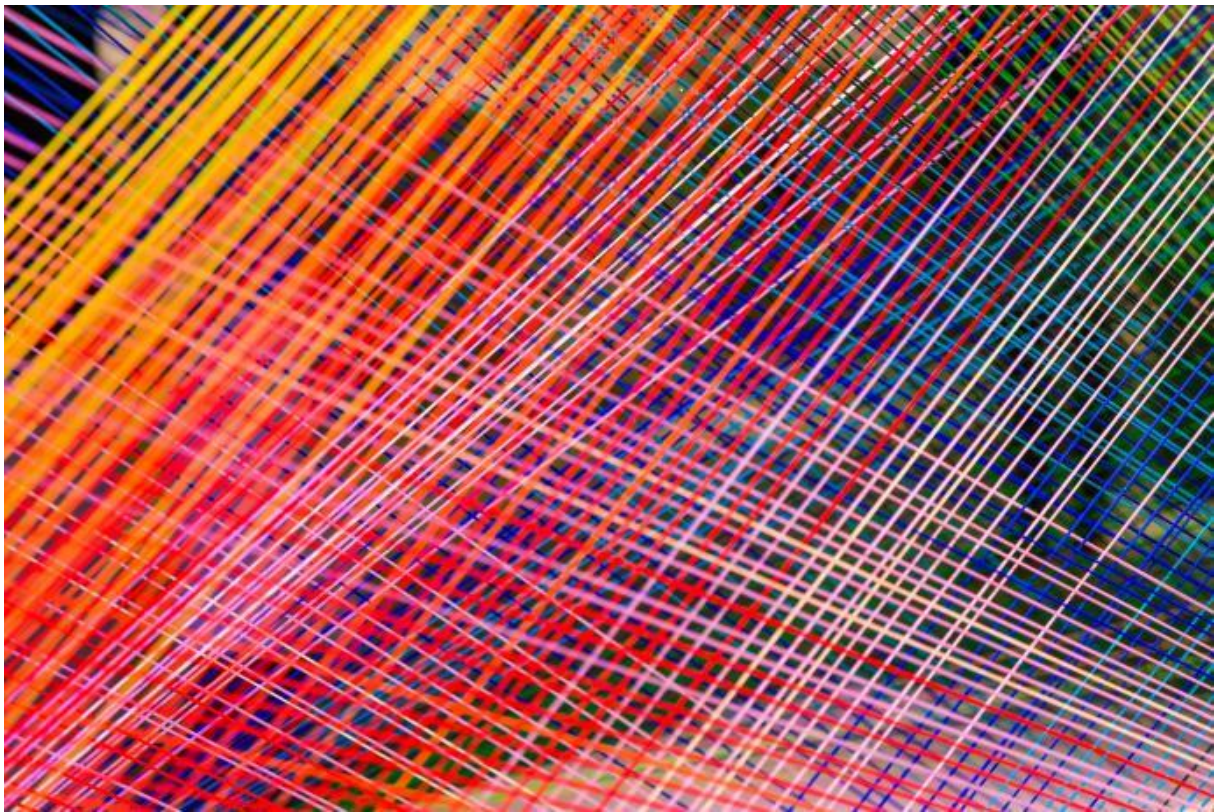


Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen



Inhalt

1	Einleitung.....	1
1.1	An wen richtet sich dieses Konzept?.....	1
1.2	Warum ist Diversity Management ein zentrales Thema für den bremischen öffentlichen Dienst?.....	1
1.3	Was können Sie von diesem Konzept erwarten?.....	1
2	Grundsätze für ein gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst - vielfältig, fair und frei von Diskriminierung	2
3	Diversity (neu) gestalten – Handlungsfelder und Maßnahmen	4
3.1	Erstes Handlungsfeld: Diversitätsbewusste Personalgewinnung	9
3.2	Zweites Handlungsfeld: Qualifizierung und Partizipation der Beschäftigten im Bereich Diversity.....	11
3.3	Drittes Handlungsfeld: Gegen Diskriminierung wirken.....	13
3.4	Viertes Handlungsfeld: Diversitätsorientierter Bürger*innenservice	15
3.5	Fünftes Handlungsfeld: Ressortübergreifende Zusammenarbeit, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity Management	17

1 Einleitung

1.1 An wen richtet sich dieses Konzept?

Die Zielgruppe für dieses Konzept sind Führungskräfte und Verantwortliche für die Bereiche Personal- und Organisationsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes.

1.2 Warum ist Diversity Management ein zentrales Thema für den bremischen öffentlichen Dienst?

Diversität bedeutet Verschiedenheit und ist gesellschaftliche Realität. Egal ob Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnische Selbstbezeichnung, Religion, Weltanschauung sowie soziale Herkunft – die Gesellschaft ist vielfältig und bildet sich in all diesen Merkmalen sehr verschieden und individuell ab. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Menschen sich nicht nur über eine dieser Diversitätsdimension definieren beziehungsweise aus dieser heraus wahrgenommen werden. Im Alltag relevant ist vielmehr das Zusammentreffen und das –wirken verschiedener Diversity-Merkmale in individuell sehr unterschiedlicher Konstellation. Es ist notwendig, diese intersektionalen Verschränkungen im Diversity Management Prozess zu berücksichtigen. Die Zugehörigkeiten zu den genannten Merkmalsgruppen sind relevant, weil mit ihnen häufig Wertungen verbunden sind und Menschen aufgrund von (zugeschriebenen) Eigenschaften und Zugehörigkeiten ausgeschlossen und/oder benachteiligt werden. Der öffentliche Dienst steht in besonderer Verantwortung, gegen Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale vorzugehen.

Es ist daher notwendig, Diversity-Management-Prozesse anzustoßen, ohne eine Stereotypisierung zu begünstigen. Es ergeben sich zudem konkrete Vorteile durch Diversity Management, sowohl in der eigenen Arbeit als auch in der Qualität von Dienstleistungen für die Bürger*innen¹.

1.3 Was können Sie von diesem Konzept erwarten?

In einem ersten Schritt werden die „Grundsätze für ein gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst – vielfältig, fair und frei von Diskriminierung“ dargestellt. Darin wird deutlich, welches Verständnis von Diversity-Management gefördert werden soll. Diese Grundsätze bilden eine Basis für alle Diversity-Maßnahmen im bremischen öffentlichen Dienst. Im zweiten Kapitel werden die Diversity-Handlungsfelder dargestellt, in denen konkrete Diversity-Maßnahmen verortet sind.

¹ In diesem Konzept wird der Genderstern gewählt, da er sowohl Frauen sprachlich sichtbar macht, als auch auf die Fülle anderer Geschlechtsidentitäten verweist.

2 Grundsätze für ein gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst - vielfältig, fair und frei von Diskriminierung

Bremen ist bunt – eine weltoffene und soziale Stadt, in der die Vielfalt ihrer Bevölkerung und das plurale Neben- und Miteinander unterschiedlicher Menschen und sozialer Gruppen nicht nur akzeptiert, sondern als starkes Fundament für die Weiterentwicklung der Stadt geschätzt wird.

Alle Menschen sind gleich – die Menschenrechte gelten für alle, alle sind vor dem Gesetz gleich und alle sollen gleiche Chancen haben.

Menschen sind auch verschieden – individuell oder hinsichtlich sozialer Gruppenmerkmale wie Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnische Selbstbezeichnung, Religion, Weltanschauung sowie soziale Herkunft oder auch hinsichtlich Bildungsniveau, Milieuzugehörigkeit, Lebensmodellen sowie Lebensstilen. **Niemand darf deshalb benachteiligt oder ausgegrenzt werden.** Keine Art von Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung – insbesondere Sexismus und Homo-, Trans- und Interphobie, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit, aber auch soziale Arroganz und Ausgrenzung – darf in unserer Stadt Platz haben; den Betroffenen steht solidarische Unterstützung und Schutz durch Gesellschaft und Staat zu. **Der bremische öffentliche Dienst ist diesen Zielen verpflichtet.**

Sie entspringen nicht nur grundlegenden ethischen Motiven, sondern sind nach Artikel 3 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Artikel 2 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen Aufträge mit Verfassungsrang. Die öffentliche Verwaltung muss dazu beitragen, tatsächliche Gleichbehandlung und Chancengleichheit herzustellen und die in der Vielfalt angelegten Potenziale im Interesse aller Einzelnen und der Allgemeinheit aususchöpfen.

Der Bremische öffentliche Dienst muss **im Sinne eines gemeinwohlorientierten Diversity Managements** bei der Leistungserbringung für die Bürger*innen und bei sich selbst Unterschiede und Vielfalt der Menschen offen, sensibel, engagiert und kompetent wahrnehmen und gestalten. Ein **gegenseitig respektvoller** und **wertschätzender Umgang** im Bürger*innenkontakt ist unter Diversity-Aspekten Grundvoraussetzung. Alle Menschen haben Verantwortung für das soziale Miteinander und müssen einen Beitrag dafür leisten. Dies beinhaltet, gegenseitig Verständnis füreinander zu entwickeln, Haltungen zu reflektieren und sich aufeinander zu bewegen.

Dabei handelt der bremische öffentliche Dienst in dem Bewusstsein, dass die Gleichbehandlung von Ungleichen ungerecht und somit eine **faire Ungleichbehandlung** zulässig und geboten sein kann.

Das Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst ist auf drei Aspekte fokussiert:

- Die **Leistungen des öffentlichen Dienstes**, insbesondere der direkte Bürger*innenservice, werden weiter verbessert und professionalisiert, indem sie noch stärker **diversitätsorientiert** werden. Das heißt, die Leistungen des bremischen öffentlichen Dienstes sollen der Vielfalt der Bevölkerung mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Erfahrungen stärker gerecht werden, indem Barrieren abgebaut und Zugangs- und Teilhabechancen vergrößert werden. Das gilt auch und besonders bei der weiteren Digitalisierung des bremischen öffentlichen Dienstes und bei der Kommunikation mit den Bürger*innen.
- Der bremische öffentliche Dienst hat die Chance, insgesamt leistungsstärker, professioneller und zudem in der vielfältigen Stadtgesellschaft akzeptierter zu sein, wenn er selbst noch vielfältiger wird. Als Ideal ist **eine Zusammensetzung des Personals** anzusehen, **in der sich die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt – und zwar in allen Bereichen und auf allen Ebenen**. Insbesondere die interkulturelle Öffnung des bremischen öffentlichen Dienstes, die Frauenförderung und die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen bleiben deshalb wesentliche Anliegen; aber auch für weitere Gruppen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen und Kombinationen verschiedener Merkmale muss der bremische öffentliche Dienst attraktiver werden. Unnötige Zugangshürden müssen abgebaut werden. Teams sollen aufgabenorientiert systematisch vielfältiger zusammengesetzt werden, um die Vorteile zu nutzen, die aus der Zusammenführung unterschiedlicher individueller Perspektiven und Kompetenzen erwachsen.
- **Als größter Arbeitgeber** der Region will der bremische öffentliche Dienst auch im Hinblick auf Diversity Management **vorbildlich sein und dadurch weiter an Attraktivität gewinnen**. Dazu gehören ein klares Bekenntnis zur Vielfalt und eine klare Positionierung gegen Diskriminierungen sowie ein Personal- und Organisationsmanagement, das Vielfalt wertschätzt und Chancengleichheit ermöglicht, indem dafür passende Organisationsstrukturen und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, eine förderliche Arbeitskultur weiterentwickelt und neben strukturellen Maßnahmen Mitarbeiter*innen auch individuell in ihrer Entwicklung gefördert werden. Dazu gehört auch, dass Diversity-Kompetenzen von allen Mitarbeiter*innen und insbesondere von Führungskräften erwartet werden. Hierfür werden unterschiedliche Unterstützungsangebote, wie zum Beispiel im Rahmen der Aus- und Fortbildung, bereitgestellt beziehungsweise entwickelt.

Ein gelingendes gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst kann allein nicht die komplexen Ursachen für Ungleichheit und Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft beseitigen. Aber es kann wesentlich dazu beitragen,

- **den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiver zu machen,**
- **die Leistungen des bremischen öffentlichen Dienstes diversitätsbewusster und damit besser zu machen,**
- **Bürger*innen neue Chancen zu eröffnen,**
- **Sensibilität und Bewusstsein für Diversität in der Gesellschaft zu mehren.**

3 Diversity (neu) gestalten – Handlungsfelder und Maßnahmen

Diversity Management als Aufgabe des Personalmanagements

Für einzelne Zielgruppen wie Frauen, schwerbehinderte Menschen, Menschen mit Migrationsbiografie und queere Menschen gibt es bereits gesetzliche Vorschriften, Empfehlungen und Bemühungen, bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken. Dadurch sollen diese Gruppen verstärkt für den bremschen öffentlichen Dienst gewonnen und in ihrer jeweiligen Position gestärkt werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschreibt beispielsweise in § 5 die sogenannten „positiven Maßnahmen“, die Arbeitgeber*innen einbringen können, um bestehenden Nachteilen entgegenzuwirken.

Neben den bereits genannten Diversity-Merkmalen sind die soziale Herkunft und die in Bremen besonders stark ausgeprägte sozialräumliche Spaltung der Stadt von großer Bedeutung. Diese Diversity-Merkmale gehören nicht zu den AGG-Kriterien, werden in diesem Konzept jedoch aufgrund ihrer Relevanz ebenfalls berücksichtigt.

Neben der Personalgewinnung und dem Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen aufgrund bestimmter Diversity-Merkmale wird das Thema Diversity an unterschiedlichen Stellen als fester Qualifizierungsbaustein vermittelt, beispielsweise innerhalb der Curricula für die Ausbildung im öffentlichen Dienst, der Aufstiegslehrgänge sowie bei der Ausbildung der Ausbilder*innen. Ziel ist es, dass der öffentliche Dienst Bremens Vielfalt nicht nur innerhalb der Personalstruktur begrüßt, sondern auch „lernt“, mit ihr umzugehen die Vielfalt sichtbarer zu machen und über unterschiedliche Diversity-Themen ins Gespräch zu kommen.

Frauen

Seit 1990 ist das Bremische Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft. Auf dieser Grundlage, in Verbindung mit Artikel 3 Grundgesetz, ist die Gleichberechtigung von Frau und Mann im bremschen öffentlichen Dienst ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil des strategischen Personalmanagements. Dies wird als Querschnittsaufgabe begriffen. Der Senator für Finanzen informiert regelmäßig im Rahmen eines Personalberichts über die Umsetzung des LGG², das heißt über frauenspezifische Personaldaten, beispielsweise Frauen in Führungspositionen, gewählte Frauenbeauftragte und bestehende Frauenförderpläne in Dienststellen und Betrieben des bremschen öffentlichen Dienstes.

Im „Personalbericht 2020 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2019“ wurde ein Frauenanteil von 59,2 % für den LGG-Geltungsbereich ausgewiesen, wobei Frauen mit 46,5 % im Vergleich zu Männern mit 53,5 % weniger Führungspositionen einnehmen.

² Gemäß § 2 LGG gehören zum Geltungsbereich des LGG die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Kernverwaltung), die Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), die Sonderhaushalte nach § 15 LHO, die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen sowie die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften.

Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst Bremens werden durchschnittlich eine Entlohnungsstufe niedriger entlohnt als männliche Beschäftigte. Zudem sind 50,7 % aller weiblichen Beschäftigten und nur 14,3 % aller männlichen Beschäftigten in Teilzeit tätig.

In Stellenbesetzungsverfahren ist nach § 7 des LGG „in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, [...] der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben“. Die Prüfung, ob eine Person im Sinne des Nachteilsausgleichs vorrangig eingestellt wird, findet erst im Auswahlverfahren statt.

Der bremische öffentliche Dienst richtet sich an die Zielgruppe der Frauen mit unterschiedlichen „positiven Maßnahmen“. Spezielle Personalentwicklungsinstrumente sind beispielsweise das Mentoring-Programm für Frauen und frauenspezifische Fortbildungsangebote.

Schwerbehinderte Menschen

Gemäß § 181 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nimmt der Senator für Finanzen die Funktion des Gesamtklusionsbeauftragten für den Arbeitgeber wahr. Die Bremische Bürgerschaft wählt zudem gemäß Abschnitt 5, §§ 23 und 24 des Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG) eine/n Landesbehindertenbeauftragte*n. „Die beauftragte Person wirkt auf gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens hin und fördert die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)“ (siehe § 24 BremBGG).

Darüber hinaus ist in der bremischen „Integrationsvereinbarung im Sinne von § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ für den öffentlichen Dienst festgelegt, dass „schwerbehinderten Menschen [...] bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen/Bewerbern zu geben“ ist. Die Integrationsvereinbarung sieht neben der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX von mindestens fünf Prozent, eine Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen von mindestens sechs Prozent im Rahmen einer Selbstverpflichtung vor. Mit einer Erfüllungsquote von 6,33 Prozent sind beide Quoten erfüllt (Bericht-KOMPAKT 2019, S. 2).

Der Senator für Finanzen berichtet jährlich im Bericht-KOMPAKT über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Mitarbeiter*innen im bremischen öffentlichen Dienst. Der Bericht informiert über spezifische Beschäftigungsquoten, Fördermaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie über Schritte, die zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen vorgenommen worden und die für die Zukunft beabsichtigt sind.

Menschen mit Migrationsbiografie

Der bremische öffentliche Dienst verfolgt das Ziel, den Anteil von Mitarbeiter*innen mit Migrationsbiografie weiter auszubauen und die interkulturelle Öffnung des bremischen öffentlichen Dienstes zu forcieren.

Eine „positive Maßnahme“ nach § 5 AGG ist deshalb beispielsweise die explizite Aufforderung an Menschen mit Migrationsbiografie, sich auf eine Stelle im bremischen öffentlichen Dienst zu bewerben. Ein

entsprechender Hinweis muss in alle Ausschreibungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen aufgenommen werden (Ausschreibungsrichtlinien vom 12.12.2019, Ziffer C. 2.). Es soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die gesellschaftliche Vielfalt auch im öffentlichen Dienst Bremens gewünscht ist und als bereichernd verstanden wird, unter anderem zur Gewinnung zusätzlicher Sprach- und Diversity-Kompetenzen (Die Senatorin für Finanzen 2016: Personal 2025, S. 18).

Eine freiwillige und anonyme Befragung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Bremens zur Migrationsbiografie (Rücklaufquote 23 %) im Jahr 2013 durch die Senatorin für Finanzen ergab einen Anteil von etwa 13 % Beschäftigter mit Migrationshintergrund.³ In der Stadt Bremen leben insgesamt etwa 37,8 % Menschen mit Migrationshintergrund (Statistisches Landesamt Bremen, Bremer Ortsteilatlas, Berichtsjahr 2018). Mit dem Zuzug durch die Menschen mit Fluchterfahrung - vor allem im Jahr 2015 - und ihre nachkommenden Familien wird sich die Vielfalt hinsichtlich der Beschäftigten mit und ohne internationaler Geschichte in den nächsten Jahren voraussichtlich weiter erhöhen.

Im Land Bremen haben rund 42 % der Personen, die zwischen 15 und 24 Jahren sind, eine Migrationsbiografie (Bertelsmann Stiftung 2019: Ländermonitor berufliche Bildung – Bremen). Im Bereich der regulären beruflichen Ausbildung zeigt der Ländermonitor berufliche Bildung 2019 für das Land Bremen, dass 32 % der Ausbildungsplätze im Land Bremen an Personen mit Migrationsbiografie gehen. Als größter Arbeitgeber der Region haben das Land und die Stadtgemeinde Bremen eine Vorbildfunktion auch im Hinblick auf das Ausbildungsplatzangebot und eine zielgruppenadäquate Ansprache potenzieller Bewerber*innen. Im Jahr 2019 hatten 21 % aller eingestellten Auszubildenden einen Migrationshintergrund (Die Senatorin für Finanzen 2018: Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen im Berichtszeitraum 2016 - 2019).

Seit Herbst 2014 wird im Rahmen des Integrationskonzepts des Senats die Qualifizierungsmaßnahme Zukunftschance Ausbildung durchgeführt, in deren Rahmen das Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen (AFZ) junge Menschen mit Fluchterfahrung und Menschen mit Migrationsbiografie in einer einjährigen Einstiegsqualifizierung (EQ) ausbildet. Im Anschluss werden die Teilnehmenden, nach einer erfolgreichen EQ, unter anderem im bremischen öffentlichen Dienst in ein Berufsausbildungsverhältnis übernommen.

Queere Menschen

Für queere Menschen gibt es innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes sehr wenige spezielle Beratungs- und Empowerment-Maßnahmen oder geschützte Angebote. Oftmals sind es Gesetzesänderungen, die innerhalb des öffentlichen Dienstes wenig besprochene queere Themen erst sichtbar machen.

Die Änderung des Personenstandsgesetzes Ende 2018 und die Einführung der sogenannten „Dritten Option“ ermöglichen die Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt. Sie können einen Diskurs über Lebenswirklichkeiten von inter und trans* Menschen anregen.

³ In der Befragung orientierten sich die Autor*innen an der Definition des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes: „Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

Aktuell beschäftigen sich bereits viele Personalverantwortliche mit der richtigen Formulierung von Stellenausschreibungen. In der aktuellen Ausschreibungsrichtlinie vom 12.12.2019 des Senators für Finanzen heißt es dazu:

„Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen. [...] Eine Ausschreibung, die ausschließlich die männliche Berufsbezeichnung verwendet, würde diesen Anforderungen nicht gerecht. Formulierungen – die auch dem Schutz der geschlechtlichen Identität Rechnung tragen – sind z.B. Ingenieurin, Ingenieur (w/m/d) oder „Ingenieur/in (w/m/d)“.

Im Aktionsplan gegen Homo-, Trans*- und Interphobie für das Land Bremen der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport werden Maßnahmen zur Kompetenzförderung des öffentlichen Dienstes und des Fachpersonals vorgeschlagen, beispielsweise Fortbildungen zu rechtlichen Fragen im Bereich Schule und Verwaltung, zum Beispiel zur Änderung von Zeugnissen nach der Namens- und Personenstandsänderung (Aktionsplan, S. 27).

Menschen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder ihres Wohn-/Sozialraums benachteiligt sind

Diversitätsbewusstes Handeln bedeutet auch, Diskriminierung und soziale Ausgrenzung aufgrund der sozialen Lage und/oder des Wohnortes in einem benachteiligenden Stadtteil zu verhindern. Das Benachteiligungsverbot in Artikel 3 Grundgesetz schließt ausdrücklich die soziale Herkunft mit ein.⁴

Diese wird geprägt durch unterschiedliche **soziale Milieus**, in denen eine Person aufwächst. Früher haben Menschen diese sozialen Milieus vor allem mit Kriterien wie Bildungsgrad, Beruf und Einkommen definiert. Heute werden diese Kriterien ergänzt um Wertvorstellungen, Mentalitäten und unterschiedliche Lebensrealitäten. Eine besonders belastende konkrete Lebensrealität in Bremen ist die Armut. Bremen weist das bundesweit höchste **Armutsrisiko** auf. Kinder in Bremer und Bremerhavener Familien sind doppelt so häufig auf Sozialleistungen angewiesen wie im Bundesdurchschnitt. Oft handelt es sich um ergänzende Sozialleistungen, da ein oder manchmal sogar zwei Beschäftigungsverhältnisse nicht ausreichen, um ein Familieneinkommen zu sichern.

In Bremen gibt es wohlhabende Stadtteile und es gibt Stadtteile, in denen viele Menschen arm sind, einen schlechten Zugang zu Bildung, Ausbildung und eigenem Einkommen haben, wegen Ihrer Migrationsgeschichte diskriminiert werden oder ähnliches. Die prekären Lebenslagen verteilen sich in Bremen nicht gleichmäßig über die Stadt, sondern konzentrieren sich vor allem in den von Migration geprägten Stadtteilen. Diese Stadtteile sind oft stigmatisiert, etwa als „Problem-Stadtteile“, was auf ihre Bewohner*innen wiederum zurückwirkt.

So werden beispielsweise Jugendliche mit der „falschen Adresse“ weniger oft zu Vorstellungsgesprächen für einen Ausbildungsplatz eingeladen und Versandhändler*innen nehmen keine Bestellungen aus „Problem-Stadtteilen“ oder -straßenzügen an. Deshalb werden diese Stadtteile hier als **benachteiligte Stadtteile** bezeichnet.

⁴ Die geografische oder „ethnische Herkunft“ werden laut Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes mit dem Begriff „Heimat“ bezeichnet (BverfGE 5, 17).

In den sozial segregierten Stadtteilen werden an die kommunalen Einrichtungen - wie Kitas, Schulen, Weiterbildungs- und Kultureinrichtungen, Bürger*innen-Zentren, Beratungsstellen etc. - besondere Anforderungen gestellt. Zugangsmöglichkeiten zu Bildung, Wohnen, Arbeit und sozialer Teilhabe müssen geschaffen und gleichzeitig diskriminierende Faktoren aufgrund der sozialen Lagen und der sozial-räumlichen Herkunft berücksichtigt werden.

Diversity Management als Aufgabe der Organisationsentwicklung

Neben der diversitätsorientierten Personalentwicklung ist auch eine diversitätsbewusste Organisationsentwicklung notwendig, um ein ganzheitliches integriertes Diversity Management zu erreichen. Organisationsentwicklung beschäftigt sich mit Strukturen, Prozessen und der Kultur der Organisation. Handlungsfelder der diversitätsbewussten Organisationsentwicklung sind zum Beispiel:

- **Ziele und Strategien** der Organisationseinheit werden unter Diversitätsaspekten überprüft und gegebenenfalls angepasst.
- **Arbeitsmethoden** werden verändert oder neue eingeführt, trainiert und verankert und ermöglichen die diversitätsbewusste Zusammenarbeit. Dies betrifft insbesondere Formen der kollaborativen Zusammenarbeit, die die Diversität der Mitarbeitenden berücksichtigen, sichtbar machen und als Stärke der Organisation fördern.
- **Arbeitsplätze** bauen hinsichtlich ihrer technischen und räumlichen Ausstattung keine Barrieren oder Nischen auf, sondern sind integrierend gestaltet, machen Diversität sichtbar und erlebbar und ermöglichen kollaborative Zusammenarbeit.
- **Prozesse** werden unter Beteiligung diverser Arbeitsgruppen analysiert und diversitätsorientiert gestaltet.
- **Kommunikation** innerhalb der Organisation und mit externen Partner*innen wird unter Diversitätsaspekten überprüft, gegebenenfalls angepasst und regelhaft in der Organisation verankert.

Ziel der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ist es, Diversität nicht als „Sonderfall“ oder „Ausnahme“ zu betrachten, sondern in der gesamten Organisation, ihren Zielen und Werten dauerhaft zu verankern.

Diversity Management als Aufgabe im Bürger*innenservice

Eine diversitätsbewusste Personal- und Organisationsentwicklung ist zudem Grundlage für einen diversitätsorientierten Bürger*innenservice, da der Vielfalt der Bevölkerung am besten mit einer Vielfalt der Verwaltungsbeschäftigten und einer vielfältigen Angebotsstruktur begegnet werden kann.

Wichtige Elemente des Diversity Management sind der Dialog mit und die Einbeziehung von unterschiedlichen Personengruppen in laufende und neue Prozesse. Projekte und Dienstleistungen des bremschen öffentlichen Dienstes sollten im Hinblick auf die Diversität der Nutzer*innen/Bürger*innen entwickelt und in Beteiligungsverfahren die Diversität der Nutzer*innen/Bürger*innen abgebildet werden. Teilhabemöglichkeiten werden über unterschiedliche Wege kreiert. Dazu gehört zum Beispiel die

Nutzung des Stadtteil- oder Quartiersmanagements, oder die Ansprache von zivilgesellschaftlichen Organisationen und Verbänden.

3.1 Erstes Handlungsfeld: Diversitätsbewusste Personalgewinnung

Ausgangslage:

Der öffentliche Dienst führt seine Bewerbungs- und Einstellungsverfahren im Sinne der Bestenauslese durch. Dazu ist er gesetzlich gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz verpflichtet. Die Auswahlverfahren sind strukturiert, und im Einstellungsverfahren werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bewertet. Hierbei meint Eignung beispielsweise die körperliche Leistungsfähigkeit, Intelligenz, und charakterliche Ausprägung. Unter den Gesichtspunkt der Befähigung fallen eine relevante Vorbildung nach Maßgabe der Tarifverträge beziehungsweise der Laufbahnverordnung und fachrelevantes Allgemeinwissen. Bezogen auf die eingangs genannten Diversity-Aspekte machen die folgenden Maßnahmen deutlich, dass sich der bremische öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber der Region bei der Personalgewinnung bezüglich Diversity Management deutlicher positionieren möchte. Dazu gehört ein klares Bekenntnis zur Vielfalt und eine klare Positionierung gegen Diskriminierung. Die Belegschaft des bremischen öffentlichen Dienstes soll ein Spiegel der bremischen Gesellschaft sein. Der bremische öffentliche Dienst steht vor allem aufgrund des demografischen Wandels verstärkt vor der Herausforderung neues Personal einstellen zu müssen und befindet sich damit in direkter Konkurrenz zu anderen Arbeitgeber*innen. Diese Ausgangssituation ist zugleich eine Möglichkeit, unterrepräsentierte Zielgruppen verstärkt anzusprechen.

3.1.1 Ziel: Diversitätssensible Stellenausschreibung und Rekrutierung

Maßnahme Nr. 1: Entwicklung und Bereitstellung eines *Leitfadens zur Verwendung diversitätsbewusster Sprache und Auswahl von Bildern in der Personalgewinnung* und dessen Anwendung.

Verantwortlich: AFZ

Zeitraum: Bis Ende 2021

Maßnahme Nr. 2: Auf der Grundlage des *Leitfadens zur Verwendung diversitätsbewusster Sprache und Auswahl von Bildern in der Personalgewinnung* werden die Ausschreibungsrichtlinien und das Rundschreiben 16/2019 des Senators für Finanzen überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Verantwortlich: Senator für Finanzen

Zeitraum: laufend

3.1.2 Ziel: Diversitätssensible Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Maßnahme Nr. 1: Ergänzung des *Leitfadens Personalgewinnung und -auswahl* des Senators für Finanzen um Hinweise zur Feststellung von Diversity-Kompetenzen in Stellenbesetzungsverfahren.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit AFZ

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 2: Neues Fortbildungsangebot *Vorurteilsbewusstes Handeln im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren*: Führungskräfte sollen die Möglichkeit erhalten, sich im Rahmen eines Fortbildungsangebots zum Thema vorurteilsbewusstes Handeln im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren mit eigenen Vorurteilen und Haltungen auseinander zu setzen.

Verantwortlich: AFZ

Zeitraum: Neues Angebot über das Fortbildungsprogramm 2021/2022

Maßnahme Nr. 3: Überprüfung der Auswahlverfahren für Auszubildende und dual Studierende in Hinblick auf ihre diversitätssensible Gestaltung und der derzeitigen Rekrutierungswege.

Ziel ist es, den Anteil von weiblichen Auszubildenden in den sog. MINT-Berufen beziehungsweise männerdominierten Ausbildungsgängen (zum Beispiel Feuerwehr) zu erhöhen. Darüber hinaus soll der Anteil von Auszubildenden mit Migrationsbiografie gesteigert, der Anteil von schwerbehinderten Auszubildenden an die gesetzliche Quote von 5 % gemäß SGB IX herangeführt und mehr benachteiligten Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen am Ausbildungsmarkt die Möglichkeit einer Ausbildung im öffentlichen Dienst eröffnet werden. Basierend darauf gilt es, die verschiedenen Zielgruppen mehr als bisher über unterschiedliche Rekrutierungswege auf offene Stellenausschreibungen und den bremschen öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen. Die Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“ ist zu überprüfen und neu auszurichten.

Verantwortlich: Senator für Finanzen und AFZ

Zeitraum: laufend

3.2 Zweites Handlungsfeld: Qualifizierung und Partizipation der Beschäftigten im Bereich Diversity

Ausgangslage:

Über das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen wird eine Vielzahl von qualifizierten Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen mit Blick auf Diversity angeboten. Darüber hinaus werden Fortbildungen zu aktuellen Entwicklungen auf diesem Gebiet umgesetzt.

Das Thema Diversity wird an unterschiedlichen Stellen als fester Qualifizierungsbaustein vermittelt, beispielsweise innerhalb der Curricula für die Ausbildung im öffentlichen Dienst, der Aufstiegslehrgänge sowie bei der Ausbildung der Ausbilder*innen.

Im Bereich Diversity arbeiten der Senator für Finanzen und das Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen (AFZ) zudem eng mit der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen (wisoak) zusammen. Die wisoak setzt in Kooperation mit dem Senator für Finanzen Grundlagenschulungen und das IQ-Projekt⁵ „ikö-diversity“ um („ikö“ steht für „interkulturelle Öffnung“). Innerhalb der „ikö-diversity Multiplikator*innen-Qualifizierungsreihe“ werden ausgewählte Beschäftigte des bremischen öffentlichen Dienstes in einer modularen Basisqualifizierung in unterschiedlichen Diversity-Aspekten zu Multiplikator*innen geschult.

Neben der grundlegenden Förderung von Diversity-Kompetenz bei allen Beschäftigten, gilt es auch die Personengruppen im bremischen öffentlichen Dienst anzusprechen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören. Anerkannte Vielfalt macht Teilhabe möglich, welche die Selbstwirksamkeit und das Selbstbewusstsein stärkt. Das wiederum überträgt sich auf die Motivation der Beschäftigten. Eine diversitätsbewusste Personalentwicklung ist deshalb ein Gewinn für die gesamte Organisationseinheit. Die folgenden Maßnahmen zeigen auf, dass im Bereich der Personalentwicklung umfangreiche Möglichkeiten bestehen, die bestehende Vielfalt innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes sichtbar zu machen und über unterschiedliche Diversity-Themen zu sprechen.

3.2.1 Ziel: Vielfältige Potenziale der Mitarbeiter*innen nutzen und Partizipation bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen ermöglichen

Maßnahme Nr. 1: Wiederholung der *Beschäftigten-Befragung „Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund“*⁶ und eventuell Aufnahme weiterer Diversity-Kategorien.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit AFZ

Zeitraum: Bis Ende 2023

Maßnahme Nr. 2: Planung und Durchführung von *Vortragsreihen und themenzentrierten Austauschformaten zu unterschiedlichen Diversity-Themen* für Mitarbeitende des bremischen öffentlichen Dienstes.

⁵ „IQ“ steht für „Integration durch Qualifizierung“ und ist ein Programm der Bundesregierung zur Förderung von Menschen mit Migrationsbiografie am Arbeitsmarkt.

⁶ Die Senatorin für Finanzen 2016: Personal 2025, S. 24.

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit dem Senator für Finanzen

Zeitraum: Ab Anfang 2021, 2-3 Mal jährlich

Maßnahme Nr. 3: Etablierung des Themas Diversity Management als Querschnittsthema in bestehende Führungskräfte-Fortbildungsreihen.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit AFZ

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 4: Workshop für Dozent*innen in der Fort- und Weiterbildung zu den Grundsätzen für ein gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst, mit dem Ziel ihre Veranstaltungsangebote auf ihre Diversitätssensibilität zu überprüfen und entsprechend zu gestalten.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit AFZ

Zeitraum: Bis Ende 2021

Maßnahme Nr. 5: Diversity-Management-Multiplikator*innen-Ausbildung: Überprüfung der Diversity-Tätigkeiten der bereits ausgebildeten Multiplikator*innen und gegebenenfalls eine entsprechende Anpassung der berufsbegleitenden Qualifizierung; Etablierung einer professionellen Begleitung der Multiplikator*innen, um deren Wirkung in die Dienststellen und Betriebe hinein zu verstärken und zu unterstützen.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit AFZ

Zeitraum: Ende 2021

Maßnahme Nr. 6: Fortführung der Mentoring-Programme:

1. für Frauen in Führungspositionen und
2. für Menschen mit Migrationsbiografie.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit AFZ

Zeitraum: 2021/2022

Maßnahme Nr. 7: Flankierend zum Mentoring-Programm für Menschen mit Migrationsbiografie: Ein Vernetzungsangebot für die Zielgruppe, in Form regelmäßiger Netzwerk-Treffen inklusive Inputs zu relevanten Diversity-Themen.

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit dem Senator für Finanzen

Zeitraum: 2021/2022, jeweils drei Mal im Jahr

Maßnahme Nr. 8: Angebot von Empowerment-Formaten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die aufgrund eines Diversity-Merkmals potenzieller Diskriminierungsgefahr ausgesetzt sind be-

ziehungswise Diskriminierungserfahrungen im und außerhalb des öffentlichen Dienstes gemacht haben. Pilothaft könnte ein Empowerment-Raum für Schwarze Mitarbeiter*innen und Beschäftigte of Color angeboten werden.

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit dem Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Ende 2021

Maßnahme Nr. 9: Aufbau und Betreuung eines LGBTIQ⁷-Netzwerkes für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Bremen.

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit dem Senator für Finanzen, gegebenenfalls Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport

Zeitraum: Bis Ende 2021

3.3 Drittes Handlungsfeld: Gegen Diskriminierung wirken

Ausgangslage:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jegliche Form von Diskriminierung aufgrund rassistischer Gründe, der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung. Hierbei stellt nicht jede Benachteiligung eine Diskriminierung dar. Wenn beispielsweise Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt werden, besteht der sachliche Grund in dem Nachteilsausgleich für Frauen.

Nach einer repräsentativen Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) für das Jahr 2016 berichtete knapp ein Drittel der Gesamtbevölkerung in Deutschland von Diskriminierungserfahrungen. Die Studie der ADS des Bundes hat untersucht, wie Diskriminierung generell in Deutschland wahrgenommen wird und hat insgesamt 10 Lebensbereiche identifiziert, in denen Diskriminierung stattfindet. Der Lebensbereich „Ämter, Behörden und Politik“ ist ein Bereich davon. Über 1000 Personen haben laut Studie in diesem Bereich von individuellen Diskriminierungserfahrungen berichtet.

Die häufigsten Diskriminierungen erleben Männer beim Jugendamt und bei Gerichten, intersexuelle Menschen im Standesamt, Menschen mit Migrationshintergrund in der Ausländerbehörde, Schwarze und People of Color bei der Polizei und Menschen mit Behinderung beim Sozialamt (ADS 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, S. 109 und 94). Diese Zahlen beziehen sich auf Bürger*innen-Kontakt bei Ämtern, Behörden und Politik. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass auch Beschäftigte innerhalb des öffentlichen Dienstes Diskriminierungserfahrungen machen.

Die **Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung - (ADE)** berät anonym, moderiert und coacht Beschäftigte des bremischen öffentlichen Dienstes bei Konflikten und Diskriminierungsvorfällen. Das gilt auch für besondere Formen von Konflikten, Gewalt sowie Mobbing, sexuelle Belästigung und Stalking. Alle Beschäftigten der bremischen Kernverwaltung können zudem

⁷ LGBTIQ = Lesbian, Gay, Bi, Trans*, Inter, Queer

die **betriebliche Sozialberatung** nutzen, um Antworten auf arbeitsplatzbezogene und persönliche Fragen und damit Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen zu finden, sowie Klärungshilfen für schwierige Situationen am Arbeitsplatz zu entwickeln. Die **ADA-Beratung** (Antidiskriminierung in der Arbeitswelt) als Projekt des Vereins Arbeit und Leben Bremen e.V. berät Menschen, die an ihrem Arbeitsplatz oder bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden.

Die Bremischen Bürgerschaft hat außerdem am 09.07.2020 die Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) beschlossen (PIPr 20/13, Drs 20/445) und die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport aufgefordert, bis Ende 2020 ein entsprechendes Konzept sowie einen Zeit- und Maßnahmenkatalog zur Umsetzung, einschließlich der Mittelbedarfe für Personal, zum Aufbau einer Bremer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) vorzulegen. Hier wird auch geprüft, ob und inwiefern die Beschwerdestellen nach dem AGG (§ 13) zum Profil einer LADS gehören sollen und wie die Finanzierung sichergestellt werden kann.

Neben den aufgeführten Beratungsangeboten verläuft der offizielle Beschwerdeweg über die im AGG beschriebenen Beschwerdestellen (§ 13), an die sich eine beschwerdeführende Person wenden kann. Die Beschwerdestelle hat die Aufgabe, Beschwerden in Empfang zu nehmen, umfassend zu prüfen und der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mitzuteilen. Sollte sich die Beschwerde als berechtigt erweisen, müssen anschließend schnellstmöglich, gegebenenfalls auch arbeitsrechtliche, Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Dies gilt nicht nur für Diskriminierungen oder Belästigungen, für die der/die Arbeitgeber*in selbst verantwortlich ist, sondern auch für all jene Fälle, die von Kolleg*innen, Geschäftspartner*innen oder Kund*innen ausgehen.

Speziell für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist im Zuge der grundlegenden Überarbeitung der „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ (siehe Amtsblatt Nr. 30/2019, S. 117) eine zentrale Beschwerdestelle für den öffentlichen Dienst im Kompetenz-Center Personalrecht beim Senator für Finanzen eingerichtet worden.

Die Dienststellen und Betriebe sind bezüglich ihrer Beschwerdeverfahren sehr unterschiedlich aufgestellt und gehen verschieden mit dem Beratungsbedarf von Beschäftigten und potenziellen Mitarbeiter*innen mit Diskriminierungserfahrung um. In diesem Bereich wäre ein einheitliches und verbindliches Vorgehen wünschenswert.

3.3.1 Ziel: Beratungs- und Beschwerdeverfahrenswege optimieren

Maßnahme Nr. 1: Prüfung, ob im Rahmen der Gründung einer Landesantidiskriminierungsstelle, die Aufgaben einer zentralen Beschwerdestelle nach § 13 des AGG für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes integriert werden.

Alternativ: **Jedes Ressorts richtet** – sofern noch nicht erfolgt – **eine Beschwerdestelle nach § 13 des AGG für die Beschäftigten der Dienststellen ein.** Alle Dienststellen und Betriebe stellen die Beratungs- und Beschwerdeverfahrenswege bei Diskriminierungsvorfällen für Beschäftigte und potenzielle Mitarbeiter*innen – sofern noch nicht erfolgt – auf ihren Websites gut auffindbar dar.

Verantwortlich: Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, der Senator für Finanzen beziehungsweise alle Dienststellen
Zeitraum: Bis Mitte 2021

3.4 Viertes Handlungsfeld: Diversitätsorientierter Bürger*innenservice

Ausgangslage:

Bürger*innen haben bei den meisten Leistungen des öffentlichen Dienstes keine Auswahlmöglichkeiten, sondern sie müssen die vorhandenen Angebote nutzen.

Diversitätsorientierter Bürger*innenservice heißt, der Vielfalt der Bevölkerung, die sich in unterschiedlichen Bedürfnissen und Erfahrungen zeigt, stärker gerecht zu werden, indem Barrieren abgebaut, Kommunikation verständlicher, Teilhabemöglichkeiten verbessert und reale Chancen ermöglicht werden. Die Kommunikation mit den Bürger*innen findet über verschiedene Kanäle (persönlich, telefonisch, schriftlich, digital oder analog) statt, wobei die Verwendung verständlicher und diversitätssensibler Sprache, zum Beispiel über Internetseiten (Service- und Transparenzportal) und im Schriftverkehr, immer stärker berücksichtigt wird. Der persönliche Kontakt vor Ort sowie die telefonische Kommunikation, zum Beispiel über das Bürger*innen-Telefon, prägen ganz besonders die Qualität des Bürger*innenservice. Diese sogenannte Multikanalstrategie ist nötig, da die Bedürfnisse der Bürger*innen hier stark variieren.

Studien zeigen, dass der Anteil der Personen, die nicht an den digitalen Angeboten partizipieren (sogenannte „Offliner“) ab der Altersgruppe der über 70-Jährigen sprunghaft ansteigt: Unter den 65- bis 69-Jährigen sind 27 % Offliner, bei den 70- bis 74-Jährigen sind es 61 % Offliner, in der Gruppe der 75- bis 79-Jährigen finden sich 78 % Offliner und die über 80-Jährigen verzeichnet 89 % Offliner (Statista 2018: Verteilung der Onliner und Offliner bei den über 60-Jährigen nach Altersgruppen in Deutschland im Jahr 2015). Der Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung liegt in Deutschland und in der Stadt Bremen derzeit bei rund 21 % und wird im Rahmen des demographischen Wandels weiter steigen (Statista 2019: Bevölkerung: Zahl der Einwohner in Deutschland nach Altersgruppen am 31. Dezember 2018/Statistisches Landesamt Bremen: Bremer Ortsteilatl, Berichtsjahr 2018).

Ein Projekt, welches diese Entwicklungen in den Fokus nimmt, ist das sogenannte „Netzwerk Digitalambulanzen“. Das Projekt wird derzeit durch den Senator für Finanzen in Zusammenarbeit mit der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport vorbereitet. Ziel des Vorhabens ist die digitale Integration von älteren Menschen beziehungsweise die Stärkung ihrer Befähigung zur gesellschaftlichen Teilhabe im Rahmen der digitalen Daseinsvorsorge.

Neben dem Alter hängt die Nutzung von eGovernment-Leistungen stark vom individuellen Bildungshintergrund ab. Bei einer Umfrage der Initiative D21 e. V. in Kooperation mit der fortiss gGmbH wurde festgestellt, dass die Nutzung von eGovernment-Leistungen bei Menschen mit einer hohen formalen Bildung bei 67 Prozent, bei einem mittleren Bildungshintergrund bei 59 Prozent und bei einem niedrigen Bildungsniveau bei 41 Prozent liegt (Studientitel: eGovernment Monitor 2019. Nutzung und Akzeptanz digitaler Verwaltungsangebote – Deutschland, Österreich und Schweiz im Vergleich).

Die digitale Barrierefreiheit wird durch das Kompetenzzentrum für die Gestaltung der Informationssysteme (KoGIs) des Senators für Finanzen sowie das Service- und Transparenzportal stetig berücksichtigt und gefördert. Bei der Entwicklung neuer digitaler Produkte gilt es, Diversität und Barrierefreiheit stets mitzudenken. Dafür wurde unter anderem beim Landesbehindertenbeauftragten (LBB) die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik eingerichtet, die auch Beschwerden bezüglich digitaler Barrieren aufnimmt. Weiterhin informiert die Stelle über aktuelle Entwicklungen und kann auf wichtige bestehende Richtlinien hinweisen.

Die digitale Barrierefreiheit wird durch das Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen (AFZ) zum Beispiel durch eine IT-Schulung zur Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente unterstützt. Die Barrierefreiheit wird außerdem in den IT-Schulungen zu Office-Produkten und zu KoGIs thematisiert. Weiterhin hat das AFZ den Leitfaden „Barrierefreiheit – Dokumente und Oberflächen barrierefrei gestalten“ erstellt und ihn über das Mitarbeiterportal (MIP) und die Internetseite des AFZ veröffentlicht.

Ein neu eingerichtetes Kompetenzteam Bürger*innenservice und Kommunikation am AFZ hat das Ziel, einen effizienten, nutzer*innenorientierten und qualitativen Bürger*innenservice zu fördern, das heißt auch Zielgruppen wie ältere Menschen und Menschen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund bei der (Neu-)Entwicklung von Produkten/Dienstleistungen zu berücksichtigen.

3.4.1 Ziel: Diversitätssensible Ansprache und Kommunikation mit Bürger*innen

Maßnahme Nr. 1: Neue Fortbildungsangebote mit dem Thema *Diversity im Bürger*innenservice* für Beschäftigte mit Bürger*innen-Kontakt.

Verantwortlich: AFZ

Zeitraum: Laufend im Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen

3.4.2 Ziel: Digitale Barrierefreiheit diversitätsbewusst gestalten

Maßnahme Nr. 1: Aufnahme des Themas in die bestehenden Curricula der bedarfsorientierten Ausbildungsgänge und Fortbildungsangebote sowie Entwicklung und Umsetzung neuer Veranstaltungsformate, mit dem Ziel der Sensibilisierung für digitale Barrierefreiheit inklusive leichter und verständlicher Sprache.

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit der Verwaltungsschule Bremen, der Hochschule Bremen und dem Senator für Finanzen, Abteilungen 3 und 4

Zeitraum: laufend

Maßnahme Nr. 2: Mobile Informationsveranstaltung unter dem Titel „Roadshow Barrierefreiheit“ (Veranstaltung zur Sensibilisierung).

Verantwortlich: AFZ

Zeitraum: Neues Angebot über das Fortbildungsprogramm 2020/2021

Maßnahme Nr. 3: E-Learning-Einheiten für die „Digitale Barrierefreiheit“ zu Office und KoGIs.

Verantwortlich: AFZ

Zeitraum: 2021

3.5 Fünftes Handlungsfeld: Ressortübergreifende Zusammenarbeit, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity Management

Ausgangslage:

Veränderungs- und Entwicklungsprozesse der bremischen Verwaltung sind Prozesse von Menschen, mit Menschen, für Menschen. Das trifft auch und besonders für die Entwicklung eines ressortübergreifenden Diversity Managements zu. Die Auseinandersetzung damit soll die Verwaltung handlungsfähiger und diskriminierungsfreier machen. Auf dem Weg dahin kann Diversity Management jedoch auch Verunsicherungen wecken, nicht zuletzt, weil Menschen sich gegebenenfalls auch mit eigenen Privilegien und bestehenden Machtverhältnissen auseinandersetzen müssen. Dazu kommt, dass es kein Patentrezept gibt, wie Diversity zu implementieren und vor allem zu leben ist. Die Vorgehensweisen sind abhängig von den jeweiligen spezifischen Ausgangssituationen und werden von Dienststelle zu Dienststelle unterschiedlich und mannigfaltig sein.

Organisations- und Personalentwicklungsprozesse erfordern neben fachspezifischen Kompetenzen auch „Kontext-Kompetenzen“ über Abläufe, Regeln, Strukturen und Werte der Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen⁸. Zu Abläufen und Strukturen gibt es allgemeine Regeln und Orientierungen, die für den Bereich Diversity Management mit seinen Besonderheiten passend gemacht werden müssen. Für den ebenso wichtigen Bereich der „Werte“ wird mit den „Grundsätzen für ein gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst“ in diesem Konzept eine Arbeitsgrundlage geliefert.

Diversity Management für den gesamten öffentlichen Dienst erfordert sowohl zentrale, ressortübergreifende als auch dezentrale, dienststellenspezifische Maßnahmen.

Dazu bedarf es:

- einerseits einer ressortübergreifenden Steuerung und Koordinierung, um gemeinsame Grundsätze im Vorgehen abzustimmen, ein einheitliches Wertesystem zu entwickeln und den öffentlichen Dienst Bremens gemeinsam diversitätsbewusster gestalten zu können,
- andererseits einer angemessenen Beratung und Unterstützung der Dienststellen, damit sie in eigener Verantwortung erfolgreich und wirkungsvoll vorgehen können,
- außerdem sollen über den Austausch von Erfahrungen und Fachwissen Synergien genutzt, Netzwerkstrukturen geschaffen und zivilgesellschaftliche Organisationen einbezogen werden.

⁸ Der Senator für Finanzen 2020: Handbuch Projektmanagement in der Freien Hansestadt Bremen, S. 24.

3.5.1 Ziel: Aufbau von Strukturen zur Überprüfung von Diversity-Maßnahmen im bremischen öffentlichen Dienst

Maßnahme Nr. 1: Zuständig für das ressortübergreifende Diversity Management in der bremischen Verwaltung als Querschnittsaufgabe des Personal- und Verwaltungsmanagements ist der Senator für Finanzen.

In der zuständigen Abteilung 3 wird unter Einbeziehung des Aus- und Fortbildungszentrums ein kooperativ ausgerichtetes Organisationsmodell für eine zentrale Diversity-Stelle entwickelt, das das interdisziplinäre Wesen des Diversity Managements und die referatsübergreifenden Zuständigkeiten berücksichtigt.

Das Ressort Senator für Finanzen unterstützt, berät und qualifiziert zu allen Diversity-Handlungsfeldern und -Maßnahmen, die im Konzept verortet sind.

Insbesondere

- (1.) unterstützt und berät es alle Dienststellen inkl. Beteiligungsgesellschaften,
- (2.) konzipiert und realisiert eigene und kooperative Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms, und unterstützt die Ausbildungseinrichtungen in der Diversity bezogenen Lehre,
- (3.) führt die Geschäfte der Diversity-Kommission (Maßnahme 2)
- (4.) und koordiniert das Diversity-Netzwerk (Maßnahme 3).

Um das ressortübergreifende Diversity Management zu verstärken, wird hierfür in der Abteilung 3 eine Stelle geschaffen.

Verantwortlich: Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Anfang 2021

Maßnahme Nr. 2: Gründung einer ressortübergreifenden Diversity-Kommission für den bremischen öffentlichen Dienst zur Begleitung, Evaluation und Weiterentwicklung der in diesem Konzept beschriebenen Diversity-Maßnahmen; der Kommission sollen neben dem Senator für Finanzen (Vorsitz) die Senatskanzlei und das Ressort Soziales, Jugend, Integration und Sport sowie der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und der Landesbehindertenbeauftragte angehören.

Verantwortlich: Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 3: Gründung eines Diversity-Netzwerkes für den bremischen öffentlichen Dienst, in dem alle Verantwortlichen/Akteure vertreten sind, die mit der konkreten Umsetzung der in diesem Konzept beschriebenen Diversity-Maßnahmen betraut sind. Das Diversity-Netzwerk kooperiert mit bestehenden bremischen Netzwerken und arbeitet der Diversity-Kommission zu.

Verantwortlich: Senator für Finanzen/ AFZ

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 4: In den Dienststellen liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Maßnahmen bei den Verwaltungsleitungen. Dadurch wird berücksichtigt, dass Diversity Management sowohl die Personal- als auch die Organisationsentwicklung betrifft und auch der Leistungsbereich, insbesondere die Beziehungen zu Bürger*innen, berührt wird.

Die Verantwortung kann an die Organisations- oder Personalentwickler*innen oder auch an Stabsstellen delegiert werden; sie soll entsprechend im Geschäftsverteilungsplan ausgewiesen werden. Solange eine originäre Diversity-Zuständigkeit nicht realisiert werden kann, wird empfohlen, die Aufgabe bei den Personalentwickler*innen anzusiedeln.

Die Diversity-Verantwortlichen erhalten eine Diversity-Qualifizierung (ähnlich der Diversity-Multiplikator*innen-Ausbildung) **und Unterstützung durch den Senator für Finanzen.**

Verantwortlich: alle Ressorts und Dienststellen

Zeitraum: bis Ende 2021

Maßnahme Nr. 5: Die Beteiligungsgesellschaften werden durch die zuständigen Ressorts dazu angehalten, das Konzept und die entsprechenden Maßnahmen zum Diversity Management auf ihre Anwendungsbereiche zu übertragen.

Verantwortlich: Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 6: Überarbeitung der Bremischen Integrationsvereinbarung für den öffentlichen Dienst im Rahmen des Inkrafttretens des Bundesteilhabegesetzes. Die Bremische Integrationsvereinbarung wird zukünftig Inklusionsvereinbarung heißen und soll die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben stärker unterstützen.

Verantwortlich: Senator für Finanzen in Kooperation mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land Bremen und die Stadtgemeinde Bremen.

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 7: Entwicklung und Bereitstellung einer Diversity-Handreichung als Informations- und Instrumentensammlung für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, die stetig erweitert werden kann. Inhalte: (1) Eine Übersicht zu Begrifflichkeiten im Diversity-Kontext, Darstellung aller Diversity-Merkmale der sog. Diversity-Kerndimension inklusive Zuständigkeiten im Land Bremen, (2) Leitfaden zur Verwendung diversitätsbewusster Schrift- und Bildsprache, (3) Empfehlungen zum Umgang mit Mehrsprachigkeit, (4) Checkliste zur Förderung der Teilhabe bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen/Produkte

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit dem Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Mitte 2021

Maßnahme Nr. 8: Planung und Durchführung von regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen mit Öffentlichkeitswirksamkeit zum Thema Diversity (z.B. jährlich zum deutschlandweiten Diversity-Tag der Charta der Vielfalt).

Verantwortlich: AFZ in Kooperation mit dem Senator für Finanzen

Zeitraum: Ab Mitte 2021, einmal pro Jahr

Maßnahme Nr. 9: Das Logo der Charta der Vielfalt wird in das Corporate-Design-Marken-Manual der Stadt Bremen aufgenommen.

Verantwortlich: Senator für Finanzen, in Kooperation mit der WFB GmbH

Zeitraum: Bis Mitte 2021

3.5.2 Ziel: Entwicklung gemeinsamer Diversity-Parameter

Maßnahme Nr. 1: Aufbau eines wirksamkeitsorientierten Berichtswesens zur Überprüfung der in diesem Konzept beschriebenen und weiterer Diversity-Maßnahmen. Das Berichtswesen soll einige aussagekräftige Kennzahlen identifizieren, vor allem aber qualitative Aspekte im Sinne von best-practice-Beispielen beinhalten.

Verantwortlich: Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Ende 2021

Maßnahme Nr. 2: Vorgaben zur Erstellung einer Senatsvorlage: Ergänzung der „Gender-Prüfung“ um den Aspekt der „Diversity-Prüfung“ unter „D. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung“.

Verantwortlich: Senator für Finanzen

Zeitraum: Bis Ende 2020