

## **Mitteilung des Senats vom 8. Juli 2020**

### **Wird eine Landesantidiskriminierungsstelle in Bremen benötigt?**

Die Fraktion der CDU hat unter Drucksache 20/385 eine Kleine Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Kleine Anfrage wie folgt:

1. Welchen Inhalt hat der Beschluss des Senats aus dem Jahr 2012 zur Antidiskriminierung beziehungsweise zur Einrichtung und Vernetzung von Angeboten gegen Diskriminierung?

Die Drs. 18/694 „Bericht Netzwerk gegen Diskriminierung“ enthält den Beschluss des Senats vom 11. Dezember 2012 und kann auf der Website des Transparenzportals abgerufen werden: <https://www.transparenz.bremen.de/dokument/bremen55.c.10831.de>

2. Welche und wie viele Anlauf- und Beratungsstellen von öffentlichen und privaten Trägern, die sich mit dem Thema „Diskriminierung“ befassen, gibt es aktuell im Land Bremen? Wie sind diese Stellen miteinander vernetzt?

Die Beantwortung der Frage 2 wurde inhaltlich differenziert mit dem Ziel der Erstellung einer Übersicht der Anlauf- und Beratungsstellen im Land Bremen, die sich mit dem Thema Diskriminierung befassen (Frage 2.1) und der Darstellung der Vernetzung bestehender Angebote (Frage 2.2).

Zu Frage 2.1: Welche und wie viele Anlauf- und Beratungsstellen von öffentlichen und privaten Trägern, die sich mit dem Thema „Diskriminierung“ befassen, gibt es aktuell im Land Bremen?

Die bestehenden Angebote lassen sich in drei Bereiche kategorisieren:

Als qualifizierte Antidiskriminierungsberatung im Sinne der Standards des bundesweit agierenden Antidiskriminierungsverbands Deutschland e. V. (advd) sind anzuführen:

- a) Projekt „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA) und die
- b) Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (ADE)

Im weiteren Sinne der Antidiskriminierungsberatung sind tätig:

- a) Arbeitnehmerkammer Bremen
- b) Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
- c) Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen (LBB)
- d) Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e. V.
- e) SelbstBestimmt Leben e. V.

- f) Trans Recht e. V.
- g) Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, Ombudsstelle im Referat „Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte“

Mit großen inhaltlichen Schnittmengen versehen, aber vom Selbstverständnis her nicht als qualifizierte Antidiskriminierungsberatung verortet, ist das Projekt „soliport“ (Träger: Lidice Haus gGmbH). Hier liegt der Fokus der Arbeit in dem Handlungsfeld Bekämpfung von Rechtsextremismus, wobei der genauere Schwerpunkt auf Beratung für Betroffene psychischer und physischer (rechter) Gewalt liegt. Die Arbeit in diesem spezialisierten Handlungsfeld orientiert sich an den Standards des bundesweit agierenden „Verbands der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt e. V. (VBRG).

Vor dem Hintergrund dieser thematischen Spezialisierung gibt es zwei verschiedene institutionalisierte Netzwerke auf Landesebene, „Netzwerk gegen Diskriminierung“ und „Netzwerk gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit“, in denen der fachliche Austausch der Beratungsangebote sichergestellt wird. Die oben aufgezeigte inhaltliche Differenzierung der Beratungsangebote im Handlungsfeld der Antidiskriminierungsberatung verdeutlicht die große Spannweite bestehender Angebote der Beratung gegen jegliche Art von Diskriminierung, zwischen einer Kern- und Querschnittsaufgabe, die neben hauptamtlichen Beschäftigten auch Ehrenamtliche umfasst. Vor diesem Hintergrund ist auch die Frage bezüglich der Kapazitäten, Kontinuität und Qualitätssicherung der Angebote zu bewerten.

Im nachfolgenden eine Übersicht der Anlauf- und Beratungsstellen im Land

1.	Projekt „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA) und das Projekt „Antidiskriminierungsberatung und Empowerment für Arbeitnehmer_innen“ / Träger*in beider Projekte: Arbeit und Leben Bremen e.V.	Gemeinnützige Körperschaft des privaten Rechts (Verein)
2.	Arbeitnehmerkammer Bremen	Körperschaft des öffentlichen Rechts
3.	Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (ADE) / Universität Bremen	Körperschaft des öffentlichen Rechts
4.	Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)	Landesbehörde
5.	Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen (LBB)	Landesbehörde
6.	Rat & Tat-Zentrum für queeres Leben e. V.	Gemeinnützige Körperschaft des privaten Rechts (Verein)
7.	Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, Referat 07 „Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte“ – Ombudsstelle	Landesbehörde
8.	SelbstBestimmt Leben e. V.	Gemeinnützige Körperschaft des privaten Rechts (Verein)
9.	Projekt „soliport“/Träger*in: Lidice Haus gGmbH	Gemeinnützige Körperschaft des privaten Rechts (gGmbH)
10.	Trans Recht e.V.	Körperschaft des privaten Rechts (Verein)

Mit Stand vom 8. Juni 2020 gehören dem Bremer „Netzwerk gegen Diskriminierung“ die in der Tabelle aufgeführten Einrichtungen 1 bis 9 und die Senioren Vertretung Bremen. Im Aufnahmeverfahren in das Netzwerk befinden sich die Einrichtungen Trans Recht e. V. und das Projekt „Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung“ (MoBA).

Zu Frage 2.2: Wie sind diese Stellen miteinander vernetzt?

Die Einrichtungen der Antidiskriminierungsarbeit sind im Bundesland Bremen in zwei institutionalisierten Netzwerken miteinander im fachlichen Austausch:

- Netzwerk gegen Diskriminierung
- Netzwerk gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit des Demokratiezentrum Land Bremen

Das Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung basiert auf einem Senatsbeschluss aus dem Jahr 2012, nachdem das Land Bremen die Absichtserklärung „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzeichnet hatte. Neben einer Antidiskriminierungsberatung im engeren Sinne, sind Institutionen, Projekte und Initiativen im Netzwerk vertreten, die eine Erstberatung im Antidiskriminierungsbereich anbieten und Ratsuchende, die sich diskriminiert fühlen, an dafür jeweils spezialisierte Beratungsstellen weiterverweisen. Das Netzwerk gegen Diskriminierung hat zum Ziel, den Austausch der Akteurinnen/Akteure untereinander zu unterstützen, die Zusammenarbeit zu fördern, eine Sensibilität für unterschiedliche Diskriminierungsformen und mehrdimensionalen Diskriminierungen sowie das Wissen um Handlungsmöglichkeiten auszubauen und die Verweispraxis im Antidiskriminierungsbereich zu verbessern. Außerdem betreibt das Netzwerk Öffentlichkeitsarbeit, erstellt Handreichungen, organisiert Qualifizierungsmaßnahmen und steht im Austausch mit politischen Vertreterinnen/Vertretern. Die Treffen des Netzwerkes finden quartalsweise statt und werden durch die Koordinationsstelle des Netzwerkes organisiert.

Das Netzwerk gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit des Demokratiezentrum Land Bremen setzt sich mit den verschiedenen Ausprägungen des Rechtsextremismus und den damit verbundenen mehrdimensionalen Einstellungsmustern und Abwertungsmechanismen im Land Bremen auseinander. Gesellschaftliche, regionale und individuelle Entwicklungen, die zu einer Verfestigung rechtsextremer Ideologien und steigender Gewaltakzeptanz beitragen, sollen identifiziert und ihnen präventiv begegnet werden. Eine der zentralen Zielsetzungen ist dabei der interdisziplinäre Fachaustausch. Übergreifende Problemstellungen sollen gemeinsam eruiert und ausgewertet werden sowie praxisnahe Informationen die Möglichkeit bieten, gemeinsam aktiv zu werden. Weitere Aktivitäten umfassen Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungen und Fachveranstaltungen.

Die Treffen des Netzwerkes finden quartalsweise statt. Das Netzwerk setzt sich aus zivilgesellschaftlichen, staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen sowie Praktikerinnen/Praktikern zusammen, die in ihrer Arbeitspraxis einen fachlichen Bezug zum Themenfeld Rechtsextremismus und Abwertungsmechanismen aufweisen. Die Mitglieder nehmen regelmäßig und aktiv an den Netzwerktreffen teil. Die Koordinationsstelle Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit organisiert die mindestens zwei Mal im Jahr stattfindenden Netzwerktreffen, jeweils im Tandem mit einem Mitglied.

Da jeder Mensch in sich verschiedenste Merkmale vereint und somit vielfältigsten Gruppenzugehörigkeiten zuzuordnen ist, sind auch die Formen der Diskriminierung nicht immer eindeutig einem Merkmal zuzuweisen. Abgesehen davon teilen Personen, die diskriminierend handeln, auch nicht immer mit, aufgrund welches Merkmals sie sich diskriminierend verhalten. Vor diesem Hintergrund stellt eine gute Vernetzung der Beraterinnen/Berater der Antidiskriminierungsarbeit einen zentralen Baustein erfolgreicher und somit auch

qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit dar. Die Vielfalt möglicher Identitätszugehörigkeiten der Ratsuchenden in den Beratungsstellen belegt wie anspruchsvoll dieser Prozess sein kann und erfordert, neben dem Austausch in den oben benannten formalisierten Netzwerken, die hochgradige Bereitschaft der Akteurinnen/Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit je nach Bedarfslage im Beratungsfall die entsprechend richtige Vernetzung mit sachkundigen Einrichtungen zu suchen.

3. Welche dieser Stellen gehören dem Bremer „Netzwerk gegen Diskriminierung“ an?

Mit Stand vom 8. Juni 2020 gehören dem Bremer „Netzwerk gegen Diskriminierung“ die in der Tabelle aufgeführten Einrichtungen 1 bis 9 auf Seite 5 und die Seniorenvertretung Bremen an. Im Aufnahmeverfahren in das Netzwerk befinden sich die Einrichtungen Trans Recht e. V. und das Projekt „Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung“ (MoBA).

4. Aufgrund welcher Rechtsgrundlage arbeiten diese Einrichtungen und welche Befugnisse ergeben sich aus der Rechtsgrundlage? Welche Unterstützungsmöglichkeiten bieten die einzelnen Einrichtungen konkret an?
5. Welche Aufgaben haben die einzelnen Einrichtungen konkret?
6. Mit welchen Teilbereichen der Diskriminierung, Alter, Geschlecht, Aussehen, Herkunft et cetera, befassen sich die einzelnen Einrichtungen?

Fragen 4 bis 6 werden zusammen beantwortet.

Im Folgenden wird eine Übersicht zu den

- a) Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnissen,
- b) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen
- c) sowie den Teilbereichen der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen der Mitglieder im Netzwerk gegen Diskriminierung gegeben.

Projekt „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA)/Träger: Arbeit und Leben Bremen e. V.

Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Im Zeitraum 2012 bis 2018 hat das ADA-Projekt alle Diskriminierungsmerkmale für Ratsuchende abgedeckt. Mit Beginn der Förderung durch den Landes-ESF ab dem Jahr 2020 ist die Arbeit des Projektes ausschließlich auf Diskriminierung im Kontext von Erwerbstätigkeit/Arbeit fokussiert worden.

Die Antidiskriminierungsberatung bei ADA ist kostenlos, vertraulich, unabhängig und parteilich an der Seite der Betroffenen. Die Beratung dient der psychosozialen Stabilisierung der Betroffenen und der Entwicklung von Handlungsstrategien. Bei Bedarf wird die Beratung in Kooperation mit Anwältinnen/Anwälten und Psychologinnen/Psychologen sowie den im Netzwerk gegen Diskriminierung vertretenen weiteren Anlaufstellen umgesetzt. Alle Beraterinnen/Berater bei ADA haben eine Ausbildung als Antidiskriminierungsberaterin/Antidiskriminierungsberater beim Antidiskriminierungsverband Deutschland absolviert oder befinden sich aktuell in Ausbildung. Das ADA-Projekt ist im Bundesverband der Antidiskriminierungsberatungsstellen advd vertreten.

Als Grundlagen der Arbeit dienen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Außerdem orientiert sich das Projekt an der Landesverfassung und verschiedenen Landesgesetzen wie dem LGG sowie den verschiedenen Aktionsplänen wie zum Beispiel dem Aktionsplan gegen Homo-, Trans und Interphobie oder dem Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Behindertenrechtskonvention.

Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information, Veranstaltungen und Fortbildungen.

#### Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Das ADA-Projekt berät horizontal zu allen Diskriminierungsdimensionen, dabei ist der Fokus auf Diskriminierungsfälle im Handlungsfeld Arbeitsmarkt begrenzt.

Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (ADE)/Universität Bremen

#### Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Die ADE ist eine Beratungs- und Fachstelle zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplatz.

Die ADE hat folgenden Zuständigkeitsbereich:

- Angehörige der Universität (Studierende, Beschäftigte, Auszubildende),
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Kernverwaltung des Öffentlichen Dienstes Bremen (Beschäftigte, Auszubildende) sowie
- seit Anfang 2020 die Hochschulen im Land Bremen (Studierende, Beschäftigte, Auszubildende).

Die ADE ist eine Einrichtung der Universität Bremen mit Leistungsverträgen zwischen der Universität, den Hochschulen Bremens und dem Senator für Finanzen. Der rechtliche Handlungsrahmen im Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Arbeits- und Studienplatz ergibt sich aus dem Arbeits- und Dienstrecht, dem AGG und der Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung des Öffentlichen Dienstes Bremens sowie der Dienstanweisung des Öffentlichen Dienstes zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

#### Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information, Veranstaltungen und Fortbildungen.

#### Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Die Arbeitsstelle berät horizontal zu allen Diskriminierungsdimensionen nach dem AGG sowie zu Mobbing und Gewalt. Allerdings bezieht sich die Beratung nur auf Vorfälle aus dem Kontext Universität, Hochschulen und Kernverwaltung des Öffentlichen Dienstes Bremen.

#### Arbeitnehmerkammer Bremen

#### Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

(1) Die Arbeitnehmerkammer Bremen berät ihre Mitglieder in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten. Rechtsgrundlagen hierfür sind das Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen sowie die Satzung der Arbeitnehmerkammer. Der Umfang der Beratung ergibt sich aus § 2 Absatz 1 ArbStG in Verbindung mit § 2 Absatz 3 Nr. 1 der Satzung.

(2) Des Weiteren bietet die Kammer im Auftrage des Landes Bremen die Öffentliche Rechtsberatung an. In der Öffentlichen Rechtsberatung wird eine Beratung in allen Rechtsgebieten angeboten. Das Beratungsangebot steht allen Bürgerinnen/Bürger mit geringem Einkommen zur Verfügung. Rechtsgrundlage ist das Gesetz über öffentliche Rechtsberatung in der Freien Hansestadt Bremen. Der Umfang der Beratung ergibt sich aus § 2 Absatz 1 ÖRB-Gesetz.

#### a) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Beide Beratungsangebote sind rein rechtliche und vorprozessuale Beratungsangebote. Eine Vertretung vor Gericht findet nicht statt. Die Aufgabe der

Rechtsberatung der Kammer ist die Wahrnehmung und Förderung des Gesamtinteresses der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Land Bremen.

Die Aufgabe der Öffentlichen Rechtsberatung ist Ausfluss der Sicherstellung des rechtlichen Gehörs von Bürgerinnen und Bürger, die über ein geringes Einkommen verfügen.

b) Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Das Angebot der Rechtsberatung unterscheidet nicht zwischen den Teilbereichen der Diskriminierung. Es handelt sich um eine rein rechtliche Beratung, die entweder im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben des Ratsuchenden steht oder im Rahmen der Öffentlichen Rechtsberatung im Zusammenhang mit einem anderen rechtlichen Problem liegt. Diskriminierungsfragen werden im Rahmen der Rechtsberatung ebenfalls beraten, sofern es sich um rechtliche Fragestellungen handelt.

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

a) Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Die Aufgaben der ZGF sind im Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau vom 30. Dezember 1980 verankert.

Des Weiteren legt das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) Aufgaben der ZGF fest, die sich auf die Frauenförderung im Öffentlichen Dienst beziehen. Die ZGF ist somit Ansprechpartnerin im Sinne einer Ombudsstelle für Benachteiligungen aufgrund des weiblichen Geschlechts in Bremen und Bremerhaven. Sie kann im Auftrag der Betroffenen Organisationen und Arbeitgeber ansprechen und um Stellungnahmen zu den vorgebrachten Beschwerden zur Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bitten. Sie ist ebenfalls eine wichtige Ansprechpartnerin für die Frauenbeauftragten in den Dienststellen.

Seit dem Senatsbeschluss zum Umgang mit sexistischer Werbung ist die ZGF auch Beschwerdestelle zu diesem Sachverhalt. Sie prüft die Beschwerden anhand der Kriterien des Werberates gegen diskriminierende Werbung und sorgt gegebenenfalls mit der Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Stadtentwicklung, Mobilität und Wohnungsbau für die Entfernung von Werbemotiven, sofern sie sich auf öffentlichen Flächen befinden.

b) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Die ZGF hat 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.“ (Aus dem Errichtungsgesetz § 2). Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information und Begleitung bei Beschwerden wegen Diskriminierung, Veranstaltungen und Fortbildungen.

c) Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Im Fokus der Arbeit der ZGF steht das AGG-Merkmal „Geschlecht“. Die ZGF verfolgt in Zusammenarbeit mit anderen Stellen des Netzwerks gegen Diskriminierung einen intersektionalen Ansatz, befasst sich also mit dem Zusammenspiel von Geschlecht und anderen Diskriminierungsmerkmalen.

Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen

a) Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Die Rechtsgrundlage für die Arbeit der/des Landesbehindertenbeauftragten ergibt sich aus dem Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz. Aufgabe des Landesbehindertenbeauftragten ist es, auf gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens hinzuwirken. Er steht den Bürgerinnen/Bürgern mit und

ohne Behinderung und ihren Verbänden im Sinne einer Ombudsfunktion als Mittlerin/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. Stellt der Landesbehindertenbeauftragte Verstöße gegen das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen fest, beanstandet er dies gegenüber dem zuständigen Träger öffentlicher Gewalt oder dem zuständigen Mitglied des Senats. Der Landesbehindertenbeauftragte kann sich zur Abhilfe auch an den Präsidenten der Bürgerschaft wenden. Dem Landesbehindertenbeauftragten sind die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik sowie die Geschäftsstellen des Landesteilhabebeirats und der Schlichtungsstelle nach dem Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz (BremBG) zugeordnet.

b) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information, Veranstaltungen und Fortbildungen.

c) Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Im Fokus der Arbeit des LBB steht das Merkmal „Behinderung“<sup>1</sup>. Der LBB verfolgt in Zusammenarbeit mit anderen Stellen des Netzwerks gegen Diskriminierung einen intersektionalen Ansatz, da Diskriminierungen neben der Behinderung auch andere Merkmale betreffen können.

Rat & Tat-Zentrum für queeres Leben e. V.

a) Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e. V. bietet psychosoziale Beratung und Informationen für lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*- und inter\*geschlechtliche und queere Menschen, sowie für ihre Angehörigen und Freundinnen/Freunde, Interessierte und Multiplikatorinnen/Multiplikatoren an.

Die zentrale rechtliche Grundlage bildet das AGG. Darüber hinaus ist das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e. V. an der Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans- und Interphobie beteiligt und wird in dem Zusammenhang vom Land Bremen gefördert.

b) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information, Veranstaltungen und Fortbildungen.

c) Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e. V. befasst sich in seiner Arbeit mit Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Orientierung und/oder Identität(en), der Herkunft und des Alters. Zudem sind es Diskriminierungen aufgrund von einer/mehreren chronischen Erkrankung(en), insbesondere HIV/AIDS. Die Beratungsstelle verfolgt einen intersektionalen Ansatz, da die Diskriminierungen häufig mehrdimensional sind.

Projekt „soloport“/Träger Lidice Haus gGmbH

a) Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Das landesweite Angebot von soloport ist fokussiert auf (physische und psychische) Gewalt und richtet sich an Betroffene, ihr soziales Umfeld und Zeuginnen/Zeugen. soloport berät, unterstützt und begleitet Menschen, die bei-

---

<sup>1</sup>In der Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention (Buchstabe e) wird auf den Begriff „Behinderung“ Bezug genommen. Dort wird beschrieben, dass sich das Verständnis von Behinderung ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.



spielsweise aufgrund von Kriterien wie Aussehen, Sprache, Wohnungslosigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Armut oder emanzipatorischer Haltung durch Gewalt angefeindet oder angegriffen werden.

Die Beratungsstellen im Projektverbund des Demokratiezentrum arbeiten auf Grundlage des AGG, dem SGB VIII und den Förderrichtlinien des Bundesprogramms „Demokratie leben“.

b) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information, Veranstaltungen und Fortbildungen.

c) Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Im Fokus der Arbeit von soliport steht das Handlungsfeld der physischen und psychischen „Gewalt“ im Kontext gruppenbezogener Gewalt. soliport verfolgt in Zusammenarbeit mit anderen Stellen des Netzwerks gegen Diskriminierung einen intersektionalen Ansatz, befasst sich also mit dem Zusammenspiel von Gewalt und weiteren Diskriminierungsmerkmalen.

Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, Referat 07 „Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte“ – Ombudsstelle

a) Zielgruppen und Rechtsgrundlagen/Befugnisse

Aufgabe des Referates Integrationspolitik ist es, die gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation zugewandelter und geflüchteter Menschen im Bundesland Bremen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu fördern. Die zentrale rechtliche Grundlage bildet das AGG. Darüber hinaus ist das Referat Integrationspolitik für den Prozess der Erstellung der Integrationskonzepte des Landes Bremen zuständig, in denen die integrationspolitischen Aufgaben des Landes Bremen formuliert werden.

b) Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtungen

Das Angebotsspektrum beinhaltet Beratung und Information sowie Veranstaltungen.

c) Teilbereiche der Beratungsarbeit bei Diskriminierungsfällen

Im Fokus der Arbeit der Ombudsstelle stehen die AGG-Merkmale „ethnische Herkunft“ und „Religionszugehörigkeit“. Das Referat Integrationspolitik verfolgt in Zusammenarbeit mit anderen Stellen des Netzwerks gegen Diskriminierung einen intersektionalen Ansatz, also dem Zusammenspiel von Lebenslagen der Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchteter mit anderen Diskriminierungsmerkmalen.

7. Wie haben sich die einzelnen Einrichtungen in den letzten zehn Jahren qualitativ und quantitativ auch bezüglich der Anzahl der Mitarbeitenden entwickelt?

8. Wie viele Beratungsfälle gab es in den letzten zehn Jahre in den einzelnen Einrichtungen und wie haben sich die Zahlen entwickelt?

Fragen 7 und 8 werden zusammen beantwortet.

Drei Hinweise zu der tabellarischen Übersicht:

Die nachfolgend aufgeführten Stellenanteile der Beschäftigten sind im Sinne sogenannter Vollzeitäquivalente (VZÄ) aufgeführt. Die genannten Stellenanteile der Beschäftigten in VZÄ sind nicht ausschließlich in der Beratung für Diskriminierungsfälle tätig. Beispielsweise im Falle der erhobenen Zahlen der Arbeitsnehmerkammer und des Landesbehindertenbeauftragten ist die Gesamtheit aller Beratungsfälle genannt, ohne die Zahl der Diskriminierungsfälle näher zu spezifizieren.

Vor dem Hintergrund der unter 2. und 3. genannten Aspekte ist sowohl die Vergleichbarkeit der Einrichtungen im Handlungsfeld der Antidiskriminierungsberatung kaum möglich als auch die Anzahl der Beratungsfälle nach den Standards qualifizierter Antidiskriminierungsberatung des advd (siehe hierzu auch die Ausführungen auf Seite 4/Frage 2.1) nicht zu benennen.

## Übersicht zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Beratungseinrichtungen und Beratungsfälle

	Name der Einrichtung	Stellenanteile – VZÄ	Beratungsfälle
1.	Projekt „Antidiskriminierung in der Arbeits (ADA) Träger: Arbeit und Leben Bremen e.V.	Das ADA Projekt hat im Jahr 2009 mit 1,5 Vollzeitstellen begonnen und verfügt mit Stand 2020 über 4,82 Vollzeitstellen.	Die Beratungszahlen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit sind ab 2012 von 25 Beratungen auf 135 Beratungen im Jahr 2018 gestiegen.  In den Jahren 2009 bis 2011 wurden v.a. Seminare und Arbeitskreise durchgeführt, die Beratungsstelle musste erst aufgebaut werden.
2.	Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gew Expertise und Konfliktberatung (ADE) / Unive Bremen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Vollzeitstelle für den Arbeitsbereich der Universität</li> <li>• eine Vollzeitstelle für den öffentlichen Dienst (seit 2014) und</li> <li>• eine Vollzeitstelle für die Hochschulen (seit 2020)</li> </ul> verteilt auf aktuell vier Mitarbeiter*innen.	In den Jahren 2016/ 2017 (letzter Berichtszeitraum) wurden in der ADE 340 Beratungsfälle mit 801 Einzelberatungs- und 111 Gruppenberatungsgesprächen angenommen. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum 517 Ratsuchende beraten. Mindestens in 40 Prozent dieser Beratungen sind Diskriminierungen ein Thema oder der konkrete Anlass für die Beratungsanfrage. Für den Berichtszeitraum 2018/2019 erfolgt gerade die Auswertung der Beratungszahlen, auch hier ist ein weiterer Anstieg zu verzeichnen.
3.	Arbeitnehmerkammer Bremen	Die Arbeitnehmerkammer Bremen beschäftigt in der Rechtsberatung rund 25 Berater*innen. In den letzten fünf Jahren ist die Mitarbeitendenzahl nahezu konstant geblieben.	Zu der rechtlichen Beratung von Diskriminierungsfällen gibt es keine gesonderte Dokumentation. Bei den Beratungsfällen, die alle Bereiche umfassen, ist die Tendenz in den letzten fünf Jahren leicht steigend.
4.	Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)	Die Beschäftigtenzahl der ZGF hat sich von Dez. 2008 mit 12,8 Stellen auf 9,6 Stellen im Dez. 2019 verringert. Es sind nicht alle Stellen mit Beratungsanfragen befasst	400 Beratungskontakte im Jahr 2019, davon viele im Themenfeld Benachteiligung und Diskriminierung.

	Name der Einrichtung	Stellenanteile – VZÄ	Beratungsfälle
5.	Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen	Drei Beschäftigte sind aktuell in der Beratung tätig.	Von den aktuell jährlich 100 Beratungsfällen sind viele im Themenfeld Diskriminierung und Benachteiligung angesiedelt.
6.	Rat & Tat-Zentrum für queeres Leben e.V.	Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. hat sich in den letzten 10 Jahren von 3 Vollzeitstellen zu 6 Teilzeitstellen in der Beratungsstelle entwickelt.	In den letzten 10 Jahren hat es einen deutlichen Anstieg von Beratungsfällen und Begleitung gegeben. Im Jahr 2019 wurden rund 2.000 Begleitungen und Beratungen realisiert.
7.	Projekt „soloport“ / Träger Lidice Haus gGmbH	Keine Angabe	Die Anzahl der Beratungen bei soloport sind seit der Gründung im Jahr 2017 kontinuierlich angestiegen. Insgesamt wurde in ca. 120 Fällen mit teilweise mehreren Ratsuchenden beraten. Im Jahr 2019 wurden durchschnittlich zwanzig Beratungskontakte wöchentlich durchgeführt. In 2020 wurden 41 Personen beraten, 29 dieser Fälle wurden neu begonnen.  Die Mehrzahl der Beratungsfälle umfasst einen intensiven Kontakt, eine Vielzahl an Gesprächsterminen sowie Begleitungen. In ungefähr der Hälfte der Beratungsfälle werden Ratsuchende über lange Zeiträume bis zu mehreren Jahren begleitet.
8.	Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, Referat 07 „Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte“ – Ombudsstelle	Mit ca. 20 Stunden Umfang pro Monat werden pro Jahr 15-20 rechtsexemplarische Beratungsfälle bearbeitet	

9. Inwieweit hält der Senat die Gründung einer Landesantidiskriminierungsstelle im Land Bremen vor dem Hintergrund der bestehenden Einrichtung für notwendig und sinnvoll?
10. Inwiefern bedürfte es nach Einschätzung des Senats dafür einer landesrechtlichen Vorschrift?
11. Welche konkreten Aufgaben soll die Landesantidiskriminierungsstelle haben?
12. Welche Konsequenzen ergeben sich bei der Schaffung einer derartigen Stelle für die bereits vorhandenen Einrichtungen und inwieweit würden diese dann noch benötigt werden?
13. Welche Vorteile ergeben sich aus Sicht des Senats durch die Einrichtungen einer Landesantidiskriminierungsstelle?
14. Wie plant der Senat eine Landesantidiskriminierungsstelle strukturell aufzubauen und bei welcher Behörde sollte sie angesiedelt werden?
15. Welchen Zeitplan verfolgt der Senat bei der Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle?
16. Wie viele Mitarbeiter würden für eine derartige Stelle benötigt werden?

Fragen 9 bis 16 werden zusammen beantwortet.

Der Senat wird bis Ende des Jahres ein Konzept zum Aufbau einer LADS sowie einen Zeit-Maßnahmenkatalog zur Umsetzung, einschließlich der Mittelbedarfe für Personal, vorlegen. Die hier aufgeworfenen Fragen werden mit diesem Konzept beantwortet.

Nachfolgend werden die Gründe für die Einrichtung einer LADS durch den Bremer Senat im Vorgriff stichwortartig skizziert. Aufgrund der Haushaltsnotlage im Land Bremen und dem damit verbundenen strikten Konsolidierungsprozess seit 2011 konnte das Land Bremen die Arbeit im Handlungsfeld der Antidiskriminierungsarbeit nur mit begrenzten Landesmitteln fördern. Ein wesentlicher Teil der Arbeit wird projektfianziert. Vor diesem Hintergrund bestehen derzeit Lücken im Diskriminierungsschutz im Land Bremen:

- Ein Teil der Beratungsangebote für Diskriminierungsfragen wird aus arbeitsmarktpolitischen Programmen (Landes-ESF und Bundesmittel des IQ-Netzwerkes) finanziert, die nur bestimmte gesellschaftliche Teilbereiche, wie den Arbeitsmarkt, erfassen.
- Für Bremerhaven als Kommune gibt es vor Ort kein Angebot, auch für die wichtigen Teilbereiche Bildung und Wohnen existieren keine spezialisierten Beratungsangebote.
- Darüber hinaus fehlt im Bundesland Bremen eine horizontal ausgerichtete und weisungsunabhängige Beratungsstelle als Erstanlaufstelle, die im Anschluss auf die merkmalsbezogenen Beratungsangebote der Einrichtungen im Netzwerk gegen Diskriminierung verweist.
- Die mit einer halben Stelle finanzierte Koordination des Netzwerkes gegen Diskriminierung aus Mittel des IQ-Netzwerkes kann nach Ablauf der Förderperiode nicht fortgesetzt werden.
- Für die weitere Qualitätssicherung der Arbeit im Handlungsfeld Antidiskriminierung fehlen die Mittel für Fortbildungen und Qualifizierungen der Beraterinnen/Berater und zum Einholen wissenschaftlicher Expertisen zum Abbau von Diskriminierung.
- Schließlich kann aktuell ein wichtiger Bereich von Antidiskriminierungsarbeit nicht angemessen umgesetzt werden: Maßnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Bevölkerung für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung durch (präventive) Maßnahmen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten in der Öffentlichkeit um Rassismus, Hate-Speech (in den sozialen Medien), Bildungsgerechtigkeit und der Verstärkung von Armutslagen infolge der Coronapandemie ist der Bremer Senat bestrebt durch den Aufbau einer LADS Lücken im Diskriminierungsschutz im Land Bremen zu beheben.

17. Welche Kosten würden dadurch jährlich für den Bremer Landeshaushalt entstehen?

Für das Jahr 2021 wird überschlägig von einem Mittelbedarf in Höhe von 400 000 Euro (Personal- und Sachkosten) für die LADS ausgegangen, entsprechende Mittel wurden von den Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke im Rahmen der parlamentarischen Beratungen des Haushalt 2021 per Änderungsantrag auf der neu geschaffenen Haushaltsstelle 0451/532 10-3, Landesdiskriminierungsstelle, veranschlagt. Bei der Berechnung der Kostenaufstellung wurde die Erstausrüstung der Berliner LADS mit vier Vollzeit-äquivalenten und Sachkosten als Orientierung zugrunde gelegt. Eine detailliertere Spezifizierung von Personal- und Sachkosten wird im Rahmen der Konzeptentwicklung der Bremer LADS vorgelegt.