

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 31. August 2021**

Aufbau einer Landesantidiskriminierungsstelle im Land Bremen

Der Senat übermittelt der Bremischen Bürgerschaft (Landtag) die Planungen zum Aufbau einer Bremer Landesantidiskriminierungsstelle zur Kenntnis.

Die Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen, SPD und DIE LINKE haben am 16.06.2020 (Drs. 20/445) den Antrag „Planungen zum Aufbau einer Bremer Landesantidiskriminierungsstelle jetzt starten!“ gestellt.

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) hat per Beschluss am 08.-09.07.2020 (PIPr 20/13) den Senat aufgefordert, ein Konzept zum Aufbau einer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) sowie einen Zeit- und Maßnahmenkatalog zur Umsetzung, einschließlich der Mittelbedarfe für Personal, vorzulegen.

Der Senat hat am 14. Juli 2020 vom Beschluss der Bremischen Bürgerschaft Kenntnis genommen und die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport beauftragt zur weiteren Veranlassung die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten.

Darüber hinaus wurde die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport von der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend und Integration am 04. Juni 2020 beauftragt ein Beschwerdemanagement für Geflüchtete in den Erstaufnahmeeinrichtungen (LAsT) einrichten.

Die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration wurde in den Sitzungen am 03.09.2020, 11.02.2021 und am 24.06.2021 über den jeweils aktuellen Stand der Planungen zum Aufbau einer Landesantidiskriminierungsstelle durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport informiert. In der Sitzung vom 24.06.2021 hat die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration den Planungen zugestimmt und die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport gebeten

- mit dem Aufbau einer LADS zu beginnen,
- zum Aufbau der LADS ein Errichtungsgesetz sowie die Anbindung final zu prüfen und
- die dafür notwendigen haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Darüber hinaus bittet die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration um Vorlage des endgültigen Konzeptes der LADS zur nächsten Sitzung am 02.09.2021.

Im Haushalt des Landes stehen wie folgt Mittel als Anschlag zur Verfügung: Titel 0451/532 10-3, Landesantidiskriminierungsstelle, Anschlag 2021: 400.000 €, Anschlag: 2022 ff.: 440.000 € (vorbehaltlich der Beschlussfassung der Bremischen Bürgerschaft über den Haushalt 2022). Diese Mittel setzen den Rahmen für die ab 2022 dauerhaft vorgesehene LADS.

Konzept zur Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) in Bremen

1. Einleitung

Sieben der 16 Bundesländer verfügen über eine eigene Landesantidiskriminierungsstelle. Bei der konkreten Ausgestaltung in den sieben Bundesländern wiederum finden höchst unterschiedliche Konzepte ihre Anwendung. Daher wurde im Zuge einer bundesweiten Recherche nach vorher festgelegten Kriterien die unterschiedliche Ausrichtung und Arbeitsweise der Landesantidiskriminierungsstellen aufbereitet. Mit der nachfolgenden Übersicht soll die jeweils unterschiedliche Ausgestaltung der Landesantidiskriminierungsstellen im Bundesgebiet vorgestellt werden (Kapitel 2 „Ländermodelle LADS“). Eine zusammenfassende Übersicht zu den zentralen Ergebnissen der Recherche findet sich im Kapitel 3 „Zusammenfassung der Länderkonzepte“. Auf Basis der vorangestellten Rechercheergebnisse wird dann im Anschluss eine Empfehlung zum Aufbau einer Bremer LADS im Kapitel 4 „Empfehlung zur Ausgestaltung der LADS im Land Bremen“ abgegeben, der auch einen Zeit- und Maßnahmenplan zur Einrichtung der LADS in Bremen enthält.

Kriterien der Recherche

1. Aufbau und Organisation

- a) Organisatorische Zuordnung / Verortung der Stelle: Ministerielle Arbeitsebene direkt im Ressort angesiedelt, als Stabsstelle oder aber außerhalb der Verwaltung angesiedelt?
- b) Gesetzliche / administrative Verankerung
- c) Ausstattung (Finanzen und Personal)

2. Inhaltliche Arbeit

- a) Aufgaben und Schwerpunkte
- b) Art der Beratung: (horizontal oder Verweisberatung)

- c) Netzwerke: Gibt es einen Verband bzw. eine Vereinigung in dem sich Beratungsstellen vernetzen (sog. Netzwerke gegen Diskriminierung)?
- d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen
- e) Besonderheiten der Landesstelle

2. Konzepte der Landesantidiskriminierungsstellen (LADS) im Bundesgebiet

2.1 Baden-Württemberg

Name: Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg
Einrichtung: 2018

Aufbau und Organisation

a) Organisatorische Zuordnung / Verortung der Stelle

Ministerium für Soziales und Integration, Referat 43 „Interkulturelle Angelegenheiten, Antidiskriminierung“

b) Administrative Verankerung

Geschäftsverteilungsplan (GVP) des Ministeriums für Soziales und Integration

c) Ausstattung (Finanzen und Personal)

- gemäß Haushaltsplan 2020/2021
- Personal:
 - 3 Mitarbeitende: Referatsleitung (0,1 VZ), 2 Referent*innen (2 VZ) und 1 Sachbearbeitungsstelle (0,6 VZ)
- Finanzmittel:
 - Betrieb der Antidiskriminierungsstelle: € 240.000,-
 - Förderung von Antidiskriminierungsberatung im Land: € 300.000,-

Inhaltliche Arbeit

a) Aufgaben und Schwerpunkte

1. Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung.
2. Vernetzung mit staatlichen und nichtstaatlichen Stellen im deutschen und europäischen Kontext.
3. Beratung
 - Erst-Anlaufstelle für Betroffene
 - Weiterleitung an lokale/überregionale Beratungsstellen

4. Aufbau und Betrieb eines landesweiten Netzwerks an Beratungsstellen

- Förderung von acht lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung sowie einer überregionalen Beratungsstelle für Betroffene aus Regionen, in denen noch keine Beratungsstelle angesiedelt ist.

b) Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)

- Verweisberatung, v.a. Verweis auf die oben erwähnten acht dezentralen Beratungsstellen im Land bzw. die dezentrale überregionale Beratungsstelle.

c) Netzwerke

- Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg

d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen

(Keine Besonderheiten)

e) Besonderheiten der Landesstelle

- Gründung/Einrichtung im Jahr 2018. Daher ist ein Teil der aktuellen Aufgaben mit dem Aufbau der Beratungsinfrastruktur im Bundesland verbunden.
- neben der zentralen Anlaufstelle beim Sozialministerium wurden acht lokale Beratungsstellen eingerichtet/ gefördert. Seit 2013 unterstützt das Ministerium für Soziales und Integration den Aufbau lokaler Beratungsstellen sowie eine zentrale Onlineberatungsstelle gegen Diskriminierung, die aus Bundes- und Landesmitteln aufgebaut wird. (letzter Förderaufruf Oktober 2019).
 - Esslingen - Interkulturelles Forum Esslingen e.V.
 - Freiburg - Netzwerk für Gleichbehandlung
 - Friedrichshafen – CJD Bodensee-Oberschwaben
 - Heidelberg - Mosaik Deutschland e.V.
 - Heidelberg - Stadt Heidelberg
 - Karlsruhe - Stadtjugendausschuss Karlsruhe e.V.
 - Mannheim - ADB – Antidiskriminierungsbüro Mannheim e.V.
 - Reutlingen/ Tübingen - adis e.V.
 - Stuttgart - Stadtjugendring Stuttgart e.V., Forum der Kulturen e.V.

2.2 Berlin

Name: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
 Einrichtung: 2007

Aufbau und Organisation

a) Organisatorische Zuordnung

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, Abteilung 6 „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“

b) Administrative Verankerung

Einrichtung durch Senatsbeschluss; GVP der Senatsverwaltung

c) Ausstattung (Finanzen und Personal)

- gemäß Haushaltsplan 2020/2021
- Personal:
 - 39 Mitarbeitende
- Finanzmittel:
 - Gesamtbudget 2020: € 18,38 Mio.
 - davon Fördermaßnahmen: € 15,20 Mio.
 - davon Personal: € 1,78 Mio.
 - davon sächl. Verw.ausg.: € 1,37 Mio.

Inhaltliche Arbeit

a) Aufgaben und Schwerpunkte

1. Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Fachveranstaltungen
 - Bildungsangebote (LADS-Akademie)
 - Förderung von Angeboten freier Träger
2. Strategiearbeit und fachpolitische Aufgaben
 - Stellungnahmen, Gutachten, Berichte
 - Mitwirkung an Gesetzesvorhaben
 - Durchführung von ressort- und bundeslandübergreifenden Projekten
 - Vertretung Berlins in Fachgremien
3. Projektförderung, v.a. in den Bereichen
 - Stärkung der demokratischen Alltagskultur in Bildungseinrichtungen und Sozialräumen

- Abbau von Diskriminierung in den Bereichen
 - Rassismus
 - Homo- und Transphobie
 - Rechtsextremismus
 - Antisemitismus
- Empowerment und Unterstützung Betroffener
- Koordination von Fachnetzwerken (v.a. Netzwerk „Vielfalt und Chancengleichheit“)

b) Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)

- Einzelfallberatung möglich im Anwendungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) durch die Ombudsstelle.
- Für alle anderen Anwendungsbereiche: Verweisberatung – die LADS hilft geeignete Beratungsstellen zu finden.

c) Netzwerke

- Netzwerk „Vielfalt und Chancengleichheit“ - Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene.
Hinweis: Hier wird der besseren Übersicht wegen, lediglich das Netzwerk für den Arbeitsbereich des Referates A – „Rechts- und Ombudsangelegenheiten der Antidiskriminierungspolitik“ dargestellt. Darüber hinaus gibt es 3 weitere Referate (siehe unten) mit den dazugehörigen eigenen (thematischen) Netzwerken.

d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen

- Am 04.06.2020 wurde das Landesantidiskriminierungsgesetz beschlossen - das erste LADG Deutschlands.

e) Besonderheiten der Landesstelle

- Erste (ministerielle) LADS im Bundesgebiet, wurde anlässlich der Einführung des AGG im Jahr 2006 gegründet.
- Die Abteilung Antidiskriminierung in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung verfügt über 4 Referate:
 - 1.) Referat A – „Rechts- und Ombudsangelegenheiten der Antidiskriminierungspolitik“ / Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten der Antidiskriminierungspolitik und des Antidiskriminierungsrechts.
 - 2.) Referat B – „LSBTI“ / Bearbeitung von Grundsatz- und handlungsfeldbezogenen Angelegenheiten der sexuellen Identität.
 - 3.) Referat C - „Diversity und Chancengleichheit“ / Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten der Diversitypolitik.
 - 4.) Referat D - „Demokratieförderung und Prävention“ / Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten der Radikalisierungsprävention und der Stärkung demokratischer Alltagskultur.
 - 5.)

2.3 Brandenburg

Name: Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung
Einrichtung: 2017

Aufbau und Organisation

a) Organisatorische Zuordnung

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz, Referat 22 Familienpolitik, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen

b) Administrative Verankerung

- GVP des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
- Beschluss des Landtags Brandenburg vom 13.12.2017 („Diskriminierung verhindern und eine Kultur der Wertschätzung und Vielfalt fördern!“, Drs. 6/7700-B)

c) Ausstattung (Finanzen und Personal)

- gemäß Haushaltsplan 2019/2020
- Personal: 1 Stelle
- Finanzmittel:
 - keine eigenen veranschlagten Mittel
 - Betrieb der Antidiskriminierungsstelle wird aus dem allgemeinen Budget des Ministeriums gedeckt
 - einmalige Projekte können finanziert werden durch
 - Lottomittel
 - im Rahmen von haushaltsgesetzlichen Deckungsfähigkeiten oder (Nach-)Bewilligungen

Inhaltliche Arbeit

a) Aufgaben und Schwerpunkte

1. Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

- „Besonderes Anliegen [...] ist es, dass diskriminierendes bzw. benachteiligendes Verhalten oder Handeln als solches erkannt und beendet wird. Handelnde Institutionen sollen im Hinblick auf möglicherweise benachteiligendes Verhalten sensibilisiert werden.“

2. Netzwerkarbeit und Projektförderung

- Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den LADS der Länder, Gremien, NGO's und Zivilgesellschaft
- Unterstützung der Vernetzung von Selbsthilfeorganisationen und Betroffenenverbänden
- Förderung von Projekten zur Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit

3. Beratung (auch Einzelfallberatung)

4. Strategiearbeit und fachpolitische Aufgaben

- Entwicklung von Konzepten gegen strukturelle Diskriminierung
- Prüfung von einschlägigen rechtlichen Initiativen auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene
- Fachpolitische Stellungnahmen und Voten für Bundesrat und Fachministerkonferenzen

b) Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)

- Verweis- und Einzelfallberatung

c) Netzwerke

- Laut Homepage „Zusammenarbeit mit [...] Netzwerken“ allerdings keine namentliche Nennung bestimmter Netzwerke.

d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen

Keine

e) Besonderheiten der Landesstelle

Keine

2.4 Hessen

Name: Stabstelle Antidiskriminierung

Einrichtung: 2015

Aufbau und Organisation

a) Organisatorische Zuordnung

Ministerium für Soziales und Integration, Stabstelle zur Staatssekretärin

b) Administrative Verankerung

- GVP des Ministeriums für Soziales und Integration

c) Ausstattung (Finanzen und Personal)

- gemäß Haushaltsplan 2020/2021
- Personal:
 - 4 Stellen

- Finanzmittel:
 - Fördermaßnahmen: € 800.000,-
 - Betrieb der Antidiskriminierungsstelle: Aus dem allgemeinem Budget des Ministeriums

Inhaltliche Arbeit

a) Aufgaben und Schwerpunkte

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. Prävention und Sensibilisierung
3. Netzwerkarbeit
4. Beratung
 - Grundsätzliche Informationen zum AGG
 - Ersteinschätzung zu potentiellen Diskriminierungsfällen
 - Weitervermittlung an spezialisierte Ansprechpartner*innen

b) Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)

- Erst- und Verweisberatung
- keine Einzelfallberatung

c) Netzwerke

- Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen
- Beratungsnetzwerk Hessen/Opferberatungsstelle

d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen

- Seit Oktober 2018 unterstützt die Hessische Landesregierung regionale Antidiskriminierungsnetzwerke in Nord- und Mittelhessen sowie im Rhein-Main-Gebiet
- 2020 – Ausschreibung Mittel: ein neues Netzwerk für die Region Rhein-Main installieren - Kooperation von unabhängigen Organisationen (Lernprozesse anstoßen, Austausch, Informationen)

e) Besonderheiten der Landesstelle

Keine

2.5 Rheinland-Pfalz

Name: Landesantidiskriminierungsstelle

Einrichtung: 2012

Aufbau und Organisation

a) Organisatorische Zuordnung

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz / Abteilung Familie, Fachreferat 735 „Antidiskriminierung und Vielfalt – Landesantidiskriminierungsstelle“

b) Administrative Verankerung

- GVP des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

c) Ausstattung (Finanzen und Personal)

- 2 Mitarbeitende (Referatsleitung Vollzeit & Sachbearbeitung 0,75 Stellenanteil)

Inhaltliche Arbeit

a) Aufgaben und Schwerpunkte

Zentrale LADS für das ganze Bundesland.

- (1) Umsetzung des horizontalen Ansatzes, zentrale Anlaufstelle (positive Gestaltung von Vielfalt und Weiterleitungsberatung),
- (2) Informations- und Aufklärungsarbeit sowie Vernetzung („Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“ sowie Runder Tisch „Antidiskriminierung und Vielfalt für staatliche Stellen“),
- (3) Federführung bei Strategie Vielfalt der rheinland-pfälzischen Landesregierung, Interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) Vielfalt)

b) Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)

- Erst- und Verweisberatung

c) Netzwerke

- Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz
- RT Antidiskriminierung und Vielfalt für staatliche Stellen
- Weitere Netzwerke auf Bundes- und Landesebene

d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen

Keine

e) Besonderheiten der Landesstelle

- Die LADS bietet für den konkreten Einzelfall eine kostenlose rechtliche Erstberatung über eine in Mainz ansässige Rechtsanwaltskanzlei an.

2.6 Schleswig-Holstein

Name: Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein

Einrichtung: 2013

Aufbau und Organisation

a) Organisatorische Zuordnung

- Landtag Schleswig-Holstein
- unabhängige und weisungsfreie Ausübung des Amtes
- Landesbeauftragte darf keinem Exekutiv- oder Legislativorgan angehören
- Die Leiterin wurde durch den Landtag für den Zeitraum von 6 Jahren benannt

b) Administrative Verankerung

- Gesetz über die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein (BüPoIBG)
- Neben der Antidiskriminierungsstelle gibt es drei weitere Tätigkeitsbereiche:
 - a) Die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten (2013 eingerichtet),
 - b) die Beschwerdestelle für Kinder und Jugendliche - Ombudsperson in der Kinder- und Jugendhilfe (2013 eingerichtet) und
 - c) die Beauftragte für die Landespolizei (2016 eingerichtet).

d) Ausstattung (Finanzen und Personal)

- gemäß Haushaltsplan 2020
- Personal: 17 Stellen
- Finanzmittel: Gesamtbudget: € 1.288.400,-
 - davon Personal: € 1.157.300,-
 - davon konsumtive Mittel (u.a. Öffentlichkeitsarbeit): € 131.100,-

Aufgabenbereich Polizeibeauftragte

- gemäß Haushaltsplan 2020
- Personal: 3 Stellen
- Finanzmittel: Gesamtbudget: € 261.200,-
 - davon Personal: € 215.000,-
 - davon konsumtive Mittel: € 46.200,-

Inhaltliche Arbeit

a) Aufgaben und Schwerpunkte

nach § 1 BüPolBG

1. Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Prävention
2. Erstanlaufstelle für Betroffene; Aufklärung über gesetzliche Regelungen
3. Weiterleitung an spezialisierte Ansprechpartner*innen

Als Polizeibeauftragte

nach § 10 BüPolBG:

- Weisungsfreiheit
- Anlaufstelle für
 - Beschwerden von Bürger*innen gegen einzelne Polizeibeamte oder polizeiliche Maßnahmen
 - innerpolizeiliche Eingaben

b) Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)

- Einzelfallberatung (bei Bedarf: Erst- und Verweisberatung)

c) Netzwerke

Keine Angaben gefunden

d) Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen

nach § 4BüPolBG

- Einholen von Auskünften und Stellungnahmen
- Akteneinsicht
- Zugang zu allen Behörden, Dienststellen und Einrichtungen des Bundeslandes

Als Polizeibeauftragte

nach § 16 BüPolBG

- Einholen von Auskünften und Stellungnahmen
- Akteneinsicht

e) Besonderheiten der Landesstelle

- Ansiedlung im Landtag SH und drei Tätigkeitsbereiche: Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten, Polizeibeauftragte und die Beschwerdestelle für Kinder und Jugendliche

2.7 Thüringen

Name: Thüringer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)
 Einrichtung: 2015

Aufbau und Organisation

a) **Organisatorische Zuordnung**

Thüringer Staatskanzlei / Stabsreferat 15 - Bürger*innenanliegen;
 Landesservicestelle Bürger*innenbeteiligung; Antidiskriminierungsstelle

b) **Administrative Verankerung**

- GVP der Staatskanzlei Thüringen / Stabsreferat 15

c) **Ausstattung (Finanzen und Personal)**

Personal: Zwei Mitarbeitende Inhaltliche Arbeit

a) **Aufgaben und Schwerpunkte**

Die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) in der Thüringer Staatskanzlei steht allen Bürger*innen offen:

- sie klärt Menschen, die diskriminiert werden, über ihre Rechte auf
- informiert, wie sie sich zur Wehr setzen können
- sie ist Ansprechstelle für Einzelpersonen, Beauftragte, Verbände, Vereine und sonstige Organisationen, die sich gegen Diskriminierung wenden
- baut eine Brücke zu /zwischen Behörden oder zivilgesellschaftlichen Akteuren
- initiiert, begleitet und fördert die Planung, Steuerung und Kontrolle von Projekten oder einzelner Prozesse im Themenfeld Antidiskriminierung

b) **Art der Beratung (horizontal oder Verweisberatung)**

- Erst- und Verweisberatung

c) **Netzwerke**

- thadine - Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk

d) **Besondere Befugnisse / Rechtsgrundlagen**

Keine

e) **Besonderheiten der Landesstelle**

Keine

3. Zusammenfassung der Länderkonzepte

Mit Blick auf die Ergebnisse der hier vorliegenden Recherche lässt sich bezüglich der **organisatorische Zuordnung der LADS** feststellen:

- Die meisten LADS sind in die ministerielle Hierarchie eingebunden, entweder als klassisches Referat (Rheinland-Pfalz), als Abteilung (Berlin) oder als Stabsstelle (Hessen und Thüringen).
- Gänzlich weisungsfrei agiert nur die LADS in Schleswig-Holstein, sie ist dort dem Landtag zugeordnet.

Eine große Bandbreite ist mit Blick auf die (finanzielle und personelle) **Ausstattung** feststellbar:

- Im Land Berlin ist die LADS als Abteilung im Justizressort mit 39 Mitarbeitenden und einem Budget in Höhe von 18,38 Mio. € organisiert.
- Demgegenüber Brandenburg: 1 Stelle (Vollzeitstelle = VZ), kein eigenes Budget.

Die **Aufgaben** der LADS hingegen sind weitgehend identisch. Beratungsangebot:

- Fast alle LADS (5 von 7) bieten nur Verweisberatung an.
- Lediglich die LADS in Brandenburg leistet Einzelfallberatung. Die LADS in Rheinland-Pfalz finanziert eine (verwaltungsexterne) kostenlose rechtliche Erstberatung über eine in Mainz ansässige Rechtsanwaltskanzlei. Einen weiteren Sonderfall bildet die LADS in Berlin. Mit Einführung des ersten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) besteht eine explizite Rechtsgrundlage für Bürger*innen des Landes Berlin gegen Diskriminierung von Behörden und landeseigenen Gesellschaften vorzugehen. So können sich Betroffene kostenlos durch die Ombudsstelle, angesiedelt in der „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“, in Fällen von Diskriminierung beraten und begleiten lassen.

Häufig genannte weitere Aufgaben sind:

- Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Netzwerkarbeit und Projektförderung
- Strategiearbeit und fachpolitische Aufgaben

4. Empfehlung zur Ausgestaltung der LADS im Land Bremen

4.1 Aufbau und Organisation

In Bremen und Bremerhaven bestehen derzeit Lücken im Diskriminierungsschutz:

- 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 ausreichendes Angebot, die Einbindung in das Netzwerk gegen Diskriminierung ist nicht ausreichend. Obgleich erste neue Angebote mit Beginn des Jahres 2021 aufgebaut werden, ist hier der Ausbau von ergänzenden Beratungskapazitäten erforderlich. Für den Arbeitsmarktbereich hat das Projekt „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA)“ eine Bewilligung zum Aufbau eines Beratungsangebotes für Bremerhaven als Kommune über Landes-ESF-Mittel erhalten. Auch im wichtigen Teilbereich Bildung gibt es erste konzeptionelle Überlegungen unter Federführung der Senatorin für Kinder und Bildung ein Angebot auf Landesebene unter Berücksichtigung Bremerhavens aufzubauen. Trotz dieser positiven Entwicklung sollte ein ergänzendes horizontales Beratungsangebot für weitere wichtige Teilbereiche wie Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Altersdiskriminierung u.a. aufgebaut werden.
- Darüber hinaus fehlt im Land Bremen eine horizontal ausgerichtete und weisungsunabhängige Beratungsstelle als Erstanlaufstelle, die im Anschluss auf die merkmalsbezogenen Beratungsangebote der Einrichtungen im Netzwerk gegen Diskriminierung verweist. Um die mühsame Suche nach der „richtigen“ Beratungsstelle für Betroffene zu erleichtern bedarf es einer zentralen Stelle.
- Die mit einer halben Stelle finanzierte Koordination des Netzwerkes gegen Diskriminierung aus Mitteln 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 Berater*innen 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 für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung durch (präventive) Maßnahmen.

Angeichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, wie den starken Anstieg von Fällen rassistischer Diskriminierung, Hate-Speech (insbesondere in den sozialen Medien), der Frage nach Bildungsgerechtigkeit in Deutschland, coronabedingter Benachteiligungen vulnerabler Gruppen in Form von Altersdiskriminierung und der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen sowie der Verstärkung von Armutslagen infolge der Corona-Pandemie besteht weiterer, zusätzlicher Handlungsbedarf. Daher ist der Bremer Senat bestrebt durch den Aufbau einer LADS Lücken im Diskriminierungsschutz im Land Bremen zu beheben. Orientiert an den Umsetzungsmodellen von LADS in den Bundesländern schlägt die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport vor, die LADS im Land Bremen mit folgendem Aufgabenzuschnitt zu betrauen:

- 1.) Zentrale (horizontal ausgerichtete¹) Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung und andere Ratsuchende mit dem Ziel der Erst- und Verweisberatung (an Beratungsstellen im Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung).

¹ Ein horizontales Beratungsangebot richtet sich an alle Ratsuchenden / von Diskriminierung Betroffenen; d.h. es ist ein merkmalübergreifendes, alle Diskriminierungsmerkmale umfassendes Angebot. Merkmalsspezifische Angebote sind demgegenüber

- 2.) Koordination des „Bremer Netzwerkes gegen Diskriminierung“ und Organisation umfassender Vernetzungsstrukturen aller landesbremischen Initiativen und Projekte in dem Handlungsfeld von Antidiskriminierung und Chancengleichheit. Die Koordination ist zum einen für die Umsetzung organisatorischer Aufgaben wie die Mitgliederverwaltung und Gestaltung der Gremienarbeit des Netzwerkes in Form von Arbeitsgruppen- und Plenumssitzungen zuständig.
- 3.) Qualitätssicherung der Beratungsstrukturen im Land Bremen durch regelmäßige Fortbildungen und themenspezifische Angebote.
- 4.) Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung.
- 5.) Mitwirkung bei der Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung, bspw. durch Landesaktionsprogramme, zielgruppenspezifische und kontextspezifische Maßnahmen. Beteiligung an den oben genannten Maßnahmen mit dem Ziel der Mitwirkung beim Aufbau einer Antidiskriminierungsstrategie für das Land Bremen unter Beteiligung der relevanten Akteure in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft.
- 6.) Beratung von Politik, Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteuren zur Umsetzung einer Antidiskriminierungsstrategie für das Land Bremen, die ausdrücklich auch präventive Maßnahmen beinhalten sollte.
- 7.) Erstellung landesspezifischer Expertise /Stellungnahmen (unterstützt durch Auftragsvergabe) zu antidiskriminierungsrelevanten Themen, wie die Bekämpfung von strukturellem Rassismus, Altersdiskriminierung, die inklusive und barrierefreie Gestaltung von Angeboten der Verwaltung u.a.
- 8.) Vorbehaltlich einer entsprechenden Mittelausstattung: Die Beauftragung von Studien und Forschungen zu:
 - a) Diskriminierungsrisiken im Land Bremen und Aufbau einer qualifizierten Datenerhebung in der Antidiskriminierungsberatung.
 - b) Maßnahmen zur Prävention und Abwehr von Diskriminierung.
 - c) Aufbau von fachlicher Expertise zur Verbesserung von Beschwerdestrukturen durch Umsetzung der vom Gesetzgeber geforderten zuständigen Stellen gemäß § 13 AGG. Sowohl im Öffentlichen Dienst als auch der Privatwirtschaft.

Die Ansiedlung der LADS ist mit Blick auf die Recherche im Bundesgebiet sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung möglich. Im Zuge der bereits umgesetzten Beteiligungsworkshops und eingegangener Stellungnahmen wurde vorgeschlagen, die LADS bei der Bremischen Bürgerschaft anzusiedeln.

Des Weiteren wird die Umsetzung der LADS als Erst- und Verweisberatung empfohlen. Das Ergebnis der bundesweiten Recherche weist ebenfalls in diese Richtung, da lediglich nur eine der sieben LADS-Stellen (in Brandenburg) eine merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsberatung anbietet. Der zweite (Sonder-

auf bestimmte Merkmale spezialisierte bzw. begrenzte Angebote, beispielsweise wie die des Landesbehindertenbeauftragten mit dem Fokus auf das Merkmal Behinderung (in intersektionaler Ausprägung), die ZGF auf Frauen (in intersektionaler Ausprägung) oder aber die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch die Beschränkung auf die 6 Merkmale des AGG.

)Fall betrifft das Land Berlin. Hier wurde der Anwendungsbereich des Bundesgesetzes AGG um ein Landesantidiskriminierungsgesetz ergänzt. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz ist das erste seiner Art in Deutschland und schließt eine Rechtslücke, die gerade im Bereich des behördlichen Handelns durch hoheitliche Aufgaben der Länder beispielsweise in den Bereichen von Bildung und (landes-)polizeilicher Zuständigkeiten und den dazugehörigen landeseigenen Gesellschaften, wie etwa Wohnungsbaugesellschaften, besteht. Eine in diesem Zusammenhang eingerichtete und im LADG verankerte Ombudsstelle ist zuständig für Diskriminierungsfälle, die in den Anwendungsbereich des LADG fallen.

Die Recherche und Beteiligung hat aufgezeigt, dass sich auch in Bremen die Initiierung eines Gesetzgebungsverfahrens zum LADG, um Betroffene in der Durchsetzung ihrer Rechte wirkungsvoll(er) zu unterstützen, empfiehlt. Die Entscheidung hierzu ist seitens der Bremischen Bürgerschaft zu treffen.

4.2 Ausstattung

Finanzvolumen & Personalausstattung gemäß Haushaltsbeschluss für das Jahr 2021:

- Für die Umsetzung stehen im Jahr 2021 Mittel in Höhe von 400.000 € sowie Drittmittel in Höhe von 14.000 € zur Verfügung. Ab 2022 erhöht sich der Ansatz auf 440.000 € auf der Haushaltsstelle 0451/532 10-3 sowie Drittmittel in Höhe von 40.000 €. Von diesen Mitteln sollen zur Deckung der Personalkosten 380.000 € ab dem 01.01.2022 in den Personalhaushalt verlagert werden.
- Aufgabenbeschreibung der Stellen
 - a) Leitung LADS sowie
 - b) (Verweis-)Beratung
 - c) Horizontales Beratungs-Angebot für Bremerhaven
 - d) Beschwerdestelle für Geflüchtete / Landeserstaufnahmestelle (LAsT)
 - e) Koordination Netzwerk gegen Diskriminierung
 - f) Präventive Maßnahmen der Antidiskriminierungsarbeit, wie:
 - Auftragsvergaben: Erstellung von Studien
 - Schulungen/Fortbildungen & Empowermentangebote
 - Aufbau und Pflege Supervisor*innen-Pool

Eine detaillierte Auflistung der Personalkosten und Abbildung der Stelleanteile ist der Anlage 2 „Personal- und Sachkosten LADS“ zu entnehmen.

4.3 Weitere Fragestellung: Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Im Zuge der Ressortbeteiligung zum „Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity“ und dem „Diversity-Konzept der FHB“ hat der Senator für Finanzen

eine Ansiedlung der Beschwerdestellen nach § 13 AGG bei der LADS Bremen angeregt.

Die Ansiedlung von Beschwerdestellen bei der LADS wäre mit Blick auf die Umsetzung der LADS-Modelle in anderen Bundesländern ungewöhnlich. Keine der Landesantidiskriminierungsstellen im Bundesgebiet übt gleichzeitig auch die Funktion der Beschwerdestellen aus. Folgende Bedenken sprechen aus Sicht von SJIS gegen eine Ansiedlung bei der LADS:

Bei Beschwerdestellen nach § 13 AGG handelt es sich um ein Arbeitgeber*inneninstrument, das keinerlei unabhängige Beratung für Ratsuchende vorsieht. Wird der Beschwerdestelle des Arbeitgebers ein Fall vorgetragen, so wird ein Automatismus ausgelöst, der verpflichtende Handlungen des Arbeitgebers nach sich zieht. Der Ansatz unabhängiger Erst- und Verweisberatung verfolgt einen genau entgegengesetzten Ansatz, bei dem in vertraulichem Rahmen Betroffene erst abwägen können, *ob* sie weitere Schritte einleiten möchten. Berater*innen in den LADS-Stellen zeigen Ratsuchenden die Handlungsmöglichkeiten und viel wichtiger auch die mit der Beschwerde verbundenen Konsequenzen auf. Dann können Ratsuchende nach reiflicher Überlegung und ohne Zeitdruck entscheiden, ob sie eine Beschwerde vortragen möchten. Die (unabhängigen) Berater*innen der LADS arbeiten parteiisch im Interesse der Ratsuchenden. Diesen Spielraum gibt es bei Beschwerdestellen nach § 13 AGG nicht. Bei Vorliegen von Diskriminierungstatbeständen *müssen* Mitarbeitende der Beschwerdestellen aufgrund der Vorsorgepflicht des Arbeitgebers entsprechende Schritte einleiten, auch wenn der/die Beschwerdeführende die Beschwerde nicht weiterverfolgen bzw. nachträglich zurückziehen möchte. In der Außendarstellung einer LADS wird es schwierig, diesen Unterschied der Rollen angemessen zu vermitteln.

Die zentrale Ansiedlung der Beschwerdestellen des Öffentlichen Dienstes nach §13 AGG bei der LADS wurde geprüft. Akteure im Handlungsfeld der Antidiskriminierungsarbeit, wie beispielsweise die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Bremen e.V., das Netzwerk gegen Diskriminierung u.a. haben sich in Form von schriftlichen Stellungnahmen, aber auch in zahlreichen Wortmeldungen im Zuge der 7 Workshops (siehe auch genauere Auflistung im nachfolgenden Kapitel 4.4.) klar gegen ein solches Modell ausgesprochen.

Eine entsprechende Einbeziehung des Aufgabenbereiches in die LADS wird nach Einholen von Stellungnahmen und der klaren Positionierung der Akteure im Zuge von Beteiligungsformaten mit dem Ziel der Wahrung der uneingeschränkten Unabhängigkeit einer zukünftigen Bremer LADS daher nicht beabsichtigt.

4.4 Zeit- und Maßnahmenplan zur Einrichtung der LADS in Bremen

Im Folgenden wird über den Maßnahmenkatalog zum Aufbau einer Bremer LADS berichtet:

	Maßnahme	Zeitraum
	<i>Bundesweite Recherche zu den verschiedenen Konzepten der Umsetzung und Ansiedlung von LADS in den 8 Bundesländern die über eine LADS verfügen.</i>	✓ Bis 10.11.2020
1.	<p><i>Erstellung eines Vermerkes, der folgende Anforderungen erfüllt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Übersicht zu den verschiedenen Modellen der Ausgestaltung von LADS im Bundesgebiet</i> ✓ <i>Empfehlung zur Ausgestaltung der Bremer LADS:</i> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Aufgabenbeschreibung</i> b) <i>Berücksichtigung von Bremerhaven als Kommune</i> c) <i>Finanz- und Personalbedarf</i> ✓ <i>Stellungnahme Prüfauftrag „Ansiedlung der Beschwerdestellen nach § 13 AGG bei der LADS“</i> 	✓ 12.11.2020
2.	<p><i>Fortsetzung der Beteiligungsformate in Form von Online-Meetings durch Vorstellung der Rechercheergebnisse LADS im Bundesgebiet und Vorschlag zur Ausgestaltung der Bremer LADS:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u><i>Dienstag, 17.11.2020</i></u> <i>Zielgruppen: Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung, Landesbehindertenbeauftragter (LBB) und Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)</i> 2. <u><i>Montag, 23.11.2020</i></u> <i>Zielgruppe: Bremer Rat für Integration (BRI) (bereits umgesetzt)</i> 3. <u><i>Freitag, 11.12.2020</i></u> <i>Zielgruppe: Landesnetzwerk Migration</i> 4. <u><i>Dienstag, 19.01.2021</i></u> <i>Zielgruppe: Migrant*innenorganisationen Stadtgebiet Bremen</i> 5. <u><i>Dienstag, 19.01.2021</i></u> <i>Besprechung: Vorstand Seniorenvertretung Bremen</i> 6. <u><i>Donnerstag, 21.01.2021</i></u> <i>Zielgruppe: Soziale Beratungsstellen Stadtgebiet Bremen</i> 7. <u><i>Dienstag, 26.01.2021</i></u> <i>Zielgruppe: Migrant*innenorganisationen und soziale Beratungsstellen Stadtgebiet Bremerhaven, Magistrat Bremerhaven</i> 	<p>✓ Bis 31. Januar 2021</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>

	<i>Für die Workshops im Januar 2021 erfolgt bei den Teilnehmenden vorab eine Abfrage zu den Vorschlägen zur Ausgestaltung der LADS.</i>	
3.	<i>Erneute Befassung der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend und Integration – Bericht</i>	✓ 24. Juni 2021
4.	<i>Senatsbefassung</i>	31. August 2021
5.	<i>Bericht in der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend und Integration</i>	02. September 2021
6.	<i>Befassung im Haushalts- und Finanzausschuss (Land)</i>	10. September 2021
8.	<i>Einrichtung Landesantidiskriminierungsstelle vorbehaltlich der Stellenbesetzungen</i>	Voraussichtlich zum 01. Januar 2022

Aufbau einer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS): Kostenübersicht

Gliederung

- Übersicht: Personal- und Sachkosten
- Berechnung Gesamtkosten LADS

A. Übersicht: Personal- und Sachkosten LADS

Nach Durchführung der Beteiligungsformate zum Aufbau LADS wurde ein Änderungsbedarf bei den Stellenzuschnitten gegenüber dem ersten Entwurf erforderlich, der wiederum Auswirkungen auf den Kostenplan (Personalkosten) nach sich zieht. Die nachfolgende Kalkulation bildet folgende Änderungen ab:

- Neukalkulation Tariferhöhung TV-L 2021
- Änderung Stellenprofil: Statt der Referent*innen-Stelle wird die Position für eine*n Volljurist*in/en* (E 13 TV-L) mit 1,0 Beschäftigungsvolumen (BV) ausgewiesen.
- Reduzierung Stelle Sachbearbeiter*in auf 0,5 BV E 11 TV-L
- Stellenanteile Koordination „Netzwerk gegen Diskriminierung“ und „Horizontales Beratungsangebot Bremerhaven“ von jeweils 0,5 BV auf (2-mal) 0,75 BV erhöht. Der Stellenanteil der Koordination wurde erhöht um die zusätzlichen Bedarfe durch Netzwerkarbeit in Bremerhaven abzudecken.
- Beratungsangebot „Antidiskriminierungsberatung Geflüchtete in der LAST“ hinzugefügt mit 0,5 BV (TV-L-11).

1.) Personalbedarf LADS

- **Leitung: 1 BV –E 15 TV-L**

Aufgaben: Leitung der LADS sowie Verweis- und Erstberatung
Land Bremen (Bremen und Bremerhaven)

Arbeitgeber*innen-Jahres-Brutto: 102.000 €

- **Volljurist*in: 1 BV E 13 TV-L**

Aufgaben: Verweis- und Erstberatung Land Bremen

Arbeitgeber*innen-Jahres-Brutto: 83.000 €

- **1 Sachbearbeiter*in: 0,75 BV E 11 TV -L**

Aufgabe: Antidiskriminierungsberatung Stadt Bremerhaven

Arbeitgeber*innen-Jahres-Brutto: 57.000 €

- **1 Referent*in: 0,75 BV E 13 TV-L**

Aufgabe: Koordination „Netzwerk gegen Diskriminierung“

Der Stellenanteil der Koordination wurde erhöht um die zusätzlichen Bedarfe durch Netzwerkarbeit in Bremerhaven abzudecken.

- 0,75 Beschäftigungsvolumen (BV)

Arbeitgeber*innen-Jahres-Brutto: 62.000 €

- **Sachbearbeiter*in 0,5 BV E 11 TV-L**

Aufgaben: Verwaltungsaufgaben LADS, Organisation von Schulungen/ Fortbildungen, Empowermentangeboten, Supervisor*innen-Pool und Auftragsvergaben in Bremen und Bremerhaven (wie beispielsweise zur Erstellung von Studien u.a.).

Arbeitgeber*innen-Jahres-Brutto: 38.000 €

- **Sachbearbeiter*in: 0,5 BV E 11 TV-L**

Aufgabe: Antidiskriminierungsberatung für Geflüchtete in den Erstaufnahmeeinrichtungen (LAsT Bremen)

Arbeitgeber*innen-Jahres-Brutto: 38.000 €

Personalbedarf Gesamt: 4,5 BV verteilt auf 6 Personen

2.) Tabellarischer Überblick: Jährliche Personalkosten LADS ab 2022

Stellenprofil	Arbeitgeber*innen-Brutto
Referatsleitung E 15 TV-L	102.000 €
Volljurist*in E 13 TV-L	83.000 €
Referent*in 0,75 BV E 13 TV-L	62.000 €
Sachbearbeiter*in (Brhv.-Beratung) 0,75 BV E 11 TV-L	57.000 €
Sachbearbeiter*in E 11 TV-L 0,5 BV E 11 TV-L	38.000€
Sachbearbeiter*in (Beratung LAST) 0,5 BV E 11 TV-L	38.000 €
Jährliche Personalkosten	380.000 €

3.) Tabellarischer Überblick: Jährliche Sachkosten LADS 2022 und 2023

Jährliche Personalkostenpauschale 6 x 9.700 €	58.200 €
Fortbildungen/Reisekosten	2.000 €
Öffentliche Veranstaltungen	8.800 €
Flyer/Druckkosten	2.000 €
Schulungsangebot: Fortbildungen	10.000 €
Supervision LADS-Team	2.000 €
Übersetzungskosten Beratung & mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit	2.000 €
Auftragsvergabe	15.000 €
Gesamtausgaben	100.000 €

Gesamt-Budget LADS nach Haushaltsjahr (HH)

Haushaltsjahr 2021

Budget	Betrag
LADS-Budget per Haushaltsbeschluss für 2021 (konsumtiv 400.000,00 €)	400.000 €
Beschluss der BB zum Haushalt 2021 (Haushaltsstelle 0451/53210-3)	
Re-Finanzierung der Koordination „Netzwerk gegen Diskriminierung“ aus Projektmitteln für 2021	14.000 €
Budget HH-Jahr 2021:	414.000 €
Ausgaben	-
Personalkosten: Koordination „Netzwerk gegen Diskriminierung“	-14.000 €
Kosten Honorarkraft: Unterstützung beim Aufbau LADS*	
	-5.000 €

Gesamtkosten 2021	-19.000 €
Differenz / Nicht benötigte Mittel 2021*^^	+ 376.000 €

Haushaltsjahr 2022

Budget	Betrag
LADS-Budget per Haushaltsbeschluss für 2022 (konsumtiv) 400.000,00 €	400.000 €
Aufstockung der Mittel aus dem PPL 41 für die Beschwerdestelle Geflüchtete in der LAST ab 2022	40.000 €
Re-Finanzierung der Koordination „Netzwerk gegen Diskriminierung“ aus Projektmitteln für 2022	40.000 €
Budget HH-Jahr 2022:	480.000 €
Ausgaben	-
Personalkosten: Brutto-Gehälter für 6 Beschäftigte	-380.000 €
Sachkosten	-100.000 €
Gesamtkosten 2022	-480.000, €

Haushaltsjahr 2023

Budget	Betrag
LADS-Budget per Haushaltsbeschluss für 2023 (konsumtiv) 400.000,00 €	400.000 €
Aufstockung der Mittel aus dem PPI 41 für die Beschwerdestelle Geflüchtete in der LAST ab 2022	40.000 €
Re-Finanzierung der Koordination „Netzwerk gegen Diskriminierung“ aus Projektmitteln für 2023 Vorbehalt: Ab 2023 Beginn der neuen Förderperiode IQ-Netzwerk; Re-Finanzierung nicht abschließend gesichert.	40.000 €
Budget HH-Jahr 2023:	480.000 €
Ausgaben	-
Personalkosten: Brutto-Gehälter für 6 Beschäftigte	-380.000 €
Sachkosten	-100.000 €
Gesamtkosten 2023	-480.000 €

Landesantidiskriminierungsstelle (LADS): Ansiedlung der Antidiskriminierungsberatung für Bewohner*innen der LAST

Am 04.06.2020 wurde die staatliche Deputation für Soziales, Jugend und Integration über die Planungen zum Beschwerdemanagement für die Landeserstaufnahmestelle informiert und hat diese zur Kenntnis genommen.

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport wurde gebeten ein Konzept für eine unabhängige Beschwerdestelle zu erarbeiten und diese der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend und Integration zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

A. Konzept unabhängige Beschwerdestelle

Nachstehend werden die Verfahrenswege bezüglich der internen und der externen Beschwerdestelle dargestellt:

Internes Beschwerdemanagement

Das interne Beschwerdemanagement besteht seit dem 01.09.2020. Für das interne Beschwerdemanagement stehen 20 Stunden pro Woche in der Landeserstaufnahmeeinrichtung (LAST) und den dazugehörigen Außenstellen in der Fachstelle Flüchtlinge zur Verfügung. Es bietet den Bewohnern* die Möglichkeit, Beschwerden oder Anregungen zur Wohnsituation, zu Ausstattung oder zur medizinischen Versorgung mitzuteilen.

Hierfür wurden mehrere Kommunikationskanäle eingerichtet: Die Bewohner*innen haben unter anderem die Möglichkeit, das Beschwerdemanagement über die Beschwerdebriefkästen, die in den Einrichtungen auf jeder Etage angebracht wurden, zu erreichen. Die Beschwerdebriefkästen wurden mit einem symbolischen Bild beklebt, auf dem erkenntlich ist, dass diese Briefkästen für Beschwerden und Anregungen zur Verfügung stehen. Des Weiteren hängen oberhalb der Briefkästen mehrere Handzettel/Aushänge in 14 unterschiedlichen Sprachen (Albanisch, Arabisch, Dari, Englisch, Deutsch, Farsi, Französisch, Makedonisch, Russisch, Serbisch, Somali, Spanisch, Tigryna, Türkisch), die auf weitere Beschwerdemöglichkeiten hinweisen, wie beispielsweise die Erreichbarkeit übers Telefon, online über ein Kontaktformular oder per E-Mail.

Externes Beschwerdemanagement / Antidiskriminierungsberatung

Das externe Beschwerdemanagement / Antidiskriminierungsberatung bestand ebenfalls seit dem 01.09.2020 und wurde als Pilotphase zur Erprobung bis Ende Januar 2021 in Person von Fuat Kamcili wahrgenommen. Herr Kamcili ist Mitarbeiter im Referat Integrationspolitik und nahm diese Ombudsfunktion weisungsungebunden wahr.

Zur (dauerhaften) Einrichtung der Ombudsstelle für Geflüchtete in den Erstaufnahmeeinrichtungen des Landes Bremen hat die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport ab dem Jahr 2022 Haushaltsmittel in Höhe von 40.000 € zur Verfügung gestellt.

Es ist geplant die zuständige Stelle unabhängig und weisungsungebunden bei der Landesantidiskriminierungsstelle mit einem Beschäftigungsvolumen von 0,5 anzusiedeln. Analog der oben bereits beschriebenen Kommunikationskanäle für das interne Beschwerdemanagement soll auch für die Ombudsstelle die Erreichbarkeit übers Telefon, online über ein Kontaktformular, über Beschwerdebriefkästen in den Einrichtungen oder per E-Mail ermöglicht werden. Neben dem Angebot zur persönlichen Beratung in den Räumen der zukünftigen LADS soll auch zusätzlich ein Vor-Ort-Angebot zur persönlichen Beratung in den Erstaufnahmeeinrichtungen selbst ermöglicht werden, um einen niedrighwelligen Zugang zu ermöglichen und das Beratungsangebot den Bewohner*innen bekannt zu machen.