

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)

vom 14. September 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. September 2017)

zum Thema:

Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität bei den landeseigenen Betrieben: Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) - AöR

und **Antwort** vom 26. September 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Okt. 2017)

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. 18/12 287

vom 14. September 2017

über „Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität bei den landeseigenen Betrieben: Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) - AöR“

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nur zum Teil in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt öffentlichen Rechts um eine Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Sie wird nachfolgend wiedergegeben.

1.) Welche Initiativen ergreift die BVG zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in ihrem Unternehmen? Bitte nach Art und Umfang darstellen. Welche personellen und finanziellen Ressourcen werden dafür bereitgestellt?

Zu 1.): Bereits seit vielen Jahren betreibt die BVG aktiv ein Diversity-Management (Vielfaltsmanagement), das Teil der Unternehmensphilosophie und -politik ist. 2009 unterzeichnete die BVG die Charta der Vielfalt und nimmt seit Beginn der Einführung des Diversity Tages 2013 an dem jährlichen Aktionstag teil. Im Vorstandsbereich Personal/Soziales ist das Produkt Diversity-Management seit 2 Jahren ein fester Bestandteil.

Die Diversity Schulungen sowie die Schulungen zu den Themen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) finden in regelmäßigen Abständen für verschiedene Mitarbeiterinnengruppen und Mitarbeitergruppen statt. Die Teilnahme an dem AGG-Seminar ist für Führungskräfte darüber hinaus bereits heute verpflichtend. Einzelne Bereiche bekommen bei Bedarf speziell konzipierte Schulungen mit dem verstärkten Fokus auf einzelne Diversity Dimensionen z.B. Fahrausweisprüferinnen und Fahrausweisprüfer, Sicherheitskräfte, Kundenbetreuerinnen und Kundenbetreuer.

Intern kommuniziert die BVG das Thema Diversity über verschiedene Kanäle wie z.B. Intranet, Zeitung und App für Mitarbeitende.

Die bzw. der Diversity-Beauftragte trägt die Gesamtverantwortung für die BVG-weite verbindliche Einhaltung aller Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen/Regelungen zum Diversity-Management und richtet die Aufmerksamkeit insbesondere darauf, dass in der BVG die soziale Vielfalt konstruktiv genutzt wird sowie die individuelle Verschiedenheit der Menschen nicht nur toleriert, sondern diese als

eine positive Wertschätzung besonders hervorgehoben und für den Unternehmenserfolg nutzbar gemacht wird.

Neben der bzw. dem Diversity-Beauftragten gibt es zwei Ansprechpartner der AGG-Beschwerdestelle, eine Inklusionsbeauftragte sowie die Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung, die das Diversity-Management der BVG inhaltlich ausgestaltet.

2.) Verfügt die BVG über ein betriebsinternes Diversity-Management? Falls ja, bitte um Erläuterung der Grundsätze und konkreten Maßnahmen?

Zu 2.): Die BVG befindet sich aufgrund von gesellschaftlichen Herausforderungen, internen Veränderungen und der verstärkten Neueinstellung von Beschäftigten im Wandel. Die BVG verfolgt folgendes Ziel:

„Wir wollen ein vielfältiges Nahverkehrsunternehmen sein, da wir nur so ein guter Dienstleister in einer bunten Stadt sein können!“

Das Diversity-Management der BVG basiert auf den sechs Dimensionen der Charta der Vielfalt: Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Ethnische Herkunft & Nationalität und Religion und Weltanschauung. Jede dieser Dimensionen wird mit einer Vielzahl von Maßnahmen gefördert. Einige Beispiele dafür sind: Durchführung einer Gleichstellungskonferenz und Informationstag für Frauen (Dimension „Geschlecht“), BVG-Programm „Beruf und Familie“ (Dimension „Alter“), Teilnahme am Christopher Street Day (Dimension „Sexuelle Orientierung“), Beschäftigung von Geflüchteten (Dimension „Ethnische Herkunft & Nationalität“), Trainings für Fahrerinnen und Fahrer für mobilitätseingeschränkte Fahrgäste (Dimension „Behinderung“), interreligiöse Führung am Diversity Tag (Dimension „Religion und Weltanschauung“).

3.) Wie viele Vorfälle wurden den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) - AöR - im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 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 BVG oder durch Mitarbeiter*innen von der BVG beauftragter Subunternehmen erfahren?

Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.

Zu 3.): Insgesamt sind der BVG bisher nur wenige Einzelfälle namentlich bekannt geworden; hierbei insbesondere durch Facebook-Auftritte/-Kommentare.

Die jeweiligen Beschäftigten wurden entsprechend aufgefordert, jegliche rassistische oder diskriminierende Aussagen und Kommentare zu unterlassen.

4.) Welche Abteilung und/oder welche Mitarbeiter*innen sind bei der BVG 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 AGG-Beratungsstellen des Landes Berlin (falls ja, bitte erläutern)?

Zu 4.): Erste Ansprechpersonen für die Prüfung von Diskriminierungsvorfällen gegenüber Kundinnen und Kunden sind die jeweiligen Führungskräfte. Diese ermitteln den Sachverhalt, so dass im Anschluss entschieden werden kann, ob bzw. welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen werden.

Darüber hinaus hat die BVG eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, die im Vorstandsbereich Personal/Soziales angesiedelt ist. Neben der AGG-Beschwerdestelle

ist auch der Compliance-Beauftragte eine Anlaufstelle für alle Beschäftigten. Der Compliance-Beauftragte bildet eine enge Schnittstelle zu der Ombudsstelle. Dabei handelt es sich um eine externe Rechtsanwaltskanzlei.

Bisher gingen nur wenige diesbezügliche Beschwerden ein, so dass eine besondere Zusammenarbeit mit der Landesantidiskriminierungsstelle nicht notwendig war.

5.) Bei wie vielen der unter 1.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BVG? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

Zu 5.): Die in der Presse am 30.03.2017 erwähnten Vorfälle (U-Bahnfahrer und Busfahrer der Linie M29) hatten sich nicht in der Form bestätigt, wie in der Presse dargestellt. Dennoch wurden diese Pressemeldungen zum Anlass genommen, erneut darauf hinzuweisen, jegliche eventuell falsch aufzufassenden Aussagen zu unterlassen und die technischen Einrichtungen ausschließlich für dienstliche Zwecke zu nutzen.

6.) Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriff die BVG im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 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.

Zu 6.): Die jeweiligen Beschäftigten wurden entsprechend aufgefordert, jegliche rassistische oder diskriminierende Aussage oder Kommentare zu unterlassen. Ebenfalls wurden - soweit notwendig und möglich - arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen.

7.) Wie viele Vorfälle wurden der BVG im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2017 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 BVG 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.

Zu 7.): Siehe Antwort zu 3.).

8.) Bei wie vielen der unter 5.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BVG? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

Zu 8.): Siehe Antwort zu 3.).

9.) Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriff die BVG gegenüber Angestellten, die Kolleg*innen benachteiligten oder diskriminierten? Bitte nach Art der Maßnahmen unterscheiden und auflisten.

Zu 9.): Siehe Antwort zu 3.).

10.) Wie garantieren die Beschwerdestrukturen der BVG, dass Mitarbeiter*innen, die Beschwerden einreichen, kein Nachteil daraus erwächst?

Zu 10.): Die Unterlagen zu den jeweiligen Beschwerden werden nicht in der Personalakte der Beschwerdeführerin bzw. des Beschwerdeführers aufbewahrt.

11.) Welche vorbeugenden Maßnahmen ergreift die BVG zum Schutz ihrer Kunden*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?

Zu 11.): Es werden vielfältige Maßnahmen angeboten:

- Diversity-Schulungen sowie Schulungen zu Themen im Zusammenhang mit dem AGG finden in regelmäßigen Abständen für verschiedene Beschäftigtengruppen statt. Diese Schulungen dienen der Vermeidung von Diskriminierungen in der Praxis. Die Auszubildenden der BVG AöR erhalten alle zu Beginn ihrer Ausbildung eine AGG-Schulung.
- Die Teilnahme an dem AGG-Seminar ist für Führungskräfte verpflichtend.
- Einzelne Bereiche, z.B. derzeit Fahrausweisprüferinnen und Fahrausweisprüfer, bekommen bei Bedarf speziell konzipierte Schulungen mit dem verstärkten Fokus auf einzelne Diversity-Dimensionen.
- Das Bildungsprogramm steht grundsätzlich auch den Beschäftigten der Tochterunternehmen zur Verfügung und wird von diesen auch genutzt.
- Darüber hinaus werden auch interne Medien, wie z.B. die Zeitschrift für die Mitarbeitenden, dafür genutzt, immer wieder auf die strikte Einhaltung des Diskriminierungsverbotes hinzuweisen und dafür zu sensibilisieren.
- Weiterhin verfügen alle Arbeits- und Dienstverträge bei der BVG über folgenden Paragraphen zur Verhaltensregelung:

„Diskriminierungsverbot/Verhalten

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Die BVG bekennt sich ausdrücklich zu diesem gesetzlichen Ziel.

Der/ Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich in diesem Sinne, alles zu unterlassen, was zu einer derartigen unzulässigen Benachteiligung führen könnte. Er/Sie ist verpflichtet, sich inner- wie außerdienstlich so zu verhalten, dass das Ansehen des Unternehmens und der Betriebsfrieden nicht gefährdet werden und sein/ihr Verhalten so auszurichten, wie es dem Ansehen und dem Anspruch des Unternehmens entspricht.“

Berlin, den 26. September 2017

In Vertretung

Henner B u n d e

.....
Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Energie und Betriebe