

# **Protokoll des Netzwerks Antidiskriminierung am 22.09.14 in der ADE, Universität Bremen**

**Teilnehmer\_innen:** Kai Steuck (LBB), Amely Schulze, Caro Schulze, Bernd Thiede (Rat & Tat), Fuat Kamçili, Olaf Bernau (ADA), Hilke Wiezoreck (Senatskanzlei), Ursel Gerdes, Almut Dietrich, Jonas Hamm (ADE), Karin Wiechard (IFD), Doris Salziger (FAW), Eckard Grimm (Seniorenvertretung)  
**entschuldigt:** Kai Baumann (LBB), Dr. Bettina Graue (Arbeitnehmerkammer Bremen), Sandra Reinecke (ZGF), Zülal Müfettişođlu (AWO), Wilhelm Winkelmeier (selbstbestimmt Leben)

## **1. Vorstellung Rat & Tat**

siehe PowerPoint im Anhang

Rückfragen/ Diskussion:

- Etwa 25 % der Beratungen von Rat & Tat haben das Thema Diskriminierung als Beratungsanlass. Beispiele dafür sind die Themen: Diskriminierung durch den Arbeitgeber Kirche, Diskriminierung als Regenbogenfamilie.
- Rat & Tat hat Anfang September im Auftrag der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen den beteiligten Ressorts der Senatorischen Behörden einen Entwurf für einen Aktionsplan gegen Homo-, Trans-, und Interphobie vorgestellt. Dieser umfasst drei Handlungsfelder (siehe Folie 13, PowerPoint). Zwei weitere Handlungsfelder sind bereits aufgegriffen worden (Diversity in der Arbeitswelt bei der Senatorin für Finanzen und hassmotivierte Gewalt beim Senator für Inneres) und deshalb nicht enthalten. Rat & Tat berichtet in der nächsten Sitzung des Netzwerks über den weiteren Fortgang nach der Rückmeldung der Ressorts zum Entwurf.

## **2. Vorstellung der ADE**

Siehe PowerPoint im Anhang

Aktuelles:

- Die ADE hatte geplant Jonas Hamm für ein Projekt zur Verbesserung von Beschwerdewegen für Studierende an der Uni Bremen weitere 15 Monate zu beschäftigen. Die Hochschulleitung begrüßte zwar das inhaltliche Konzept, stimmte der Vertragsverlängerung aber nicht zu. Die Begründung lautete, dass durch die Vertragsverlängerung das Restrisiko bestünde, dass Jonas Hamm sich auf eine entfristete (halbe TVL 9) Stelle an der Universität einklagen könnte.

Rückfragen/ Diskussion zur Vorstellung der ADE:

- Die letzten Beratungszahlen der ADE liegen aus dem Jahr 2012 vor. Hier wurden wie auch ähnlich wie in den Vorjahren 100 Fälle dokumentiert, die im Schnitt 2-3 Beratungsgespräche umfassen. Dies beinhaltet sowohl einmalige Gespräche (Analyse der eigenen Situation, Stärkung und Vergewisserung über das eigene Vorgehen) als auch mehrstündige Gruppenberatungen. Da von Juni 2013 bis Mai 2014 eine Stelle vakant war, liegen für diesen Zeitraum keine aussagekräftigen Zahlen vor. Auch 2014 ist mit eingeschränkten Beratungszahlen zu rechnen.

## **3. Schwerpunkt "Beschwerdestellen und Beschwerdewege laut AGG"**

Olaf Bernau berichtet, dass der Anlass für ADA, das heutige Thema als Schwerpunkt vorzuschlagen, die Auseinandersetzung von ADA mit einer (fehlenden) Beschwerdestelle bei

Arbeit und Leben war. In der Vorbereitung des heutigen Termins mit Hilke Wiezoreck und der ADE wurde deutlich, dass Andere bereits über einige und durchaus unterschiedliche Erfahrungen mit Beschwerdestellen verfügen. Der heutige Termin soll eine gemeinsame Grundlage für den Austausch und die Frage schaffen, inwieweit das Netzwerk das Thema öffentlichkeitswirksam aufgreifen kann.

#### **a) Was ist der rechtliche Rahmen für eine Beschwerdestelle?**

Input Hilke Wiezoreck: siehe PowerPoint

- Folie 2, Recht der Beschäftigten: Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ist verpflichtend ab einem/ einer Arbeitnehmer\_in.  
Bei Beschwerden zu sexueller Diskriminierung gibt es ein Anrecht auf eine\_n Ansprechpartner\_in des eigenen Geschlechts.
- Folie 3, Rechte der AN (...): Es besteht laut AGG keine Verpflichtung auf ein extra einzurichtendes Verfahren und keine Verpflichtung zur Beratung.
- Folie 5, Eine Beschwerdestelle (...): Manchmal werden die Beschwerdestellen ausgelagert an Kammern oder Innungen, die arbeitsrechtlichen Konsequenzen müssen aber vom Arbeitgeber verantwortet werden.  
Betriebsräte könnten theoretisch die Funktion der Beschwerdestelle übertragen bekommen, aber das sorgt für eine Kollision der Aufträge.
- Der Bewusstseinsstand zum Thema Beschwerdestellen ist bundesweit an Hochschulen und Unis oft höher als in der Privatwirtschaft. Das Thema wurde von Ursel Gerdes in einem Artikel aufgegriffen, der bundesweit auf große Resonanz stieß. Ihre These ist außerdem, dass der fehlende Diskriminierungsschutz, (die notwendige Ausführung des AGG im Bereich Bildung ist auf Landesebene häufig nicht geregelt), dazu geführt hat, dass Studierende bei Diskriminierung Druck auf die Unileitungen ausgeübt haben. An der Universität Bremen gibt es zwei Beschwerdeordnungen, die die Beschwerden jeweils von Beschäftigten als auch von Studierenden gemäß AGG regeln.
- Entschädigungsansprüche sollte man direkt bei der Beschwerde mitbenennen. Sie können aber auch unabhängig von der Beschwerde eingereicht werden.  
Für Entschädigungsansprüche gilt laut AGG eine Frist von 2 Monaten, fürs Beschwerdeverfahren an sich nicht. Immer wieder wird diskutiert, ob andere rechtliche Fristen, die 2-Monatsfrist nicht aushebeln, die Rechtsprechung bestätigt diese jedoch bisher.

#### **b) Was unterscheidet die Aufgaben und Funktionen der Beschwerdestelle von einer Beratungsstelle zu Diskriminierung? Was spricht für eine strukturelle und konzeptionelle Trennung der Aufgaben und Funktionen in einer Organisation?**

Input Ursel Gerdes/ Almut Dietrich: siehe PowerPoint im Anhang

- Folie 2-4, Besetzung: Eine klare, eindeutige Stelle ist wichtig, sonst verlaufen sich die Beschwerdewilligen zwischen den verschiedenen Stellen
- Folie 5, Aufgaben: Beschwerde bedeutet, dass keine Vertraulichkeit gewährt werden kann, sondern ein Verfahren zur Prüfung der Beschwerde eingeleitet werden muss.
- Folie 6, Vorprüfung: Die Uni Bremen verlangt eine schriftliche Beschwerde, dies ist aber nicht vorgeschrieben und schafft eine zusätzliche Hürde z.B. für ausländische Studierende. Es soll deshalb geändert werden. Grund dafür war die Überlegung über eine schriftliche Beschwerde eine höhere Verbindlichkeit zu erreichen.  
Es gibt in der ADE und an der Uni die Erfahrung, dass Betroffene ihre Beschwerde wieder zurücknehmen wollen. Dies liegt aber häufig an einer Unklarheit über den Unterschied

zwischen Beschwerde und Beratung. Den Betroffenen ist im Gespräch mit anderen Anlaufstellen nicht klar geworden, dass Vorgesetzte bei Kenntnisnahme von Diskriminierung aktiv werden müssen. Aufgabe der Beschwerdestelle ist, dies deutlich zu machen bevor sich Betroffene vertraulich äußern wollen. Wichtig ist auch, dass sich Betroffene im Vorhinein mit den möglichen Konsequenzen einer Beschwerde auseinandersetzen, da es die Erfahrung gibt, dass Beschuldigte „zurückschlagen“, so dass bei fast jeder Beschwerde in einer Institution ein erhöhtes Schutzbedürfnis für Betroffene entsteht.

- Folie 7, Beschwerdeverfahren: Freistellung: Es braucht Ressourcen inklusive einer Vertretungsregelung: manche Beschwerden müssen sehr schnell bearbeitet werden.
- Folie 8, Voraussetzungen/ Rahmenbedingungen: es gibt keine (verbindlichen) Fortbildungen für Menschen, die benannt werden als Beschwerdestellen. Im AFZ gibt es einen Fortbildungsgang und auch die ADE bietet auf Anfrage Schulungen an.
- Folien 9/10: Beratung:
  - Auch die interne Beratungsstelle sollte Verschwiegenheit garantieren können. Infos gehen nur auf Wunsch der Betroffenen nach draußen.
  - Die Berater\_innen tragen mit den Betroffenen alle Fakten zusammen, um im Beratungsgespräch eine Bewertung darüber abgeben zu können, ob eine Diskriminierung laut AGG vorliegt.
  - Das Beratungsgespräch ist dem Anliegen und den Zielen der Ratsuchenden verpflichtet. Es beinhaltet Informationen über den Beschwerdeweg und wann die Vertraulichkeit aufhört. Für viele Betroffene ist eine offizielle Beschwerde nur eine von mehreren Optionen.
  - Im Beratungsgespräch ist Raum, um über Verletzungen aus der erlebten Diskriminierung zu sprechen, im Beschwerdeverfahren kann dies dagegen eine Schwächung der Position bedeuten.
  - Externen Antidiskriminierungsstellen stehen weitere unterstützende Handlungsoptionen wie eine Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, begleitende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit etc. zur Verfügung.
- Das AGG schreibt keine Überprüfung der getroffenen Maßnahmen vor. Die Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung müssen "angemessen", d.h. verhältnismäßig, sein. Es muss jeweils im Einzelfall entschieden werden. Nur wenn gar nichts passiert, sieht das AGG ein Recht auf Leistungsverweigerung vor. Dies ist mit Vorsicht und nie ohne anwaltliche Beratung wahrzunehmen.
- Der Einrichtung einer Beschwerdestelle an der Uni Bremen gingen 13 Jahre interne Diskussion voraus. Es gab keine Zunahme von Beschwerden seit Einführung der Beschwerdeordnung.

### **c) Austauschrunde**

Wie gehe ich als kleiner Arbeitgeber damit um, dass ich als Vorgesetzte (und Kollegin) jederzeit ansprechbar bin, aber auch in der Funktion Beschwerden annehmen und prüfen zu müssen?

Eine Maßnahme könnte sein, die der Beschwerde vorgeschaltete Beratung nach außen auszulagern.

### **d) Diskussion: Wie soll mit dem Thema weiter verfahren werden? Welche Rolle möchte das Netzwerk beim Thema „Beschwerdestelle“ einnehmen?**

- Olaf Bernau schlägt vor, als Netzwerk Qualitätsstandards für gute Beschwerdeverfahren zu erarbeiten und das Ergebnis als Empfehlungen in die Stadt zurück zu spiegeln. Beispiele für Qualitätsstandards:
  - vor der Beschwerde anonym und empathisch aufklären

- Verweisungen an externe Berater\_innen
- Implementierungsverfahren erarbeiten

Die Idee wird begrüßt und durch weitere Vorschläge ergänzt:

- Almut Dietrich schlägt vor, die erarbeiteten Standards für verschiedene große Akteur\_innen durchzuspielen (siehe auch die Qualitätsstandards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland - advd)
- Ursel Gerdes hat den Aspekt der schlechten strukturellen Absicherung von Antidiskriminierungsberatung und der Akteur\_innen des Netzwerks im Blick. Ihr ist es deshalb wichtig, die Bedeutung von Beratung neben der Einrichtung von Beschwerdestellen herauszuarbeiten.
- Caro Schulze begrüßt das Vorgehen aus der Erfahrung heraus, dass bei ihrem früheren Arbeitgeber alle Beschwerden, auch sehr gewichtige, immer im Sand verlaufen sind.

#### **e) Vereinbarungen**

Das Netzwerk will weiter an Qualitätskriterien für Antidiskriminierungsberatung und Beschwerdeverfahren arbeiten mit dem Ziel diese anschließend in einer noch zu besprechenden Form zu veröffentlichen. Die Vorbereitungs-AG der heutigen Sitzung bereitet nochmals einen Strukturierungsvorschlag für die nächste Sitzung vor. Weitere Mitstreiter\_innen sind willkommen.

### **4. Verschiedenes**

#### **a) Bericht über den Umsetzungsstand Netzwerkflyer in leichter Sprache:**

- Nachdem der Auftrag erteilt und wieder zurückgenommen werden musste wird der Auftrag nun neu ausgeschrieben. Im Moment ist die Finanzierung schwierig. Kai Steuck hofft, dass es im Dezember neues zu berichten gibt.
- Hilke Wiezoreck schließt aus diversen Beschwerden über die französische Übersetzung des Flyers, dass diese sehr schlecht in der Qualität ist und schlägt wenn möglich eine baldige Neuauflage vor.

#### **b) Vereinbarungen zum nächsten Netzwerktreffen:**

Termin und Ort: 26. Januar 2015 von 14 – 17 Uhr bei Frauen in Arbeit und Wirtschaft, FAW

Tagesordnung:

- Vorstellung FAW
- Bericht über den Stand des Landesaktionsplans durch Rat & Tat
- Weiterarbeit am Schwerpunkt „Qualitätskriterien für Beschwerdeverfahren & Antidiskriminierungsberatung
- Aktueller Stand Flyer

#### **c) Feedback Amely Schulze:**

Namensschilder und gesprochener Gendergap wurden als angenehm empfunden.

**Protokoll:** Jonas Hamm, Almut Dietrich