

Protokoll des Netzwerks Antidiskriminierung vom 27.04.2015 bei Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.

Teilnehmer_innen: Bärbel Reimann (ZGF), Caro Schulze, (Rat und Tat), Karin Wiechard (IFD), Olaf Bernau, Fuat Kamcili und Sewita Mebrahtu (ADA), Almut Dietrich und Ursel Gerdes (ADE), Kai J. Steuck (Landesbehindertenbeauftragter), Doris Salziger (Frauen in Arbeit und Wirtschaft)

Protokollant: Olaf Bernau

I. Tagesordnung

- ADA-Antrag zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen
- Austausch über den jeweiligen Umgang mit Beschwerden bei den Mitgliedern des Netzwerks
- Handreichungen zur Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen
- Stellungnahme Bremer Rat für Integration zum Bremer Entwicklungsplan Partizipation und Integration
- Termine

II. Ergebnisse

1. ADA-Antrag zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen

Hinsichtlich des ADA-Antrags zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen wird das in den Mails bereits Gesagte nochmal kurz rekapituliert: Die Möglichkeit, mittels eines Antrags bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die bereits zuvor begonnene Initiative zur Bekanntmachung innerbetrieblicher Beschwerdestellen auf personell breitere Füße zu stellen, war eine Chance, die sich ADA nicht durch die Lappen gehen lassen wollte. Zugleich hat dies zu einer gewissen Beschleunigung der entsprechenden Aktivitäten geführt, denn das Projekt läuft nur bis Ende 2015. Konkreter: Die Handreichungen, die Info-Materialien und die Veranstaltungen, die ADA im Rahmen des Projektes ins Auge gefasst hat, müssen bis Ende des Jahres umgesetzt sein. Insofern ist klar, dass die Hauptverantwortung für die Realisierung bei ADA liegen wird. Denn die anderen an unserem Netzwerk beteiligten Akteure haben ja nicht mehr personelle Ressourcen, nur weil ADA einen Antrag an Land gezogen hat. Gleichwohl hat ADA abermals sein Interesse bekundet, die verschiedenen Schritte in möglichst enger Tuchfühlung mit den Mitgliedern des Netzwerks durchführen zu wollen – so stark, wie das die Ressourcen der verschiedenen Akteure halt zulassen.

2. Austausch über Umgang mit Beschwerden bei den Mitgliedern des Netzwerks gegen Diskriminierung

Deutlich wurde, dass es keine wirklich funktionierenden Beschwerdestellen in den einzelnen Betrieben oder Dienststellen gibt bzw. dass nicht klar ist, wer diesbezüglich überhaupt die Verantwortung trägt. Stattdessen wird im Zweifelsfall der Personal- oder Betriebsrat angesprochen oder Konflikte kommen im Team zur Sprache. Es besteht insofern Einigkeit darüber, dass mit der von unserem Netzwerk gestarteten Initiative ein durchaus relevantes Thema berührt wird.

3. Handreichungen zur Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen

In einem weiteren Schritt wurde dann der erste Entwurf zu den in der Netzwerk-AG gemeinsam diskutierten und anschließend von ADA in eine erste Textform gebrachten Handreichungen zur Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen diskutiert. Die gemeinsame Debatte konzentrierte sich insbesondere

auf die Frage, inwieweit innerbetriebliche Beschwerdestellen paritätisch besetzt werden sollten (d.h. unter Mitarbeit betrieblicher Interessenvertreter_innen) oder ob es auf diese Weise zu Doppelmandaten und somit Interessenkollision auf Seiten betrieblicher Interessenvertreter_innen kommen könnte (einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung). Auf die Gefahr der Doppelmandate haben v.a. Ursel Gerdes und Almut Dietrich hingewiesen, entsprechend wurde die AG beauftragt, diesen Punkt nochmal neu zu diskutieren (was inzwischen auch erfolgt und entsprechend in die aktuelle Version der Handreichungen miteingeflossen ist).

Darüber hinaus wurde sich – ebenfalls unter Bezug auf Diskussionen in der Beschwerdestellen-AG – einmal mehr über die Notwendigkeit verständigt, ein Beschwerdestellenmanagement gemäß § 13 AGG möglichst genau von einem Konflikt- und Mobbing-Management zu unterscheiden, auch wenn es diesbezüglich fließende Übergänge gäbe. Ursel Gerdes hat in diesem Zusammenhang auf eine entsprechende Handlungshilfe zur "Konfliktlösung am Arbeitsplatz" verwiesen, die sich im Anhang dieser Mail befindet.

4. Stellungnahme Bremer Rat zur Integration

Fuat Kamcili von ADA berichtet zunächst, dass der Bremer Rat für Integration hinsichtlich des "Entwicklungsplans Partizipation und Integration" des Landes Bremen eine ausführliche Stellungnahme verfasst hat, die sich unter anderem mit der Frage des Diskriminierungsschutzes in Bremen beschäftigt – mit besonderem Fokus auf Migrant_innen (diese Stellungnahme wurde im Vorfeld des Treffens von Fuat Kamcili über unsere Mailingliste verschickt). Unter Bezug auf diese Kommentierung hat inzwischen eine erste Gesprächsrunde mit dem bisherigen Bürgermeister stattgefunden, weitere Runden sind geplant. Da jedoch mittlerweile der Bremer Senat den Abschlussbericht zum Entwicklungsplan vorgelegt hat und darin auch auf die kritische Kommentierung eingegangen ist (http://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/20150310_1_Abschlussbericht_Entwicklungsplan_Partizipation_Integration.pdf), besteht unter den Anwesenden Einigkeit darüber, dass die ursprünglich von der Antidiskriminierungs-AG des Bremer Rats an unser Netzwerk herangetragene Frage nicht mehr aktuell ist, ob bzw. inwiefern wir die kritische Kommentierung unterstützt möchten. Gleichwohl wurde von zwei Teilnehmer_innen angemerkt, dass sie die skeptische Kommentierung zum Diskriminierungsschutz mitunter als etwas arg zugespitzt empfinden würden. Abschließend wurde nochmal kurz auf die Antidiskriminierungs-AG des Bremer Rats für Integration verwiesen, zu der über Fuat Kamcili und Zülal Müfettisoglu (AWO Migrationsberatung) eine direkte personelle Schnittstelle zu unserem Netzwerk besteht.

5. Termine

Neben den bereits bestehenden Terminen (7. September und 7. Dezember 2015) wurde noch ein Zusatztermin vereinbart – nämlich der 14. Juli um 14 Uhr. Dort soll ausschließlich über die Handreichungen