

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)

vom 12. Oktober 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. Oktober 2017)

zum Thema:

Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität bei den landeseigenen Betrieben: Berliner Bäder-Betriebe (BBB) - AöR

und **Antwort** vom 20. Oktober 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 25. Okt. 2017)

Herrn Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/12473
vom 12. Oktober 2017

über Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität bei den landeseigenen
Betrieben: Berliner Bäder-Betriebe (BBB) - AöR

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

1. Welche Initiativen ergreifen die Berliner Bäder-Betriebe (BBB) zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in ihrem Unternehmen? Bitte nach Art und Umfang darstellen. Welche personellen und finanziellen Ressourcen werden dafür bereitgestellt?

Zu 1.:

Die Berliner Bäder-Betriebe (BBB) fördern Vielfalt und Chancengleichheit. Im Jahr 2010 haben die BBB die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Gegenseitiger Respekt ist Bestandteil des Unternehmensleitbildes. Die Unterweisungen in die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Bestandteil der Arbeitsverträge. Bei Bedarf werden Schulungen und Weiterbildungen zum Thema Diversity angeboten. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung sind in alle Projekte zu diesem Themenbereich eingebunden.

Die BBB bemühen sich aktiv darum, insbesondere auch neue Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund für das Unternehmen zu gewinnen. Seit April 2017 hat der Vorstand der BBB den Leiter der Abteilung Revision und Compliance zur internen Vertrauensperson ernannt. Seither können Hinweise zum Thema regelgerechte Unternehmensführung gleichermaßen wie eine mögliche Benachteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch anonym gemeldet werden.

Da sich das Thema Diversity bei den BBB auf mehrere Personen im regulären Stellenplan verteilt, ist eine gesonderte Aufstellung der finanziellen Ressourcen nicht möglich.

2. Verfügen die BBB über ein betriebsinternes Diversity-Management? Falls ja, bitte um Erläuterung der Grundsätze und konkreten Maßnahmen.

Zu 2.:

Die BBB verfügen über kein eigenständiges Diversity-Management. Sie unterstützen jedoch aktiv Projekte, die die Vielfalt der Stadt auch im Unternehmen widerspiegelt. So bemühen sich die BBB beispielsweise – gemeinsam mit den Job-Centern – geflüchteten Menschen eine berufliche Perspektive im Unternehmen zu geben. Zudem fand im August 2017 in Kooperation mit weiteren Projektpartnern erstmalig der „Queer Summer Splash“ im Sommerbad Kreuzberg statt.

3. Wie viele Vorfälle wurden den BBB im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 bekannt gemacht (sei es durch persönliche Beschwerden, durch Anzeigen, durch interne Erkenntnisse, durch Hinweise in sozialen Medien, durch öffentliche Berichterstattung oder durch Hinweise von Dritten wie z.B. Antidiskriminierungsinitiativen usw.), in denen Kund*innen Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals durch Mitarbeiter*innen der BBB oder durch Mitarbeiter*innen von den BBB beauftragten Subunternehmen erfuhren?
Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.

Zu 3.:

Den BBB sind insgesamt wenige Einzelfälle bekannt geworden, von denen alle auf Beschwerden von Kundinnen und Kunden zurückzuführen sind. In allen Fällen haben die verantwortlichen Führungskräfte Gespräche mit den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen geführt, mit dem Ergebnis, dass sich die Vorhaltungen der Kundinnen und Kunden nicht bestätigen ließen. Daher sind diese Fälle bei den BBB auch nicht weitergehend dokumentiert. Die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden jedoch vorsorglich aufgefordert, jegliche Aussagen zu unterlassen, die zu Missverständnissen führen könnten.

4. Welche Abteilung und/oder welche Mitarbeiter*innen ist/sind bei den BBB bei Diskriminierungsvorfällen als Ansprechperson/en für Betroffene und wer für die Untersuchung bzw. Aufarbeitung entsprechender Vorfälle zuständig? Gibt es dabei betriebsinterne Richtlinien zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen? Bestehen Kooperationen mit der Landesantidiskriminierungsstelle oder mit Berliner AGG-Beratungsstellen (falls ja, bitte erläutern)?

Zu 4.:

Ansprechpersonen sind – gemäß BBB – nicht nur die jeweiligen Führungskräfte, sondern auch Vertrauenspersonen im Personalrat bzw. der Gleichstellungsbeauftragten. Anonyme Hinweise können auch an die für Regeltreue zuständige Ansprechperson gerichtet werden. Alle sind gleichzeitig auch Ansprechpersonen für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Bisher gab es – Angaben der BBB zufolge – nur sehr wenige Fälle, so dass eine gesonderte Einbindung der Landesantidiskriminierungsstelle nicht erforderlich war.

5. Bei wie vielen der unter 3.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BBB? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

Zu 5.:

Nach Aussage der BBB bestätigte sich der Verdacht in keinem der Fälle.

6. Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriffen die BBB im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 gegenüber Mitarbeiter*innen, die Kund*innen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals benachteiligt und/oder diskriminiert haben? Bitte nach Art der Maßnahmen unterscheiden und auflisten.

Zu 6.:

Laut BBB gab es keine Vorfälle, die arbeitsrechtliche Konsequenzen nötig machten.

7. Wie viele Vorfälle wurden den BBB im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 bekannt gemacht (sei es durch persönliche Beschwerden, durch Anzeigen, durch interne Erkenntnisse, durch Hinweise in sozialen Medien, durch öffentliche Berichterstattung oder durch Hinweise von Dritten wie z.B. Antidiskriminierungsinitiativen usw.), in denen Mitarbeiter*innen oder Mitarbeiter*innen von den BBB beauftragter Subunternehmen Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals durch Kolleg*innen erfuhren?
Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.
8. Bei wie vielen der unter 7.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BBB? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.
9. Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriffen die BBB gegenüber Angestellten, die Kolleg*innen benachteiligten oder diskriminierten? Bitte nach Art der Maßnahmen unterscheiden und auflisten.

Zu 7. bis 9.:

Nach Aussage der BBB gab es keine derartigen Vorfälle.

10. Wie garantieren die Beschwerdestrukturen der BBB, dass Mitarbeiter*innen, die Diskriminierungsvorfälle intern melden, kein Nachteil daraus erwächst?

Zu 10.:

Laut Aussage der BBB können Beschwerden anonym abgegeben werden. Zudem werden die Hinweise der Beschwerdeführerin bzw. des Beschwerdeführers nicht in die Personalakte aufgenommen.

11. Wie viele Vorfälle wurden den BBB im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 bekannt gemacht, in denen Mitarbeiter*innen oder Mitarbeiter*innen von den BBB beauftragten Subunternehmen Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals durch Gäste der BBB erfuhren?
Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.
12. Bei wie vielen der unter 11.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BBB? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

Zu 11. und 12.:

Den BBB sind keine derartigen Vorfälle bekannt.

13. Welche vorbeugenden Maßnahmen ergreifen die BBB zum Schutz ihrer Kunden*innen und Angestellten vor Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals? Bitte nach Art und Häufigkeit auflisten.
Sind diese Maßnahmen verpflichtend oder fakultativ? Sind die Maßnahmen Bestandteil der betrieblichen Aus- und Weiterbildung?
Orientieren sich diese Maßnahmen am jeweiligen Tätigkeitsfeld der Beschäftigten?

Zu 13.:

Die BBB treffen eine Reihe vorbeugender Maßnahmen bzw. unterstützen Projekte, um Angestellte sowie Kundinnen und Kunden vor Benachteiligungen zu schützen. Dazu gehören:

- Die Durchführung von Seminaren zur interkulturellen Kompetenz, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offenstehen
- Allgemeine und wiederkehrende Unterweisungen zu den Bestimmungen des AGG

- Das Projekt „Bleib cool am Pool“ – ein Anti-Konfliktprojekt der Gesellschaft für Sport- und Jugendsozialarbeit (GSJ), der Polizei Berlin und den BBB, bei dem jugendliche Konfliktlotsinnen und -lotsen sich präventiv an Badegäste wenden. Das Projekt verfolgt außerdem einen integrativen Ansatz, indem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert werden können, um eine Ausbildung bei den BBB zu beginnen.
- Der erstmals im August 2017 veranstaltete „Queer Summer Splash“
- Gesonderte Schwimmzeiten für trans- und intersexuelle Menschen

Berlin, den 20. Oktober 2017

In Vertretung

Sabine Smentek
Senatsverwaltung für Inneres und Sport