege: 1
- Banken und Versicherungen: 2

- medizinische Behandlung: 1
- Umgang in der Öffentlichkeit: 0
- Altersarmut: 27

Dass die Seniorenvertretung Bremen bzgl. des Bereichs „Altersarmut“ eine relativ hohe Zahl von Klagen erreicht hat, hängt mit einer gezielten Umfrage zu diesem Thema zusammen. Aus Sicht der Seniorenvertretung erwächst Altersarmut auch aus Diskriminierung und wird deshalb thematisiert.

Den vorgelegten Beschwerden wird jeweils nachgegangen. Informationen dazu werden in geeigneter Form an das Büro gegen Altersdiskriminierung in Köln weitergeleitet und dort veröffentlicht. Die Seniorenvertretung Bremen informiert je nach Fall die zuständigen behördlichen Stellen, z.B. Heimaufsicht, und kooperiert mit diesen Stellen. Z.T. werden Beschwerden über Altersdiskriminierung von der Seniorenvertretung selbst bearbeitet. Zu den Institutionen, mit deren Hilfe einzelne Fälle zu bearbeiten waren, gehören z.B. der Bremer Bankenverein und die Kasernenärztliche Vereinigung. Die Seniorenvertretung Bremen informiert die Öffentlichkeit, insbesondere ältere Menschen zum Thema „Altersdiskriminierung“ durch Berichte im Nachrichtenorgan „Durchblick“.

Über die Bekämpfung von Benachteiligungen hinaus hat der Senat auch die Verwirklichung von Chancengleichheit und Förderung von sozialem Zusammenhalt zum zentralen Thema seiner Arbeit gemacht. Dies drückt sich u.a. im Bericht „Lebenslagen im Land Bremen – Armuts- und Reichtumsbericht 2009) aus, der neben einer detaillierten Bestandsaufnahme auch Maßnahmevorschläge für die Bundes-, Landes- und kommunale Ebene enthält (S. 379 ff.).

### **Die Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit**

Die Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit bearbeitet verschiedene Projekte, um Diskriminierungen vor allem im Bereich der Schule zu bekämpfen. Nachfolgend wird ein Überblick über das Gesamtspektrum gegeben, vertiefende Informationen sind über die eingefügten Links zu erhalten.

#### a) „Eine gute Schule fördert Vielfalt“

Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Bereits jetzt haben etwa 50 Prozent der Kinder im Kindergartenbereich einen Migrationshintergrund. Die deutsche Sprache ist der Schlüssel zum Bildungserfolg. Wir setzen auf eine kontinuierliche Förderung unserer Unterrichtssprache Deutsch von Anfang an.“ (Koalitionsvertrag 2011-2015, Seite 74)

Deshalb gibt es einen Sprachförderungsanspruch gemäß § 36 Bremisches Schulgesetz. Dies bedeutet, dass bis zum 31. Mai eines jeden Jahres alle Kinder, die im folgenden Kalenderjahr schulpflichtig werden, an einer Sprachstandsfeststellung teilnehmen. Kinder, die dem Unterricht sprachlich nicht folgen können, müssen danach an einer Sprachfördermaßnahme teilnehmen.

Ein Sprachbildungskonzept für die Schuljahrgänge 1 – 13 ist in der Entwicklung. Es zielt darauf, die Schulen darin zu unterstützen, die schulische Fachsprache für alle Schülerinnen und Schüler zu entwickeln.

In der Expertise „Migration und Bildung“ werden zahlreiche weitere Maßnahmen vorgeschlagen, um den Schulerfolg von der Migration abzukoppeln (abrufbar unter <http://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/migratioon-bildung.pdf>).

- b) Ein Konzept zur Förderung von mehr Migrantinnen und Migranten im Lehramt und im Bereich der sozialen Arbeit (abrufbar unter <http://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/konzept-mehr-migranten.pdf>) soll die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Schule, Studium und Beruf verbessern. Hierzu gehören:
- Förderung der Repräsentanz von Lehrkräften mit Migrationshintergrund in der Schule
  - Förderung von interkultureller Kompetenz und Sprachkompetenz in der Schule ([www.sprachenatlas.schule.bremen.de](http://www.sprachenatlas.schule.bremen.de))
  - Förderung von entsprechenden Kompetenzen in der Lehrerausbildung
  - Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund im Studium („START“ <http://www.start-stiftung.de/bewerben/ansprechpartner/region/3>), im Referendariat und im Anerkennungsjahr
  - Systematisierung und Bündelung der Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen unter Berücksichtigung von Berufserfahrungen und Sprachkompetenzen
  - Förderung der Hochschulforschung zu Migrationsfragen
- c) Ein Netzwerk von Pädagoginnen und Pädagogen mit Zuwanderungsgeschichte hilft diesen Lehrkräften, sich in ihrem Beruf untereinander zu vernetzen, um die Arbeit für die Schülerinnen und Schüler immer weiter zu verbessern (nähere Informationen über Frau Perihan Cepne bei der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit, Tel.: 361-14630).
- d) Handreichung für die gendersensible Arbeit an Bremer Schulen (abrufbar unter: <http://www.lis.bremen.de/sixcms/media.php/13/handreichung%20genderfHomepage.pdf>)
- e) Umsetzung der Behindertenrechtskonvention (BRK) der Vereinten Nationen durch Verwirklichung der inklusiven Schule gemäß § 3 Absatz 4 BremSchulG.
- Erstellung eines Entwicklungsplans Inklusion (abrufbar unter: <http://www.lis.bremen.de/sixcms/media.php/13/Entwicklungsplan%20Inklusion.pdf>)
  - Einrichtung von Zentren für unterstützende Pädagogik gemäß § 22 BremSchulG in allen Schulen (z. T. im Verbund)
  - Einrichtung von Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren



- Schül assistenzen als individuelle Hilfen gemäß § 35 BremSchulG

Durch die Umsetzung der Inklusion in allen Schularten begegnen die Schulen im Land Bremen nachhaltig der Diskriminierung von Behinderten.

### **Der Senator für Inneres und Sport:**

Die Bekämpfung von Rechtsextremismus ist ein Baustein der Antidiskriminierungsarbeit. Der Senator für Inneres und Sport erarbeitet derzeit in einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe einen neuen Rechtsextremismus-Bericht. Der Bericht soll noch bis Ende des Jahres der Bremischen Bürgerschaft vorgelegt werden.

Die Polizei Bremen verfügt über einen Gleichstellungsplan, in dem ausdrücklich auf die Diskriminierung am Arbeitsplatz eingegangen wird.

Bei der Ortschaftspolizeibehörde Bremerhaven unterstützt und fördert der Präventionsrat Projekte, die sich mit dieser Thematik befassen. Aktuell können hierzu zwei Projekte genannt werden:

- a) „erfinde dich neu“ – eine Kooperation von verschiedenen Vereinen, u. a. mit autistischen Kindern
- b) Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema Rechtsextremismus – gegen kollektivistische Entwertung.

Im Rahmen des vom Sportamt Bremen geleiteten Runden Tisches gegen Gewalt und Rassismus werden zum einen regelmäßig Präventionsmaßnahmen und Konzept im Bereich des Sports besprochen und zum anderen bei Bekanntwerden entsprechender Vorfälle auch Sanktionsmaßnahmen eingeleitet. Mitglieder des Runden Tisches sind neben dem Sportamt, der Landessportbund, die Polizei sowie der Bremer Fußball-Verband und das Innen- und Sportressort.

Ferner wurde die Stadionordnung (gemeinsam mit Werder Bremen) zum 01.07.2012 angepasst: Ganz konkret führt die neue Stadionordnung Verbote diskriminierendes Verhalten auf. Äußerungen sowie Gesten, die nach Art oder Inhalt geeignet sind, Dritte zu diffamieren, insbesondere aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Abstammung bzw. ethnischer Herkunft sind ausdrücklich untersagt. Das gleiche gilt für Bekleidung, sichtbare Tattoos entsprechenden Inhaltes und mitgeführte Transparente. Die Gesellschafter der Bremer Weser-Stadion GmbH, der SV Werder Bremen und die Freie Hansestadt Bremen ziehen hier an einem Strang. Gewalt, Rassismus und Diskriminierung haben auch künftig im Stadion nichts zu suchen.

### **Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr:**

Aufgrund der Ressortzuständigkeit stehen die baulichen Belange Behinderter im Hoch- und Tiefbau sowie im Öffentlichen Personenverkehr im Mittelpunkt. Die Bremische Landesbauordnung (BremLBO) enthält in § 50 Vorschriften für das barrierefreie Bauen. Die gesetzlichen Anforderungen werden durch sog. Technische Baubestimmungen konkretisiert. Außerdem gibt es spezifische Anforderungen in der Garagenverordnung sowie in der Aufzugsverpflichtung der BremLBO (§ 38 Absatz 4 und 5). Bei den Bauvorhaben des Ressorts wird der Landesbehindertenbeauftragte beteiligt.

Der Verein Komfort e.v., der sich für ein barrierefreies Wohnumfeld stark macht, erhält eine jährlich Zuwendung um behinderten oder alten Menschen eine Erstberatung für den Umbau ihrer Wohnung zukommen zu lassen.

In Bremen ist eine Richtlinie für die barrierefreie Gestaltung von Wegen und Plätze im Straßenraum eingeführt worden (Amtsblatt 2008, 949), die derzeit eine Überarbeitung und Aktualisierung hinsichtlich der Erkenntnisse aus der Praxis erfährt.

Bei der Vergabe von ÖPNV-Leistungen durch das Land Bremen wird den Belangen mobilitätseingeschränkter Fahrgäste eine große Bedeutung beigemessen. So waren z.B. im Vergabeverfahren der Regio-S-Bahn die Fahrzeuge als Mindestanforderung so zu gestalten, dass mobilitätseingeschränkten Fahrgästen eine selbständige Nutzung ermöglicht wird. Hierzu zählt z.B. ein stufenfreier Einstieg, eine Spaltüberbrückung zwischen Fahrzeug und Bahnsteig sowie Türöffner mit einer für Rollstuhlfahrer und Sehbehinderte geeigneten Anordnung und Ausführung. Weiterhin wurden in dem Vergabeverfahren der Regio-S-Bahn über die formulierten Mindestanforderungen hinausgehende Verbesserungen für mobilitätseingeschränkte Reisende bei der Wertung der Angebote positiv berücksichtigt. Im Ergebnis wurde von dem für die Regio-S-Bahn ausgewählten Betreiber ein Fahrzeug beschafft, das in hohem Maße die Belange mobilitätseingeschränkter Fahrgäste berücksichtigt. Es war das erste Fahrzeug in Deutschland, das die hohen Anforderungen der TSI-PRM (Europäische Vorschrift zur barrierefreien Ausführung von Eisenbahnfahrzeugen) erfüllte.

Bahnhöfe, die mit Finanzhilfen des Landes Bremen saniert werden, sind barrierefrei auszubauen. Bislang wurden auf diesem Weg 18 von 23 Bahnhöfen im Land Bremen barrierefrei modernisiert.

Im Rahmen der Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips wurden folgende Punkte übernommen:

- Projektbezogene Gender-Fortbildungen für einzelne Bereiche,
- Information des Hauses zur Beachtung von Gender-Vorgaben bei Zuwendungen an Dritte,
- Information des Hauses zur Beachtung von Gender-Vorgaben bei der Vergabe von Studien und Gutachten,
- Berücksichtigung von Gender-Belangen in den Regelbeurteilungen.

### **Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen**

Die arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes Bremen werden im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm (BAP) umgesetzt. Hier stehen vorrangig Mittel aus dem europäischen Sozialfonds zur Verfügung. Zentrale Querschnittsziele des ESF im Land Bremen sind die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am bremischen Arbeitsmarkt sowie die Förderung der Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund.

Um diese Querschnittsziele umzusetzen, wird im Rahmen des BAP eine Doppelstrategie verfolgt:

- a) Gender Mainstreaming sowie systematische Verfolgung des Ziels „Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund“ in allen Programmen und Projekten der Arbeitsmarktpolitik.

Generell gilt es, die beiden Querschnittsziele systematisch von der Programmplanung, über die Umsetzung der Maßnahmen bis hin zur Evaluierung in allen Programmen und Projekten zu verfolgen. Problemanalyse, Festsetzung von Zielen / Zielzahlen in den Programmen und Vorhaben sowie Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen werden geschlechtsspezifisch und geschlechtssensibel vorgenommen sowie mit Blick auf die Zielgruppe von Personen mit Migrationshintergrund vorgenommen.

Eine Überprüfung des Umsetzungsstandes und der Zielerreichung in Bezug auf die Querschnittsziele findet zweimal jährlich im Rahmen der Berichterstattung zum BAP statt. Hier wird neben der materiellen Zielerreichung auch eine Art „Budgeting“ in Bezug auf die Zielgruppen Frauen und Personen mit Migrationshintergrund vorgenommen (siehe Anlage).

Wo Abweichungen festgestellt werden, wird im Rahmen der weiteren Programmentwicklung gegengesteuert.

- b) Flankierende frauenspezifische Projekte und frauenspezifische Programme sowie spezifische Projekte für Personen mit Migrationshintergrund

Neben der durchgängigen Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt werden Vorhaben in allen Fonds gefördert, die sich explizit an diese Zielgruppen richten.

Beispielhaft wird auf folgende Programme bzw. Projekte verwiesen:

- Ergänzend zum Gender-Mainstreaming-Prinzip wurde ein spezielles Landesprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt „Einstieg, Umstieg, Aufstieg für Frauen!“ mit ehrgeizigen Zielen entwickelt. Hier werden frauenspezifische Maßnahmen gefördert, die drei Ansätze des Chancengleichheitsprogramms verfolgen:
  - Förderung des Zugangs von Frauen zu männerdominierten gewerblich-technischen Berufen und männerdominierten Zukunftsbranchen
  - Förderung des Zugangs von Frauen zu auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren MINT-Qualifikationen und höherwertiger Beschäftigung im MINT-Bereich und in Zukunftsbranchen
  - Förderung des Aufstiegs von Frauen in frauendominierten Berufs- und Beschäftigungsfeldern.
- Mit dem Leitprojekt „Vielfalt in Arbeit“ werden im Rahmen der Bremer Fachkräfteinitiative Angebote zur Vor- und Nachqualifizierung speziell für die Zielgruppe Personen mit Migrationshintergrund umgesetzt. Außerdem zielt das Projekt auf eine bessere Vernetzung der Akteure („ARGE Reißverschluss“), die dazu beitragen soll, für Menschen mit Migrationshintergrund einen konsistenten Förderweg hin zu abschlussbezogener Ausbildung oder qualifizierter Beschäftigung anzubahnen.
- Unterstützung von Veranstaltungen wie Equal Pay Day, Tagungen zu Entgeltungleichheit von Frauen und Männern, Girls Day

- Verschiedenste Kleinprojekte im Rahmen des Landesprogramm LOS (Lokales Kapital für soziale Zwecke)

Auch in der neuen Förderperiode des ESF ab 2014 werden die beiden Querschnittsziele „Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am bremischen Arbeitsmarkt“ sowie „Förderung der Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund“ weiterhin im Fokus der arbeitsmarktpolitischen Förderung stehen.

Ähnlich wie beim ESF gelten für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) allgemeine Anforderungen zur Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art. Dabei stehen speziell auch die geschlechtsspezifischen Wirkungen und der gleichberechtigte Zugang der Geschlechter zu Förderangeboten und zur Nutzung von Projekten im Blickpunkt.

Während der verschiedenen Stufen der Durchführung des Programms wird insbesondere in Bezug auf den Zugang zu dem Programm jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität vermieden. Dies wird auch durch das bundesweit geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz abgesichert.

Bei den Vorhaben des EFRE-Programms ist insbesondere der Zugang für Behinderte zu beachten. In Bremen ist es aufgrund des Bremischen Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung generelles Ziel, Benachteiligungen von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Die Herstellung von Barrierefreiheit wird speziell bei den infrastrukturellen, städtebaulichen Vorhaben im Rahmen der Umsetzung des EFRE-Programms berücksichtigt. Im Blickpunkt steht auch die barrierefreie Gestaltung von Informationstechniken und -angeboten.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts werden in allen Phasen der Durchführung des Programms beachtet und gefördert. So sind im Begleitausschuss eine öffentliche und eine nicht-staatliche Gleichstellungseinrichtung als Mitglied vertreten, namentlich die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) sowie der Bremer Frauenausschuss e.V.

Im Rahmen einer Doppelstrategie wird das Querschnittsziel Gleichstellung von Männern und Frauen im EFRE-Programm Bremen 2007–2013 einerseits generell in allen Phasen der Projektumsetzung bezüglich der Auswirkungen auf die Geschlechter betrachtet und andererseits werden spezifische Förderansätze zur Verbesserung der geschlechterspezifischen Situation unterstützt. Bei der Umsetzung wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass überall dort, wo Menschen betroffen sind, auch das Geschlechterverhältnis berührt wird.

Bei den Projektauswahlkriterien für alle Projekte werden generell die geschlechtsspezifischen Wirkungen, z. B. die Beschäftigungswirkungen für Frauen, betrachtet.

Bezüglich der Projektausrichtung werden zum Beispiel Beratungsstellen für gründungswillige Frauen mit EFRE-Mitteln unterstützt. Aber auch Vorhaben mit indirekter Wirkung auf die Geschlechter tragen zur Chancengleichheit bei. Bei der Belebung zentraler Plätze spielt es eine große Rolle, inwieweit unterschiedliche Sicherheitsbedürfnisse von Frauen und Männern bei der Planung und Umsetzung berücksichtigt werden. Auch werden mit der Förderung von Infrastruk-

turen für Kommunikations- und Dienstleistungszentren geeignete Rahmenbedingungen für Bildungs-, Betreuungs-, und Beratungsangebote geschaffen, die einen Beitrag zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

Die Wirtschaftsförderung achtet insgesamt auf eine breite Teilhabemöglichkeit an ihren Förderprogrammen. So ist es eine bundesweite Besonderheit, dass die Ratsuchenden beim Unternehmensservice Bremen nicht nur in deutscher Sprache, sondern auch auf Englisch, Polnisch, Russisch und Türkisch beraten werden können.

## **Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen:**

### **a) Aufgaben**

Die Aufgaben der/des Landesbehindertenbeauftragten (beauftragte Person) ergeben sich aus § 15 des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BremBGG). Kernaufgabe ist die Förderung der Umsetzung des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes. Es zielt darauf ab, Benachteiligungen von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen. Die Begründung des BremBGG nimmt ausdrücklich auf Art. 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes (GG) sowie auf Art. 2 Abs. 3 der Bremischen Landesverfassung (BremLV) Bezug. In beiden Verfassungsbestimmungen findet sich der Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. Damit haben die Verfassungsgeber in Bund und Land deutlich gemacht, dass benachteiligende und ausgrenzende Bestimmungen sowie Regelungen, die behinderte Menschen diskriminieren, rechtlich und gesellschaftlich nicht akzeptiert werden.

In § 2 Absatz 3 BremLV ist zusätzlich geregelt „Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Staates. Der Staat fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Damit hat sich die Freie Hansestadt Bremen darüber hinaus positiv dazu bekannt, behinderten Menschen in besonderer Weise den Schutz des Staates zu sichern und alle Lebensbereiche so zu gestalten, dass behinderte Menschen ohne besondere Erschwernisse gleiche Chancen zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft haben. Weiter heißt es in der Gesetzesbegründung zum BremBGG in diesem Zusammenhang: „insbesondere mit der letztgenannten Selbstverpflichtung ist der Blick von der sozialpolitischen Kompensation von Nachteilen auf die Verwirklichung universeller und gleicher Bürgerrechte im gesellschaftlichen Miteinander gelenkt. Das Gesetz verfolgt dabei das Ziel, auf landesrechtlicher Ebene möglichst viele Barrieren zu beseitigen, die Menschen an einer gleichberechtigten Teilhabe hindern, rechtliche Diskriminierungen auszuschließen und Ursachen für mögliche Benachteiligungen zu beseitigen“ (BB-Drs. Nr. 16/90, S. 22).

Die beauftragte Person wirkt auf gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens hin. Weiter wirkt sie darauf hin, dass die Verpflichtung der Träger öffentlicher Gewalt, für die Gleichstellung behinderter Menschen und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen behinderter Frauen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird.

Die beauftragte Person steht den Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Behinderung und ihren Verbänden im Sinne einer Ombudsfunktion als Mittler zwischen den Interessen behinderter Menschen, Behindertenverbänden und Organisationen, die behinderte Menschen vertreten, Rehabilitationsträgern, Einrichtungen für behinderte Menschen und der öffentlichen Verwaltung sowie der Bürgerschaft (Landtag) zur Verfügung. Die beauftragte Person ist in der Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

Jede Bürgerin und jeder Bürger kann sich an die beauftragte Person wenden, wenn die Ansicht besteht, dass Rechte von behinderten Menschen beeinträchtigt werden. So bietet der Landesbehindertenbeauftragte regelmäßig eine Sprechstunde an (i.d.R. freitags sowie nach Vereinbarung). Die Möglichkeit sich mit einer Eingabe/Beschwerde an den Landesbehindertenbeauftragten zu wenden, nutzen jährlich ca. 80-90 Personen (z.B. zu Benachteiligungen im Einstellungsverfahren). Nicht enthalten in der genannten Zahl sind dabei einfache Anfragen, bei denen es lediglich um die Erteilung von Auskünften wie die Weitergabe von Anschriften oder Telefonnummern beispielsweise von Beratungsstellen oder Behörden geht.

Der Senat beteiligt die beauftragte Person bei allen Vorhaben des Senats, die die Belange behinderter Menschen betreffen; sie hat das Recht auf frühzeitige Information und kann jederzeit Stellungnahmen abgeben (ca. 50 pro Jahr).

Stellt die beauftragte Person Verstöße gegen das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen oder gegen die Bestimmungen zur Barrierefreiheit fest oder werden andere Verpflichtungen aus dem Gesetz nicht eingehalten, so beanstandet sie dies gegenüber dem Träger öffentlicher Aufgaben oder dem zuständigen Mitglied des Senats. Die beauftragte Person kann sich zur Abhilfe auch an die Präsidentin oder den Präsidenten der Bremischen Bürgerschaft (Landtag) wenden.

Die beauftragte Person nimmt zum Bericht des Senats zur Lage der Menschen mit Behinderung Stellung und legt der Bürgerschaft (Landtag) alle zwei Jahre einen Bericht über ihre eigene Tätigkeit vor. In der Aussprache über den Tätigkeitsbericht kann die Bürgerschaft (Landtag) der beauftragten Person Gelegenheit zur Vorstellung des Tätigkeitsberichts geben.

Die Behörden des Landes sowie der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Sitz im Land Bremen als Träger öffentlicher Gewalt sollen nach § 5 BremBGG im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel und nach Maßgabe der §§ 8 bis 11 BremBGG für die dort beschriebenen Regelungsbereiche insbesondere geeignete Maßnahmen der Barrierefreiheit soweit diese in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich noch nicht gewährleistet ist, ergreifen und gemäß der §§ 6 und 7 auf die Beseitigung bestehender und die Vermeidung neuer Benachteiligungen hinwirken.

Das Bremische Behindertengleichstellungsgesetz verfolgt damit eine weitreichende, auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Selbstbestimmung gerichtete Zielsetzung, welche die verschiedenen Felder staatlichen Handelns wie z. B. Arbeit, Bildung und Erziehung, Bauen und Verkehr oder Wohnen betrifft.

## **b) Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:**

Mit der allgemeinen Zielsetzung des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes korrespondieren die Grundsätze des „Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention), das im Dezember 2008 von Bundestag und Bundesrat ratifiziert worden und im März 2009 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten ist.

Das Übereinkommen basiert auf den zentralen Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen und konkretisiert die dort verankerten Menschenrechte für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Das Übereinkommen verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen und garantiert ihnen die bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte.

Aktueller Arbeitsschwerpunkt des Landesbehindertenbeauftragten ist die Erarbeitung des Aktionsplans zur Umsetzung dieses Übereinkommens. Er wird den Diskriminierungsschutz in allen gesellschaftlichen Bereichen umfassen.

Am 02.07.2012 fand im Gehörlosenfreizeitheim die 1. Sitzung des „Temporären Expertinnen- und Expertenkreis“ (TEEK) zur Erarbeitung eines Aktionsplans zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention im Land Bremen statt. Die Zusammensetzung des TEEK ist durch den Beschluss des Senats vom 15.05.2012 festgelegt worden. Dem TEEK gehören hiernach Vertreterinnen und Vertreter der sechs nach dem Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz anerkannten Behindertenverbände, aller Senatsressorts, des Magistrats Bremerhaven sowie die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) an, die jeweils eine Person als kontinuierliche Ansprechpartner/in benannt haben.

Mitglieder der Fraktionen der Bremischen Bürgerschaft können als Gäste an Sitzungen des TEEK mitwirken. Den Vorsitz des TEEK übernimmt der Landesbehindertenbeauftragte, die Stellvertretung erfolgt durch das federführende Ressort der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen.

Arbeitsfelder bzw. Themenschwerpunkte des Aktionsplans sind nach dem Beschluss des Senats vom 15.05.2012: Erziehung und Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Bauen und Wohnen, Kultur, Freizeit und Sport, Gesundheit und Pflege, Schutz der Persönlichkeitsrechte, bürgerschaftliches und politisches Engagement, barrierefreie Mobilität, barrierefreie Kommunikation und Information und genderspezifische Aspekte.

Die Sitzungen des TEEK sind im Allgemeinen öffentlich (dies gilt insbesondere für die 1. Phase der Erarbeitung des Aktionsplans). Sie finden möglichst monatlich statt mit dem Ziel, in der zweiten Jahreshälfte 2013 den Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention vorzustellen.

Begleitet wird die Arbeit des TEEK durch eine Staatsräte-Lenkungsrunde, deren Vorsitz der Staatsrat der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, Horst Frehe hat und in der neben den Staatsrätinnen und Staatsräten aller Ressorts auch die ZGF sowie der Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie als Gast der Landesbehindertenbeauftragte vertreten sind.

### **c) Vernetzung**

Der Landesbehindertenbeauftragte ist in verschiedenen Arbeitsgruppen/Ausschüssen vertreten, insbesondere in den folgenden: „Arbeitskreis Bremer Protest“, „Forum Barrierefreies Bremen“ und „Arbeitskreis der verbandsklageberechtigten Behindertenverbände“.

#### **Der Magistrat der Stadt Bremerhaven:**

Das Amt für Jugend, Familie und Frauen arbeitet bei allen von ihm zu verantwortenden Veranstaltungen auf eine Sensibilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Thema Diskriminierungsschutz hin. Insbesondere finden entsprechende Aktivitäten in den Freizeiteinrichtungen statt.

Im Bereich des Rettungsdienstes bei der Feuerwehr wird im Rahmen der Aus- und Fortbildung im hohen Maß der Umgang mit Patienten optimiert. Hierbei wird die Problematik der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Sitten und Gebräuche anderer Kulturen unterrichtet. Das Amt für Menschen mit Behinderung erarbeitet derzeit einen Teilhabeplan.

#### **2. zu Ziffer 3 der BB-Drs. (Zuwendungsverträge)**

In Bremen gibt es ein breites Netz von unterschiedlichen Beratungsstellen und Selbsthilfeinitiativen, die sich u.a. auch dem Thema Diskriminierung widmen. Der Senat wird weiterhin darauf achten, dass geförderte Beratungsstellen die Zielsetzung der Antidiskriminierung berücksichtigen.

Bei anderen Zuwendungsempfängern gibt es z.T. bereits Verpflichtungen, bestimmte Antidiskriminierungsziele zu verfolgen und darüber zu berichten. Der Senat wird entsprechende Vorgaben in geeigneten Fällen in weitere Zuwendungsverträge aufnehmen.

#### **Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen:**

Bei der Antragstellung im Rahmen des BAP sind mögliche Zuwendungsempfänger verpflichtet, Zielzahlen zu den beiden o.g. Querschnittszielen (Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von Personen mit Migrationshintergrund) anzugeben. Diese werden im Rahmen des Projektcontrollings regelmäßig überprüft. Darüber hinaus sind die Antragsteller in vielen Programmen aufgefordert, mit dem Antrag spezielle Konzepte zur Erreichung der Zielgruppe Frauen sowie Personen mit Migrationshintergrund vorzulegen.

Eine Überprüfung des Umsetzungsstandes und der Zielerreichung der Querschnittsziele auf Programmebene findet zweimal jährlich im Rahmen der Berichterstattung zum BAP statt. Wird im Rahmen der Programmsteuerung festgestellt, dass die Querschnittsziele nicht erreicht werden, kann gegengesteuert werden.

Im Rahmen der Beschäftigungsförderung ist beispielsweise durch die Einführung einer Malus-Regelung umgesteuert worden. Bei der Auswertung des Programms wurde als ein wichtiger Handlungsbedarf festgestellt, den Anteil von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund in den Projekten zu erhöhen. Für das neue Programm „Geförderte Beschäftigung und soziale Stadtentwicklung“ ab dem Jahr 2011 wurde daher eine Malus-Regelung eingeführt, die durch



einen finanziellen Anreiz auf eine stärkere Verbindlichkeit bei der Einhaltung der Querschnittsziele durch die Projektträger zielt. Die Einführung dieser neuen Regelung hat sich durchaus positiv ausgewirkt. Bereits im Planungsprozess sind die Projektträger aufgefordert, angemessene Konzepte zu den Querschnittszielen vorzulegen. Die Bedeutung der Querschnittsziele für die Projekte erreicht insgesamt einen höheren Stellenwert und auch die materiellen Zielzahlen haben sich verbessert.

Dennoch besteht insbesondere in Bezug auf die Teilnahme von Personen mit Migrationshintergrund an dem Programm weiterhin Handlungsbedarf. Hier sind für die verbleibenden Jahre der aktuellen ESF-Förderperiode (2007 – 2013) verschiedene Modellprojekte geplant, die sich speziell an den Bedarfslagen dieser Zielgruppe ausrichten.

### **Der Senator für Inneres und Sport:**

Gem. Beschluss der städtischen Deputation für Inneres und Sport vom 28.11.2012 treten zum 01.01.2013 überarbeitete Sportförderrichtlinien (SpFöRL) in Kraft. Künftig werden Sportförderzuschüsse für Vereine oder Verbände nicht mehr für die Beschäftigung von Übungsleiter/-innen gewährt, die trotz einer Abmahnung des Vereins durch Äußerungen oder Gesten auffällig sind, die nach Art oder Inhalt geeignet sind, Dritte zu diffamieren, insbesondere aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Behinderungen, sexueller Orientierung oder Abstammung bzw. ethnischer Herkunft. Sofern dem für den Sport zuständigen Senator bzw. dem Sportamt Erkenntnisse vorliegen, die darauf schließen lassen, dass ein entsprechendes Verhalten von einem Verein oder einzelnen Abteilungen unterstützt wird, kann der Verein oder die betreffende Abteilung von der Sportförderung insgesamt ausgeschlossen werden.

### **Magistrat der Stadt Bremerhaven:**

Die Stadt Bremerhaven fördert im Rahmen der Sportförderung Vereine, die Mitglieder im Landessportbund Bremen sind. Hierin werden nur Vereine aufgenommen, die aufgrund der Satzung ausdrücklich keine diskriminierenden Ziele verfolgen.

Der Präventionsrat Bremerhaven fördert Projekte, die sich mit der Thematik einer diskriminierungsfreien Gesellschaft befassen. Hierunter fallen aktuell zwei Projekte:

a) „erfinde dich neu“ als eine Kooperation von verschiedenen Vereinen, u. a. mit autistischen Kindern

b) Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Rechtsextremismus - gegen kollektivistische Entwertung“

## **II. Noch umzusetzende Projekte**

### **1. Ressort- und themenübergreifenden Vernetzung und Schulung der Beratungseinrichtungen**

In der Freien Hansestadt Bremen ist eine Vielzahl von Beratungsstellen tätig, die zum Abbau gesellschaftlich existierender Benachteiligung beitragen und Betroffene unterstützen. Sowohl die staatlichen als auch die nichtstaatlichen Beratungsstellen sind überwiegend bereits vernetzt, um Erfahrungen auszutauschen und Aktivitäten zu bündeln. Einzelheiten zu den diversen bereits existierenden Netzwerken sind bereits oben unter II. beschrieben. Insbesondere die Dienststellen, die einen eigenen Arbeitsschwerpunkt in der Beratung von Betroffenen haben (der Landesbehindertenbeauftragte, die Senatskanzlei/Referat Integration und Migration, die ZGF), sind seit langem aktiv an vielfältigen Vernetzungen beteiligt. Weiter ausgebaut werden soll die themen- und merkmalsübergreifende Vernetzung, insbesondere um die Initiativen der Zivilgesellschaft mit der Expertise zentraler staatlicher Akteure zusammen zu bringen. Ziel ist es auch, professionelles Spezialwissen für die Betroffenen verfügbar zu machen. Aus diesem Grund soll für interessierte Beraterinnen und Berater eine Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angeboten werden. Damit sollen die Kenntnisse über das AGG vertieft und die Beraterinnen und Berater im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung qualifiziert werden.

Da die Rechtsfolgen im AGG im Wesentlichen unabhängig vom konkreten Diskriminierungsstatbestand (Alter, Geschlecht etc.) sind, kann eine gemeinsame Fortbildung für die unterschiedlichen Beratungsstellen angeboten werden.

Eine erste Veranstaltung wird in Kooperation mit dem AFZ für die erste Jahreshälfte 2013 geplant. Für die AGG-Schulung wird ein/e Vertreter/in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingeladen. Zum Schulungskonzept gehört die Vermittlung des rechtlichen Grundwissens zum AGG, mit dem Beraterinnen und Berater Betroffene von Diskriminierung bei der Verwirklichung ihrer Rechte unterstützen können. Die Schulung zielt u.a. darauf ab, Diskriminierung zu erkennen und bei Bedarf kompetent weiter verweisen zu können. U.a. stärkt sie die Fähigkeit, Diskriminierung auch dann als ein zugrundeliegendes Problem zu erkennen, wenn die Ratsuchenden dies nicht explizit ansprechen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden eine erste rechtliche Einordnung von Diskriminierungsfällen vornehmen und einschätzen können, ob und welche weiteren Unterstützungsmöglichkeiten offenstehen. Behandelt werden alle nach dem AGG geschützten Diskriminierungsgründe. Als Nachschlagewerk und Leitfaden für konkrete Beratungsfälle wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Skript der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung gestellt.

Weiterer Inhalt dieser Veranstaltung wird – unter Moderation einer Referentin bzw. eines Referenten des AFZ – das gegenseitige Kennenlernen der Beratungsstellen, Erfahrungsaustausch und Vernetzung sein. In diesem Teil sollen auch Möglichkeiten und Bedürfnisse nach weiterer Zusammenarbeit, z.B. in Form regelmäßiger Treffen, geklärt werden. Darüber hinaus soll die AGG-Fortbildung periodisch wiederholt werden, auch um bei personellen Wechsels neue Berater/innen schulen zu können.

### **2. Zuwendungsbescheide bzw. -verträge**

Bei öffentlich geförderten Beratungseinrichtungen, die sich an von Diskriminierung bedrohte Personengruppen richten, werden zusätzliche Regelungen zur Anti-Diskriminierungsarbeit in die

Zuwendungsbescheide bzw. -verträge aufgenommen. Sie sollen die Sensibilität der Berater/innen für Diskriminierung aufgrund der unterschiedlichen im AGG genannten Tatbestände erhöhen. Ferner soll sichergestellt werden, dass die Zuwendungsempfänger/innen sich über das Netzwerk gegen Diskriminierung informieren bzw. in geeigneten Fällen daran beteiligen. Damit wird gewährleistet, dass Ratsuchende, soweit sie nicht unmittelbar durch die zunächst kontaktierte Stelle beraten werden können, kompetent weiter verwiesen werden.

### **3. Öffentlichkeitsarbeit**

Eine zentrale Aufgabe wirksamer Antidiskriminierungsarbeit ist die Öffentlichkeitsarbeit. Betroffene benötigen schnelle und zuverlässige Informationen insbesondere über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Das Angebot der verschiedenen Stellen, die in Fällen von Diskriminierung beraten, soll zusammengeführt und veröffentlicht werden.

#### **a) Internetauftritt**

Informationen zum Thema und vor allem zu relevanten Beratungseinrichtungen sollen im Internetangebot der Freien Hansestadt Bremen an einer zentralen Stelle zusammengeführt werden. Dadurch soll es für die Betroffenen leichter werden, eine passende Anlaufstelle zu finden. Außerdem dient die Zusammenstellung der Vernetzung der Beratungseinrichtungen, da sie so einen unmittelbaren Gesamtüberblick über die aktuellen Beratungsangebote in der FHB erhalten. Diese erleichtert bei Bedarf auch die Weitervermittlung an spezialisierte Beratungsstellen.

Auf der Seite selbst werden die Beratungsangebote thematisch (z.B. nach Diskriminierungstatbeständen) sortiert aufgeführt und ggf. Verlinkungen zu den jeweiligen Homepages der Einrichtungen aufgenommen.

#### **b) Bürgertelefon**

Bürgerinnen und Bürger sollen Informationen über relevante Beratungseinrichtungen auch telefonisch über die zentrale Telefonnummer des Bürgertelefons erhalten können. Die unter a) genannten Daten sollen daher in geeigneter Form für das Bürgertelefon aufbereitet werden. Damit soll den Telefonkräften eine gezielte Weitervermittlung erleichtert werden und für Betroffene ärgerliche Weiterschaltungen an unzuständige Stellen vermieden werden.

#### **c) Bürgerbeauftragte**

Die Bürgerberatung im Rathaus ist ebenso wie die Bürgerbeauftragten der einzelnen Ressorts Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger. Sie erhalten hier Beratung und Hilfestellung bei Fragen oder Problemen im Umgang mit den jeweiligen bremischen Behörden. Die Bürgerbeauftragten werden über das Netzwerk gegen Diskriminierung informiert, insbesondere über die relevanten Beratungsstellen, so dass sie Bürgerinnen und Bürger in geeigneten Fällen gezielt auf Hilfsangebote hinweisen können.

#### **d) Flyer / Broschüre**

In einem zweiten Schritt sollen die im Internet bereit gestellten Informationen auch in Form eines gedruckten Flyers bzw. einer Broschüre veröffentlicht werden. Dadurch soll insbesondere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Weitergabe der Informationen an Ratsuchende erleichtert

werden. Ferner können sich auf diesem Wege auch Personen, die das Internet nicht nutzen, selbst einen Überblick über die Beratungsstellen verschaffen.

#### **4. Modellprojekt anonyme Bewerbung**

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist ein Diversity-Instrument auf dem Gebiet des Arbeitsmarktes. Es dient dazu, potenziell von Diskriminierung betroffenen Personengruppen möglichst gleiche Ausgangschancen im Wettbewerb um freie Stellen zu verschaffen, indem in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens auf personenbezogene Angaben (wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Familienstand, Alter) verzichtet wird. Die Bewerbungsunterlagen werden auf Daten zur fachlichen Qualifikation begrenzt, allein diese werden der Entscheidung über die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zugrunde gelegt. Maßgebend für die Auswahl ist das konkrete Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle. Erst nach der Entscheidung über die Einladung erhalten die Personalverantwortlichen Einblick in personenbezogene Unterlagen. Üblich ist ein solches Verfahren vielfach im englischsprachigen Raum, auch in verschiedenen europäischen Ländern wurde es in den vergangenen Jahren erprobt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat hierzu ein deutschlandweites Pilotprojekt gestartet, in dem Unternehmen und Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst das Verfahren 12 Monate lang getestet haben. Die Erkenntnisse wurden im März 2012 veröffentlicht und sind abrufbar unter [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de). Insgesamt wurde die Verlagerung des Fokus auf die Qualifikationen als positiv bewertet, bei einigen Personengruppen zeigte sich eine signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit. Die Auswirkungen von anonymisierten Bewerbungsverfahren sind allerdings bei Arbeitgebern gering, bei denen vorher bereits strukturelle Vorkehrungen zur Bekämpfung von Diskriminierung bzw. Förderung von Diversity existierten.

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen führt derzeit Gespräche mit in Bremen ansässigen Unternehmen, um ein Unternehmen dafür zu gewinnen, ein Modellprojekt zur Erprobung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens durchzuführen.