

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)

vom 12. August 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. August 2021)

zum Thema:

**Berliner Schulen ohne Anti-Mobbingbeauftragte und Antidiskriminierungsbeauftragte? Zum Umsetzungsstand struktureller Maßnahmen gegen Diskriminierung und Mobbing durch die Bildungsverwaltung**

und **Antwort** vom 27. August 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. Aug. 2021)

Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Familie

Herrn Abgeordneten Sebastian Walter (Bündnis 90/Die Grünen)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

**A n t w o r t**

**auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/28353**

**vom 12. August 2021**

**über Berliner Schulen ohne Anti-Mobbingbeauftragte und Antidiskriminierungsbeauftragte? Zum Umsetzungsstand struktureller Maßnahmen gegen Diskriminierung und Mobbing durch die Bildungsverwaltung**

---

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

1.) Ist die Stelle der\*des Anti-Mobbingbeauftragten für Schulen derzeit besetzt? Wenn nein: Aus welchen Gründen hat die Stelleninhaberin die Position zu welchem Zeitpunkt verlassen, bzw. aus welchen Gründen wurde die Stelleninhaberin von der Position zu welchem Zeitpunkt entbunden?

2.) Wann wird die Stelle ausgeschrieben, falls sie nicht besetzt ist? An wen können sich von Mobbing im Schulkontext betroffene Personen in der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung derzeit wenden? Gibt es eine kommissarische Besetzung der Stelle der\*des Anti-Mobbingbeauftragten? Wenn ja: Von wann bis wann ist die Stelle kommissarisch besetzt und was qualifiziert die Person für die Stelle? Wenn nein: Warum nicht?

Zu 1. und 2.:

Die Stelle ist seit dem 1. Juli 2021 kommissarisch und befristet bis zur Neubesetzung besetzt.

Die Ausschreibung der Stelle ist in Vorbereitung.

3.) In wie vielen Fällen wurde die Anti-Mobbingbeauftragte zwischen dem 1.1.2021 und dem 31.7.2021 kontaktiert? Bitte um Aufschlüsselung; auch der entsprechenden Interventionen. Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der bisherigen Tätigkeit der Anti-Mobbingbeauftragten? Welche Schlüsse zieht die für Bildung zuständige Senatsverwaltung aus der bisherigen Arbeit der Anti-Mobbingbeauftragten, um strukturelle Änderungen im Schulkontext herbeizuführen?

Zu 3.:

Eine derartige Erhebung liegt nicht vor, da eine einfache Häufigkeitsauszählung nicht aussagekräftig ist. So können diverse Aspekte zu einer Verzerrung beitragen (bspw. gemeldete Fälle, die von den betreffenden Schulen bereits in eigener Verantwortung

bearbeitet werden / wurden sowie weitere Mehrfachmeldungen und unterschiedliches Meldeverhalten).

4.) Ist die Stelle der\*des Antidiskriminierungsbeauftragten für Schule derzeit besetzt? Wenn nein: Warum nicht? Wenn ja: Welche diskriminierungskritischen Qualifikationen und weiteren der Stelle entsprechenden Expertisen (z.B. Vernetzung mit der Zivilgesellschaft.) kann die derzeit oder aber die zukünftig die Beratung anbietende Person vorweisen?

Zu 4.:

Die Stelle ist aufgrund einer laufenden Konkurrentenklage im Ausschreibungsverfahren noch nicht besetzt.

5.) An wen können sich Personen, die im Kontext Schule von Diskriminierung betroffen sind, in der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung derzeit wenden? In wie vielen Fällen ist dies zwischen dem 1.1.2021 und dem 31.7.2021 geschehen? Bitte um Aufschlüsselung; auch der entsprechenden Interventionen. Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der bisherigen Tätigkeit der Antidiskriminierungsbeauftragten? Welche Schlüsse zieht die für Bildung zuständige Senatsverwaltung aus der bisherigen Arbeit der Antidiskriminierungsbeauftragten, um strukturelle Änderungen im Schulkontext herbeizuführen?

Zu 5.:

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie stellt ein differenziertes System zur Unterstützung und Beratung für von Diskriminierung betroffenen Personen (Schülerinnen und Schüler, Eltern, Beschäftigten) zur Verfügung. Bis zur Besetzung der Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie stehen derzeit zum einen die LADG-Ombudsstelle des Landes Berlin, aber auch externe Projekte zur Verfügung, die von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie gefördert werden wie die Anlaufstelle bei Diskriminierung an Schulen (ADAS). Einzelne Beschwerden, die bei den Fachebenen der Senatsverwaltung eingehen, werden dort bearbeitet. Eine zahlenmäßige Übersicht über die Fälle liegt daher aktuell nicht vor.

In der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie stehen weiterhin das Qualitäts- und Beschwerdemanagement (QBM), die SIBUZe (Schulpsychologische und Inklusionspädagogische Beratungs- und Unterstützungszentren), die Schulaufsichten als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Bearbeitung von eingehenden Beschwerden zur Verfügung. Im QBM erfolgt nach Prüfung eine Aufklärung und Beratung der Beschwerdeführenden. Eine enge Begleitung zur ergebnisorientierten Bearbeitung wird angeboten. Die im genannten Zeitraum eingegangenen Beschwerden oder Anliegen sind entsprechend diesem Verfahrensablauf bearbeitet worden. Eine statistische Erhebung erfolgt dazu nicht.

Ebenso erhalten Betroffene differenziert nach ihren Bedarfen eine fachliche Unterstützung bzw. Begleitung in den SIBUZen und sowie bei der regionalen Schulaufsicht.

6.) Im Mai 2019 teilte der Senat in der Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/18763 mit, dass eine diskriminierungskritische Qualifizierung essentieller Teil der umfassenden Antidiskriminierungsstrategie der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung sei. In der Antwort auf die Frage 1) a) heißt es dazu: „Das Führungs- und Leitungspersonal der Bildungsverwaltung sowie die Schulaufsichten erhal-

ten eine mehrjährige Diskriminierungskritische Qualifizierung (DQ), um die Schulen bzw. Fürsorgeberechtigte, die Schülerinnen und Schüler und Pädagogen und Pädagoginnen gezielter und problembewusster unterstützen zu können. Die Qualifizierung ist auch für weitere Professionsgruppen offen.“ Was ist seither in diesem Bereich geschehen, wie viele diskriminierungskritische Qualifizierungen wurden von welchen zivilgesellschaftlichen Trägern mit welchen der o.g. Personengruppen durchgeführt? Wie bewertet der Senat den Zwischenstand und welche Erkenntnisse haben interne Evaluationen der DQ ergeben? Welche Änderungen gibt es hinsichtlich der DQ im Senatsentwurf für den Doppelhaushalt 2022/23 im Vergleich zum DHH 20/21 und welche konzeptionellen Überlegungen gehen damit einher?

Zu 6.:

Die verpflichtende Diskriminierungskritische Qualifizierung (DQ) für Führungs- und Leitungskräfte sowie Mitarbeitende der Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren (SIBUZ) oder mit entsprechender fachlicher Anbindung der Abteilungen I und II war in einem Umfang von zehn ganztägigen Modulen über einen Zeitraum von 3-4 Jahren geplant und ist mit einer Auftaktveranstaltung am 30. November 2018 von Senatorin Scheeres gestartet worden. Vom 17. April. – 21. Juni 2019 fanden die Module 1 und 2 jeweils dreimal statt. Die Qualifizierung wurde nach dem personellen Wechsel Mitte 2019 durch den Antidiskriminierungsbeauftragten nicht weiterverfolgt. Im Entwurf für den Haushalt der Jahre 2022 und 2023 sind unverändert jeweils EUR 60.000,00 für die Fortsetzung der DQ vorgesehen.

Die Regionale Fortbildung Berlin unterstützt die Lehrkräfte und das pädagogische Personal an den Schulen durch zahlreiche Fortbildungen zur Prävention und Intervention unter anderem in den Bereichen Antimobbing, Antidiskriminierung, Gewaltprävention und Cybermobbing sowie zu sexualisierter und häuslicher Gewalt. Diese Fortbildungsveranstaltungen thematisieren sowohl Erkennungs- als auch Bewältigungsstrategien. Zu den Fortbildungen in diesem Themenfeld zählen auch Veranstaltungen zur Prävention von Antisemitismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Extremismus, Rassismus, Mobbing und zur Prävention weiterer Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Das Thema Mobbing und Diskriminierung wird auch in Fortbildungen im demokratiepädagogischen Bereich, beispielsweise zu Einführung eines Klassenrats und Umgang mit diskriminierendem Verhalten, aufgegriffen.

7.) Welche weiteren Bausteine (jenseits von Fortbildungen oder ähnlichem) der umfassenden Antidiskriminierungsstrategie wurden seit Mai 2019 umgesetzt, die strukturelle und institutionelle Änderungen bedeuten? Wurde die Strategie seither weiterentwickelt? Wenn ja: Wie? Wenn nein: Warum nicht?

Zu 7.:

Die in der Antwort zur Schriftlichen Anfrage zur Antidiskriminierungsstrategie (Drs. 18/18763 v. 2. Mai 2019) unter 1. benannten Maßnahmen stellen wesentliche Schlüsse aus der Tätigkeit der Antidiskriminierungsbeauftragten dar.

Berlin, den 27. August 2021

In Vertretung  
Beate Stoffers  
Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Familie