

Herrn Bezirksverordneten
Lederer, Oskar
Linksfraktion

über

den Vorsteher der Bezirksverordnetenversammlung
Pankow von Berlin

Kleine Anfrage KA-0785/IX

Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung in der Pankower Verwaltung

Das Bezirksamt wird um folgende Auskunft gebeten:

Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) regelt die Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit sowie die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung durch alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin und gilt damit auch in der Bezirksverwaltung. Im Falle eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des LADG haben Betroffene einen Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt den Schutz vor Diskriminierung durch private Akteure (z. B. Arbeitgeber) und enthält Rechte und Pflichten für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen und können sich bei den Arbeitgeber*innen über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet sein. Arbeitgeber*innen müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiter*innen vorzugehen, die andere Kolleg*innen diskriminieren.

1. Wie viele Beschwerden und Beratungen erfolgten nach dem LADG wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status? Bitte für die Kalenderjahre 2022 und 2023 nach den jeweiligen Merkmalen und den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. Ämtern aufschlüsseln.

Antwort:

Die bezirkliche Antisemitismus- und Antidiskriminierungsbeauftragte ist für vertrauliche Erst- und Verweisberatungen in allen Fällen von Diskriminierung nach dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ansprechbar, sofern das öffentlich-rechtliche Handeln der Bezirksverwaltung betroffen ist. Die Beratungen erfolgen telefonisch, per E-Mail oder persönlich. Der zeitliche Aufwand bewegt sich zwischen fünf Minuten und zwei Stunden. Oft klärt sich bereits im Rahmen einer solchen Kommunikation der Sachverhalt. Die Anzahl dieser Erst- und Verweisberatungen wird nicht erfasst.

Im Jahr 2022 wurde keine Beschwerde nach dem LADG eingereicht.

Im Jahr 2023 wurde eine Beschwerde eingereicht. Das Diskriminierungsmerkmal war der soziale Status. Die angenommene Diskriminierung bezog sich auf das Amt für Soziales, Fachbereich Sozialhilfe.

2. Wie viele Beschwerden und Beratungen erfolgten wegen einer a) unmittelbaren Diskriminierung, b) mittelbaren Diskriminierung, c) Belästigung, d) sexuellen Belästigung oder e) Anweisung zur Diskriminierung? Bitte für die Kalenderjahre 2022 und 2023 nach den jeweiligen Diskriminierungsformen und den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. Ämtern aufschlüsseln.

Antwort:

Die LADG-Beschwerde im Jahr 2023 bezog sich auf eine unmittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem sozialen Status, die aus Sicht der Beschwerde führenden Person auf einer allgemeinen Vorschrift basierte. Somit hätte hierin grundsätzlich auch eine mittelbare Diskriminierung erkannt werden können, falls die Beschwerde berechtigt gewesen wäre. Dies war allerdings nicht der Fall.

3. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Diskriminierung zu beseitigen und weitere Diskriminierungen zu verhindern?

Antwort:

Der in der Beschwerde formulierte Sachverhalt wurde geprüft. Dabei wurde festgestellt, dass keine Diskriminierung nach dem LADG erfolgt ist. Erforderliche vorbeugende Maßnahmen wurden nicht identifiziert.

4. Wie viele Beschwerden führten zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen von Betroffenen? Bitte für die Kalenderjahre 2022 und 2023 nach den jeweiligen Merkmalen und den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. Ämtern aufschlüsseln.

Antwort:

Keine Beschwerde führte zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen.

5. Führten die Beschwerden und Beratungen auch zu dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen für Beschäftigte des Bezirksamts? Wenn ja, welche Konsequenzen erfolgten? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Es kam zu keinen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

6. Wie werden die Besucher*innen von öffentlichen Stellen in Pankow wie Bürgeramt, Standesamt, Sozialamt, Gesundheitsamt, Jugendamt, Ordnungsamt, Volkshochschule, Bibliothek und Musikschule über ihre Rechte nach LADG informiert?

Antwort:

Über das LADG wird durch Faltblätter der LADG-Ombudsstelle der SenASGIVA in bis zu sieben Sprachen informiert.

7. Wie wird der Auftrag von § 11 LADG zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt durch das Bezirksamt umgesetzt?

Antwort:

Die Umsetzung des § 11 LADG wird durch folgende beispielhaft benannte Aktivitäten verwirklicht:

- Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion nehmen an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, an Programmen wie „Leadership Berlin“ oder einschlägigen Fachtagen und Workshopreihen teil.
- Im Jugendamt Pankow erhalten die Fachkompetenzen „Diversitätskompetenz“ und „migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ im Auswahlverfahren die höchstmöglichen Gewichtungen im Anforderungsprofil; diese Gewichtung wirkt sich auch auf spätere dienstliche Beurteilungen aus.
- Das Jugendamt Pankow begab sich in einen durch einen externen Dienstleister begleiteten Prozess der diversitätsorientierten Öffnung, in dem das Thema Antidiskriminierung einen Schwerpunkt bildet.
- Es arbeiten mehrere amtsinterne AGs zu den Themen Diversity, Inklusion und Vielfalt, u.a. im Jugendamt, in der VHS und den Bibliotheken. Diese setzen Aktionstage oder Themenwochen um.
- Vertreter:innen aus dem Bezirksamt bilden mit zivilgesellschaftlichen Organisationen den Arbeitskreis Diversity Pankow, der sich einmal im Monat trifft.

8. Wie viele Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für Diversity-Kompetenz und antidiskriminierungsrechtliches Grundlagenwissen nach § 11 Abs. 4 LADG wurden angeboten und wie viele Beschäftigte nahmen teil? Bitte für die Kalenderjahre 2022 und 2023 nach den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. Ämtern und nach Vorgesetzten-/Leitungsfunktion (ja/nein) aufschlüsseln.

Antwort:

Die Verwaltungsakademie bietet fortlaufend Fortbildungen zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung an. Diese werden auch in Form von Inhouse-Schulungen in Räumen des Bezirksamts durchgeführt.

Die Anzahl der wahrgenommenen Fortbildungsangebote zu den Themen AGG, LADG und Diversity wird jedes Jahr durch die*den Staatssekretär*in für Antidiskriminierung für die gesamte Berliner Verwaltung erfasst und in Form eines jährlichen Monitoringberichtes veröffentlicht. Das Bezirksamt Pankow leistet entsprechend jährlich Zuarbeiten.

Für das Jahr 2022 wurden folgende Zahlen erfasst und für den Monitoringbericht gemeldet: Fort- und Weiterbildungen zum LADG wurden von sieben Beschäftigten wahrgenommen, zwei davon waren Führungskräfte. Fort- und Weiterbildungen zum AGG wurden von 90 Beschäftigten wahrgenommen, 16 davon waren Führungskräfte. Fort- und Weiterbildungen, die sowohl das AGG als auch das LADG beinhalteten, wurden von sieben Beschäftigten wahrgenommen, sechs davon waren Führungskräfte. Zudem hat das Jugendamt Pankow im Jahr 2022 seine im Jahr 2019 begonnene Diversityprozessbegleitung durch einen externen Träger fortgesetzt. Das LADG und das AGG wurden darin in verschiedenen Inhouse-Veranstaltungen und Workshops vermittelt.

Für das Jahr 2023 wurden folgende Zahlen erfasst und für den Monitoringbericht gemeldet: Fort- und Weiterbildungen zum LADG wurden von 65 Beschäftigten wahrgenommen, 57 davon waren Führungskräfte. Fort- und Weiterbildungen zum AGG wurden von 22 Beschäftigten wahrgenommen, 14 davon waren Führungskräfte. Fort- und Weiterbildungen zum Thema Diversity wurden von 69 Beschäftigten wahrgenommen, 57 davon waren Führungskräfte.

9. Wie ist das Bezirksamt bisher seiner Aufgabe gemäß § 3 Abs. 2 LADG nachgekommen, auf eine entsprechende Anwendung des LADG im Jobcenter Pankow hinzuwirken?

Antwort:

Laut § 3 LADG Berlin wirkt das Land Berlin darauf hin, dass die Regelungen des Gesetzes in den gemeinsamen Einrichtungen nach Artikel 91e des Grundgesetzes (Jobcenter) entsprechend angewendet werden. Neben dem Bezirksamt kann und sollte diese Aufgabe insbesondere durch SenASGIVA ausgefüllt werden.

Das Jobcenter Berlin Pankow (JC BP) tritt seinen Kund:innen wertschätzend und respektvoll entgegen und engagiert sich für Diversität. Das JC BP hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und es finden regelmäßig Schulungen der Mitarbeitenden zum Diversity Management statt. Darüber hinaus ist das Anliegen der Antidiskriminierung des JC BP im Leitbild und durch folgende beispielhaft benannten Aktivitäten erkennbar:

- langjährige erfolgreiche Arbeit eines Diversity-Zirkels
- die Beteiligung am „Pride Month“ für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
- die Beteiligung an der UN-Kampagne „Orange the World“ gegen geschlechtsspezifische Gewalt.

Sofern es Anhaltspunkte zu Diskriminierung im JC BP gibt, wird diesen unverzüglich nachgegangen. Das Jobcenter hat ein Kundenreaktionsmanagement (KRM) eingerichtet, welches eingehende Beschwerden verfolgt. Auch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Migrationsbeauftragte des Jobcenters setzt sich für die Gleichstellung aller Kund:innen des JCs ein und geht Hinweisen auf diskriminierendes Verhalten nach. Beschwerden und Hinweise werden sehr ernst genommen und, soweit erforderlich, Maßnahmen ergriffen, um die Qualität der Arbeit stetig zu verbessern.

Die diskriminierungsfreie Beratung und Leistungsgewährung durch die Mitarbeitenden des JC BP ist den bezirklichen Mitgliedern der Trägerversammlung ein wichtiges Anliegen. Bisher liegen keine Anhaltspunkte vor, die auf diskriminierende Beratung und Leistungsgewährung hinweisen. An das Bezirksamt wurden keine Beschwerden wegen Diskriminierung im JC BP eingereicht. Gleichfalls gibt es keine Hinweise der LADG-Ombudsstelle der SenASGIVA oder anderer Stellen. Der regelmäßig in den Sitzungen der Trägerversammlung ausgewertete KRM-Bericht enthielt bisher ebenfalls keine Hinweise auf diskriminierende Beratung oder Leistungsgewährung. Das JC BP hat im Jahr 2023 eine Befragung der Kund:innen zur Einschätzung der Qualität der Arbeit des Jobcenters durchgeführt, deren Ergebnis in der Trägerversammlung ausgewertet wurde. Auch hier ergab sich kein Verdacht auf Diskriminierung im JC BP.

Das LADG wird somit bereits sinngemäß im JC BP angewandt, sodass für das Bezirksamt keine Veranlassung bestand, auf die Anwendung explizit hinzuwirken.

10. Wie viele Beschwerden und Beratungen erfolgten nach dem AGG wegen einer Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch Beschäftigte des Bezirksamts? Bitte für die Kalenderjahre 2022 und 2023 nach den jeweiligen Merkmalen und den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. Ämtern aufschlüsseln.

Antwort:

Die bezirkliche Antisemitismus- und Antidiskriminierungsbeauftragte ist für vertrauliche Erst- und Verweisberatungen in allen Fällen von Diskriminierung nach dem AGG zuständig, sofern die Pflichten der Bezirksverwaltung gegenüber ihren Mitarbeitenden betroffen sind. Die Beratungen erfolgen telefonisch, per E-Mail oder persönlich. Die Anzahl dieser Erst- und Verweisberatungen wird nicht erfasst.

Im Kalenderjahr 2022 nahm die bezirkliche Antisemitismus- und Antidiskriminierungsbeauftragte in Folge von Erstberatungen vier AGG-Beschwerden zur Klärung entgegen. Über diese wurde zum Teil bereits in der Beantwortung der Kleinen Anfrage KA-0285/IX „Beschwerdestrukturen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in der Pankower Bezirksverwaltung“ berichtet. Betroffen waren die Merkmale Geschlecht (2), ethnische Herkunft (4), Weltanschauung/Religion (3). Diese Aufzählung enthält auch Mehrfachnennungen (mehrdimensionale bzw. intersektionale Diskriminierung). Drei Beschwerden bezogen sich auf das Jugendamt. Ein Fall auf das Amt für Soziales.

Im Kalenderjahr 2023 wurde eine AGG-Beschwerde zur Klärung entgegengenommen, die sich gegen eine im Bezirksamt beschäftigte Person richtete. Betroffen waren die Merkmale Behinderung und sexuelle Orientierung.

Eine weitere AGG-Beschwerde bezog sich auf eine Diskriminierung einer beschäftigten Person durch eine externe Person. Betroffen waren die Merkmale Geschlecht und Alter. Beide Beschwerden bezogen sich auf das Jugendamt.

11. Wie viele Beschwerden und Beratungen erfolgten wegen einer a) unmittelbaren Benachteiligung, b) mittelbaren Benachteiligung, c) Belästigung, d) Mobbing, e) sexuellen Belästigung oder f) Anweisung zur Benachteiligung? Bitte für die Kalenderjahre 2022 und 2023 nach den jeweiligen Benachteiligungsformen und den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. Ämtern aufschlüsseln.

Antwort:

In 2022 bezogen sich alle vier AGG-Beschwerden auf unmittelbare Benachteiligungen. In 2023 wurde wegen einer unmittelbaren Benachteiligung und einer sexuellen Belästigung Beschwerde eingereicht.

12. Welche Maßnahmen nach § 12 AGG wurden ergriffen, um die Benachteiligung zu beseitigen und weitere Benachteiligungen zu verhindern?

Antwort:

Wie zum Teil bereits in der Beantwortung der Kleinen Anfrage KA-0285/IX „Beschwerdestrukturen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in der Pankower Bezirksverwaltung“ berichtet, werden fortlaufend Inhouse-Schulungen zu den Themen Antidiskriminierung und Diversity durchgeführt.

13. Führt die Beschwerden und Beratungen auch zu dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen für Beschäftigte des Bezirksamts? Wenn ja, welche Konsequenzen erfolgten? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Die AGG-Beschwerden der Jahre 2022 und 2023 führten zu keinen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen. In einem Fall erfolgte die Diskriminierung durch eine externe Person, gegen die dienst- oder arbeitsrechtlich nicht vorgegangen werden kann. Hier wurde Strafanzeige gestellt. In einem weiteren Beschwerdefall wurde nach eingehender Prüfung keine Diskriminierung festgestellt. In den anderen Fällen wurden „weiche“ Maßnahmen, wie Schulungen und Sensibilisierungsgespräche durchgeführt.

14. Wie werden die Beschäftigten des Bezirksamts über ihre Rechte als Arbeitnehmer*innen nach dem AGG informiert?

Antwort:


Über das AGG und insbesondere das daraus resultierende Beschwerderecht werden die Beschäftigten insbesondere durch das Intranet, durch Aushänge und einen Kurztext in der Willkommensmappe informiert.

15. Mit welchem Stellenanteil ist die Beschwerdestelle nach § 13 AGG im Bezirksamt eingerichtet und wie wird die Beschwerdestelle den Beschäftigten bekannt gemacht?

Antwort:

Die AGG-Beschwerdestelle setzt sich aus zwei Beschäftigten der Dienststelle zusammen. Diesen werden für ihre Tätigkeit in der AGG-Beschwerdestelle im erforderlichen Umfang zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt. Der zeitliche Umfang ist von der Beschwerdesituation abhängig. Ein Stellenanteil ist nicht definiert. Die Beschwerdestelle wird den Beschäftigten durch einen Eintrag im Intranet, durch Aushänge und einen Kurztext in der Willkommensmappe bekannt gemacht. Die Mitglieder der Beschwerdestelle stellen sich auf den jährlich abgehaltenen Personalversammlungen vor. Darüber hinaus klären sie über das AGG-Beschwerdeverfahren in den verschiedenen Leitungs- und Teamrunden des Bezirksamts persönlich auf.

Freundliche Grüße



Cordelia Koch