

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Alessa Berkenkamp und Benedikt Lux (GRÜNE)

vom 09. Juni 2016 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 10. Juni 2016) und **Antwort**

Divers-City Berlin?

Wie diskriminierungsfrei beurteilt und befördert die Berliner Polizei Menschen mit Migrationshintergrund?

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

1. Wie hoch ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Berliner Polizei(vollzugs-)dienst, der Verwaltung und dem Landeskriminalamt? Bitte für die letzten 10 Jahre nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen aufschlüsseln.

Zu 1.: Eine statistische Erhebung erfolgt nicht.

2. Mit welchen Konzepten und Maßnahmen bemüht sich die Berliner Polizei um interkulturelle Öffnung und eine Durchlässigkeit in alle Besoldungs- und Entgeltgruppen?

a) Strebt der Senat analog zum Frauenförderplan einen Diversitätsförderplan an? Falls nicht, warum?

Zu 2.: Im Rahmen der Werbung um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Polizei Berlin bemüht, auch Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen sowie in der Folge auch einzustellen. Die Werbemaßnahmen richten sich auch auf diese Zielgruppe aus. Eine „Barriere“ hinsichtlich der Durchlässigkeit in alle Besoldungs- und Entgeltgruppen ist nicht vorhanden.

Zu 2. a): Ein Diversitätsförderplan ist aktuell nicht vorgesehen. Grundsätzlich ist die Polizei bestrebt, eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Dieser Ansatz geht über die Ziele eines klassischen Förderplans hinaus.

Die Dimension Behinderung erfährt durch Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom 31. August 2006, SenInn I A 36, einen förderlichen Umgang. Darin heißt es auszugsweise: „In Stellen-

ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.“

3. Wie garantiert die Berliner Polizei, dass Beförderungen und regelmäßige Beurteilungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung von Mitarbeiter*innen im Polizei(vollzugs-)dienst gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG und Artikel 3 Absatz 3 GG tatsächlich diskriminierungsfrei erfolgen?

Zu 3.: Dass die Beförderungen und Beurteilungen diskriminierungsfrei vollzogen werden, fällt in die persönliche Verantwortlichkeit der mit diesen Personalmaßnahmen betrauten Dienstkräfte. Vorsätzliche oder fahrlässige Diskriminierungen stellen Dienstpflicht- bzw. arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen dar und sind zu ahnden. Diskriminierungsbelastete Entscheidungen sind zu korrigieren.

Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes (AV BVPVD) vom 25. April 2013, InnSport III C 11, enthalten folgende Verfahrensgebote im Beurteilungsverfahren, damit Diskriminierungen unterbleiben:

- die sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergebende Gleichstellungsverpflichtung (§ 3),
- die Berücksichtigung der Behinderung bei der Beurteilung von schwerbehinderten Dienstkräften gemäß § 25 Laufbahngesetz (LfbG) sowie
- die Beachtung der einschlägigen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches, Neuntes Buch, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG).

Die Verfahrensgebote werden in den verpflichtenden Koordinierungsgesprächen zum Beurteilungswesen wie folgt konkretisiert und erörtert:

- Bei der Beurteilung der Vollzeitkräfte ist die reguläre Arbeitszeit, bei Teilzeitkräften die vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen.
- Bei schwerbehinderten Menschen sind behinderungsbedingte quantitative (nicht qualitative) Minderleistungen angemessen zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bereits vor der Beurteilung zu beteiligen.
- Gleichstellungsgebote und Benachteiligungsverbote aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, des Alters, einer Schwerbehinderung et cetera sind bei der Beurteilung gemäß den einschlägigen Vorschriften zu beachten.

Gemäß § 27 LfbG bildet das Anforderungsprofil die Grundlage der Beurteilung. Alle Anforderungsprofile des Polizeivollzugsdienstes enthalten ein Einzelmerkmal „Diversitätskompetenz“, die Anforderungsprofile für Führungskräfte des Polizeivollzugsdienstes enthalten weitere einschlägige Kompetenzen. Die Angaben in den Anforderungsprofilen sind verbindlich und daher für die jeweilige Zielgruppe beurteilungsrelevant.

Darüber hinaus gibt es umfangreiche Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen:

Schwerbehindertenvertretung

- Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Das Beteiligungsrecht und die dazu korrespondierende Pflicht des Arbeitgebers bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen und Zeugnisse ist in Textziffer 9.1 VV Integration beh. Menschen ausführlich dargestellt.

- Bei der Bestimmung des Maßstabes für die Beurteilung der Leistungen von schwerbehinderten Beamtinnen/Beamten ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit auf Grund der Behinderung entsprechend zu berücksichtigen (§ 25 Absatz 3 LfbG). Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung des schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, kann dies auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen ohne Angabe der Behinderung in der Beurteilung vermerkt werden. Die Leistungsbeurteilung ist unter Beachtung dieses Grundsatzes mit der Gesamteinschätzung (Textziffer 4.7 AV BVPVD) abzuschließen, die ausgesprochen würde, wenn die Einsatz- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

- Im weiteren Verfahren ist die Schwerbehindertenvertretung erneut einzubinden, indem ihr die fertiggestellte Beurteilung nach der Eröffnung zur Beteiligung vorgelegt wird.

Frauenvertretung

Gemäß § 17 Absatz 2 des LGG sind die Frauenvertreterinnen bei dienstlichen Beurteilungen zu beteiligen. Ihre Beteiligung erfolgt vor dem Personalrat.

Personalvertretung

Das Mitwirkungsrecht des Personalrates bei der Abgabe von dienstlichen Beurteilungen ergibt sich aus § 90 Nummer 7 des Personalvertretungsgesetzes (PersVG).

4. Sind die Merkmale, die der Beurteilung zugrunde liegen, eindeutig beschrieben?

Zu 4.: Das Anforderungsprofil bildet die Grundlage der Beurteilung. Das Anforderungsprofil beschreibt das Aufgabengebiet als solches. Die darin festgelegten Merkmale sind geschlechtsneutral formuliert und betreffen Leistungen, Fähigkeiten und Potentiale der Dienstkräfte. Die Beurteilungsmerkmale für den Polizeivollzugsdienst sind eindeutig beschrieben.

5. Beziehen sich die Merkmale, die der Beurteilung zugrunde liegen, auf Geschlechterstereotype? Sind sie eindeutig beschrieben?

Zu 5.: Die Beurteilungsmerkmale für den Polizeivollzugsdienst sind verhaltens- und ergebnisorientiert beschrieben.

6. Evaluiert der Senat die Beurteilungs- und Beförderungspraxis von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Berliner Polizei(vollzugs-)dienst und Landeskriminalamt? Falls ja, welche Ergebnisse und Einschätzungen zieht der Senat daraus?

Zu 6.: In der Polizei Berlin gibt es keine spezielle Beurteilungs- oder Beförderungspraxis in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Eine dahingehende Evaluation findet nicht statt.

7. Enthalten die Qualifizierungsmaßnahmen für Beurteilende und Befördernde Schulungen zu diskriminierungsfreier, geschlechtersensibler Beurteilung und Beförderung? Wenn ja, in welchem Umfang und mit welchem Inhalt?

Zu 7.: Als Beurteilerinnen und Beurteiler agierende Dienstkräfte werden gemäß der Geschäftsanweisung über die Festlegung der Erst- und Zweitbeurteilerinnen und Erst- und Zweitbeurteiler für die Beamtinnen und Beamten und das Verfahren zur Beurteilungsstatistik in der Polizei Berlin - ZSE I 06/2014 Nr. 2 (4) - für ihre Tätigkeit beschult.

Die Schulung der Beurteilerinnen und Beurteiler erfolgt für diese wahlweise im Fachbereich Führungskräftequalifizierung an der Landespolizeischule oder an der Verwaltungsakademie (VAK) Berlin.

An der Landespolizeischule findet die Schulung im Rahmen eines eintägigen Seminars statt. Schulungsinhalte im Zusammenhang mit geschlechtersensibler und diskriminierungsfreier Beurteilung sind für Erst- und Zweitbeurteilerinnen und Erst- und Zweitbeurteiler gleichermaßen:

- Beurteilungsfehler im Zusammenhang mit direkter oder indirekter Diskriminierung aufgrund innerer, äußerer oder persönlicher Diversität beziehungsweise im Zusammenhang mit dem eigenen Wertesystem
 - Personen/Interaktion/Struktur (zum Beispiel Stereotypen, Zuschreibungen, gewünschte Ähnlichkeiten, homosoziale Rekrutierung, Konstruktion von Privilegien und Anschlussmechanismen)
 - Erkennen/Aufgreifen der Diversifizierung des Personals zur Einschätzung vorhandener Potentiale im Beurteilungswesen (in Abgrenzung zur Leistungseinschätzung)
 - Die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler werden in einer weiteren (zielgruppengebundenen) Schulung zudem für die
 - einheitliche Anwendung der Parameter
 - Einhaltung eines einheitlichen Maßstabes bei der Fertigung von Anforderungsprofilen und der Beurteilung durch die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler beschult.

8. Wie hoch ist der Anteil der finalen Beurteilungsnoten „sehr gut“ bis „mangelhaft“ bei Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im Berliner Polizei(vollzugs)dienst, der Verwaltung und dem Landeskriminalamt? Bitte für die letzten 10 Jahre nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen aufschlüsseln.

9. Wie häufig divergiert die Einschätzung von Erst- und Zweitbeurteilenden bei Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund im Berliner Polizei(vollzugs-)dienst, der Verwaltung und dem Landeskriminalamt? Bitte für die letzten 10 Jahre nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Geschlecht und Voll- oder Teilzeit aufschlüsseln.

10. Wie viele Beurteilungen wurden in den letzten 10 Jahren von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund beanstandet?

- a) Wie viele Gegendarstellungen wurden eingereicht?
- b) Wie viele Fälle wurden juristisch verhandelt? Mit welchen Ergebnissen?
- c) In wie vielen Fällen wurde ein Mediationsverfahren durchgeführt? Mit welchen Ergebnissen?

Bitte nach Geschlecht, Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden.

11. Wie hoch ist der Anteil der Beförderungen von Beamtinnen und Beamten, die Migrationshintergrund aufweisen? Bitte für die letzten 10 Jahre nach Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen, Voll- und Teilzeit sowie folgenden Kriterien aufschlüsseln

- a) Polizeivollzugsbeamt*innen,
- b) Polizeivollzugsbeamte,
- c) Verwaltungsbeamtinnen,
- d) Verwaltungsbeamte und -beamtinnen,
- e) Tarifbeschäftigte (w),
- f) Tarifbeschäftigte (m) aufschlüsseln

12. Welche Beurteilungsnoten lagen den in Frage 13 erfragten Beförderungen jeweils zugrunde?

Zu 8. bis 12.: Eine statistische Erhebung durch die Polizei Berlin erfolgt hierzu nicht.

Berlin, den 23. Juni 2016

In Vertretung

Bernd Krömer
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 04. Juli 2016)