Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 26 030
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Marc Vallendar (AfD)

vom 05. Januar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 06. Januar 2021)

zum Thema:
Diversity-Landesprogramm: Berlin fördert Vielfalt in der Verwaltung

und **Antwort** vom 22. Januar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 25. Jan. 2021)

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

Herrn Abgeordneten Marc Vallendar (AfD)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26030
vom 5. Januar 2021
über Diversity-Landesprogramm: Berlin fördert Vielfalt in der Verwaltung

---

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

1.) Welches Budget plant der Senat für die Planung und Umsetzung des "Diversity-Programms" in den Haushalt ein, z.B. für neue Formulare, Schulung der Mitarbeiter, Einrichtung neuer Stellen usw. Bitte seit Beginn an jährlich nach Bereich auflisten.

Zu 1.: Die im Diversity-Landesprogramm aufgeführten Maßnahmen werden aus den im Haushaltsplan 20/21 eingestellten Mittel umgesetzt.

Zur Umsetzung des Diversity-Landesprogramms stehen im Haushalt 2020/2021 der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung rund € 100.000 zur Verfügung. Darin enthalten sind Mittel für Schulungen (LADS-Akademie), Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen.

2.) Welche Schwerpunkte setzt das „Diversity-Programm“?

Zu 2.: Das Diversity-Landesprogramm setzt Schwerpunkte im Handlungsfeld Diversity und Personalmanagement und im Handlungsfeld Diversity und Sprache/Bilder.

3.) Welche konkreten Änderungen plant der Senat, z.B. bei Formularen und Verwaltungsschreiben?

Zu 3.: Das Diversity-Landesprogramm sieht in Bezug auf Formulare und Dokumente zunächst eine Bedarfsanalyse vor.

Das Vorgehen ist im Diversity-Landesprogramm im Erläuterungstext zur Maßnahme 3.1, Handlungsfeld Diversity und Sprache/Bilder, mit dem Titel „Durchführung einer Bedarfsanalyse zu diversitysensiblen Formularen/Dokumenten“ beschrieben. Dort ist festgehalten, dass zunächst geprüft wird, bei welchen Formularen es sinnvoll ist, Ausfüllhilfen in einfacher Sprache, Übersetzungen in zielgruppenrelevanten Sprachen, leichter Sprache oder Deutscher Gebärdensprache (DGS) zu entwickeln. Um konkrete Bedarfslagen zu ermitteln, ist vorgesehen, bei zivilgesellschaftlichen Projekten und Verbänden (z. B. Selbstorganisationen von und für Menschen mit Behinderung, Migrantenselbstorganisationen, LSBTI Projekten) zu erfragen, welche Verwaltungsformulare häufig verwendet und als

diskriminierend erlebt werden. Auf Basis dieser Abfrage werden Empfehlungen dazu erstellt, an welchen Formularen Veränderungen vorgenommen werden sollten bzw. welche weiteren Ausfüllhilfen und Übersetzungen notwendig sind.

4.) Wie viele Schulungsstunden müssen Mitarbeiter absolvieren und wer führt diese Schulungen durch?

Zu 4.: Im Diversity-Landesprogramm sind keine verpflichtenden Schulungen vorgesehen.

5.) Welche Personen sind für die Planung und Durchführung das „Diversity-Programm“ zuständig? Wer ist in den Senatsverwaltungen und Bezirken „Diversity-Ansprechpartner“?

Zu 5.: Das Kernstück des Diversity-Landesprogramms besteht in einem Paket aus Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Personalmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit (Sprache und Bilder) der Verwaltung. Die Zuständigkeiten für die einzelnen Maßnahmen richten sich nach den Ressortzuständigkeiten. Die Koordinierung liegt bei der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.

Die Dienstkräfte, die die Funktion als Diversity-Ansprechpersonen der Bezirks- und Senatsverwaltungen übernehmen, sind mehrheitlich in den Verwaltungsbereichen tätig, die für Personal zuständig sind.

6.) Wann und wie wird das „Diversity-Programm“ evaluiert?

Zu 6.: Die Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm wird in Kapitel 3 c beschrieben. Dort wird ausgeführt:

„Die Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung koordiniert die Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm. Die aufgeführten Maßnahmen sollen innerhalb von drei Jahren nach Senatsbeschluss umgesetzt werden. Nach Ablauf dieser Zeit fertigt die Abteilung Antidiskriminierung einen Evaluationsbericht an. Dieser Bericht ist öffentlich und enthält die folgenden Bestandteile:

- Bericht zur Umsetzung der im Landesprogramm formulierten Diversity-Maßnahmen. Hierfür werden die im Maßnahmenpaket als zuständig benannten Bereiche um entsprechende Zulieferungen gebeten.
- Darstellung von dezentralen, im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senatsverwaltungen liegenden Diversity-Maßnahmen, z. B. Aktivitäten zur Kommunikation des Leitbildes. Die Abteilung Antidiskriminierung entwickelt ein Raster, das eine einfache und aussagekräftige Berichterstattung sicherstellt. Die Verwaltungen werden um Zulieferung gebeten.
- Konkrete Vorschläge zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms auf Basis der Erfahrungen der letzten drei Jahre.“

7.) Mit welchem konkreten Nutzen für die Bürger Berlins rechtfertigt der Senat die Kosten und den Aufwand?

Zu 7.: Das Land Berlinweist eine heterogene Stadtbevölkerung auf. Die Aufgaben der Verwaltung beinhalten unter anderem, unterschiedliche Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen und bedarfsangepasste Angebote zu machen. Als größte Arbeitgeberin des Landes ist die Berliner Verwaltung daran interessiert, die Vielfalt der Stadtgesellschaft in den eigenen Reihen abzubilden. Diesbezüglich ist die Berliner Verwaltung dafür verantwortlich, die Beschäftigten proaktiv vor Diskriminierung zu schützen

und eine Verwaltungskultur zu fördern, in der Vielfalt wertgeschätzt wird. Der konkrete Nutzen des Diversity-Landesprogramms besteht dementsprechend darin, dass die Verwaltung mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger und der eigenen Beschäftigten kompetenter umgehen kann und Chancengleichheit sicherstellt.

8.) Laut „Diversity-Programm“ Anlage 1, S. 26, Ziel 13 plant der Senat eine “zentrale Erfassung von Diskriminierungen” nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Weiter heißt es unter Ziffer 13.1: “Zukünftig sollen anonymisiert Daten über Diskriminierungen nach dem AGG, die Beschäftigte innerhalb der Verwaltung durch Vorgesetzte oder andere Beschäftigte erleben, zentral bei der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erfasst werden”.

a) Nach welchen Maßstäben oder Punkten gedenkt der Senat vermeintliche oder tatsächliche “Diskriminierungen” zu bewerten und einzuordnen?

b) Wie will der Senat die anonyme Erfassung von “Diskriminierungen” konkret sicherstellen und den Datenschutz und die Persönlichkeitsrechte aller Verwaltungsmitarbeiter gewährleisten?

c) Wer hat Einblick bzw. soll Einblick in die Datenbank der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erhalten?

d) Welche Prozesse werden eingeleitet, wenn Mitarbeiter durch vermeintliche und tatsächliche „Diskriminierungen“ auffallen?

Zu 8 a) bis c).: Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung lädt regelmäßig, mindestens einmal jährlich, zu einem Fachaustausch mit Vertreterinnen und Vertretern der AGG-Beschwerdestellen der Hauptverwaltung, der Bezirke und der nachgeordneten Einrichtungen ein. Gegenstand dieser Gespräche sind u. a. die Berichterstattung über das jeweilige Fallaufkommen und der kollegiale Fachaustausch untereinander. Der Senat plant, auf der Basis dezentraler Erhebungen ein regelmäßiges Berichtswesen zur Umsetzung des AGG in der Verwaltung aufzubauen. Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte werden dabei in keiner Weise berührt. Eine Datenbank mit persönlichen Daten ist nicht vorgesehen.

Zu 8 d): Das Vorgehen bei Diskriminierungen durch Beschäftigte oder Vorgesetzte richtet sich nach bestehendem Dienst- und Disziplinarrecht.

9.) Wie bewertet der Senat die Ergebnisse mehrerer seriöser Umfragen, wonach die deutliche Mehrheit der Deutschen - auch der Frauen - diese "geschlechtergerechte" bzw. "-sensible" Sondersprache ablehnt und offiziell lieber in korrektem und klarem Standard-Hochdeutsch angesprochen werden will?

Zu 9.: Der Senat befürwortet die Verwendung einer einfachen, verständlichen und inklusiven Verwaltungssprache und berücksichtigt dabei auch die Interessen unterschiedlicher Geschlechter.

10.) Ist der Senat mit einem Urteil des Bundesgerichtshof (BGH) von 2018 vertraut, in dem höchstrichterlich festgestellt wurde, dass das "generische Maskulinum" in Formularen keinen Eingriff ins Persönlichkeitsrecht und auch keinen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz darstellt, da es alle Menschen und Geschlechter mit einschließt und dass dieses Urteil zudem in diesem Jahr (2020) vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 3, dem höchsten deutschen Gericht, bestätigt und aufrecht erhalten wurde? Wenn ja: Wieso ignoriert der Senat diese höchstrichterlichen Urteile? Wenn nicht: Gedenkt der Senat diese höchstrichterlichen Urteile in der zukünftigen Gestaltung seiner Politik zu berücksichtigen? Wenn nicht, warum nicht?

Zu 10.: Das Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH, Urteil vom 13. März 2018 – VI ZR 143/17 –) und der Nichtannahmebeschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG,

Nichtannahmebeschluss vom 26. Mai 2020 – 1 BvR 1074/18 –) sind dem Senat bekannt. Sie stehen einer geschlechtergerechten Sprache nicht entgegen.

Berlin, den 22. Januar 2021

In Vertretung
Margit Gottstein
Senatsverwaltung für Justiz,
Verbraucherschutz und Antidiskriminierung