

Mitteilung des Senats

Migrantische Repräsentanz in der Verwaltung: Bildet der öffentliche Dienst die Gesellschaft ab?

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 13. Juli 2021**

Die Fraktionen DIE LINKE, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der SPD hat folgende Große Anfrage an den Senat gerichtet:

„Das Land Bremen sowie auch die Bundesrepublik zeichnen sich durch eine plurale und vielfältige Gesellschaft aus. Zahlreiche Menschen aus aller Welt leben hier seit Jahren oder Generationen und haben Wurzeln geschlagen. Ihre Kinder sind hier geboren und/oder aufgewachsen, haben die Schule besucht und ein Studium oder eine Lehre abgeschlossen. Bereits seit Generationen sind Migrant:innen und ihre Nachkommen ein Teil Bremens und Deutschlands. Im Jahr 2019 hatten 36,5% der Bremer*innen einen sogenannten „Migrationshintergrund“ (Fremdbezeichnung, vgl. Ergebnisse Mikrozensus 2019 statistisches Bundesamt), sprich mindestens eines ihrer Elternteile hat eine eigene Migrationserfahrung. Hinzu kommen Menschen, die ohne einen statistischen „Migrationshintergrund“ migrantisiert und als nicht der Mehrheitsgesellschaft zugehörig markiert werden und in diesem Zusammenhang rassistische Diskriminierungserfahrungen machen. Leider spiegelt sich die Tatsache der bremischen Migrationsgesellschaft in den staatlichen Institutionen nicht entsprechend wider. Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt weit unter dem Anteil ohne Migrationshintergrund. Dabei ist zu bedenken, dass in Datenerhebungen nicht der sogenannte Migrationshintergrund, sondern nur die Staatsangehörigkeit von Beschäftigten erfasst wird. Bei einer Erhebung durch den Senat im Rahmen einer parlamentarischen Anfrage der Linksfraktion im Jahr 2008 betrug der Anteil von Bremer*innen ohne deutschen Pass 14,5 Prozent, ihr Anteil an Beschäftigten in der Kernverwaltung hingegen nur 1 Prozent, in den ausgegliederten Bereichen 4,8 Prozent, daraus ergeben sich durchschnittliche 2,1 Prozent im gesamten öffentlichen Dienst (vgl. Drs. 17/621). Diese deutliche Unterrepräsentanz dürfte sich bei Beschäftigten mit Migrationsgeschichte ähnlich darstellen. Dies zeigt auch eine Befragung zur Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Dienst von 2013, über die ermittelt werden

konnte, dass zu diesem Zeitpunkt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in der Stadt Bremen bei 13 Prozent und in der Stadt Bremerhaven bei 16 Prozent lag. Die Befragung zeigte, dass davon ca. 80 Prozent der Beschäftigten eine deutsche Staatsangehörigkeit besaßen und fast 43 Prozent in Deutschland geboren wurden. Die fehlende Repräsentation von gesellschaftlich bereits marginalisierten Bevölkerungsgruppen in der öffentlichen Verwaltung verschärft bereits bestehende Ungleichheiten im gesamten Feld staatlichen und nichtstaatlichen Handelns.

Um mehr Menschen mit Migrationsgeschichte in den öffentlichen Dienst zu bringen, hat der Senat am 24. November 2020 ein neues Diversity Management Konzept beschlossen. Dieses befasst sich nicht nur mit dieser Zielgruppe, sondern orientiert sich auch an anderen Merkmalen „wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität und Behinderung sowie weiteren Gesichtspunkten, wie zum Beispiel die soziale Herkunft. Das Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst will Barrieren abbauen, Zugangs- und Teilhabechancen verbessern, die Akzeptanz in der vielfältigen Stadtgesellschaft erhöhen sowie die Arbeitgeberattraktivität steigern“. Im neuen Konzept werden zahlreiche Maßnahmen und Ziele benannt, wie eine erneute anonyme Befragung der Beschäftigten, die Gründung einer ressortübergreifenden Diversity-Kommission für den bremischen öffentlichen Dienst, Bildungsangebote im Bereich der Antidiskriminierung und transkulturellen Öffnung und die Schaffung eines Leitfadens zu diversitätsbewusster Sprache. Auch die 2009 gestartete Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“ soll neu ausgerichtet werden. Wichtig erscheint die Einbindung von migrantischen Selbstorganisationen und weiteren sachkundigen Stellen im Land bei den Bemühungen des Senats in allen Bereichen öffentlichen Lebens, um Menschen mit Migrationsgeschichte und migrantisierte Menschen zu unterstützen und ihre Repräsentanz zu erhöhen.

Wir fragen den Senat:

I Struktur und Beschäftigung im öffentlichen Dienst

1. Wie wird die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst im Lande Bremen derzeit erfasst und wie stellt sie sich nach den erfassten Kriterien dar? (Bitte nach Stadtgemeinden und folgenden Kriterien aufschlüsseln: Gesamtquote und -anzahl, Geschlecht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund, Alter, Tätigkeitsbereiche (Kernverwaltung, nachgeordnete Dienststellen und Behörden, Eigenbetriebe und öffentliche Gesellschaften) und Dienstgrad)?
2. Wie viele Leitungspositionen gibt es im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen und viele davon werden von Personen mit Migrationshintergrund bekleidet (bitte dif-

ferenzieren nach Kernverwaltung, nachgeordnete Dienststellen und Behörden, Eigenbetriebe und öffentliche Gesellschaften)?

3. In welchen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund (ggf. ausländischer Staatsangehörigkeit) besonders unterrepräsentiert und warum?

4. Falls die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund nicht nach den in Frage 1 genannten Kriterien erfasst wird, werden diese im Rahmen der geplanten anonymisierten Befragung der Beschäftigten erfasst?

5. Aus welchem Grund wird die anonymisierte Befragung der Beschäftigten bis Ende 2023 geplant und unter welchen Voraussetzungen könnte dieser Prozess beschleunigt werden?

6. In welchem Umfang und an welchen Stellen werden derzeit anonymisierte Bewerbungsverfahren für Stellen im öffentlichen Dienst angewendet?

7. Wie werden die nach dem AGG zu schaffenden Beschwerdestellen geschult und unter den Beschäftigten bekannt gemacht und werden externe Beschwerdeberechtigte wie Bewerber*innen ebenfalls auf diese Stellen hingewiesen?

8. Wie werden die Angebote von Antidiskriminierungsberatungsstellen wie ADA und ADE den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bekannt gemacht?

9. Sieht der Senat den Bedarf zur Schaffung von Antirassismusbeauftragten in den Behörden analog zu den Frauenbeauftragten, an die sich sowohl Mitarbeitende als auch Kund*innen wenden können, wenn sie sich rassistisch diskriminiert fühlen?

10. Wie beurteilt der Senat die Umbenennung der/des Integrationsbeauftragten in Beauftragte*r gegen Rassismus und für gleiche Teilhabe, den Ausbau der Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen dieser Stelle und wann soll die derzeit nur kommissarisch besetzte Stelle wieder regulär besetzt sein?

II Diversität und Antidiskriminierung

11. Wie werden die Bildungsangebote von AFZ für Führungskräfte und andere Beschäftigte bekannt gemacht und wie werden diese motiviert, daran teilzunehmen?

12. Finden diese Angebote während der Arbeitszeit oder am Wochenende statt?

13. Wie und zu welchem Anteil wird der Themenkomplex Diversität in den Studiengängen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung abgebildet?
14. Werden Schulen, Berufsschulen, außerschulische Bildungseinrichtungen, Erwachsenenschulen, die Jugendberufsagentur, die Arbeitsagentur, das Jobcenter oder andere Bildungsträger in der neuen Konzipierung der Kampagne „Du bist der Schlüssel“ miteinbezogen?
15. Wie bewertet der Senat die Möglichkeit eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes, das auch ein Verbandsklagerecht vorsieht?
16. Wie bewertet der Senat die Möglichkeit eines Partizipationsgesetzes, welches u.a. eine verbindliche Steigerung des Anteils migrantischer Menschen im öffentlichen Dienst anstrebt, ähnlich wie Berlin es tut?

III Einbindung migrantischer Selbstorganisationen

17. Sieht der Senat die Möglichkeit, Qualifizierungsbedarfe migrantischer Selbstorganisationen zu erfassen und die gewünschten Fortbildungsangebote zu finanzieren?
18. Wurden externe Expert*innen der Antidiskriminierungsarbeit in der Konzeption der Maßnahmen involviert, wie zum Beispiel die Beratungsstellen ADA und ADE oder wurde migrantisch situiertes Wissen anderweitig herangezogen? Wenn nicht, plant der Senat diese in Zukunft zu involvieren?
19. Wie beurteilt der Senat die Einrichtung eines Beirats aus zivilgesellschaftlichen und/oder betroffenen Akteur*innen, der die ressortübergreifende Diversity-Kommission für den bremischen öffentlichen Dienst begleitet und zu Rate gezogen werden kann?
20. Hat der Senat in Erwägung gezogen, den Bremer Rat für Integration oder andere Vertreter*innen migrantischer Interessen in die Kommission einzuladen, wie die ZGF und der Landesbehindertenbeauftragte eingeladen wurden, und wie stellt sich die Repräsentation vom LGTBIQ*-Belangen in der Kommission dar?
21. Erwägt der Senat die Einbeziehung weiterer externer Berater*innen bei der Entwicklung konkreter Diversity-Formate und -Maßnahmen?
22. Wie bewertet der Senat die vom Bremer Rat für Integration geforderten Nachbesserungen hinsichtlich der Partizipation, der Begriffsbestimmungen, der Konkretisierung der Maßnahmen und der Erfolgsmessung vorzunehmen?“

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

I Struktur und Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Vorbemerkung

Methodische Schwierigkeiten der Datenerhebung - Fragen 1 bis 4:

Die Erfassung des Merkmals „Migrationshintergrund“ ist mit einigen statistischen Schwierigkeiten verbunden, da der Erhebung aus Datenschutzgründen sehr enge Grenzen gesetzt sind. Hinzu kommt das Vorliegen unterschiedlicher Definitionen, was darüber hinaus eine Vergleichbarkeit der Daten erschwert.

Aus Datenschutzgründen darf eine Erhebung grundsätzlich nur freiwillig und anonym vorgenommen werden, was zur Folge hat, dass Daten häufig nicht oder nur teilweise und/oder nicht repräsentativ vorliegen.

Um dennoch Daten publizieren zu können, wird an verschiedenen Stellen die Staatsangehörigkeit veröffentlicht, wobei hier ausdrücklich angeführt werden muss, dass Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit nur eine kleine Teilmenge der Personen mit Migrationshintergrund bilden. Es handelt sich insofern um eine unzulängliche Verkürzung, wenn die ausländische Staatsangehörigkeit zur Operationalisierung des Merkmals Migrationshintergrund Verwendung findet.

Frage 1) Wie wird die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst im Lande Bremen derzeit erfasst und wie stellt sie sich nach den erfassten Kriterien dar? (Bitte nach Stadtgemeinden und folgenden Kriterien aufschlüsseln: Gesamtquote und -anzahl, Geschlecht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund, Alter, Tätigkeitsbereiche (Kernverwaltung, nachgeordnete Dienststellen und Behörden, Eigenbetriebe und öffentliche Gesellschaften) und Dienstgrad)?

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst wird für das Land Bremen derzeit nur im Integrationsmonitoring erfasst (vgl. Integrationsmonitoring der Länder 2017 – 2019, S. 130. Entsprechend des Integrationsmonitorings der Länder wies Bremen im Jahr 2019 im Ländervergleich mit 19,9 % den zweithöchsten Anteil von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst aus. Die Grundlage für diese Quote bildet die Definition des Mikrozensus‘, wonach eine Person einen Migrationshintergrund hat, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Die ermittelten Daten beruhen auf der Selbstauskunft der im Rahmen des Mikrozensus‘ befragten privaten Haushalte).

Eine regelmäßige bzw. systematische Erhebung von Beschäftigtendaten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst des Landes Bremen ist dagegen aus den oben angeführten methodischen Schwierigkeiten der Datenerhebung in nur sehr wenigen Bereichen der Fall.

Kernverwaltung und Ausgliederungen:

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst im Lande Bremen wird in den Personalmanagementsystemen der FHB nicht regelmäßig erfasst. Aus Datenschutzgründen lässt sich der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur über eine freiwillige Teilnahme an anonymen Befragungen erheben. Die letzte Befragung erfolgte im Jahr 2013. Die nächste Befragung ist bis Ende 2023 geplant.

Im Bereich der Ausbildung werden Angaben zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis erfasst. Diese Daten werden nicht in den Personalmanagementsystemen der FHB geführt. Im Jahr 2020 waren von insgesamt 450 Einstellungen für die Verwaltungsberufe, Ausbildungsberufe nach BBiG und Anerkennungspraktika beim AFZ 24,22 % mit Migrationshintergrund.

Magistrat der Stadt Bremerhaven (Stadt Bremerhaven, Kernverwaltung):

Eine Angabe zum Migrationshintergrund ist bei der Einstellung beim Magistrat freiwillig und wird nicht explizit nachgefragt. Zudem gibt es unterschiedliche Definitionen des Begriffes „Migrationshintergrund“. Eine genaue Quote lässt sich aus diesem Grund nicht ermitteln.

Aus den zur Verfügung stehenden Daten lassen sich jedoch folgende Quoten mit Stand 01.06.2021 errechnen:

Gesamtbestand Kernverwaltung	Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund	Quote
6.353	612	≈ 9,63 %

Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund	davon männlich	davon weiblich
612	199 (≈ 32,52 %)	413 (≈ 67,48 %)

Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund	davon unter 18 Jahre	davon zwischen 18 und 25 Jahre	davon zwischen 25 und 60 Jahre	davon über 60 Jahre
612	0	22 (≈ 3,60 %)	545 (≈ 89,05 %)	45 (≈ 7,35 %)

Stadt Bremerhaven, öffentliche Gesellschaften:

Die Daten für die öffentlichen Gesellschaften sind der Anlage 1 zu entnehmen.

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

Eine Abfrage unter den bremischen Mehrheitsgesellschaften hat ergeben, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund nur bei der BLG Logistics Group erfasst werden. Bei der BLG haben deutschlandweit 32 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund.

Frage 2) Wie viele Leitungspositionen gibt es im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen und wie viele davon werden von Personen mit Migrationshintergrund bekleidet (bitte differenzieren nach Kernverwaltung, nachgeordnete Dienststellen und Behörden, Eigenbetriebe und öffentliche Gesellschaften)?

Kernverwaltung und Ausgliederungen:

Da die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund nicht erfasst wird, können keine Aussagen zu ihrem Anteil an Leitungspositionen getroffen werden. Im Jahr 2019 gab es in der Kernverwaltung insgesamt 1.422 und in den Ausgliederungen 577 Leitungsfunktionen (ohne Daten der Hochschule für Künste und dem Focke-Museum).

Magistrat der Stadt Bremerhaven:

Die Daten werden beim Magistrat der Stadt Bremerhaven nicht so differenziert erhoben, dass eine Beantwortung ohne erheblichen Mehraufwand möglich ist.

Angaben zu Leitungspositionen in den öffentlichen Gesellschaften des Magistrats der Stadt Bremerhaven sind in der Anlage 1 aufgeführt.

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

Bei der BLG Logistics Group haben von insgesamt 1.250 Leitungspositionen 312 einen Migrationshintergrund (rund 25 %). Bei den Bremer Philharmonikern sind die insgesamt zwei Leitungspositionen mit Personen ohne Migrationshintergrund besetzt.

Frage 3) In welchen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund (ggf. ausländischer Staatsangehörigkeit) besonders unterrepräsentiert und warum?

Da Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nur eine Teilmenge der Personen mit Migrationshintergrund bilden, kann von dieser Teilmenge nicht auf die Gesamtheit geschlossen werden. Der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist insofern definitionsgemäß deutlich geringer als der von Menschen mit Migrationsbiografie.

Kernverwaltung und Ausgliederungen:

Da die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Bereichen nicht erfasst wird, können keine Aussagen zu ihrer Repräsentanz getroffen werden und damit kann auch generell nicht die Frage, warum Beschäftigte mit Migrationshinter-

grund im Land und in der Stadtgemeinde Bremen besonders unterrepräsentiert sind, beantwortet werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass, wie beim Magistrat Bremerhaven (siehe unten), Beschäftigte mit Migrationshintergrund primär in den Bereichen unterrepräsentiert sind, in denen Beamt:innen eingesetzt sind.

Der bremische Haushalt wird auf Grundlage der Produktgruppensystematik und nicht nach Dienststellen gesteuert, so dass in der folgenden Tabelle die Anteile von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Produktplänen in den Bereichen Kernverwaltung und Ausgliederungen dargestellt werden. Von insgesamt 29.309 Beschäftigten in den Bereichen Kernverwaltung und Ausgliederungen haben 1.201 Beschäftigte eine ausländische Staatsangehörigkeit, was einem durchschnittlichen Anteil von 4,1 % entspricht.

Von den insgesamt 21 hier ausgewiesenen Produktplänen der Kernverwaltung sind in vier Produktplänen keine Personen (0,0 %) mit ausländischer Staatsangehörigkeit beschäftigt, in 13 Produktplänen bewegen sich die Anteile zwischen 0,4 % und 3,4 %, in vier Produktplänen liegen die Anteile über dem Durchschnitt.

In den Ausgliederungen sind in drei von insgesamt sieben Produktplänen die Anteile von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit unter dem Durchschnitt (0,9 % bis 2,9 %), vier darüber.

Bereich	Produktplan	Anteil Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit
Kernverwaltung	Bürgerschaft	0,0 %
	Rechnungshof	0,0 %
	Bundesangelegenheiten	0,0 %
	Häfen	0,0 %
	Justiz	0,4 %
	Wirtschaft	0,5 %
	Finanzen / Personal	0,6 %
	Inneres	0,6 %
	Kultur	0,8 %
	Senat, Senatskanzlei	0,8 %
	Gesundheit und Verbraucherschutz	0,8 %
	Arbeit	1,2 %
	Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	1,3 %
	Kinder und Bildung	1,7 %
	Allgemeine Finanzen	2,4 %
	Jugend und Soziales	2,8 %
	Hochschulen und Forschung	3,4 %
	Datenschutz und Informationsfreiheit	5,3 %
	Gleichberechtigung der Frau	6,3 %
	Bremen-Fonds	*10,4 %
Europa	12,5 %	
Ausgliederungen	Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	0,9 %
	Gesundheit und Verbraucherschutz	1,6 %
	Jugend und Soziales	2,9 %
	Finanzen / Personal	6,8 %
	Kultur	8,7 %
	Hochschulen und Forschung	10,3 %
	Kinder und Bildung	11,6 %
gesamt		4,1 %

*Unter dem Bremen Fonds sind Beschäftigte verbucht, die zur Bewältigung der Corona Pandemie in den einzelnen Ressorts tätig sind.

Magistrat Bremerhaven:

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind primär in den Bereichen unterrepräsentiert, in denen Beamt:innen eingesetzt werden, da diese Personen den Einschränkungen des Grundgesetzes unterliegen.

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

Auf eine Abfrage unter den bremischen Mehrheitsgesellschaften haben nur zwei Gesellschaften Daten zur Staatsangehörigkeit rückgemeldet. Die Governikus GmbH & Co. KG gibt an, dass insgesamt 12,14 % der Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen (dabei 6,12 % in verwaltender Tätigkeit sowie 14,01 % im technischen Bereich). Bei den

Bremer Philharmonikern haben insgesamt 24,0 % der Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Frage 4) Falls die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund nicht nach den in Frage 1 genannten Kriterien erfasst wird, werden diese im Rahmen der geplanten anonymisierten Befragung der Beschäftigten erfasst?

Kernverwaltung und Ausgliederung:

Es ist vorgesehen, diese Daten im Rahmen der freiwilligen und anonymen Beschäftigtenbefragung zu erheben.

Magistrat der Stadt Bremerhaven:

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund nach den in Frage 1 genannten Kriterien wird in diesem Jahr im Rahmen der geplanten Beschäftigtenbefragung erfasst.

Frage 5) Aus welchem Grund wird die anonymisierte Befragung der Beschäftigten bis Ende 2023 geplant und unter welchen Voraussetzungen könnte dieser Prozess beschleunigt werden?

Es ist geplant, die Erhebung gegebenenfalls auf andere Diversity Dimensionen auszuweiten und nicht nur auf die Erhebung des Merkmals Migrationshintergrund zu beschränken. Sowohl eine mögliche Neukonzeption als auch die Planung und Durchführung binden erhebliche personelle Ressourcen, die zur Zeit prioritär in anderen Aufgabenbereichen gebunden sind. Darüber hinaus haben die beteiligten Stellen beim Senator für Finanzen mit der Planung der Umfrage bereits begonnen. Der Senator für Finanzen plant allerdings, mit dem selben Qualitätsanspruch wie bei der anonymisierten Befragung von 2013 vorzugehen und geht daher davon aus, dass das Jahr 2023 ein realistischer Zeitraum zur Durchführung, Analyse und Veröffentlichung der Befragung ist.

Frage 6) In welchem Umfang und an welchen Stellen werden derzeit anonymisierte Bewerbungsverfahren für Stellen im öffentlichen Dienst angewendet?

Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden derzeit in den Ressorts und Dienststellen, ebenso im Magistrat Bremerhaven nicht durchgeführt. In einigen Dienststellen wird jedoch darauf hingewiesen, dass kein Foto beizufügen ist.

Frage 7) Wie werden die nach dem AGG zu schaffenden Beschwerdestellen geschult und unter den Beschäftigten bekannt gemacht und werden externe Beschwerdeberechtigte wie Bewerber:innen ebenfalls auf diese Stellen hingewiesen?

Die zuständigen Mitarbeitenden in den Beschwerdestellen der Ressorts sind durch Workshops und Seminare zu dem Thema Antidiskriminierung und zu den Aufgaben einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG geschult worden. Für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der bremischen Verwaltung werden durch den Senator für Finanzen darüber hinaus regelmäßig Schulungen zu diesem Themenbereich angeboten.

Mit dem Rundschreiben Nr. 01/2019 der Senatorin für Finanzen mit dem Titel: „In Fällen von Diskriminierung – Unterstützung von Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ sind alle Dienststellen und Schulen ausführlich u.a. auch über die Beschwerdestellen in den Ressorts informiert worden. Die Ressorts sind gehalten, diese Information in geeigneter Form (z.B. auf ihrer Homepage) für Beschäftigte und externe Beschwerdeberechtigte zu veröffentlichen.

Magistrat der Stadt Bremerhaven:

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie die städtischen Gesellschaften gewährleisten seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für ihre Beschäftigten die Möglichkeit des Beschwerderechts gemäß § 13 AGG. Die zuständige Beschwerdestelle für die Organisationseinheiten des Magistrats ist die Magistratskanzlei (Ideen- und Beschwerdestelle).

Es wurden für alle Führungskräfte verpflichtende Schulungsveranstaltungen gemäß § 12 AGG durchgeführt. Alle neu Beschäftigten bekommen zu Beginn ihrer Tätigkeit ein entsprechendes AGG-Merkblatt ausgehändigt. Darüber hinaus gibt ihnen ein Handbuch, welches parallel auch im Intranet zur Verfügung steht, einen Überblick über die wichtigsten Themenbereiche und Ansprechpersonen, die für sie von Bedeutung sein können. Darin wird auch auf den Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verwiesen und darüber informiert, dass für Beschwerden nach dem AGG in der Verwaltung die Beschwerdestelle in der Magistratskanzlei zuständig.

Frage 8) Wie werden die Angebote von Antidiskriminierungsberatungsstellen wie ADA und ADE den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bekannt gemacht?

Die Angebote von Antidiskriminierungsberatungsstellen werden den Beschäftigten in vielfältiger Weise bekannt gemacht. Beschäftigte, ebenso wie externe Beschwerdeberechtigte, können Informationen über die Homepage www.antidiskriminierung.bremen.de, über Informationsflyer der Beratungsstellen im Netzwerk gegen Diskriminierung, telefonisch auf Anfrage durch das Bürgertelefon Bremen, über das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen, über das Intranet (OPOS/ Regis) und durch Aushänge erhalten. In einigen Dienststellen wird neu eingestellten Beschäftigten entsprechendes Informationsmaterial bei Aufnahme ihrer Tätigkeit ausgehändigt.

Ferner verweisen die Beschwerdestellen nach § 13 AGG bei Bedarf im Einzelfall auf die Beratungsmöglichkeiten durch Antidiskriminierungsberatungsstellen wie ADA und ADE.

Darüber hinaus wird in Schulungen zum Thema Antidiskriminierung und AGG, die im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Senators für Finanzen stattfinden, auf die Angebote hingewiesen.

Frage 9) Sieht der Senat den Bedarf zur Schaffung von Antirassismusbeauftragten in den Behörden analog zu den Frauenbeauftragten, an die sich sowohl Mitarbeitende als auch Kund:innen wenden können, wenn sie sich rassistisch diskriminiert fühlen?

Der Senator für Finanzen berät mit den Ressorts über den Bedarf der Schaffung von Antirassismusbeauftragten in den Behörden analog zu den Frauenbeauftragten, an die sich sowohl Mitarbeitende als auch Kund:innen wenden können, wenn sie sich rassistisch diskriminiert fühlen.

Frage 10) Wie beurteilt der Senat die Umbenennung der/des Integrationsbeauftragten in Beauftragte*r gegen Rassismus und für gleiche Teilhabe, den Ausbau der Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen dieser Stelle und wann soll die derzeit nur kommissarisch besetzte Stelle wieder regulär besetzt sein?

Die bisher kommissarisch besetzte Stelle wird Anfang Juli ausgeschrieben. Die Besetzung soll möglichst zum 01.10.2021 erfolgen. Eine Umbenennung ist zunächst nicht beabsichtigt. Es soll allerdings eine Überprüfung der Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen erfolgen.

II Diversität und Antidiskriminierung

Frage 11) Wie werden die Bildungsangebote von AFZ für Führungskräfte und andere Beschäftigte bekannt gemacht und wie werden diese motiviert, daran teilzunehmen?

In dem jährlich herausgegebenen Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen werden alle Seminarangebote zum Themenbereich „Diversity – Vielfalt als Chance“ veröffentlicht. Die Bekanntmachung des Fortbildungsprogramms erfolgt über das Mitarbeiter:innenportal (MIP) und als Druckversion. Darüber hinaus werden die Beschäftigten durch ihre Dienststellen informiert.

In einem sogenannten Ressortgespräch werden vor Erscheinen des neuen Fortbildungsprogramms die zuständigen Personalentwickler:innen bzw. Personalreferent:innen ausführlich über die Angebote (auch im Bereich Diversity) informiert, so dass sie diese Informationen in den Dienststellen weiter geben und darüber hinaus Führungskräfte und Beschäftigte gezielt ansprechen und für eine Teilnahme motivieren können.

Insgesamt genießt das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen ein hohes Ansehen bei den Beschäftigten. Entsprechend hoch ist die Fortbildungsbereitschaft sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeiter:innen, was auch die guten Teilnehmer:innenzahlen belegen. Nicht selten übersteigt die Nachfrage das Angebot, so dass Seminare z.T. zeitnah ein weiteres Mal angeboten werden.

Frage 12) Finden diese Angebote während der Arbeitszeit oder am Wochenende statt?

Die Fortbildungsangebote für Beschäftigte der Verwaltung finden ausschließlich während der Arbeitszeit statt.

Frage 13) Wie und zu welchem Anteil wird der Themenkomplex Diversität in den Studiengängen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung abgebildet?

Der Studiengang Polizeivollzugsdienst verfolgt seiner Konzeption nach einen dezidiert grund- und menschenrechtlichen Ansatz, der sich über die gesamte Dauer des Studiums erstreckt und in Fachtheorie wie Fachpraxis zur Geltung kommt. Die im Kontext des Themenfeldes „Integration/Diversity/Interkulturalität“ relevanten Rechtsgrundlagen (z.B. Grund- und Menschenrechte, Verfassungsrecht, Polizeirecht), aber auch die interkulturellen wie internationalen Bezüge oder aber psychologischen Prozesse und Mechanismen (z.B. soziale Wahrnehmung, Urteilsbildung) sind bereits seit 2006 curricular fest verankert und werden kontinuierlich den aktuellen Bedarfen und Forschungsergebnissen angepasst. D.h., alle Absolventinnen und Absolventen der HfÖV (100%) haben im Rahmen von Pflicht- und Wahlpflichtmodulen eine basale Ausbildung in und Sensibilisierung für Fragen interkultureller Herausforderungen und aktueller Diversity-Maßnahmen durchlaufen.

Beispiele für die Inhalte der Pflicht- und Wahlmodule sind:

„Menschenrechte im interkulturellen Kontext“

„Kriminalität und polizeiliche Arbeit im interkulturellen Kontext“

„Migration, Integration und interkulturelle Kommunikation“

„Yad Vashem“ – Diversity und Antidiskriminierung innerhalb und außerhalb der Polizei

Frage 14) Werden Schulen, Berufsschulen, außerschulische Bildungseinrichtungen, Erwachsenenschulen, die Jugendberufsagentur, die Arbeitsagentur, das Jobcenter oder andere Bildungsträger in der neuen Konzipierung der Kampagne „Du bist der Schlüssel“ miteinbezogen?

Das Ausbildungsreferat des Aus- und Fortbildungszentrums kooperiert intensiv mit den Bremer Schulen, indem z.B. den jeweiligen Abgangsklassen die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im Rahmen von Präsenzveranstaltungen vorgestellt werden. Zudem ist das AFZ

regelmäßig bei Ausbildungsmessen, die in den Schulen oder durch die Arbeitsagentur veranstaltet werden, präsent. Das Ausbildungsreferat hat sich darüber hinaus ein gut funktionierendes Netzwerk zu Institutionen (z.B. Bremer und Bremerhavener Integrationsnetz oder der Pan-Afrikanische Kulturverein e.V.) aufgebaut, in denen sich Menschen mit Migrationsbiografie organisieren, da die Kampagne „Du bist der Schlüssel“ insbesondere auch dazu beitragen sollte, jungen Migrant:innen die dualen Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten bei der Freien Hansestadt Bremen näher zu bringen.

Frage 15) Wie bewertet der Senat die Möglichkeit eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes, das auch ein Verbandsklagerecht vorsieht?

Ein Jahr nach Inkrafttreten des bundesweit ersten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) in Berlin bilanzieren sowohl der Berliner Senat als auch verschiedene unabhängige Antidiskriminierungsverbände, in denen die Beratungsstellen der Antidiskriminierungsarbeit organisiert sind, die Umsetzung des LADG in Berlin. Mit Blick auf die Erfahrungen zum Verbandsklagerecht in Berlin begrüßen die Antidiskriminierungsverbände zwar einhellig die Schaffung rechtlicher Grundlagen zum Verbandsklagerecht im LADG, verweisen jedoch gleichzeitig auf die damit verbundenen hohen Prozesskosten in der konkreten Umsetzung, die dazu führten, dass die Verbände aufgrund der finanziellen Risiken vor Klagen zurückschreckten. Diese und weitere Aspekte der Anwendung rechtlicher Grundlagen des LADG bedürfen einer intensiven Prüfung, die nun auch durch zahlreiche Bundesländer umgesetzt wird. So wurde beispielsweise in Rheinland-Pfalz zur Vorbereitung der Einführung des LADG zunächst ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben.

In Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz haben sich die neuen Koalitionen im Mai darauf geeinigt, ein LADG auf den Weg zu bringen; in Brandenburg, Hamburg, Hessen, Sachsen und Thüringen wird die Einführung eines LADG ebenfalls in Erwägung gezogen. Die Erfahrungen der anderen Länder sollen zunächst ausführlich bewertet werden und dann als Grundlage für die Entscheidungsfindung im Land Bremen dienen.

Frage 16) Wie bewertet der Senat die Möglichkeit eines Partizipationsgesetzes, welches u.a. eine verbindliche Steigerung des Anteils migrantischer Menschen im öffentlichen Dienst anstrebt, ähnlich wie Berlin es tut?

Die Steigerung des Anteils migrantischer Menschen im öffentlichen Dienst wird durch den Senat bereits jetzt angestrebt. Der Senat hat beispielsweise im Januar 2009 die ressortübergreifende Kampagne „Du bist der Schlüssel“ beschlossen. Mit der Kampagne sollen vor allem auch Menschen mit einer Migrationsbiografie für eine Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst gewonnen werden. Die Prüfung, ob ein Partizipationsgesetz in Bremen eingeführt werden soll oder nicht, ist bisher noch nicht erfolgt.

III Einbindung migrantischer Selbstorganisationen

Frage 17) Sieht der Senat die Möglichkeit, Qualifizierungsbedarfe migrantischer Selbstorganisationen zu erfassen und die gewünschten Fortbildungsangebote zu finanzieren?

Die Fortbildungsbedarfe wurden u.a. im Rahmen einer Umfrage unter Migrantenorganisationen ermittelt und der Städtischen Deputation für Soziales, Jugend und Integration am 22.04.2021 vorgestellt.

Die Angebote des Netzwerks Selbsthilfe z.B. zur Beratung und Fortbildung sind offen für alle Interessierten, auch für Migrantenorganisationen.

Darüber hinaus besteht in Bremen seit dem 01.01.2021 das Modellprojekt House of Resources, das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert wird. Das Projekt sieht die Fortbildung, Qualifizierung und Finanzierung von migrantischen Organisationen als ein wichtiges Ziel.

Frage 18) Wurden externe Expert:innen der Antidiskriminierungsarbeit in der Konzeption der Maßnahmen involviert, wie zum Beispiel die Beratungsstellen ADA und ADE oder wurde migrantisch situiertes Wissen anderweitig herangezogen? Wenn nicht, plant der Senat diese in Zukunft zu involvieren?

Im Rahmen der Beteiligungsprozesse zur Landesantidiskriminierungsstelle und zum Rahmenplan gesellschaftliche Teilhabe und Diversity wurden die genannten Akteure sowie andere Migrantenorganisationen unmittelbar beteiligt. Deren Expertise sind in die Konzeptentwicklungen eingeflossen. Für das Diversity Management Konzept der FHB wurde die Expertise aus unterschiedlichen Quellen eingeholt und bei der Entwicklung der Maßnahmen berücksichtigt. Unter anderen wurde auch der Bremer Rat für Integration einbezogen. Migrantisch situiertes Wissen wird darüber hinaus auch über die fachlichen und biographischen Expertisen und Netzwerke der Referent:innen für Diversity Management kontinuierlich in die Umsetzung der Diversity-Management Ansätze eingebracht.

Frage 19) Wie beurteilt der Senat die Einrichtung eines Beirats aus zivilgesellschaftlichen und/oder betroffenen Akteur:innen, der die ressortübergreifende Diversity-Kommission für den bremischen öffentlichen Dienst begleitet und zu Rate gezogen werden kann?

Der Austausch mit und die systematische Einbeziehung der Expertisen von Verbänden, Interessensvertretungen und betroffenen Akteur:innen ist für die gelungene Umsetzung einer Diversity-Strategie unerlässlich. Bei der Planung des Partizipationsprozesses im Rahmen

der Umsetzung des Diversity-Management-Konzeptes des Bremer Senats wird deshalb intensiv geprüft, an welchen ausgewählten Stellen des Prozesses und in welcher Form, ggf. durch die Einrichtung eines Beirats, die Einbindung dieser Akteure am besten systematisiert werden kann.

Frage 20) Hat der Senat in Erwägung gezogen, den Bremer Rat für Integration oder andere Vertreter*innen migrantischer Interessen in die Kommission einzuladen, wie die ZGF und der Landesbehindertenbeauftragte eingeladen wurden, und wie stellt sich die Repräsentation vom LGTBIQ*-Belangen in der Kommission dar?

Die konkrete Besetzung der Kommission ist derzeit in Planung. Dabei ist zum einen die Abbildung der Bremer Beauftragten-Struktur ein Ziel, ebenso wie die Einbindung des Referates des Migrations- und Integrationsbeauftragten. Um die Berücksichtigung sämtlicher Diversity-Perspektiven und -Dimensionen einschließlich der LGTBIQ*-Belange vollumfänglich sicherzustellen, ist es darüber hinaus wesentlich, zivilgesellschaftliche Organisationen und Vertreter:innen migrantischer Interessen ebenfalls in den Gesamtprozess in geeigneter Weise einzubinden (siehe Frage 19). Ob hierfür die Kommission oder andere Strukturen am wirkungsvollsten sind, wird derzeit geprüft.

Frage 21) Erwägt der Senat die Einbeziehung weiterer externer Berater*innen bei der Entwicklung konkreter Diversity-Formate und -Maßnahmen?

Für wirkungsvolle und gelungene Formate und Maßnahmen im Kontext Diversity ist es wesentlich auch externe Expertise einzubeziehen bzw. darauf zurückzugreifen. Bei Entwicklung und Konzeptionierung werden externe Expertisen und Perspektiven von den internen Referent:innen deshalb grundsätzlich mit aufgenommen. Sofern darüber hinaus Beratungsbedarf besteht, werden externe Berater:innen und Organisationen auch direkt an Entwicklung und Konzeptionierung beteiligt. Mit der Durchführung von Fortbildungen werden neben den internen Dozent:innen regelmäßig auch externe Referent:innen beauftragt und/oder ergänzend zu spezifischen Fragestellungen eingeladen.

Frage 22) Wie bewertet der Senat die vom Bremer Rat für Integration geforderten Nachbesserungen hinsichtlich der Partizipation, der Begriffsbestimmungen, der Konkretisierung der Maßnahmen und der Erfolgsmessung vorzunehmen?

Bei der Entwicklung des Diversity Konzepts des Bremer Senats wurde u.a. auch der Bremer Rat für Integration im Rahmen von Expert:innengesprächen beteiligt (siehe dazu auch Frage 18). Die in diesem Zusammenhang vom Bremer Rat für Integration vorgebrachten inhaltlichen Anregungen wurden berücksichtigt und soweit wie möglich in das Konzept eingearbeitet. Eine konkrete Stellungnahme vom Bremer Rat für Integration mit ggf. umfassenderen

Nachbesserungsforderungen zu Partizipation, Begriffsbestimmungen, Konkretisierung von Maßnahmen und Erfolgsmessung ist dem Senator für Finanzen nicht zugegangen.

Soweit sich die Frage auf das Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity bezieht, werden die Empfehlungen des Bremer Rates für Integration in die weitere Konzepterstellung berücksichtigt. Eine Beschlussfassung durch den Senat wird voraussichtlich im Oktober 2021 erfolgen.

Eine Übersicht zur Beantwortung der Fragen 1 und 2 ist als Anlage beigefügt.

Beschlussempfehlung:

Anlage(n):

1. Anlage zu Frage 1 und 2 Brhv