

16. Wahlperiode

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Thomas Birk und Bilkay Öney (Bündnis 90/Die Grünen)

vom 08. April 2008 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. April 2008) und **Antwort**

Wie wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Berliner Verwaltung umgesetzt?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

1. Welche schriftlichen Informationsmaterialien und Informationen zu welchen öffentlichen Veranstaltungen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind an die Dienststellen der Berliner Verwaltung und die öffentlichen Betriebe des Landes Berlin verteilt worden ?

Zu 1.: Die Beschäftigten des Landes Berlin sind frühzeitig und umfänglich über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) informiert worden.

Der Text und die wichtigsten Aussagen zum AGG sowie Informationen zu relevanten Informations- und Fachveranstaltungen sind u. a. auf den Internetseiten der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (www.berlin.de/lb/ads) eingestellt. Ein AGG-Faltblatt („10 Fragen und Antworten zum AGG“) steht mehrsprachig (deutsch, türkisch, englisch, französisch, russisch) und auch als Download zur Verfügung. Alle hier genannten Informationsmaterialien, sowie auch ein von der Landesstelle herausgegebener Beratungsführer, wurden den behördlichen Beschwerdestellen zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus wurden die Beschäftigten in den Senatsverwaltungen, Bezirken und Betrieben nach § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO) dezentral durch ihre jeweils verantwortlichen Dienststellen informiert. Zu diesem Zweck wurden Informations- und Rundschreiben, Merkblätter zum AGG, der Aushang und/oder die Einstellung des Gesetzestextes und weiterer relevanter Informationen in die jeweiligen Intranetseiten genutzt.

Die Fortbildungsveranstaltungen der Verwaltungsakademie (VAK) zum AGG werden in den gedruckten Fortbildungsprogrammen allen Berliner Behörden zugänglich

gemacht. Zugleich sind die Programmangebote auch auf der Internet-/Intranetseite der Akademie abrufbar. Auch dort sind die gesetzlichen Grundlagen und weitere Informationen zu finden.

2. Wer hat den Auftrag für das im Berliner Intranet abrufbare E-Learning-Programm zum AGG erteilt? Von wem wurde das e-learning-Programm erstellt? Wurde das Programm in Abstimmung mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung entwickelt? Wie bewertet die Antidiskriminierungsstelle das Programm?

Zu 2.: Die Selbstlernprogramme zum AGG für Führungskräfte und für Mitarbeiter/innen wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegeben. Erstellt wurden die Programme von der Fa. mainware Multimedia GmbH. Die Programme wurden vom European Anti-Discrimination Council 2006 zertifiziert.

Das Programm wurde nicht mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung abgestimmt. Letztere hat nach der Intranet-Einstellung des e-learning-Programms gegenüber der VAK sowie gegenüber der fachlich verantwortlichen Bundesantidiskriminierungsstelle deutlich gemacht, dass das Programm in einigen Punkten einen Korrekturbedarf aufweist.

3. Wie viele Fortbildungen in welchem Zeitumfang, mit wie vielen Teilnehmer/innen zum AGG wurden seit Beginn durch das Institut für Verwaltungsmanagement durchgeführt?

Zu 3.: Im Jahr 2007 wurden 24 Informationsveranstaltungen zum Thema AGG mit einem Gesamtumfang von 74 Doppelstunden (je 90 min.) durch das

Institut für Verwaltungsmanagement durchgeführt, davon zwei für Mitglieder von Personalvertretungen und acht Inhouse-Veranstaltungen. Insgesamt haben 520 Dienstkräfte teilgenommen. Im Jahr 2008 wurden bisher acht Veranstaltungen mit einem Gesamtumfang von 24 Doppelstunden durchgeführt, davon drei Inhouse-Veranstaltungen. Bisher haben insgesamt 220 Dienstkräfte teilgenommen. Im laufenden Jahr sind bisher zwei weitere Veranstaltungen geplant, eine davon für Personalvertretungen. Das Fortbildungszentrum führt im Jahr 2008 eine Multiplikatorenschulung zum AGG als Qualifizierungsreihe mit einem Umfang von 20 Doppelstunden durch, die aus fünf Bausteinen besteht. An der Schulung nehmen 16 Dienstkräfte teil.

Die Inanspruchnahme der Angebote der Akademie liegt in der jeweiligen Verantwortung der Behörden der Berliner Verwaltung.

4. Welche weiteren Fortbildungsangebote des Landes Berlin stehen Mitarbeiter/innen und Führungskräften zu welchen Themen des AGG zur Verfügung? Wie wurden diese Angebote wahrgenommen? (Bitte genaue Zahlen für das Jahr 2007 und nach Bezirken getrennt auflisten)

5. Welche Erkenntnisse über Inhalte und Themen dezentraler, bezirklicher Fortbildungsangebote zum AGG und die Inanspruchnahme dieser Angebote liegen dem Senat vor? (bitte nach Bezirken getrennt auflisten)

Zu 4. und 5.: Eine detaillierte Übersicht über alle bisher in den Bezirken durchgeführten Fortbildungen, ihre jeweilige TN-Zahl und inhaltlichen Schwerpunktsetzungen geht über den Rahmen dessen hinaus, was in der zeitlich engen Frist für die Beantwortung einer Kleinen Anfrage leistbar ist.

Alle Bezirke haben jedoch mit dem Schwerpunkt im Jahr 2007 auch hausinterne AGG-Fortbildungen durchgeführt. Gleiches gilt für die Senatsverwaltungen. Die Fortbildungen konzentrierten sich in der Regel zunächst auf die Führungskräfte. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Von den Behörden wurde mehrfach auf weitere Fortbildungsinitiativen auch für 2008 verwiesen.

6. Inwieweit werden in den Informationen und Fortbildungen zum AGG die Anwendungsbereiche, die über das Beschäftigungsverhältnis hinausgehen, thematisiert?

Zu 6.: Die Fortbildungen decken die wichtigsten Inhalte des AGG ab. Über die Beschäftigungsverhältnisse hinausgehend werden auch der Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr, der Sozialschutz sowie der Schutz vor Benachteiligung im Bildungsbereich thematisiert.

Priorität in der dienstlichen Fortbildung der Verwaltungsakademie Berlin wie auch der dezentralen Fortbildungsangebote haben jedoch die Anwendungsbereiche des AGG, die unmittelbar die öffentliche Verwaltung betreffen. Im Rahmen von Diskussionen in den Veranstaltungen, die Bestandteil jeder Fortbildungsveranstaltung sind, können darüber hinausgehende Fragestellungen erörtert werden.

7. Sind in allen Senatsverwaltungen und in den Bezirken betriebliche Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 AGG für alle Diskriminierungsmerkmale eingerichtet worden? Wie und wem sind diese Beschwerdestellen besetzt (Bitte für alle Verwaltungen die Namen und Stellenzeichen auflisten)

8. Wo und wie wurden die Informationen über die jeweiligen Beschwerdestellen nach § 12 Abs. 5 (AGG) bekannt gemacht?

Zu 7. und 8.: Es sind in allen Senatsverwaltungen und Bezirken Beschwerdestellen nach § 13 (1) AGG benannt und behördenintern nach § 12 (5) AGG bekannt gemacht worden. Zur Bekanntmachung wurden u. a. Rundschreiben und -mails, Informations- und Merkblätter sowie die Einrichtung von Intranet-Seiten genutzt. Es ist in nächster Zeit vorgesehen, dass im behördenübergreifenden Intranet eine Gesamtübersicht über die Beschwerdestellen bereitgestellt werden wird.

9. Wie bewertet der Senat die Aussage in dem von der Verwaltungsakademie im Internet zum Download angebotenen Faltblatt des Bezirksamtes Lichtenberg, wonach die zuständige Stelle, um sich zu beschweren, der Amtsleiter/ die Amtsleiterin bzw. OE-Leitung oder der Personal- und Finanzservice, Personalentwicklungsberatung sei?

Zu 9.: Das Bezirksamt Lichtenberg hat den behördeninternen AGG-Umsetzungsprozess zügig und in einem kooperativen Prozess mit den relevanten Akteuren gestaltet. Das genannte Faltblatt ist unmittelbar nach Inkrafttreten des AGG erarbeitet und zunächst in allgemeinerer Form gehalten worden. Ziel des Bezirksamtes war, den Beschäftigten im Sinne einer vorläufigen Regelung Ansprechpartner/innen für Beschwerden zu benennen. Durch eine am 15.05.2007 abgeschlossene Rahmendienstvereinbarung, die Regelungen zum AGG, zum neu begründeten Konfliktmanagement, zur allgemeinen Gleichbehandlung und zur Interkulturellen Öffnung beinhaltet, wurde eine paritätisch besetzte "Koordinierungsstelle AGG" eingerichtet, die mit 2 Vertreter/innen der Dienststelle (Personalservice) und 2 Vertreter/innen der Beschäftigtenvertretung besetzt ist. Die Verwaltungsakademie wurde zwischenzeitlich gebeten, das Faltblatt gegen ein aktualisiertes Info-Blatt auszutauschen.

10. Wie viele Beschwerden aus welchen Gründen (sind) von Beschäftigten der Berliner Verwaltung bisher eingegangen? Werden die Beschwerden in irgendeiner Weise systematisch ausgewertet und wenn ja, wie?

Zu 10.: Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung hat hierzu im März 2008 eine erste Abfrage durchgeführt. Es sind bisher 6 Beschwerden bekannt geworden, von denen sich zwei auf das Merkmal Alter, zwei auf das Merkmal Behinderung, eine auf das Merkmal ethnische Herkunft und eine auf mehrere Merkmale bezog. Die Ergebnisse dieser Abfrage werden in der nächsten Fachrunde mit den behördlichen AGG-Ansprechpartner/innen resp. Beschwerdestellen, die von der Landesstelle koordiniert werden, erörtert.

11. Im April 2007 antwortete der Senat, ein Rechtshilfefonds für Ratsuchende und Kläger und Klägerinnen sei derzeit nicht vorgesehen. Wie steht der Senat heute zu einem Rechtshilfefonds und wie begründet er diese Ansicht?

Zu 11.: Der Senat ist sich bewusst, dass die finanziellen Belastungen, die mit dem Führen einer Antidiskriminierungsklage befürchtet werden, gerade für Ratsuchende mit geringen Einkommen eine deutliche Barriere darstellen können. Prinzipiell steht in diesen Fällen die Möglichkeit zur Verfügung, Prozesskostenhilfe zur beantragen. Der Senat setzt sich jedoch grundsätzlich dafür ein, dass alle Ratsuchenden und Beschwerdeführenden die bestmögliche Beratung erhalten sollen. Er stärkt deswegen über geeigneten Maßnahmen (Schulungen, Kooperation mit einer rechtswissenschaftlichen Einrichtung) die rechtliche Dimension in der Beratungsarbeit der in diesem Bereich tätigen Einrichtungen und Ansprechstellen.

Berlin, den 19. Mai 2008

In Vertretung

Dr. Petra L e u s c h n e r

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. Juni 2008)