Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 25 047
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Dr. Maren Jasper- Winter (FDP)

vom 24. September 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. September 2020)

zum Thema:
Umsetzung des LADG im öffentlichen Dienst

und **Antwort** vom 12. Oktober 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. Okt. 2020)

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 Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

Frau Abgeordnete Dr. Maren Jasper-Winter (FDP)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/25047
vom 24. September 2020
über Umsetzung des LADG im öffentlichen Dienst

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

1.) Inwiefern hat der Senat die Vorgaben des § 11 Absatz 2 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) umgesetzt? Welche öffentlichen Stellen haben seit Inkrafttreten des vorgenannten Gesetzes wann ihre Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihre Geschäftsprozesse auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen untersucht? Welche Gegenmaßnahmen wurden entwickelt und wann in welcher Stelle implementiert?

Zu 1.: Die Berliner Verwaltung setzt die Vorgaben des erst seit Juni 2020 in Kraft befindlichen § 11 Abs. 2 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sukzessive um. Sowohl die Hauptverwaltung und die ihr nachgeordneten Behörden als auch die Bezirksverwaltungen sowie die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen geben mehrheitlich an, dass die Ermittlung von Diskriminierungsgefährdungen struktureller Art Teil der Untersuchungen von Aufbau- und Ablauforganisationen sowie von Geschäftsprozessen sein wird, sobald entsprechende Untersuchungen vorgenommen werden.

2.) Inwiefern wurde seit Inkrafttreten des Gesetzes § 11 Abs. 3 umgesetzt? Wann wurden inwiefern welche Beurteilungsrichtlinien und -vorgaben geändert, so dass die Verpflichtungen gem. § 11 Abs. 2 in die Beurteilungen der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion einfließen?

4.) Inwieweit wurde § 11 Abs. 4 S. 3 LADG umgesetzt? Welche rechtlichen Grundlagen wurden wann geändert, um die Diversity-Kompetenz in die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen der Dienstkräfte zu berücksichtigen?

Zu 2. und 4.: Für die Laufbahnvorschriften in den verschiedenen Geschäftsbereichen kann folgendes mitgeteilt werden:

a) Senatsverwaltung für Finanzen
Die Kompetenz „Diversity“ ist in den Beurteilungsvorschriften des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) aufgenommen worden und damit Bestandteil der Beurteilungen geworden.

Für die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) erfolgt die Umsetzung der Vorgaben des LADG über die Basiskompetenz „Diversity-Kompetenz“ sowie auch der „Interkulturellen Kompetenz“.

b) Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
Für den Bereich der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte soll im Rahmen der derzeitigen Überarbeitung der Allgemeinen Verfügung – Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (BeurtAV) – die Diversitätskompetenz als ein Beurteilungskriterium eingefügt werden.

Für den Bereich der übrigen Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich der Justiz wurden bereits im Laufe der vorletzten, der 16. Legislaturperiode, die dienstlichen Beurteilungen der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion um die Anforderung „Wirkt aktiv unter Berücksichtigung des Frauenförderplans und des Gender-Mainstreaming-Ansatzes auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin und verfügt über Diversity-Kompetenzen“ erweitert. Die demnächst in Kraft tretenden Beurteilungsrichtlinien für den Justiz- und Justizvollzugsdienst orientieren sich an den aktuellen Anforderungen des LADG.

c) Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung / Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales (AV BVGesSoz) vom 05.06.2020 sind im Amtsblatt Nr. 27 vom 26.06.2020, S. 3421, veröffentlich worden und am darauffolgenden Tag in Kraft getreten. Die AV BVGesSoz wird aufgrund ihres Geltungsbereichs sowohl von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung als auch von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales angewendet.

Nach Nr. 2 der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales (AV BVGesSoz) finden die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) vom 29.01.2019 sinngemäß Anwendung. Die Diversity-Kompetenz ist als „Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u.a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen“, als Basiskompetenz im Muster des Anforderungsprofils bereits vorgesehen, und wird somit im Geschäftsbereich der von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung auch beurteilt.

d) Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen
Es ist beabsichtigt, die Beurteilungsrichtlinien des allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 15. Februar 2019 kurzfristig auch für den technischen Dienst zu übernehmen. In diesen Beurteilungsrichtlinien integriert ist ein sogenanntes Standard-Anforderungsprofil. Dieses enthält die „Diversity-Kompetenz“ und die „Interkulturelle Kompetenz“ als die zwei wesentlichen Kompetenzen, die der „Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ (§11 Abs. 1 LADG) dienen. Beide Kompetenzen sind nicht nur für Führungskräfte und Leitungsfunktionen, sondern für alle Dienstkräfte verbindlicher Bestandteil des Anforderungsprofils. Für Führungskräfte kommt im Rahmen der Personalentwicklungskompetenz die Gleichstellungsverpflichtung aus § 3 LGG für weibliche Beschäftigte hinzu. Dieses oben beschriebene Anforderungsprofil ist die Basis für dienstliche Beurteilungen.

e) Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
Die Verpflichtungen aus § 11 Abs. 2 und 3 LADG wurden in den neugefassten Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes (AV Lehrkräftebeurteilung – AV LB) aufgenommen, die in Kürze in Kraft treten werden. Dabei orientiert sich die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie auch an den landesweit geltenden Führungskräfterichtlinien, die von der Senatsverwaltung für Finanzen entwickelt wurden.

f) Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Die (deklaratorische) Aufnahme der unmittelbar geltenden Regelungen des § 11 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 3 LADG in die „Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes (AV BVPVD)“ vom 25. April 2013 und der „Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (AV BBfwtD)“ vom 25. Oktober 2013 wird im Rahmen der derzeitigen Überarbeitung beider Vorschriften geprüft.

3.) Wie viele und welche Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 11 Abs. 4 LADG wurden seit Inkrafttreten des Gesetzes in welchen öffentlichen Stellen durchgeführt? Wie vielen Personen wurden hiermit bisher erreicht? Wie viele Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion wurden bisher geschult?

Zu 3.: Fortbildungen und Trainings zu den Themen LADG und Diversity werden seit Inkrafttreten des LADG insbesondere von der Verwaltungsakademie Berlin (VAk), der LADS-Akademie und von dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) angeboten.

a) VAk
Bei der VAk werden verschieden Formate angeboten:

Alle Behörden des Landes Berlin können bei der VAk ein (i.d.R.) kostenfreies Inhouse-Seminar zum LADG beauftragen. In 2020 wurden bislang 10 Inhouse-Veranstaltungen „Einführung in das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG)“ mit 187 Teilnehmenden (Mitarbeitende und Führungskräfte) durchgeführt.

Unterjährig wurde das Thema in 2020 auch in das Programmangebot aufgenommen. Bislang wurden 2 Veranstaltungen „Einführung in das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG)“ mit 32 Teilnehmenden (Mitarbeitende und Führungskräfte) durchgeführt. Sollten noch weitere Bedarfe gemeldet werden, wird die VAk ein Zusatzprogramm auflegen.

Darüber hinaus lässt die Landesantidiskriminierungsstelle zurzeit in Kooperation mit der VAk bei einem externen Dienstleister ein E-Learning-Programm zum Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) produzieren. Dieses E-Learning-Programm wird nach Fertigstellung im Herbst 2020 auf der Plattform (LMS) der VAk allen Mitarbeitenden und Führungskräften der Berliner Verwaltung zur Verfügung stehen.

b) LADS-Akademie
Im Rahmen der LADS-Akademie, die sich gleichermaßen an Mitarbeitende aus der Verwaltung wie Menschen aus der Zivilgesellschaft richtet, wurden seit Juni dieses Jahres vielfältige Veranstaltungen für diesen Themenkomplex angeboten und durchgeführt, so insbesondere:

- Online-Kurs: Argumentationstraining gegen menschenverachtende Parolen

- Online-Kurs: Antifeminismus zurückweisen. Zum Umgang mit Angriffen auf Gleichstellung sowie geschlechtliche, sexuelle und familiale Vielfalt

- Diversity Training: Soziale Herkunft

- Online-Kurs: Gender und Antifeminismus – Argumentieren gegen Angriffe auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt

- Online-Kurs: Argumentieren gegen Hate-Speech Online für Online-Redakteur_innen

- Antisemitismus

- LSBTI* Geflüchtete als besonders schutzbedürftige Gruppe

- Anti-Rassismus-Training

- Diversity-Training: Behinderung

- Diversity- und AGG-Grundlagentraining

c) SFBB

Im Fachbereiche Jugendsozialarbeit fanden insgesamt drei Veranstaltungen zum Themenfeld Diversity und Antidiskriminierung mit insgesamt 110 Teilnehmenden, darunter zirka 30 Dienstkräften mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, statt:

- Umgang mit Jugendlichen aus ehrenkulturellen Milieus; Schwerpunkte:
  Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und struktureller Rassismus

- „Wi(e)der sprechen, aber wie?“ Kommunikationstraining für ein demokratisches Miteinander
  Themen und Inhalte sind u.a. Sensibilisierung für Mechanismen von Vorurteilen und Diskriminierung, Reflexion der eigenen beruflichen Haltung, Diversity-Kompetenz

- Online-Fachtagung in Kooperation mit dem Projekt "Sprungbrett" der LKJ-Berlin „Offen für alle? Auf dem Weg zu einer inklusiven und diversitätsorientierten kulturellen Bildung“

Im Fachbereich Kindertagespflege wurden sieben Fortbildungsveranstaltungen mit insgesamt 50 Teilnehmenden durchgeführt:

- Partizipation von Kindern in der Kita: Gemeinsam gestärkt für eine inklusive Praxis

- Das alles bin ich! - Kinder in ihren Identitäten stärken

- "Die verstehen das doch noch nicht!" Was Kinderrechte mit Vielfalt und pädagogischer Haltung zu tun haben

- Das Versteckspiel auflösen – Zum Umgang mit rechtsextremem Lifestyle in der Kita

- "Du gehörst zu uns" - Kinder mit besonderen Bedürfnissen in der Kindertagesstätte - Inklusion in der Kita – Wenn´s gut werden soll!

- Starke Mädchen – starke Jungen: Geschlechterbewusste Pädagogik als Chance für Bildungsprozesse in der Kita

- Als Kitaleitung einen vorurteilsbewussten Umgang mit Diversität im Team entwickeln

Im Fachbereich Hilfe zur Erziehung, Fachdienste der Ämter fand seit Inkrafttreten des LADG die Veranstaltung „Alltagsrassismus und rechtsextreme Orientierungen von Eltern im Rahmen von Hilfen zur Erziehung“ statt. Zudem ist die Veranstaltung „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – Bedarfe queerer Jugendlicher in den Hilfen zur Erziehung“ geplant.

Berlin, den 12. Oktober 2020

In Vertretung
Margit Gottstein
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung