



DIENSTANWEISUNG			D
BF 01	FF 01	2025	05.03.2025

DIENSTANWEISUNG GEGEN DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Die o.g. Dienstanweisung wird hiermit den Bediensteten der Berufsfeuerwehr Bremen und den Mitgliedern in den Freiwilligen Feuerwehren zur Kenntnis gegeben.

gez.
Heßemer

Anlage

Dienstanweisung gegen Diskriminierung und Gewalt

Dokumentenkenndatenfeld

Verfasser:	Dr. Diskaya (AL-VA)	Ablauf Regelprüffrist:	04.03.2030
Regelungsgegenstand:	Dienstanweisung gegen Diskriminierung und Gewalt		
Außer Kraft gesetzte DA/BKM:			
Dokumentenschlagworte:	Diskriminierung, Gewalt		

FEUERWEHR BREMEN

STABSSTELLE FÜR VIELFALT UND ANTIDISKRIMINIERUNG



DIENSTANWEISUNG GEGEN DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

FEUERWEHR BREMEN



Freie
Hansestadt
Bremen

Version: 01/03.03.2025



ÄNDERUNGSÜBERSICHT & REVISIONSSTAND

Version Datum	Anweisende Dienst- anweisung	Betreffender Bereich / Änderungen (Kurzbeschreibung)	Auszutau- schende Seiten

VERWEISE

Name	Lfd. Nr.	Bemerkung
Dienstanweisung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“	DA von SF, Stand 17.12.2018	Relevante Inhalte der aufgeführten Dokumente sind in diese Dienstanweisung eingebbracht
Handreichung zum Umgang mit Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei der Feuerwehr Bremen	BKM BF02/2023	
Handreichung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bei der Feuerwehr Bremen	BKM BF02/2023	

DOKUMENTINFORMATION

Version	Datum	Erstellt von	Überprüft von	Freigegeben von
1.0	2025-03-03	Dr. Dişkaya, AL-VA	Richartz, AL-V	Heßemer, AL

Dateispeicherort: \fw-hb.local\fw\Datenaustausch\Dienstanweisung_Bekanntmachungenent1
--



INHALT

Präambel.....	4
1 Grundsätze und Definitionen.....	5
§ 1 Ziele und Grundsätze.....	5
§ 2 Anwendungsbereich	5
§ 3 Begriffsbestimmungen	6
2 Pflichten der Feuerwehr Bremen und Präventionsmaßnahmen	7
§ 4 Pflichten der Amtsleitung und Personen mit Leitungsaufgaben.....	7
§ 5 Maßnahmen zur Prävention.....	8
3 Beratung und Beschwerde.....	9
§ 6 Vertrauliche Beratung und Unterstützung	9
§ 7 Offizielles Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren.....	9
4 Schlussvorschriften.....	11
§ 8 Maßnahmen.....	11
§ 9 Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Verfahrens	11
§ 10 Inkrafttreten.....	12



PRÄAMBEL

Die Feuerwehr Bremen bildet eine Einheit aus der Berufsfeuerwehr und den Freiwilligen Feuerwehren. Sie ist in der Stadtgemeinde Bremen für die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr verantwortlich.

Zum Aufgabenspektrum gehören Brandschutz, Rettungsdienst, Notrufmanagement, Technische Hilfeleistungen sowie Katastrophenschutz. Eine zentrale Funktion hat zudem der gesamte Ausbildungsbereich.

Innerhalb der Berufsfeuerwehr steht der Einsatzdienst auf den sieben Feuer- und Rettungswachen im Mittelpunkt. Aber jeder Einsatz und jede Hilfe für die Menschen in unserer Stadt beginnt letztlich in der Feuerwehr- und Rettungsleitstelle. Und diese rund um die Uhr einsatzbereiten Instanzen können wiederum nur funktionieren, wenn sie durch die Fachabteilungen, Ausbildungseinrichtungen und Werkstätten unterstützt und begleitet werden. Im großen Aufgabenfeld Rettungsdienst ist außerdem das Zusammenspiel mit den vier Hilfsorganisationen wichtig, mit denen die Feuerwehr den stadtremischen Rettungsdienst bildet.

Die ehrenamtliche Säule der Feuerwehr Bremen besteht aus 19 Freiwilligen Feuerwehren, die nicht nur im Einsatzdienst und in der Ausbildung aktiv sind, sondern zusätzlich mit großen Engagement Nachwuchsarbeit in den Jugendfeuerwehren und der Kinderfeuerwehr leisten. Ihre Be lange müssen in der Berufsfeuerwehr bedacht und unterstützt werden.

Die Feuerwehr Bremen strebt danach, ein garantierter sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Arbeits- und Lernort zu sein, an dem Teamarbeit und Zusammenhalt ein hohes Gut sind. Ein fairer und respektvoller Umgang untereinander soll jederzeit das Klima prägen. Die Vielfalt der Menschen in der Feuerwehr und die Unterschiedlichkeit ihrer Aufgaben werden anerkannt und als Bereicherung für die Organisation verstanden.

Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die Feuerwehr Bremen daher die Verantwortung dafür, dass alle Personen unabhängig von dem Geschlecht/ der geschlechtlichen Identität, der ethnischen Herkunft, dem Lebensalter, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, der sexuellen Identität sowie der Religion oder Weltanschauung respektiert und vor Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt jeglicher Art geschützt werden.

Ziel dieser Dienstanweisung ist es, einen Rahmen zu schaffen, der eine respektvolle und diskriminierungssensible Zusammenarbeit sowie einen vorurteilsfreien Umgang miteinander fördert und langfristig sichert. Die Dienstanweisung soll präventiv wirken, indem sie das Bewusstsein aller Angehörigen der Feuerwehr Bremen für die verschiedenen Formen von Diskriminierung schärft und über entsprechende Unterstützungsangebote sowie Beschwerdewege informiert, um Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt wirksam entgegenzuwirken.

Überdies sind auch alle Angehörigen der Feuerwehr Bremen aufgefordert, durch ihr Verhalten und Handeln zum respektvollen und diskriminierungssensiblen Umgang miteinander beizutragen, indem Diskriminierungen thematisiert werden und sich selbstkritisch damit auseinandergesetzt wird. Dazu gehört, bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Betroffene in der Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß dieser Dienstanweisung¹ zu unterstützen.

¹ Diese Dienstanweisung wurde mit Unterstützung der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) erstellt.



1 GRUNDSÄTZE UND DEFINITIONEN

§ 1 ZIELE UND GRUNDSÄTZE

(1) Ziel dieser Dienstanweisung ist es, zu benennen, zu sensibilisieren, präventiv die Auseinandersetzung im Sinne eines diskriminierungskritischen Umgangs und einer konstruktiven Bearbeitung zu unterstützen sowie Transparenz, Handlungssicherheit im Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Feuerwehr Bremen zu schaffen. Sie informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten, zeigt Unterstützungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten sowie Regelungen zu Maßnahmen bei Verstößen auf.

(2) Die Feuerwehr Bremen sieht sich in der Verantwortung, ein Ausbildungs- und Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts/der geschlechtlichen Identität, der ethnischen Herkunft/Rassismus, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderungen oder chronischen Erkrankung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, belästigt oder geschädigt wird.

(3) Menschen, die Diskriminierung, Belästigungen und Gewalt erfahren haben, sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen, (vertrauliche) Unterstützungs- und Beratungsangebote zu nutzen und sich bei Interesse offiziell zu beschweren.

(4) Die Feuerwehr Bremen übernimmt mit dieser Dienstanweisung ihre gesellschaftliche und rechtliche Verantwortung, den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sicher zu stellen.²

§ 2 ANWENDUNGSBEREICH

(1) Diese Dienstanweisung gilt für alle Angehörigen der Feuerwehr Bremen.

(2) Der Anwendungsbereich dieser Dienstanweisung bezieht auch auf das Verhalten der genannten Personen im Kontext der Feuerwehr Bremen. Verhalten außerhalb der Umgebung Feuerwehr Bremen wird durch diese Dienstanweisung dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines im Zusammenhang der Feuerwehr Bremen bestehenden Arbeits- und/oder Ausbildungsverhältnisses herbeigeführt wird.

(3) Die Dienstanweisung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Feuerwehr Bremen (Feuer- und Rettungswachen, Standorte der Freiwilligen Feuerwehren, Anmietungen und Liegenschaften). Sie gilt ebenso an Einsatzorten, während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen im Organisationsbereich der Feuerwehr Bremen sowie bei sämtlichen dienstlichen Veranstaltungen.

(4) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von Dritten beziehungsweise gegen Dritte, zum Beispiel Patient:innen und weiteren Beteiligten an Einsatzorten, Gästen, Vertragspartner:innen oder Lieferanten, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

² Die Dienstanweisung konkretisiert für die Feuerwehr Bremen die in der Dienstanweisung des Landes Bremen „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ bestehenden Regelungen.



§ 3 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

(1) Diskriminierungen und (sexualisierte) Belästigungen treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf, unter anderem als Äußerungen, Handlungen und Unterlassungen, die Menschen herabwürdigen, benachteiligen, belästigen, bedrohen oder schädigen. Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis beziehungsweise deren Wirkung. Auch Unwissenheit, Gedankenlosigkeit oder bislang als selbstverständlich bewertete Handlungen kann eine Diskriminierung zur Folge haben, die insbesondere durch ihre Wiederholung dazu beitragen, Ungleichheitsstrukturen zu verfestigen. In den Anwendungsbereich dieser Dienstanweisung fallen auch Verhaltens- und Handlungsweisen im Zusammenhang mit Diskriminierung, die als Gewalt zu bewerten sind und ggf. eine strafrechtliche Verfolgung notwendig machen.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 Absatz 2 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation nicht erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternzeit vor.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 Absatz 2 genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in § 1 Absatz 2 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Unter einer sexualisierten Diskriminierung (gemäß AGG „sexuelle Belästigung“) ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten zu verstehen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexualisierte unerwünschte und unangemessene körperliche Berührungen, Bemerkungen sexistischen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen, sexistischen Darstellungen. Darunter fallen überdies sexualisierte Übergriffe, Nötigungen, und Vergewaltigungen. Stalking – als eine besondere Form der Gewalt – ist im Sinne des § 238 StGB ein unbefugtes Verfolgen, Nachstehen, Ausspähen oder Belästigen und ebenfalls konsequent entgegenzutreten.

(6) Die Anweisung zur Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aus einem in der Präambel genannten Grundes gilt ebenfalls als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine der unter § 2 Absatz 1 genannten Personen wegen eines in § 1 Absatz 2 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

(7) Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn Personen in einer Situation gleichzeitig aus mehr als einem der in § 1 Absatz 2 genannten Gründe benachteiligend und herabwürdigend behandelt werden.

(8) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines der in § 1 Absatz 2 genannten Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.



2 PFLICHTEN DER FEUERWEHR BREMEN UND PRÄVENTIONSMÄßNAHMEN

§ 4 PFLICHTEN DER AMTSLEITUNG UND PERSONEN MIT LEITUNGSAUFGABEN

(1) Die Feuerwehr Bremen missbilligt jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die unter § 2 Absatz 1 genannten Personen zu schützen und entsprechende Maßnahmen und Konsequenzen gegenüber Personen, die gegen diese Dienstanweisung verstößen oder ein solches Verhalten dulden, einzuleiten. Sie übernimmt die Verantwortung dafür, dass Angehörige der Feuerwehr Bremen, die auf Missstände und Übergriffe hinweisen und benennen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(2) Angehörige der Feuerwehr Bremen, die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Ausbildung und Verwaltung wahrnehmen, tragen gemäß § 2 Absatz 4 eine besondere Verantwortung und Verpflichtung gegenüber den gemäß § 2 Absatz 1 zu schützenden Personen. Sie haben in ihrem Verantwortungsbereich dafür zu sorgen, dass diskriminierendes, belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben. Darüber hinaus sind sie aufgefordert, eine diskrimierungssensible Zusammenarbeit und einen respektvollen Umgang mit Unterschieden und Konflikten durch ihr eigenes Verhalten aktiv zu unterstützen und alle Personen in ihrem Verantwortungsbereich über diese Dienstanweisung und die damit einhergehenden Rechte und Pflichten zu informieren.

(3) Erhalten Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben Hinweise auf Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt, so sind sie verpflichtet, diesen Hinweisen oder Berichten nachzugehen und Abhilfe zu schaffen.

(4) Wenn sie in der Bewertung und Aufklärung von Situationen nicht selbst in der Lage sind oder einem diskriminierenden Verhalten nicht durch eigene Maßnahmen entgegenwirken können, sind sie verpflichtet, die nächst höhere/n Dienstvorgesetzte/n einzubeziehen und die Möglichkeit zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens zu klären. Zur Bewertung von Hinweisen sowie zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten und -pflichten gemäß dieser Dienstanweisung stehen ihnen u.a. die vertraulichen Beratungsangebote in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) und der Betrieblichen Sozialberatung (BSB) zur Verfügung. Ebenso unterstützen hier die Erstberatungsangebote der AGG-Beauftragten und der Stabsstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung in der Feuerwehr Bremen sowie die Polizei- und Feuerwehrbeauftragte.

(5) Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind vertraulich zu behandeln. Dritte sind nur zu involvieren, sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind.



§ 5 MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION

(1) Die Amtsleitung der Feuerwehr Bremen strebt an, den Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zu Präventionen langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe in der Feuerwehr zu etablieren. Hierfür greift sie auf die Fachkompetenz von Akteur:innen zurück, die im Kontext von Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Diversität tätig sind. Für die Feuerwehr Bremen sind dies: die Stabsstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung, die AGG-Beauftragten sowie die AGG-Beschwerdestelle beim Senator für Inneres und Sport.

Folgende Fragen/Aufgaben sollen darin geklärt werden:

- Pflichten der Arbeitgeberin Feuerwehr Bremen benennen (beispielsweise den Schutz der Betroffenen),
- Sensibilisierung und Information der Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte,
- Bewusstsein für die Aufgabe der Führungskräfte im Rahmen von Antidiskriminierung zu schaffen, unter anderem durch die Einführung verpflichtender Fortbildungen für Führungskräfte zu den Dienstvereinbarungen und der Dienstanweisung der Freien Hansestadt Bremen und Fortbildungen zu diversitätssensibler Führung,
- Professionalisierung der Erstberatung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel Betroffene zu stärken durch eine stetige Qualifizierung der internen Ansprechpersonen im Bereich Antidiskriminierung bei der Feuerwehr Bremen,
- Fortbildungsbedarf im Bereich Personalgewinnung und -auswahl ermitteln,
- Etablierung von Interventionsmöglichkeiten wie Beratungs- und Beschwerdewegen.

(2) Die Ansprechpersonen in der Erstberatung, bei der Feuerwehr Bremen sind das die AGG Beauftragten und die Stabsstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung, werden ausreichend qualifiziert, um Diskriminierungssituationen und den Beratungsbedarf klären sowie über die Möglichkeit der Unterstützung und den Rechten von Betroffenen informieren zu können.

(3) Die vorliegende Dienstanweisung wird innerhalb der Feuerwehr Bremen in geeigneter Weise bekannt gemacht.

(4) Die Feuerwehr Bremen fördert die Sensibilisierung ihrer Angehörigen im Ansprechen, Erkennen und einem konstruktiven Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz durch entsprechende Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote unter anderem

- In Einführungsveranstaltungen für Auszubildende (Bekanntmachung der Dienstanweisung und Dienstvereinbarungen der Freien Hansestadt Bremen, Handreichungen zum Umgang mit Diskriminierungen und Gewalt bei der Feuerwehr Bremen, Schaubild „Ansprechpersonen in Diskriminierungsfragen“, diese Dienstanweisung),
- Verpflichtende Teilnahme für Führungskräfte an den Fortbildungen am Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) für die Dienstanweisung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Jahresgespräche im bremischen öffentlichen Dienst,
- Spezialisierte Angebote für Führungskräfte zu diversitätsorientierter, diskriminierungssensibler Führung,
- Spezialisierte Angebote für alle Mitarbeitenden zum Thema Vielfalt und Antidiskriminierung.



3 BERATUNG UND BESCHWERDE

§ 6 VERTRAULICHE BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

(1) Menschen, die Diskriminierung im Sinne dieser Dienstanweisung erfahren haben, ihre Vertrauenspersonen, Beteiligte und handlungsverantwortliche Personen gemäß § 4 haben die Möglichkeit, im Falle von Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt zur Klärung ihrer Handlungs- und Schutzmöglichkeiten vertrauliche Beratungs- und Informationsangebote zu nutzen.³

(2) Als Beratungsstelle mit entsprechender fachlicher Expertise und Beratungskompetenz steht für eine persönliche, vertrauliche und professionelle Antidiskriminierungsberatung

- die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) zur Verfügung. Weitere Informationen zu den Angeboten der ADE finden Sie unter <http://www.uni-bremen.de/ade>

(3) Darüber hinaus gibt es u.a. folgende Anlaufstellen und Ansprechpersonen:

- Betriebliche Sozialberatung (BSB). Weitere Informationen finden Sie unter <https://perfor-manord.bremen.de/kund-innen/zentrum-fuer-gesunde-arbeit-11853#Sozialberatung>

Anlaufstellen in der Feuerwehr Bremen:

- AGG-Beauftragte
- Stabsstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung
- Personalrat
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

Die Beratungsangebote und Ansprechpartner:innen zur Erstberatung sind eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung, um Orientierung zu geben sowie über das Angebot der spezialisierten Beratung in der ADE, Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren zu informieren.

(4) Das Recht der Personen, die Diskriminierung im Sinne dieser Dienstanweisung erfahren haben auf Anonymität bleibt im Rahmen eines vertraulichen Beratungsgesprächs gewahrt. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen von Seiten der Ansprechpartner:innen und Berater:innen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der ratsuchenden Person initiiert werden. Erhalten Beratende Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weisen sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin.

§ 7 OFFIZIELLES BESCHWERDERECHT UND BESCHWERDEVERFAHREN

(1) Personen, die sich subjektiv diskriminiert oder belästigt fühlen oder Gewalt erfahren haben, haben grundsätzlich das Recht, sich bei der AGG-Beschwerdestelle des Arbeitgebers offiziell zu beschweren. Da ist ...

³ Die Unterstützungs- und Beratungsangebote, die Betroffene und Führungskräfte in Anspruch nehmen können, sind in den Handreichungen „Umgang mit Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ und „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ konkretisiert (s. Bekanntmachung 2023_C_BF02).



- ... die AGG-Beschwerdestelle beim Senator für Inneres und Sport, Herr Ajmal Ataie, ajmal.ataie@inneres.bremen.de - 0421 361 59265.
- ... die zentrale Beschwerdestelle beim Senator für Finanzen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Hier finden Sie weitere Informationen und Kontaktdaten: <https://www.finanzen.bremen.de/ressort/abteilung-q/stabsstelle-kompetenz-center-personalrecht/zentrale-beschwerdestelle-97116>

Folgendes ist dabei zu beachten: Wenden sich Personen direkt an Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Ausbildung und Verwaltung, dann sind diese aufgrund ihrer Verantwortung gemäß § 4 dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass diskriminierendes, belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleibt, die betroffene Person geschützt ist und ggf. ein Beschwerdeverfahren über die AGG-Beschwerdestelle beim Senator für Inneres und Sport oder bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt über die zentrale Beschwerdestelle beim Senator für Finanzen eingeleitet wird, unabhängig davon, ob ein solches Vorgehen von der betroffenen Person gewünscht wird.

Personen, die sich nicht sicher sind, ob sie ein offizielles Vorgehen und Beschwerdeverfahren wünschen, wird geraten, sich zur Klärung ihrer Interessen und Handlungsmöglichkeiten an die unter § 6 genannten vertraulich beratenden Beratungsangebote und Ansprechpartner:innen zu wenden.

(2) Personen dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden (Maßregelungsverbot § 16 AGG).

(3) Die Beschwerde ist formlos, telefonisch, schriftlich oder zur Niederschrift an die jeweilige AGG-Beschwerdestelle (hier: beim Senator für Inneres und Sport) oder bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt die zentrale Beschwerdestelle zu richten.

(4) Nach Eingang einer Beschwerde ist die AGG-Beschwerdestelle verpflichtet eine Anhörung der beschwerdeführenden Person durchzuführen und diese über das Verfahren, die Vorprüfung der Beschwerde, ihre Rechte und Pflichten und Unterstützungsmöglichkeiten im Beschwerdeverfahren zu informieren. Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann eine Person des Vertrauens oder aus der Interessenvertretung an der Anhörung teilnehmen.

(5) Wesentlich für die Sachverhaltsprüfung ist die Anhörung der beschuldigten Person/en. Diese ist/sind von der Beschwerdestelle unverzüglich nach Anhörung der beschwerdeführenden Person zu einer Anhörung und mündlichen Stellungnahme zu den Beschwerdeinhalten einzuladen. Die Anhörung der beschuldigten Person durch die Beschwerdestelle soll spätestens 14 Tage nach Anhörung der beschwerdeführenden Person erfolgen. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person des Vertrauens an der Anhörung teilnehmen.

(6) Darüber hinaus kann die Sachverhaltsaufklärung durch die Beschwerdestelle auf Anhörungen von Beteiligten oder Zeug:innen erweitert werden. Die Sachverhaltsaufklärung ist durch Leitungspersonen des betroffenen Bereichs oder andere Beschäftigte zu unterstützen. Zur Wahrung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten ist allerdings darauf zu achten, dass der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten wird.

(7) Die Sachverhaltsprüfung soll eine Frist von einem Monat ab Eingang der Beschwerde nicht überschreiten. Sollte es zu zeitlichen Verzögerungen des Beschwerdeverfahrens kommen oder die Fristen in begründeten Ausnahmefällen nicht eingehalten werden können, informiert die AGG-



Beschwerdestelle unter Angabe der Gründe unverzüglich die Verfahrensbeteiligten sowie die Amtsleitung.

(8) Die AGG-Beschwerdestelle setzt die Amtsleitung unverzüglich über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in Kenntnis. Wenn die Beschwerde begründet ist, ist die Amtsleitung gemäß § 12 AGG verpflichtet, geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen.

(9) Das Ergebnis der Prüfung ist der beschwerdeführenden Person und der beschuldigten Person schriftlich mitzuteilen. Eine Zurückweisung der Beschwerde ist ebenfalls schriftlich zu begründen. Die Mitteilung muss eindeutig sein, da sie zu Rechtsfolgen führen kann (Abhilfe- und Unterlassungsverpflichtung gemäß § 12 AGG, Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gemäß § 15 AGG).

(10) Für Beschäftigte der Feuerwehr Bremen bleibt das Recht auf eine Unterstützung durch den Personalrat, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung unberührt und kann jederzeit geltend gemacht werden. Dies gilt insbesondere für die Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte bezgl. aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt widersprechen und als unbefriedigend und unzureichend bewertet werden (§ 17 AGG).

4 SCHLUSSVORSCHRIFTEN

§ 8 MAßNAHMEN

(1) Im Falle einer Diskriminierung, Belästigung und Gewaltanwendung ergreift die Amtsleitung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Person/en und ggf. im Rahmen der Beschwerdeverfahren gem. § 7 Absatz 4 geeignete Maßnahmen. Die Maßnahmen müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen und die arbeits- und beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Folgende Maßnahmen kommen in Betracht:

- Die Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- Mündliche oder schriftliche Belehrung,
- Mündliche und/oder schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Schriftliche Abmahnung mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach dem Bremischen Disziplinargesetz,
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder Erhebung einer Disziplinarklage,
- Strafanzeige durch die zuständige Dienststellenleitung nach Rücksprache mit der senatorischen Behörde.

(3) Wenn als Konsequenz aus der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden, dürfen der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen. Auch organisatorische Maßnahmen oder Maßnahmen, die im Rahmen der innerbetrieblichen Konfliktbewältigung oder von Antidiskriminierungsmaßnahmen anzusiedeln sind, kommen in Betracht. Dazu gehören die Teilnahme an Sensibilisierungstrainings oder Fortbildungsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung bzw. Diskriminierungen, zur Reflexion und Änderung von Haltungen und Einstellungen.



§ 9 UMGANG MIT UNTERLAGEN UND DATEN IM RAHMEN DES VERFAHRENS

- (1) Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. werden bei der Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt.
- (2) Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. haben.
- (3) Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. bei der Beschwerdestelle ein Jahr aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

§ 10 INKRAFTTREten

Die Dienstanweisung tritt mit der Genehmigung der Amtsleitung der Feuerwehr Bremen in Kraft.



FEUERWEHR BREMEN

Am Wandrahm 24
28195 Bremen
Tel. +49 (0)421 3030-0
Fax +49 (0)421 3030-11560
office@feuerwehr.bremen.de
www.feuerwehr.bremen.de