Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 13 767
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)

vom 13. März 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. März 2018)

zum Thema:
Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität: S-Bahn Berlin GmbH

und **Antwort** vom 23. März 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. Mrz. 2018)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für
Umwelt, Verkehr und Klimaschutz

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. 18/13 767
vom 13. März 2018
über Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität: S-Bahn Berlin GmbH

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die S-Bahn Berlin GmbH um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde.

Frage 1:

Welche Initiativen ergreift die S-Bahn Berlin GmbH zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in ihrem Unternehmen? Bitte nach Art und Umfang darstellen. Welche personellen und finanziellen Ressourcen werden dafür bereitgestellt?

Frage 2:

Verfügt die S-Bahn Berlin über ein betriebsinternes Diversity-Management? Falls ja, bitte um Erläuterung der Grundsätze und konkreten Maßnahmen?

Antwort zu 1 und 2:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Die S-Bahn Berlin GmbH ist Bestandteil des Konzernverbundes DB AG (Deutsche Bank Aktiengesellschaft) und unterliegt damit der Gesamtstrategie des Konzernverbundes.
Die Wertschätzung und gezielte Förderung der Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der DB2020+ Strategie mit dem Ziel, Top-Arbeitgeber zu werden.
Vor diesem Hintergrund ist der DB-Konzern engagiertes Mitglied der Charta der Vielfalt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich die DB dazu verpflichtet, für Chancengleichheit unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, physischen und psychischen Fähigkeiten, religiöser und sexueller Orientierung einzutreten.

Die Ziele des Diversity Managements sind:

- mehr Bewusstsein für den Nutzen von Vielfalt im DB-Konzern zu schaffen,
- Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu befähigen, mit der Vielfalt unter Kolleginnen/Kollegen und Kundinnen/Kunden gut umgehen zu können und
- Rahmenbedingungen und Personalprozesse diversitygerecht zu gestalten.

Fokusthemen des Diversity Managements sind die Förderung der Zusammenarbeit und des Miteinanders aller Mitarbeiter - unabhängig von Geschlecht, Alter und Kultur - sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein alle Diversity-Dimensionen betreffender Aspekt sind unbewusste Vorurteile. Sie beeinflussen unsere Wahrnehmung und unsere Haltung gegenüber anderen Menschen. Deshalb gibt es einen Film, in dem die Entstehung und Wirkung von Vorurteilen erklärt wird.
Zur Förderung dieser Bewegung werden zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Führungskräfte und Mitarbeiter angeboten. Die Kosten dafür sind im Rahmen der entsprechenden Weiterbildungsbudgets in der jeweils gültigen Mittelfristplanung einkalkuliert."

Frage 3:

Wie viele Vorfälle wurden der S-Bahn Berlin im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 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 S-Bahn Berlin oder durch Mitarbeiter*innen von der S-Bahn Berlin beauftragter Subunternehmen erfuhren?
Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.

Frage 5:

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

Antwort zu 3 und 5:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Die S-Bahn führt hierzu keine gesonderte Statistik, da es bisher keine Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen gab. Erhält die S-Bahn Kenntnis von Vorfällen die den Verdacht erregen, dass eine Benachteiligung/Diskriminierung vorliegt, wird jeder Vorfall besonders verfolgt und in enger Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden, ggf. Subunternehmern, ausgewertet."

Frage 4:

Welche Abteilung und/oder welche Mitarbeiter*innen sind bei der S-Bahn Berlin bei Diskriminierungsvorfällen als Ansprechpersonen 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)?

Antwort zu 4:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Generelle Kundenbeschwerden werden vom Kundendialog der S-Bahn erfasst und bearbeitet. Hinweise bzw. Beschwerden zu Personalfehlverhalten werden an den zuständigen Fachdienst, von dort erforderlichenfalls an beauftragte Firmen, zur Auswertung übergeben. Nach entsprechender Zuarbeit informiert der Kundendialog den Fahrgast/Beschwerdeführer und beantwortet dessen Anliegen.

Mitarbeiterbeschwerden werden entweder über den Betriebsrat eingebracht und je nach Bewertung an den Arbeitgeber (Arbeitsdirektor) andressiert und/oder direkt entsprechend § 85 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) an den Arbeitgeber gerichtet und behandelt. Im Ende der Recherche zum Fall erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter direkt eine entsprechende Antwort des Arbeitgebers, wie in ihrem/seinem Fall konkret gehandelt wurde.“

Frage 6:

Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriff die S-Bahn Berlin im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 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.

Antwort zu 6:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Keine Angaben möglich.“

Frage 7:

Wie viele Vorfälle wurden der S-Bahn Berlin im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 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 der S-Bahn Berlin 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.

Frage 8:

Bei wie vielen der unter 7.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/ Diskriminierung aus Sicht der S-Bahn Berlin? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

Antwort zu 7 und 8:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Keine Angaben möglich.“

Frage 9:

Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriff die S-Bahn Berlin gegenüber Angestellten, die Kolleg*innen benachteiligten oder diskriminierten? Bitte nach Art der Maßnahmen unterscheiden und auflisten.

Frage 10:

Wie garantieren die Beschwerdestrukturen der S-Bahn Berlin, dass Mitarbeiter*innen, die Beschwerden einreichen, kein Nachteil daraus erwächst?

Antwort zu 9 und 10:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Sollten derartige Vorkommnisse bekannt werden, regelt eine Betriebsvereinbarung die entsprechenden Vorgehensweisen."

Frage 11:

Welche vorbeugenden Maßnahmen ergreift die S-Bahn Berlin zum Schutz ihrer Kund*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?

Antwort zu 11:

Die S-Bahn teilt dazu mit:
„Die S-Bahn Berlin ist als Verkehrsdienstleister zur Anwendung des VBB-Tarifes verpflichtet. Dazu gehört die systematische Gleichbehandlung aller Fahrgäste. Dies wird in regelmäßigen Fortbildungen unterrichtet (obligatorisch).
Zudem ist es entscheidender Teil unserer Geschäftstätigkeit seit nunmehr 94 Jahren, die Mobilität der Berlinerinnen und Berliner sowie deren Gäste aus der ganzen Welt sicher zu stellen. Insofern verstehen wir uns als Gastgeber und erbringen unseren Service von der Beförderung bis zur Reiseberatung explizit gegenüber jedermann kunden- und serviceorientiert. Auch dieses Serviceverständnis ist Gegenstand regelmäßiger Fortbildungsunterrichte (obligatorisch). Die entsprechenden Trainer sind durch den VBB zertifiziert.
Darüber hinaus werden alle Hinweise/Beschwerden zum Personalverhalten von der zuständigen Führungskraft mit den ermittelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewertet und erforderlichenfalls mit Maßnahmen wie Nachqualifikationen verbessert. Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass uns zunehmend Lob und Anerkennung sowohl für Einzelleistungen von Kolleginnen und Kollegen erreichen, als auch in regelmäßigen Kundenbefragungen (vom VBB beauftragt und realisiert) die Freundlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigt wird."

Berlin, den 23.03.2018

In Vertretung
Jens-Holger Kirchner
Senatsverwaltung für
Umwelt, Verkehr und Klimaschutz