

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Maik Penn (CDU)

vom 07. November 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. November 2018)

zum Thema:

Bekämpfung von Altersdiskriminierung – Was tut der Berliner Senat?

und **Antwort** vom 23. November 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. Nov. 2018)

Herrn Abgeordneten Maik Penn (CDU)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/16 983

vom 07.11.2018

über Bekämpfung von Altersdiskriminierung – Was tut der Berliner Senat?

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

1. Welches Verständnis von Altersdiskriminierung hat der Senat und welche Handlungsbedarfe sieht er für Berlin?

Zu 1.: Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist grundsätzlich jede Benachteiligung aus Gründen des Alters eine Diskriminierung, die es (im Anwendungsbereich nach § 2 AGG) zu verhindern oder zu beseitigen gilt. Allerdings werden in §§ 5, 8, 9, 10 und 20 AGG Gründe benannt, die eine unterschiedliche Behandlung auch wegen des Alters rechtfertigen können. Die genaue Abgrenzung wird u. a. durch die Rechtsprechung im Einzelfall austariert.

Nach den Richtlinien der Regierungspolitik sieht der Senat insbesondere in folgenden Punkten Handlungsbedarf:

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien unabhängig vom Alter,
- Entwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) mit Schutz vor Diskriminierung u. a. wegen des Lebensalters,
- Überprüfung der Altersgrenzen im Berliner Wahlrecht,
- Erleichterung der Gewährung eines altersunabhängigen Bleiberechts für langjährig Geduldete,
- Stufenweise Heraufsetzung des Pensionsalters,
- Festlegung der beamtenrechtlichen Altersgrenze zur Einstellung auf 20 Jahre vor der jeweiligen laufbahnrechtlichen Altersgrenze zum Ruhestand und
- Abschaffung der Altersgrenzen für den Vorbereitungsdienst im Öffentlichen Dienst.

2. Welche konkreten Vorhaben gibt es derzeit von Seiten des Senats zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung?

Zu 2.: Zu den in Antwort zu Frage 1 aufgeführten Punkten wird berichtet:

- Um die Rahmenbedingungen für die unterschiedlichen Familienmodelle zu verbessern, wird der Senat die Grundlagen eines Familienförderungsgesetzes entwickeln, das einen breiten diskriminierungsfreien Familienbegriff unabhängig von Geschlecht und Alter beinhaltet.
- Der Referentenentwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz bezieht mit dem Merkmal Lebensalter den Schutz älterer wie auch jüngerer Menschen vor Diskriminierungen sowie grundsätzlich jede ungerechtfertigte Benachteiligung ein, die an das konkrete oder zugeschriebene Lebensalter anknüpft.
- Die Altersgrenzen im Berliner Wahlrecht werden derzeit überprüft. Die Prüfung ist noch nicht abgeschlossen, soll jedoch einschließlich ggf. erforderlicher gesetzlicher Anpassung noch vor der nächsten Abgeordnetenhauswahl erfolgen.
- Hinsichtlich der Gewährung eines altersunabhängigen Bleiberechts für langjährig Geduldete werden derzeit gesetzliche Änderungsvorschläge zu den §§ 25a und b des Aufenthaltsgesetzes für den Entwurf einer Bundesratsinitiative betreffend erarbeitet, um den Vorgaben aus den Richtlinien der Regierungspolitik Rechnung zu tragen.
- Eine stufenweise Heraufsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand wird geprüft, wenn die Anpassung der Berliner Beamtenbesoldung an den Durchschnitt der anderen Länder erreicht ist. Die Anpassung der Berliner Besoldung auf den Durchschnitt der anderen Länder soll bis zum Jahr 2021 erreicht werden.
- Nach den Richtlinien der Regierungspolitik wird die beamtenrechtliche Altersgrenze zur Einstellung auf 20 Jahre vor der jeweiligen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand festgelegt. Die bisherige Regelung in § 48 Landeshaushaltsordnung (LHO) wird ihrem Ziel, ein angemessenes Verhältnis zwischen aktiver Dienstzeit und den Versorgungsbezügen der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand sicherzustellen insbesondere auf Grund der höheren Lebenserwartung nicht mehr gerecht. Darüber hinaus soll die Altersgrenze künftig im Landesbeamtengesetz normiert werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und zur Änderung der Landeshaushaltsordnung befindet sich derzeit in der Verwaltungsbeteiligung.
- In der Laufbahnverordnung des allgemeinen Verwaltungsdienstes gibt es bereits jetzt keine Altersgrenzen mehr. Altersgrenzen können jedoch nach § 29 Absatz 1 Satz 2 des Laufbahngesetzes (LfbG) in den Rechtsverordnungen festgelegt werden:
 - Für den Polizeivollzugsdienst gilt, dass § 29 Abs. 1 Satz 2 LfbG die Möglichkeit zulässt, in Rechtsverordnungen Höchstaltersgrenzen für den Vorbereitungsdienst von Laufbahnen festzulegen. Für Einstellungen in den mittleren Dienst gilt als Höchstaltersgrenze das vollendete 30. Lebensjahr. Für den gehobenen Dienst wird mit der Neufassung der Pol-LVO (Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes - Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Gewerbeaufsichtsdienst) die Altersgrenze vom vollendeten 32. Lebensjahr auf das vollendete 36. Lebensjahr angehoben. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes

können Altersgrenzen im Polizeivollzugsdienst wegen der körperlichen Anforderungen an das Amt gerechtfertigt sein.

- Für den feuerwehrtechnischen Dienst gilt, dass für Einstellungen in den feuerwehrtechnischen Dienst die Altersgrenzen im Jahr 2016 auf die maximal vertretbare Höhe angehoben wurden (vollendetes 36. Lebensjahr für den mittleren und gehobenen Dienst, vollendetes 40. Lebensjahr für den höheren Dienst). In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs können Altersgrenzen im feuerwehrtechnischen Dienst wegen der körperlichen Anforderungen an das Amt gerechtfertigt sein.

Im Übrigen seien folgende weitere Initiativen aus den Bereichen Beratungsinfrastruktur und zielgruppenbezogene Antidiskriminierungsarbeit beispielhaft erwähnt:

Der Senat fördert im Rahmen des Berliner Netzwerkes zur Beratung bei Diskriminierung u. a. die „Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung“ als nichtamtliche, niedrigschwellige, kompetent und parteilich agierende Einrichtung der Zivilgesellschaft, die bei der Landesvereinigung Selbsthilfe e.V. angesiedelt ist (siehe ausführliche Antwort zu Frage 6). Außerdem wird die Beratungsstelle „Kids – Kinder vor Diskriminierung schützen!“ aus Mitteln der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung sowie der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie kofinanziert.

Die Personenkreise der Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) erleben wegen des Alters häufig innerhalb der LSBTI-Communities selbst Diskriminierung. Der Senat fördert deshalb über Zuwendungen bereits Projekte, die zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypen zum Nachteil von LSBTI im Alter und der Sensibilisierung für ihre Belange und eine verbesserte Teilhabe an den Angeboten und Einrichtungen der Berliner LSBTI-Infrastruktur beitragen. Im Rahmen der Umsetzung des am 15.11.2018 vom Abgeordnetenhaus beschlossenen Antrages der Regierungskoalition zur Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV, Drs. 18/1220) wird das Thema Altersdiskriminierung von LSBTI im Handlungsfeld „Vielfalt in der Vielfalt – Pflege, Alter, Leben mit Behinderung und psychischen Beeinträchtigungen“ vertieft behandelt werden.

3. In seiner Leitlinie „Verhinderung von Altersdiskriminierung“ setzt sich der Senat dafür ein, „dass das Berliner Landesrecht von altersdiskriminierenden Vorschriften bereinigt wird und die Rahmenbedingungen für ein diskriminierungsfreies Klima in der Stadt weiter gestärkt werden“.

a. Inwiefern wurde das Berliner Landesrecht seit Beginn der Legislaturperiode auf altersdiskriminierende Vorschriften überprüft oder bis zu welchem Zeitpunkt ist damit zu rechnen?

b. Inwiefern wurden die Rahmenbedingungen für ein altersdiskriminierungsfreies Klima in der Stadt seit Beginn der Legislaturperiode konkret gestärkt?

Zu 3 a) und b): Zur Überprüfung des Berliner Landesrechts auf altersdiskriminierende Vorschriften ist eine detaillierte Analyse der Veränderung im Vergleich zum Bestand derjenigen landesrechtlichen Altersregelungen durchgeführt worden. Es wird hier auf die Abgeordnetenhaus-Drucksache 16/3408 verwiesen.

Einbezogen waren vor allem die Rechtsvorschriften, die in einer ihrer Bestimmungen an ein kalendarisches Lebensalter anknüpfen und insoweit Altersgrenzen für die Ausübung oder Beendigung einer Tätigkeit oder auch für die Inanspruchnahme eines Partizipations- oder Schutzrechtes setzen. Für den Bericht wurden aus den insgesamt 1.300 Berliner Rechtsvorschriften rund 140 altersbezogene Einzelnormen herausgefiltert und hinsicht-

lich ihrer notwendigen Beibehaltung oder auch möglichen Verzichtbarkeit bewertet. Hierbei handelte es sich zu 53% um Höchstaltersgrenzen und zu 47% um Mindestaltersgrenzen.

In dem sich anschließenden Abstimmungsprozess mit den fachlich federführenden Verwaltungen wurde bei fast jeder dritten Norm ein Verzicht oder eine Flexibilisierung auf Altersgrenzen in Aussicht gestellt. Dieser Dialog hat zu guten Ergebnissen wie auch zu einer umfassenden Sensibilisierung in Bezug auf altersdiskriminierende Regelungen beigetragen.

4. Welche altersbedingten Ungleichbehandlungen in Form von Gesetzen, Regelungen, Praktiken etc., die in der Zuständigkeit des Landes Berlin liegen oder auf die über den Bundesrat Einfluss genommen werden könnte, gibt es aktuell noch in welchen Bereichen? Bitte folgende Bereiche insbesondere berücksichtigen: Adoptionsrecht, Berufsausübung (auch im öffentlichen Dienst) über Renten- und Pensionsaltersgrenzen hinaus, Blutspendemöglichkeit, Erwerb/ Erhalt des Führerscheins, Schöffentätigkeit und Kreditvergabe.

5. Sind bei den unter 4. genannten etwaigen Ungleichbehandlungen künftig Änderungen geplant und falls ja, in welchen Bereichen und zu wann?

Zu 4. und 5.: Der Senat prüft, noch in dieser Legislaturperiode eine Umfrage unter den Einzelressorts zum Bestand der verbliebenen landesrechtlichen Altersregelungen (siehe hierzu die Antwort zu Frage 3) und der etwaigen Rechtfertigung ihres Verbleibs durchzuführen und daraus ggf. weitere gesetzgeberische Schritte zur Abschaffung entsprechender Regelungen einzuleiten. Darüber hinaus sollte erfragt werden, welche einschlägigen bundesrechtlichen Regelungen die Ressorts im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für veränderungswürdig halten. Für sogenannte Praktiken im öffentlichen oder privaten Sektor, die nicht gesetzlich geregelt sind, liegt bisher keine Übersicht vor.

6. Ende 2012 eröffnete in Berlin eine Antidiskriminierungsstelle für Menschen, die sich aufgrund ihres Alters oder einer Behinderung diskriminiert fühlen. Laut der Internetseite des Senats werden die Angebote „insgesamt zunehmend angenommen“.

a. Wie viele Beratungen hat es seither gegeben? Bitte nach Jahren sowie Schwerpunkten (Alter oder Behinderung) und Gründe bzw. Inhalte der Beratungen aufschlüsseln.

b. In wie vielen der Beratungen lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?

c. Wie wurde nach den Beratungen zum Schwerpunkt Altersdiskriminierung jeweils weiter verfahren?

d. Über welche Personal- und Finanzausstattung verfügt die zuständige Antidiskriminierungsstelle, werden ein Ausbau und die Erweiterung der Sprechstunden als notwendig erachtet?

e. Wie wird auf die Antidiskriminierungsstelle aufmerksam gemacht und wie kann das Angebot noch mehr publik gemacht werden?

Zu 6.: Der Senat hat in Beantwortung der Frage 6 den Träger der Antidiskriminierungsberatung, die Landesvereinigung Selbsthilfe, um Stellungnahme und entsprechende Informationen gebeten, die dort erstellt und dem Senat wie folgt übermittelt wurden:

Zu a): Im Jahr 2012 (Eröffnung der Antidiskriminierungsberatung (ADB) am 5. November) gab es insgesamt 24 Beratungsanfragen, dabei 16 aufgrund von Behinderungen, 9 aufgrund von Alter bzw. Alter und Behinderung.

Im Jahr 2013 wurden 104 Beratungsfälle dokumentiert. Dabei bezogen sich 56 Fälle auf eine Diskriminierung aufgrund von Behinderungen, 19 aufgrund des Alters und 29 aufgrund beider Merkmale. Zusätzlich wurden 12 weitere Fälle aufgrund einer Behinderung und der ethnischen Herkunft beraten.

Im Jahr 2014 gab es insgesamt 174 Beratungsanfragen. Dabei bezogen sich 120 auf das Merkmal Behinderung, 29 auf Alter und 25 auf Alter und Behinderung. Mehrfachdiskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gab es in 11 der dokumentierten Fälle.

Ab 2015 wurde die systematische Dokumentation geändert, um Doppelungen bei Mehrfachdiskriminierungen zu vermeiden.

2015 gab es 244 Beratungsfälle, die die ADB bearbeitet hat. Davon erfolgten 146 Beratungen aufgrund von Behinderung, 34 aufgrund des Alters und 31 aufgrund des Alters und einer Behinderung. Weitere zusätzliche Merkmale waren ethnische Herkunft (25) sowie sexuelle Orientierung (8).

Ab 2015 wurden die Beratungsfälle einzelnen Diskriminierungsbereichen zugeordnet. Dabei bezogen sich 34% auf den Bereich Arbeitsleben, 30% auf Ämter und Behörden, 21% auf Dienstleistungen, 10% auf Bildung und 5% Sonstiges.

Im Jahr 2016 wurden 208 Beratungsfälle dokumentiert. Davon bezogen sich 150 Fälle auf eine Diskriminierung aufgrund von Behinderungen, 29 aufgrund des Alters und 25 aufgrund beider Merkmale. Zusätzlich wurden 4 weitere Fälle beraten, die weiteren Merkmalen zuzuordnen waren.

2016 konnten die dokumentierten Fälle folgenden Bereichen zugeordnet werden: 30% Ämter und Behörden, 22% Arbeitsleben, 15% Bildung, 13% Dienstleistung, 11% Wohnen und 9% dem Gesundheitsbereich.

2017 gab es 228 Beratungsfälle, die die ADB bearbeitet hat. Davon erfolgten 169 Beratungen aufgrund von Behinderung, 36 aufgrund des Alters und 16 aufgrund des Alters und einer Behinderung. Es gab 7 weitere zusätzliche Merkmale insgesamt.

Im Jahr 2017 betrafen 31% der Beratungen den Bereich Ämter und Behörden, 27% Arbeit, 19% Dienstleistung, 9% den Bildungsbereich, 6% Gesundheit, 5% Wohnen und 3% Sonstiges.

Im Jahr 2018 gab es bis zum 15. November 180 Beratungsanfragen. Davon betrafen 102 das Merkmal Behinderung, 28 das Merkmal Alter, 13 die Merkmale Alter und Behinderung und insgesamt 37 Fälle weitere Merkmale.

Davon betrafen im Jahr bisher 35% Arbeit, 16% Ämter und Behörden, 14% Dienstleistungen, 11% Wohnen, 5% Bildung, 5% Gesundheit und 14% Sonstiges.

Zu b): Insgesamt lag der Anteil von Fällen mit Mehrfachdiskriminierung bei 1.125 dokumentierten Fällen (ohne 2012) bei 21,8 % (245 Fälle).

Zu 6 c): Die ADB unterstützt Betroffene, indem sie gemeinsam die Sachverhalte klärt und individuelle Lösungsstrategien erarbeitet.

Beispielhaft kann der Fall einer vermuteten Diskriminierung hinsichtlich eines Bewerbungsverfahrens aus dem Jahr 2016 gesehen werden. Dieses Verfahren wurde mit dem Schlagwort „Nachwuchstalente“, die gesucht werden, und „Einstiegsperspektiven“ beworben. Die 50-Jährige Bewerberin und Petentin fühlte sich diskriminiert, nachdem sie eine formlose Absage erhielt. Dank Stellungnahme der ADB entschuldigte sich der Träger für eine fehlerhafte Kommunikation und versprach, zukünftige Ausschreibungen zu überarbeiten.

Zu 6 d): Bis 2017 war die Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung mit einer Stelle zu 39 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit (WAZ) ausgestattet.

Die Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung verfügt im Jahr 2018 über eine finanzielle Ausstattung von 94.827 € (geplant 105.000 €), davon 72.460 € Personalkosten. Für das Jahr 2018 belief sich der Stellenanteil auf 1,33 Vollzeitäquivalente (VZÄ). Ab 2019 wird sich dieser auf insgesamt 1,42 Stellen VZÄ bei zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit belaufen.

Als berlinweit einzige Beratungsstelle für die beiden geschützten Merkmale hat die ADB einen großen Bedarf an Beratung für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen festgestellt. Die Zielgruppe der ratsuchenden älteren Menschen und der Menschen mit Behinderungen und deren besondere Bedürfnisse im Beratungskontext, wie Barrierefreiheit (auch hinsichtlich der Kommunikation bei z. B. psychischen Erkrankungen, Sprachschwierigkeiten), Möglichkeiten der Hausbesuche, mobile Beratung, Einbeziehung Angehöriger und professioneller Unterstützerinnen und Unterstützer usw. erfordern zum Teil einen sehr hohen zeitlichen Aufwand. Insbesondere bei älteren Menschen ist zudem eine aufsuchende Arbeit erforderlich, ebenso wie bezirkliche Präsenz (z. B. in Nachbarschaftshäusern). Zudem sind die Anfragen teils sehr komplex und erfordern viel Recherche.

Mit Perspektive auf 2020/21 wird der Senat zum gegebenen Zeitpunkt prüfen, ob und inwieweit eine Ressourcenanpassung erforderlich sein wird.

Zu 6 e): Das Angebot wird beworben mittels der Homepage, Flyer- und Infomaterial. Des Weiteren findet umfassende Netzwerkarbeit mit weiteren Akteuren der Antidiskriminierungsberatung statt, z. B. ADNB des TBB, Each One Teach One, KiDs, Schwulenberatung, FAIR MIETEN FAIR WOHNEN. Dies betrifft insbesondere Fälle von Mehrfachdiskriminierung. Weitere Vernetzungspartner sind die verschiedensten Akteure oder Betroffenenbeiräte und -arbeitsgruppen, Stadtteilzentren, die EUTB-Beratungsstellen, andere Hilfsangeboten der fachlich engagierten Träger (z. B. interkulturelle Beratungsstelle der Lebenshilfe), Bezirks- und Senatsverwaltungen, Integrationsfachdienste und Jobcenter, Dienstleistungs- und Dachorganisationen und Fachverbände. Eine wichtige Säule ist die Netzwerkarbeit über den Träger Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V. als Dachverband mit 69 Vereinen der gesundheitsbezogenen Selbsthilfe aus dem Bereich chronische Krankheit und Behinderung.

Im Jahr 2019 soll verstärkt an Akteure, Multiplikatoren und Betroffene im Bereich der Altersdiskriminierung herangetreten werden durch z. B. Seniorenbeiräte, Nachbarschaftshäuser, Beratungsangebote wie „Pflege in Not“ oder Pflegestützpunkte. Zudem besteht für den folgenden Zeitraum ab 2019 das Ziel, die Zielgruppe der älteren Menschen durch aufsuchende Arbeit (z. B. Pflegeheime und anderer Wohneinrichtungen), Netzwerkarbeit und Kooperationsaufbau verstärkt zu erreichen.

7. Inwiefern spielen die 2012 veröffentlichten Handlungsempfehlungen der Expertenkommission „Gemeinsam gegen Diskriminierung: Für ein gerechte Teilhabe jüngerer und älterer Menschen“ die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingesetzt wurden, eine Rolle bei den Überlegungen des Senats?

Zu 7.: Analysen und Handlungsempfehlungen einschlägiger Institutionen und Kommissionen werden vom Senat grundsätzlich zur Kenntnis genommen und fließen ggf. in die Entscheidungsfindung und die Umsetzung ein.

8. Wie viele Verfahren, die auf Altersdiskriminierung beruhen, hat es bei welchen Berliner Gerichten aus welchen Gründen seit Beginn der Legislaturperiode gegeben und welche Auswirkungen hatten diese?

Zu 8.: In der ordentlichen Gerichtsbarkeit und beim Verwaltungsgericht liegen hierzu keine statistischen Angaben vor. Beim Sozialgericht Berlin gab es seit Beginn der Legislaturperiode keine Verfahren, die auf Altersdiskriminierung beruhen.

Eine statistische Erfassung der anhängigen oder der eingegangenen Verfahren sowie der Gründe und Auswirkungen dieser Verfahren erfolgt beim Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg nicht.

Für die Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit wurde mitgeteilt, dass seit September 2016 beim Arbeitsgericht Berlin 16 Verfahren und beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 11 Verfahren mit Bezug zur Frage der Altersdiskriminierung anhängig waren. Anzumerken ist, dass die bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg geführten Verfahren erstinstanzlich auch von Brandenburger Arbeitsgerichten stammen können.

Ob die Verfahren „auf Altersdiskriminierung beruhen“, wie in der Anfrage formuliert, lässt sich statistisch nicht feststellen. Oft ist die Frage der Diskriminierung nur eine von mehreren Streitpunkten, insbesondere bei Kündigungsschutzverfahren. Statistisch ist nicht erfasst, ob das Gericht eine Altersdiskriminierung bejaht hat.

9. Wie viele Personalstellen gibt es beim Berliner Senat und jeweils in den Bezirken, die sich mit Altenhilfe und Altersdiskriminierung befassen und welche Planungen gibt es mit Blick auf die demographische Entwicklung?

Zu 9.: Gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik sind in allen Berliner Bezirksämtern Stellen für die bezirkliche Altenhilfe-/Geriatríekoordination zu etablieren. Um das Anforderungsprofil zu schärfen sowie Aufgabenschwerpunkte und Schnittstellen zu definieren, wurde ein bezirks- und ressortübergreifendes Anforderungsprofil entwickelt und den Bezirken Mitte des Jahres zur Verfügung gestellt. Die Einrichtung der entsprechenden Stellen aus den ihnen zusätzlich zur Verfügung gestellten Mittel obliegt den Bezirken. Die Einrichtung der Stellen hat bei einzelnen Bezirken bereits begonnen. Eine Bestandsaufnahme der in den Bezirken eingerichteten Altenhilfe- bzw. Geriatríekordinationsstellen erfolgt Anfang des Jahres 2019.

Die folgende Übersicht, die auf der Basis einer entsprechenden Abfrage im Kontext dieser schriftlichen Anfrage beruht, verdeutlicht die derzeitige Personalsituation der Altenhilfe in den Bezirken:

Bezirk	Personalstellen	Erläuterungen
01 Mitte	Im ersten Quartal 2019 erfolgt die Einrichtung einer Planstelle für die Altenhilfskoordination. Das Ausschreibungsverfahren läuft aktuell.	Im Bezirksamt Mitte von Berlin gibt es Planungen zur Sicherstellung von Angeboten für die Zielgruppe der Seniorinnen und Senioren durch den Erhalt der bezirklichen Begegnungsstätten.
02 Friedrichshain-Kreuzberg	-	-
03 Pankow	Im Amt für Soziales sind insgesamt 13 Stellen/VZÄ im Bereich der Altenhilfe vorhanden.	Dies betrifft den Fachbereich "Seniorenservice und Soziale Angebote" sowie die Seniorenbegegnungsstätten. Zwei dieser Stellen sind im Haushaltsjahr 2018 bzw. 2019 im Hinblick auf die demographische Entwicklung neu geschaffen und für die Aufgabengebiete Altenhilfskoordination sowie Altenhilfe-/Sozialplanung eingerichtet worden.
04 Charlottenburg-Wilmersdorf	Besetzung einer Stelle zur Koordination der Altenhilfe und Geriatrie ab Januar 2019	Spezielle Personalstellen zur Bearbeitung des Themas Altersdiskriminierung sind nicht vorhanden. Das Thema ist Gegenstand aller Beratungsangebote der Sozialdienste im Gesundheits- und Sozialamt. Die Koordination der Altenhilfe und Geriatrie soll u.a. weitergehende Konzepte im Blick auf die demografische Entwicklung entwickeln.
05 Spandau	Der Fachbereich Senioren umfasst derzeit 15 Personalstellen.	Es wird angestrebt, den Personaleinsatz in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung zu erhöhen.
06 Steglitz-Zehlendorf	Das Amt für Soziales hat eine Altenhilfskoordinator (VZÄ).	Der gesamte Seniorenbereich, der ausschließlich Leistungen für Senioren erbringt, besteht aus 15,75 VZÄ (inklusive Leitung, Altenhilfskoordinator Freizeitstättenleitungen und sonstigem Kernamt).
07 Tempelhof-Schöneberg	Im Bezirk gibt es 9 Stellen, die unter dem Begriff „Altenhilfe“ subsummiert werden können.	
08 Neukölln	Im Seniorenservice sind in Summe fünf Personalstellen verortet.	Zusätzlich finanziert der Bezirk eine Seniorenberatung in Trägerschaft des „Humanistischer Verband Deutschlands“ (HVD) - Landesverband Berlin-Brandenburg, die auch aufsuchend tätig wird und zudem versucht, Menschen mit Einwanderungsgeschichte verstärkt zu erreichen.

09 Treptow-Köpenick	Das Amt für Soziales Treptow-Köpenick verfügt derzeit über 13,5 VZÄ für Altenhilfe- und Ehrenamtsunterstützung.	Der demografischen Entwicklung Rechnung tragend, werden im Amt für Soziales Treptow-Köpenick im Jahr 2019 drei weitere Stellen besetzt (Altenhilfekoordination, aufsuchende Sozialarbeit für Leistungsberechtigte der Grundsicherung und eine weitere Stelle in der Gruppe Bürgerschaftliches Engagement und KIEZKLUBs).
10 Marzahn-Hellersdorf	Zurzeit gibt es folgende Personalstellen: 1 Altenhilfekoordination 1 Koordination offene Altenarbeit 1 á 0,75 % Verwaltung Sozialkommission	In 2019 soll eine Stelle Altenhilfekoordination/Altenhilfeplanung ausgeschrieben werden.
11 Lichtenberg	Im Amt für Soziales Lichtenberg befassen sich ca. 6 Stellen (VZÄ) mit der Altenhilfe bzw. Seniorenberatung.	Im vergangenen Jahr erfolgte eine Aufstockung aufgrund der demographischen Entwicklung. Diese wird permanent im Auge behalten, um ggf. Anpassungen vorzunehmen. Zudem gibt es in Lichtenberg 8 kommunale Seniorenbegegnungsstätten.
12 Reinickendorf	1 Stelle ausschließlich Altenhilfe	Im Bezirksamt Reinickendorf wurden die Aufgaben bisher in verschiedenen Arbeitsgebieten wahrgenommen. Aufgrund der demographischen Entwicklung wurde eine Personalstelle eingerichtet, die sich mit einem Stellenanteil von 1,0 ausschließlich mit der Altenhilfe befasst

Für eine detailliertere Auflistung der Personalstellen, die in den Berliner Bezirksämtern in der Altenhilfe eingerichtet sind bzw. werden, wird auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/15030 der Abgeordneten Stefanie Fuchs (Die Linke) vom 15. Mai 2018 zum Thema „Altenhilfe- und Ehrenamt-Unterstützungsstruktur“ verwiesen.

Auf Senatsverwaltungsebene ergab die o. g. Abfrage folgendes Bild:

In der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung gibt es in der Abteilung Pflege einen Stellenanteil für die „Grundsatzangelegenheiten der Altenhilfe gem. § 71 Sozialgesetzbuch XII (SGB XII)“.

Darüber hinaus ergeben sich auch bei den Beratungsstellen und zentralen Projekten der Pflege (Pflegestützpunkte, Kompetenzzentrum interkulturelle Altenhilfe, Fachstelle für Pflegenden Angehörige, Kompetenzzentrum PflegeEngagement und Kompetenzzentrum Pflegeunterstützung) inhaltliche Überschneidungen zum Thema „Altenhilfe“. Die Arbeit des Bereiches ist insgesamt davon geprägt, Pflege- und Altenhilfestrukturen für ein gutes Altern in Berlin zu schaffen und einer Altersdiskriminierung entgegen zu wirken.

In der für Antidiskriminierung zuständigen Abteilung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung befasst sich ein Mitarbeiter mit rund einem Fünftel Stellenanteil mit Einzelfragen und allgemeinen Fragen der Altersdiskriminierung. Im Referat VI B der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung ist das Grundsatzthema „LSBTI im Alter und in der Pflege“ anteilig mit Personalressourcen auf Fachebene untersetzt.

Die Dienststellen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, des Polizeipräsidenten in Berlin, der Berliner Feuerwehr sowie des Landesamtes für Bürger - und Ordnungsangelegenheiten verfügen über keine „Personalstellen“ im Sinne der schriftlichen Anfrage, die sich mit Altenhilfe und Altersdiskriminierung befassen. Bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport gibt es eine Stelle, die sich mit 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit mit den Angelegenheiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes befasst.

10. In welcher Form wird konkret und strukturell sichergestellt, dass Altenarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden und entsprechend koordiniert wird - beim Wohnungsbau, bei der Verkehrsplanung usw.?

Zu 10.: Auf zweifache Art und Weise stellt der Senat konkret und strukturell sicher, dass Altenarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird: zum einen durch die personelle und sachliche Unterstützung der Seniorenmitwirkungsgruppen und zum anderen durch die Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik.

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales stellt derzeit im Rahmen einer Zuwendung den Landesseniorenmitwirkungsgruppen personelle und sachliche Unterstützung in der Form einer Geschäftsstelle zur Verfügung. Zudem unterstützt die Senatsverwaltung die Landesseniorenmitwirkungsgruppen mit allen erforderlichen ihr zur Verfügung stehenden Informationen.

Diese Unterstützung ermöglicht den Landesseniorenmitwirkungsgruppen ihrer Beratungsfunktion für das Abgeordnetenhaus von Berlin und den Senat von Berlin nachzukommen und so strukturell sicherzustellen, dass seniorenpolitische Aspekte und Themen in allen seniorenpolitisch relevanten Handlungsbereichen einbezogen werden.

Die am 20. August 2013 vom Senat beschlossenen 17 Leitlinien stellen zudem strukturell sicher, dass seniorenpolitische Aspekte und Themen in allen seniorenpolitisch relevanten Handlungsbereichen fest verankert sind. Die Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik sind Handlungsanleitung für Politik und Verwaltung und formulieren Seniorenpolitik als Querschnittsaufgabe. Dabei benennen die Leitlinien in folgenden seniorenpolitischen Handlungsfeldern konkrete Vorhaben und Ziele des Senats: 1. Politische Partizipation, 2. Gleichstellung im Alter, 3. Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen stärken, 4. Wohnen im Alter, 5. Verkehr und Mobilität im Alter, 6. Verbraucherschutz für ältere Menschen, 7. Verhinderung von Altersdiskriminierung, 8. Ältere Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI), 9. Lebenslanges Lernen, 10. Altersgerechte Arbeit, 11. Teilhabe an Kultur in der Stadt, 12. Sport und Bewegung älterer Menschen, 13. Ältere Migrantinnen und Migranten, 14. Die Gesundheit älter werdender Menschen, 15. Pflege im Alter, 16. Hospiz- und Palliativangebote, 17. Altersarmut / Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabechancen in Berlin.

Für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Leitlinien sind die jeweiligen Ressorts zuständig. Die Koordination der Weiterentwicklung der Leitlinien fällt in die Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Dieser Aufgabe der Koordination kommt die Senatsverwaltung durch regelmäßige Fachtagungen, Besprechungen mit den Ressorts und der Ausrichtung einer ressortübergreifenden Facharbeitsgruppe nach. Zudem bindet die Senatsverwaltung partizipativ die Landesseniorenmitwirkungsgruppen in die Weiterentwicklung der Leitlinien ein und unterstützt diese in der Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ressorts. Die große Bandbreite der Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik stellt sicher, dass die Berliner Seniorenpolitik als Querschnittsaufgabe in allen entscheidenden politischen Handlungsfeldern etabliert ist.

Berlin, den 23. November 2018

In Vertretung
Margit Gottstein
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung