

Bremische Bürgerschaft – SD.NET Vorlagenformular (Plenum)

Vorlagentyp:	Drucksache Stadt	Verweis:	(zu Drs. 21/128 S
Dokumententyp:	Mitteilung	Urheber:	des Senats
Parlament:	Bremische Bürgerschaft (Stadtbürgerschaft)	Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 1:	
Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 2:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 3:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 4:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 5:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Titel:

Antidiskriminierungsstellen an den Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ)

Sachverhalt/Frage/Aktuelle Stunde:

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE
vom 23.02.2024**

Die Fraktion DIE LINKE hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

Im September 2021 wurden die letzten Weichen für die Einrichtung der Antidiskriminierungsberatung an den Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ) gestellt. Die Antidiskriminierungsberatung der geschaffenen Stellen unter dem Namen „DiBS! – Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler: innen“ stellt die Bedürfnisse und Perspektive der Betroffenen in den Mittelpunkt und ist damit eine wichtige Instanz in der Bremer Strategie gegen Diskriminierung. Wir fragen, wie die Stellen besetzt wurden und wie die Arbeit anläuft.

Wir fragen daher den Senat:

1. Wie viele Beratungsgespräche wurden seit Besetzung der Stellen durchgeführt (bitte nach Diskriminierungsart, regionalen Stellen und Monaten aufschlüsseln)?
2. Wie viele Fälle wurden über ein Gespräch hinaus begleitet (bitte nach regionalen Stellen und Monaten aufschlüsseln)?
3. In wie vielen Fällen konnte Abhilfe im Sinne der Betroffenen geschaffen werden?
4. In wie vielen Fällen wurden Schüler*innen zu Terminen begleitet (bitte nach regionalen Stellen und Monaten aufschlüsseln)?
5. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem LIS seit Schaffung der Stellen?

6. Wurden oder werden derzeit Fortbildungen für Lehrkräfte entwickelt oder sind in Planung?
7. Welche Schulmaterialien zum Thema (Anti)Diskriminierung wurden oder werden entwickelt oder sind in Planung?
8. Welche Stellen der Antidiskriminierungsberatung an den ReBUZ sind jeweils seit wann besetzt?
9. Welche Eignungs- und Qualifikationskriterien wurden den Auswahlverfahren zugrunde gelegt (bitte Dokument anhängen)?
10. Welchen Stellenwert hatte Mehrsprachigkeit und Diskriminierungserfahrungen der Bewerber*innen für das Auswahlverfahren?
11. Wurden alle formellen Eignungsnachweise (Qualifikationen, Zeugnisse...) berücksichtigt, und wenn nein, warum nicht?
12. Welche fachliche Expertise zu Antidiskriminierung war in den Auswahlkommissionen vorhanden?
13. In wie vielen Besetzungsverfahren wurden Klagen durch Bewerber*innen angestrengt? Wie viele Besetzungsverfahren wurden daraufhin für ungültig erklärt?
14. Wie viele Stellen wurden extern besetzt?

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

DiBS! (Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler: innen), das Antidiskriminierungsberatungsangebot an den ReBUZ Bremen hat nach Besetzung der Stellen im 2. Quartal 2022 zunächst die Konzeptentwicklung und die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit vorangetrieben.

In diesem Zuge wurde für DiBS! auch eine eigenständige Website aufgesetzt, auf der sich Informationen über das Angebot finden (<https://dibs.schule.bremen.de/start-1459>).

Der Bericht zum Aufbau von DiBS! wurde der Staatlichen Deputation für Kinder und Bildung mitsamt dem Beratungskonzept zur Sitzung am 15.3.2023 zur Verfügung gestellt. In den Folgemonaten wurde das Konzept um die Aspekte Prävention und Intervention ergänzt. Die Beratungstätigkeit von DiBS! wurde zum 1.11.2022 aufgenommen.

1. Wie viele Beratungsgespräche wurden seit Besetzung der Stellen durchgeführt (bitte nach Diskriminierungsart, regionalen Stellen und Monaten aufschlüsseln)?

Das Angebot umfasst neben der Einzelfallberatung von Schüler:innen, die im schulischen Kontext Diskriminierung erfahren, auch die Fachberatung von Schulen bzw. schulischen Fachkräften sowie präventive Angebote für Schüler:innen.

Bezüglich der Aufschlüsselung der Beratungsgespräche wird im Folgenden zwischen Einzelfallberatungen für Schüler:innen und Fachberatungen unterschieden.

Da DiBS! ReBUZ-übergreifend agiert, werden keine regionalen Daten erhoben. Zudem erfolgt die statistische Erfassung von Fällen bei den ReBUZ grundlegend schuljahresbezogen.

Entsprechend werden bei der Aufschlüsselung der Fälle zwei Zeiträume, Schuljahr 2022/2023 (ab11/2022-7/2023) und Schuljahr 2023/2024 (08/2023-01/2024) ausgewiesen.

Im Verlauf einer Beratung werden häufig mehrere Beratungsgespräche geführt. Zur Einschätzung der Tätigkeit von DiBS! ist eine Darstellung der bearbeiteten Fälle allerdings zielführender als die Gesamtanzahl der geführten Beratungsgespräche. (siehe auch Frage 2.)

Die folgenden Darstellungen beziehen sich entsprechend auf die Anzahl der durch DiBS! bearbeiteten Fälle in den benannten Zeiträumen.

Bei den benannten Diskriminierungsarten werden nur jene Merkmale ausgewiesen, welche im Zuge der durch DiBS! durchgeführten Beratungen Gegenstand waren.

In Diskriminierungsfällen treten häufig mehrere Diskriminierungsdimensionen miteinander verschränkt auf (Intersektionalität). Daher übersteigt in der untenstehenden Übersicht die Anzahl der benannten Diskriminierungsmerkmale die Anzahl der Diskriminierungsfälle.

Anzahl Beratungsfälle DiBS!		
	SJ 2022/2023 (ab 11/2022)	SJ 2023/2024 (bis 01/2024)
Einzelfallberatung	13	21
Fachberatung	19	14

Anzahl Beratungsfälle DiBS! nach Diskriminierungsmerkmal (Einzelfallberatung)		
	SJ 2022/2023 (ab 11/2022)	SJ 2023/2024 (bis 01/2024)
Geschlechtsidentität/ sexuelle Orientierung	5	3
Lebensalter	2	0
Behinderung/Chronische Erkrankung	2	2
Religion und Weltanschauung	1	0
Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft	10	14
Sozioökonomischer Status	6	6
Äußere Erscheinung	0	1

2. Wie viele Fälle wurden über ein Gespräch hinaus begleitet (bitte nach regionalen Stellen und Monaten aufschlüsseln)?

Im Schuljahr 2022/2023 fanden in 7 Fällen mehrere Gesprächstermine im Rahmen eines Beratungsprozesses statt, im laufenden Schuljahr war dies bislang in 9 Fällen der Fall. Da DiBS! ReBUZ-übergreifend agiert, werden keine regionalen Daten erhoben.

3. In wie vielen Fällen konnte Abhilfe im Sinne der Betroffenen geschaffen werden?

Aus der Beratungspraxis lässt sich nicht fallbezogen darüber urteilen, ob das Beratungsangebot von DiBS! langfristig dazu geführt hat, dass die Ursachen für die Diskriminierungserfahrungen der Schüler: innen gänzlich überwunden wurden.

Die Rückmeldungen, die die Beraterinnen im Zuge der Beratungsprozesse erhalten, sind jedoch positiv.

Um die Rückmeldungen zukünftig strukturierter zu erfassen, wurde ein digitaler Feedbackfragebogen entwickelt, mit Hilfe dessen die Erfahrungen von Schüler: innen, Eltern und schulischen Fachkräften mit der Beratung zukünftig erfasst werden können. Der digitale Feedbackfragebogen ist bereits in der Website integriert. Den Link werden Ratsuchende künftig im Rahmen des Beratungsprozesses über einen QR-Code erhalten. Die interne Auswertung erfolgt über die Projektmanagementstelle am ReBUZ Ost und dient der Prozessverbesserung der Beratung.

4. In wie vielen Fällen wurden Schüler*innen zu Terminen begleitet (bitte nach regionalen Stellen und Monaten aufschlüsseln)?

Im Schuljahr 2022/2023 wurden Schüler: innen in einem Fall zu einem Termin begleitet. In zwei Fällen wurden Eltern zu einem weiterführenden Termin begleitet.

Im laufenden Schuljahr (Stand 31.01.24) wurden in einem Fall Eltern zu einem weiterführenden Termin begleitet; eine Begleitung von Schüler:innen zu weiterführenden Terminen wurde bislang nicht angefragt. Das Angebot durch DiBS! hierzu besteht weiterhin.

5. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem LIS seit Schaffung der Stellen?

DiBS! hält eine fortlaufend enge Kooperation mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen des LIS und steht dazu mit der Abteilung Fortbildung (Arbeitsbereiche Politische Bildung, Soziales Lernen, Kom.In) sowie mit der Abteilung Ausbildung in regelmäßigem Kontakt. Schulen werden bei Anfragen gegenseitig auf die jeweiligen Angebote von LIS bzw. DiBS! verwiesen und auch in den Fortbildungen selbst wird auf das Angebot von DiBS! hingewiesen.

Zudem konnte DiBS! das Thema der Antidiskriminierungsberatung in mehreren Seminaren der Referendar:innenausbildung platzieren.

6. Wurden oder werden derzeit Fortbildungen für Lehrkräfte entwickelt oder sind in Planung?

Das DiBS! -Team bietet Schulen die Möglichkeit, sie bei der Entwicklung einer inklusiven, diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Schulkultur zu unterstützen und zu begleiten. Zielgruppe sind die unterschiedlichen Fachkräfte an Schule, die über kurze Inputs/Vorträge, Workshops, oder auch längere Fortbildungen sensibilisiert und qualifiziert werden. Der Umfang ist abhängig vom Wunsch und den Bedarfen der Schulen. Auch eine Zusammenarbeit mit schulinternen AGs ist möglich.

Wissen über Diskriminierung und darüber, wie Diskriminierungsrisiken abgebaut werden können, sowie die Einrichtung bzw. Optimierung von Beschwerdeabläufen bei Diskriminierungsvorfällen, sind dabei zentrale Elemente.

Im Bereich der Prävention arbeitet DiBS! eng zusammen mit verschiedenen öffentlichen (Landesinstitut für Schule, Landeszentrale für politische Bildung) und freien Bildungsträgern. Durch den engen Kontakt der DiBS! Beraterinnen zu den Schulen können Bedarfslücken festgestellt werden und in Kooperation mit anderen Netzwerkpartner: innen bearbeitet werden.

Beispiele:

- Die Arbeit an diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Haltungen im Kollegium
- Vermittlung von Fachwissen über Diskriminierungsmechanismen und Diversitätsdimensionen,
- die partizipative Entwicklung eines Verhaltenskodex und von Interventionsplänen im Fall von Diskriminierungsvorfällen an Schule,
- die Anpassung von schulinternen Beschwerdemanagementverfahren für Diskriminierungsfälle,
- die Begleitung bei der Durchführung von Umfragen zu Diskriminierungserfahrungen in der Schüler:innenschaft,
- Unterstützung bei der Initiierung von Empowermentgruppen für Schüler: innen,
- die Planung von Projekttagen / Projektwochen / Workshops für Klassen / Jahrgangsstufen.

Die jeweiligen Angebote werden von Schulen individuell angefragt. Häufig werden Fortbildungsbedarfe im Kontext von Fachberatungen identifiziert.

Im Landesinstitut für Schule sind im laufenden Schuljahr mehrere Fortbildungen im Themenspektrum Antidiskriminierungsprävention geplant, Fortführungen und weitere Angebote sind in Planung.

Beispiele:

- Kollegiales Supervisionsangebot für queere Lehrkräfte (LGBTI*), fünf 2,5stündige Termine ab Februar 2024
- Jüdisch-Muslimische Allianzen in der Filmbildung – Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus zusammendenken: Zwei Termine im Februar 2024 in Zusammenarbeit mit dem CITY 46 / Kommunalkino Bremen e.V. im Rahmenprogramm der Schulkinowochen

- Familienkulturen - Diskriminierungssensible Zugänge im pädagogischen Alltag. Zwei Termine ab April 2024
- Queere Themen im Klassenraum - Workshop zu sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt, April 2024
- Kinderrechte-Kompass – Kinder stärken durch kinderrechtsbasierte Haltung. VA von Kita Bremen und dem Kinderschutzbund Bremen im Mai 2024
- Die Würde des Menschen ist antastbar. Fachtag für ZuP-Leitungen, Leitungen in der Inklusion und Tandempartner: innen zum Umgang mit Haltung, Autorität und Scham in der Schule im April 2024

7. Welche Schulmaterialien zum Thema (Anti)Diskriminierung wurden oder werden entwickelt oder sind in Planung?

Die Entwicklung von Schulmaterialien ist kein Aufgabengebiet von DiBS!. In der Fachberatung von Schulen bzw. schulischen Fachkräften verweisen die Berater: innen auf eine Vielzahl unterschiedlicher Unterrichts- und Schulentwicklungsmaterialien. Auszüge aus der großen Bandbreite dieser Materialien finden sich auf der spezifisch für Lehrkräfte und Schulen erstellten TaskCard, die auf der Website von DiBS! zu finden ist.

Darüber hinaus unterstützt DiBS! den Wissenstransfer zwischen den Schulen, indem bspw. von einzelnen Schulen entwickelte Materialien anderen Schulen zur Verfügung gestellt werden können.

Die Senatorin für Kinder und Bildung setzt den Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans*- und Interphobie um. Der entsprechende 2. Bericht zur Umsetzung liegt seit April 2023 vor. Im Rahmen der hierzu 2023 gegründeten AG „Queersein in Schule“ mit Vertretungen aus Schule, Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ), Schulaufsicht, Rat & Tat Zentrum für queeres Leben e.V., Beratungsstellen „DiBS – Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler: innen“ werden aktuell Handlungsempfehlungen zum Umgang mit LSBTIQ* erarbeitet.

8. Welche Stellen der Antidiskriminierungsberatung an den ReBUZ sind jeweils seit wann besetzt?

Die Stellen sind wie folgt besetzt:

	ReBUZ Nord	ReBUZ Ost	ReBUZ Süd	ReBUZ West
Einstellungsdatum	14.03.2022 (intern)	01.05.2022 (extern)	Erstplatzierte Bewerberin hat kurz vor der Einstellung die Zusage zurückgezogen. Qualifizierte Nachrücker:in war nicht vorhanden. - Stellenbesetzungsverfahren nach Neuausschreibung wegen Widerspruch nachrangig platzierter Bewerberin und noch laufendem Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen.	16.05.2022 (extern)

9. Welche Eignungs- und Qualifikationskriterien wurden den Auswahlverfahren zugrunde gelegt (bitte Dokument anhängen) (Ausschreibungen 1 und 2 siehe Anlage)

Bei den Auswahlverfahren wurden folgende Eignungs- und Qualifikationskriterien zugrunde gelegt:

1. Ausschreibungsverfahren (08_2021) für die 4 Stellen an den ReBUZ Bremen:

Formale Anforderungen:

Beamte: innen:

- Laufbahnbefähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung/ pädagogischer Verwaltungsdienst, Gesundheits- und soziale Dienste oder Allgemeine Dienste
- Mit einem Mastergrad oder gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium in Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Kulturwissenschaften oder in einem vergleichbaren Fach oder Erste Staatsprüfung in einem Lehramt

Tarifbeschäftigte:

- Mit einem Mastergrad oder gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium in Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Kulturwissenschaften oder in einem vergleichbaren Fach oder Erste Staatsprüfung in einem Lehramt

Weitere formale Anforderungen:

- Nachgewiesene sehr gute Fachkenntnisse in Präventions- und Interventionsarbeit in einem der folgenden fachlichen Schwerpunkte aus dem Bereich Antidiskriminierung:
 - Ethnische Herkunft/Rassismus
 - Geschlecht/Geschlechtsidentität
 - Religion/Weltanschauung
 - Körpernormen/Behinderung/Alter
- Nachgewiesene sehr gute Fachkenntnisse in der Beratung von Schüler: innen

Weitere fachliche und außerfachliche Erwartungen:

- Berufliche Erfahrungen im Bereich Antidiskriminierung
- Nachgewiesene Kenntnisse der Diversity-, Gender- und Disability Studies
- Kooperations- und Teamfähigkeit
- Erfahrung in Netzwerkarbeit
- Interkulturelle Kompetenz
- Bereitschaft zu aufsuchender Beratung
- Organisations- und Koordinierungsgeschick
- PC-Kenntnisse (MS Office, Statistiksoftware)

2. Ausschreibungsverfahren (06_2022) für eine Stelle am ReBUZ Süd:

Formale Anforderungen:

Beamt:innen:

- Laufbahnbefähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung/ pädagogischer Verwaltungsdienst

Tarifbeschäftigte:

- Mit einem Mastergrad oder gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium in Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Kulturwissenschaften, Rechtswissenschaften oder in einem vergleichbaren Fach oder Erste Staatsprüfung in einem Lehramt

Weitere formale Anforderungen:

- Nachgewiesene sehr gute Fachkenntnisse in Präventions- und Interventionsarbeit in einem der folgenden fachlichen Schwerpunkte aus dem Bereich Antidiskriminierung:
 - Ethnische Herkunft/Rassismus
 - Geschlecht/Geschlechtsidentität
 - Religion/Weltanschauung
 - Körpernormen/Behinderung/Alter

Weitere fachliche und außerfachliche Erwartungen:

- Nachgewiesene sehr gute Fachkenntnisse in der Beratung von Schüler: innen
- Berufliche Erfahrungen im Bereich Antidiskriminierung

- Nachgewiesene Kenntnisse der Diversity-, Gender- und Disability Studies
- Kooperations- und Teamfähigkeit
- Erfahrung in Netzwerkarbeit
- Interkulturelle Kompetenz
- Bereitschaft zu aufsuchender Beratung
- Organisations- und Koordinierungsgeschick
- PC-Kenntnisse (MS Office, Statistiksoftware)

Die Ausschreibungstexte sind in der Anlage beigefügt.

10. Welchen Stellenwert hatte Mehrsprachigkeit und Diskriminierungserfahrungen der Bewerber*innen für das Auswahlverfahren?

Die Auswahl erfolgte gemäß den Anforderungen der „Bestenauslese“ entsprechend der unter Punkt 9. genannten Voraussetzungen. Das Anforderungsprofil wurde von der Senatorin für Kinder und Bildung in Zusammenarbeit mit den ReBUZ erarbeitet. Hierbei wurde ein Fokus auf die Fachkenntnisse in der Präventions- und Interventionsarbeit zum Themenschwerpunkt Antidiskriminierung sowie beruflichen Erfahrungen im Bereich der Antidiskriminierung gelegt. Eine Mehrsprachigkeit sowie eigene Diskriminierungserfahrungen wurden nicht zwingend vorausgesetzt.

11. Wurden alle formellen Eignungsnachweise (Qualifikationen, Zeugnisse...) berücksichtigt, und wenn nein, warum nicht?

Es werden grundsätzlich alle Eignungsnachweise berücksichtigt. Diese werden gemäß der in der Ausschreibung formulierten Voraussetzungen geprüft und gerankt.

12. Welche fachliche Expertise zu Antidiskriminierung war in den Auswahlkommissionen vorhanden?

Die Zusammensetzung der Auswahlkommission ist grundsätzlich vorgegeben. Teilnehmende einer Auswahlkommission sind die jeweilige Leitung und Stellvertretung der Einrichtung und die Mitbestimmungsgremien PR Schulen, Frauenbeauftragte, ggf. Schwerbehindertenvertretung. Da es eine Sammelausschreibung für alle vier ReBUZ war, haben pro ReBUZ eine Leitung bzw. stellvertretende Leitung teilgenommen. Eine ReBUZ-Leitung hatte den Vorsitz inne.

Die ReBUZ Leitungen hatten sich im Vorfeld intensiv mit dem Thema Antidiskriminierung auseinandergesetzt. Sie haben einen Entwurf für ein Rahmenkonzept zur Beratung von Schüler:innen und Schülern im Bereich der Diskriminierung nach dem aktuellen Stand der bundesweiten Erkenntnisse erstellt. Das entworfene „Konzept/Eckpunktepapier zur Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen an den ReBUZ-Standorten in Bremen“ wurde der städtischen Deputation für Kinder und Bildung zur Sitzung am 08.09.2021 zur Verfügung gestellt.

Nach Besetzung der Stellen haben sich die ReBUZ weiterführend mit den Erfordernissen und Möglichkeiten diversitätssensibler Stellenbesetzungsverfahren befasst.

Dazu fanden Gespräche der ReBUZ-Leitungen und des DiBS! -Teams mit der Referentin für Diversity Management des AFZ, mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung sowie mit der Stabstelle Integration der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration statt.

13. In wie vielen Besetzungsverfahren wurden Klagen durch Bewerber*innen angestrengt? Wie viele Besetzungsverfahren wurden daraufhin für ungültig erklärt?

In einem Besetzungsverfahren ist eine Person gegen die ablehnende Entscheidung der Dienststelle vorgegangen. Dies führte zu einer Wiederholung des Auswahlverfahrens. Auch diese Auswahlentscheidung wurde von derselben Person gerichtlich angegriffen. In der ersten Instanz unterlag sie. Das von ihr angestregte Berufungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

14. Wie viele Stellen wurden extern besetzt?

Im Bewerbungsverfahren wurden vier externe Bewerber: innen als Erstplatzierte ausgewählt. Zwei Bewerber: innen haben das Stellenangebot nicht angenommen. Daraufhin erhielten eine zweitplatzierte externe und eine zweitplatzierte interne Bewerberin ein Einstellungsangebot.

Die Anlagen 1 und 2 sind beigefügt.

Beschlussempfehlung:

Die Stadtbürgerschaft nimmt Kenntnis.