

Vorlage für die Sitzung des Senats am 09.05.2017
„Antidiskriminierung in Bremen“
„Anfrage für die Fragestunde der Bremischen Bürgerschaft (Landtag)“

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat am 05.04.2017 für die Fragestunde der Bürgerschaft (Landtag) folgende Anfrage an den Senat gestellt:

Wir fragen den Senat:

1. Wie bewertet der Senat die Ergebnisse der Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und welche landespolitischen Schlussfolgerungen zieht er aus dem Evaluierungsbericht?
2. Welche Maßnahmen hat der Senat zum Schutz vor Diskriminierung in seiner Funktion als Arbeitgeber erlassen und wie sind die Erfahrungen mit den entsprechenden Beschwerdestellen in den Senatsverwaltungen?
3. Wie viele Beschwerden sind in den Bremer behörden-internen Beschwerdestellen im AGG-Evaluationszeitraum eingegangen und welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Gründe für die Beschwerden zu beheben?

Der Senat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1:

Mit der Evaluation liegt nach Auffassung des Senats eine gute Grundlage vor, um sich auf den verschiedensten Ebenen mit den Ergebnissen auseinander zu setzen. Eine Beschlussfassung des Senats dazu liegt noch nicht vor.

Auf Initiative der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport hat die Integrationsministerinnen- und Integrationsministerkonferenz im März dieses Jahres einen Beschluss zur Novellierung des AGGs gefasst. Der Beschluss beinhaltet eine Aufforderung an die Bundesregierung, das AGG auf Basis der Evaluation und der vorgelegten Reformvorschläge nachzubessern. Besondere Aufmerksamkeit wird hierbei auf die Ausweitung der Schutzmechanismen und die Stärkung der Rechtsposition Betroffener gelegt sowie auf die Verlängerung der Klagefristen und die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gesetzes. Zudem soll Gegenstand eines länderübergreifenden Austausches sein, wie bestehende Wirkungslücken im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns zu schließen sind. Dies schließt die Diskussion über die Chance entsprechender Gesetze auf Landesebene ein.

Zu Frage 2:

Parallel zum in Kraft treten des AGG hat der Senat in einem Rundschreiben Leitlinien erlassen, die die Beschäftigten bei der Umsetzung des AGG unterstützen. Im Anschluss daran wurden umfangreiche Schulungen der Beschäftigten durchgeführt. Seitdem werden im Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen stetig Angebote zum AGG vorgehalten z.B. „AGG und Personalauswahlverfahren“, „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ und „Behinderung und Verwaltung“.

Darüber hinaus wurde unter Berücksichtigung des AGG die Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ überarbeitet. Das gleiche gilt für die „Dienstweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

Eine weitere Maßnahme im Hinblick auf Antidiskriminierung ist die Öffentlichkeitsarbeit über die Webseite der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport. Die Webseite gibt unter anderem einen Überblick über entsprechende Beratungsangebote.

In dem Personalentwicklungskonzept „Personal 2025 - Von der Konsolidierung zur Gestaltung einer vielfältigen und digitalen Arbeitswelt“ ist auch eine Stärkung der nach dem AGG geforderten betrieblichen Beschwerdestellen im bremischen öffentlichen Dienst vorgesehen. Die Steigerung des Bekanntheitsgrades sowie eine Professionalisierung der Beschwerdestellen werden gegenwärtig ressortübergreifend verfolgt.

Die Frage, wie die Erfahrungen mit den entsprechenden Beschwerdestellen sind, kann dahingehend beantwortet werden, dass es positiv ist, dass entsprechende Einrichtungen etabliert worden sind und somit vor Ort Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Zu Frage 3:

In den letzten zehn Jahren sind Beschwerden eingegangen, da diese derzeit statistisch nicht erfasst werden, kann eine generelle Auswertung und Bewertung nicht erfolgen.

Bei den wenigen zurückzuverfolgenden Fällen, die dem AGG zuzuordnen waren, handelte es sich überwiegend um Beschwerden, die im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren geltend gemacht wurden. Als Diskriminierungsgründe wurden Alter und Schwerbehinderung angeführt. In weiteren Fällen wurde als Diskriminierungstatbestand die ethnische Herkunft angegeben.