

<b>Mitteilung Nr. MIT- AF 36/2024</b>		
zur Anfrage nach § 38 GOSTVV der Stadtverordneten der Fraktion vom <b>Thema:</b>	AF - 36/2024 Schiller Bündnis 90/DIE GRÜNEN + P 21.11.2024 <b>Diskriminierungs-Beschwerdestellen nach § 13 AGG in der Bremerhavener Verwaltung</b>	
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>Ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

### I. Die Anfrage lautet:

Diskriminierung am Arbeitsplatz beeinträchtigt das Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen und beschädigt ihr Vertrauen in ihren Arbeitgeber. Diskriminierung verschlechtert außerdem das Betriebsklima, beeinträchtigt Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und reduziert somit die Leistungsfähigkeit von Teams.

Auch in Bremerhaven herrscht in vielen Bereichen Fachkräftemangel. Um ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen und langfristig halten zu können, muss die Stadt Bremerhaven ihre Attraktivität als Arbeitgeberin erhöhen. Ein wirksamer Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung ist hierbei eine zentrale Maßnahme.

Ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz fördert außerdem Vielfalt im Team. Vielfalt ermöglicht, komplexe Herausforderungen effizient zu meistern, da verschiedene Menschen, die aus verschiedenen Perspektiven auf ein Problem schauen, gemeinsam die besten Lösungen finden.

Seit 2006 verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Diskriminierung am Arbeitsplatz. Seitdem sind Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet, ihre Beschäftigten über das AGG und das Diskriminierungsverbot zu informieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen (§12 AGG), um ihre Beschäftigten vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen. Zudem müssen Beschwerdestellen eingerichtet werden, an die sich die Beschäftigten wenden können, wenn sie sich diskriminiert sehen (§13 AGG).

Wir fragen den Magistrat:

1. Welche Beschwerdestellen nach 13 AGG stehen Mitarbeitenden der Bremerhavener Verwaltung und der Eigenbetriebe der Stadt aktuell zur Verfügung? Für welche Bereiche der Verwaltung bzw. Eigenbetriebe sind diese Stellen jeweils zuständig?
2. Inwiefern sind die Personen, die Beschwerden nach § 13 AGG entgegennehmen,

geschult zu folgenden Themen:

- strukturelle und individuelle Diskriminierung sowie deren intersektionaler Verschränkungen
- rechtliche Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit in der Verwaltung
- Betroffenenerechte Fall-Analyse und -Management
- Datenschutz
- weiterführende Beratungs- und Unterstützungsangebote (z.B. Rechtsberatung) für Betroffene

3. Welches Fortbildungsprogramm zu oben genannten Themen wird den Personen, die Beschwerden nach § 13 AGG entgegennehmen, angeboten?
4. In welcher Regelmäßigkeit und mit welchen Schwerpunkten wird dies in Anspruch genommen?
5. In welchem Umfang sind diese Personen für die Tätigkeit in der Beschwerdestelle nach § 13 AGG freigestellt?
6. Über welche Maßnahmen und Kommunikationswege werden die Beschwerdestellen nach §13 AGG den Mitarbeitenden der Bremerhavener Verwaltung bekannt gemacht (§ 12 Abs. 5 AGG)?
7. Wie viele Berichte von Diskriminierung wurden bei den Beschwerdestellen nach § 13 AGG in der Bremerhavener Verwaltung in den Jahren 2020-2024 eingereicht? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Diskriminierungs-Merkmal nach § 1 AGG.
8. In wie vielen Fällen wurde Diskriminierung aufgrund eines Merkmals berichtet, das nicht in § 1 AGG gelistet ist (z.B. Nationalität, familiäre Sorgeverantwortung)? Wie wurde in diesen Fällen mit dem Bericht verfahren?
9. Wie viele der Berichte beinhalteten sexuelle Belästigung? Bitte aufschlüsseln nach Jahr.
10. Welche Schwerpunkte können aus den bisherigen Diskriminierungs-Berichten abgeleitet werden (z.B. allgemeine diskriminierende Atmosphäre am Arbeitsplatz, Beleidigungen, diskriminierende Zuschreibung von Charaktereigenschaften oder Kompetenzen, Berücksichtigung bei Bewerbungs- oder Beförderungs-Verfahren)? Bitte aufschlüsseln nach Diskriminierungs-Merkmal.
11. Wie lange dauerte in den Jahren 2020-2024 im Schnitt die Bearbeitung von Beschwerden (gemessen vom Tag der Eingang der Beschwerde bis zum Tag des Versands des Abschlussberichts)?
12. Welche Schwerpunkte beinhalteten Maßnahmen, die infolge von AGG-Beschwerden in den Jahren 2020-2024 in der Bremerhavener Verwaltung und den Eigenbetrieben angeordnet wurden? Bitte aufschlüsseln nach Jahr.
13. Welche Handlungsbedarfe leitet der Magistrat aus den bisherigen Beschwerden ab?
14. Wie bewertet der Magistrat aktuell die Sicherheit der Beschäftigten vor Diskriminierung am Arbeitsplatz?

## II. Der Magistrat hat am ... beschlossen, die obige Anfrage wie folgt zu beantworten:

Zu 1.

Der Magistrat verfügt über eine Beschwerdestelle. Die Ideen- und Beschwerde-Stelle ist auch Beschwerdestelle für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ausführliche Informationen stehen allen Mitarbeitenden des Magistrats auch im Intranet zur Verfügung.

Zu 2.

Im Jahr 2007 – mit Einführung der Beschwerdestelle - fand eine ausführliche Schulung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) statt. Ziel war es, das Bewusstsein für Diskriminierung zu stärken und den Mitarbeitenden das notwendige Wissen sowie geeignete Handlungsstrategien an die Hand zu geben. Eine Mitarbeiterin der Ideen- und Beschwerdestelle nimmt seitdem eine zentrale Rolle ein. Sie dient als Anlaufstelle für Anliegen und trägt dazu bei, Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Zu 3. und 4.

Im Magistrat gibt es ein internes Fortbildungsprogramm, über das eine Vielzahl von Schulungsthemen abgebildet wird. Auch Antidiskriminierung und Sensibilisierung spielen hier eine zentrale Rolle. Darüber hinaus steht den Beschäftigten der Bremerhavener Verwaltung auch das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen offen. Auch hier gibt es diverse Angebote im Bereich Diversity Management und Antidiskriminierung. Bei Bedarf können auch Fortbildungen anderer Anbieter in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme von Fortbildungen variiert.

Zu 5.

Die Mitarbeiterin widmet sich der verantwortungsvollen Aufgabe, mögliche Diskriminierungsbeschwerden zu bearbeiten, im Rahmen ihrer regulären Tätigkeit in der Ideen- und Beschwerdestelle.

Zu 6.

Der Magistrat wendet sich gegen jedwede Form der Diskriminierung und Ausgrenzung. Seit 2003 gilt bereits eine entsprechende Dienstvereinbarung ‚Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz‘. Weitere Informationen stehen den Mitarbeitenden im Intranet und im Mitarbeiter:innen-Handbuch zur Verfügung. Diese Ressourcen vermitteln nicht nur praktische Richtlinien, sondern auch die Werte des Magistrats, die auf Respekt, Gleichheit und Offenheit basieren.

Zu 7.

Seit der Einführung der Beschwerdestelle im Jahr 2007 wurde keine einzige Beschwerde nach § 13 AGG eingereicht.

Zu 8. bis 13.

Da bislang keine Beschwerde eingereicht wurde, können hierzu keine Angaben gemacht werden.

Zu 14.

Dem Magistrat der Stadt Bremerhaven ist die Sicherheit aller Beschäftigten vor Diskriminierung am Arbeitsplatz äußerst wichtig. Der Magistrat als Arbeitgeber wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und Ausgrenzung. Seit 2007 gab es keine Beschwerden in diesem Bereich, was zeigt, dass Vielfalt, Toleranz und ein respektvolles Miteinander als Werte fest im

Arbeitsalltag der Bremerhavener Verwaltung verankert sind.

Grantz  
Oberbürgermeister