

**18. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**des Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)**

vom 07. Februar 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Februar 2018)

zum Thema:

**Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität bei den landeseigenen Betrieben: Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) - AöR**

und **Antwort** vom 21. Februar 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 28. Feb. 2018)

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. 18/13 421

vom 07. Februar 2018

über Schutz vor Diskriminierung und Förderung von Diversität bei den landeseigenen Betrieben: Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) - 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 Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt öffentlichen Rechts um eine Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wurde bei der Beantwortung berücksichtigt.

1.) Welche Initiativen ergreifen die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in ihrem Unternehmen? Bitte nach Art und Umfang darstellen. Welche personellen und finanziellen Ressourcen werden dafür bereitgestellt?

2.) Was umfasst die interne Antidiskriminierungsvereinbarung der BSR, wie bringt sich die BSR in das Bündnis gegen Homophobie ein und welche Maßnahmen ergreift die BSR, die sich aus der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ergeben?

3.) Verfügen die BSR über ein betriebseigenes Diversity-Management? Falls ja, bitte um Erläuterung der Grundsätze und konkreten Maßnahmen.

14.) Welche vorbeugenden Maßnahmen ergreifen die BSR zum Schutz ihrer Kunden\*innen und Mitarbeiter\*innen 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 1.) bis 3.) und 14.): Die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) haben seit vielen Jahren ein aktives Diversity-(Vielfalts-)Management und haben in den vergangenen Jahren die Themen Vielfalt, Diskriminierungsschutz und partnerschaftlicher Umgang stetig ausgebaut.

Die seit dem Jahr 2007 geltende Dienstvereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten ist im Jahr 2016 aktualisiert worden. Alle Beschäftigten sind zu diskriminierungsfreiem Verhalten daraus verpflichtet.

Die BSR sind Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ seit 2009 und arbeiten mit der Charta in verschiedenen Projekten zusammen. Seit Jahren nehmen die BSR mit Aktionen am bundesweiten Diversity-Tag teil. Zum Diversity-Tag 2016 der Charta der Vielfalt haben die BSR einen interkulturellen Spaziergang zusammen mit den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) und den Berliner Wasserbetrieben (BWB) für die Beschäftigten angeboten. Dabei wurden eine Synagoge, eine Moschee und eine evangelische Kirche mit Austausch- und Diskussionsrunden besucht. Damit wurde Aufklärungs- und Informationsarbeit zu den verschiedenen Glaubensrichtungen geleistet und gegenseitiges Verständnis gefördert. In 2017 wurden zwei Stadtpaziergänge mit einem ehemaligen Obdachlosen und einem syrischen Flüchtling organisiert, die einen Perspektivwechsel ermöglichten.

Zur Charta der Vielfalt besteht ein enger Kontakt mit der Diversity-Beauftragten, so dass z.B. Vorträge an Hochschulen zum Thema Diversity gemeinsam gehalten wurden. Zudem war Gräfin von Hardenberg 2017 bei der Gleichstellungskonferenz der BSR Referentin zum Thema „Diversity-Management in Deutschland - Status Quo und Ausblick“.

Auf den jährlichen Hoffesten für die Beschäftigten sind unterschiedliche Länder/Regionen Schwerpunktthemen. Diese werden kulinarisch durch gezielte Speisenangebote und kulturelle Beiträge vorgestellt. Vielfalt und Neugier auf andere Kulturen fängt beim Essen an.

Das Fortbildungs- und Weiterbildungsangebot ist mit Themen zu den verschiedenen Diversitydimensionen in den letzten Jahren weiter ausgebaut worden (u.a. zu folgende Themen: Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Vielfalt; Diversity als Herausforderung für Führungskräfte; Konflikt von Mobbing und Diskriminierung unterscheiden; Couragiert handeln; Die Mischung macht's, Rollenvielfalt managen u.v.m.). Es gibt regelmäßig Qualifizierungen zum Thema AGG, Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Diversity in allen Dimensionen und zudem zum Schwerbehindertenrecht. Zudem werden externe Angebote der Landesstelle für Gleichstellung – gegen Diskriminierung (LADS) und im Rahmen der Kampagne „Berlin braucht dich!“ (BQN) wahrgenommen. Die Führungskräfte wurden im AGG geschult. Die externen Trainerinnen und Trainer sind von den BSR aufgefordert worden, in allen Seminaren das Thema Vielfalt im Auge zu haben.

Im Fort- und Weiterbildungsangebot haben die BSR eine Vielzahl von Angeboten zu allen Themen von Vielfalt verankert.

Es finden zusätzlich bereichsinterne Diversity-Workshops statt, die von der Diversity-Beauftragten durchgeführt werden. Hier geht es vor allem um Vorbehalte/Vorurteile und den diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Bereichsinterne Workshops finden unter Einbeziehung der jeweiligen Führungskräfte statt. Hier wird auf die spezifischen Belange und das Tätigkeitsfeld der Beschäftigten eingegangen. Für 2018 ist ein spezifischer Diversity-Workshop für Auszubildende und Dualstudierende geplant.

Auch auf großen BSR-Versammlungen und BSR-Veranstaltungen, wie der Schwerbehindertenversammlung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) – Versammlung sowie Willkommensveranstaltungen, war und ist das Thema Diversity, Diskriminierungsschutz und Partnerschaftliches Verhalten eines der Vortragsthemen der Diversity-Beauftragten.

Die JAV und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) organisieren ein Stadtspiel zum Thema „Orange für Toleranz“ bei den Einführungstagen für die neuen Auszubildenden.

In der Mitarbeiterzeitung „Intern“ werden Kollegen und Kolleginnen, die ihre Wurzeln in unterschiedlichen Kulturen haben, regelmäßig vorgestellt. Alle Veranstaltungen zu Diversity-Themen werden dort und im Intranet platziert. Im Intranet gibt es einen Beitrag zum Thema „Die BSR ist nicht nur orange, sondern auch LSBTT“ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell, Transgender)“, in dem auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner genannt sind.

Im Bündnis gegen Homophobie sind die BSR aktives Mitglied. In der aktuell anstehenden Bündnissitzung am 09.03.2018 wird die Diversity-Beauftragte einen Vortrag über die Diversity-Aktivitäten der BSR halten.

Zum LADS bei der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung besteht ein enger Kontakt.

Die BSR beschäftigen weit über die Pflichtquote hinaus schwerbehinderte Menschen. Die Zusammenarbeit zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen ist im Unternehmen seit vielen Jahren gelebte Praxis, nicht umsonst haben die BSR Integrations- und Inklusionspreise bekommen. Am 03.05.2018 ist von Life e.V. im Rathaus Schöneberg eine Ausstellungseröffnung zum Thema Inklusion geplant. Zu diesem Thema haben die BSR als Best Practice Unternehmen im Bezirk ebenfalls einen Beitrag geleistet.

Die BSR engagieren sich bei einer Vielzahl sozialer Projekte wie "Berlin braucht Dich", "Gemeinsam schaffen wir das!" und "Sicher abfahren, sauber ankommen" (SISA). „Everest“ ist ein weiteres Projekt mit Zielgruppe geflüchtete junge Menschen (Kooperationsprojekt mit SOS Kinderdorf), das im Oktober 2016 startete.

In diesen sozialen Projekten wird darauf hingewirkt, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund vertreten sind. 2015 haben die BSR den Award des Bundesverbandes der Personalmanager (BPM) zum Fokusthema „Zukunft“ für die Projekte SISA und „Gemeinsam schaffen wir das!“ in der Kategorie Non-Profit-Organisationen und Öffentlicher Sektor erhalten.

Die BSR hat sich die Chancengleichheit und berufliche Förderung zum Ziel gesetzt, dies spiegelt sich auch in den Stellenausschreibungen der BSR wider.

Das Thema Gleichstellung ist in den seit 2011 jährlich stattfindenden Gleichstellungskonferenzen, dem Frauenförderplan und dem Steuerkreis Beruf und Familie verankert.

Dazu gibt es interne Netzwerke, wie den Pflegezirkel, das Familiennetzwerk, das

Frauennetzwerk, die in unterschiedlichen zeitlichen Abständen zusammenkommen. Für das vorbildliche Engagement zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ erhielten die BSR 2016 den Otto-Heinemann-Preis.

Die Diversity-Beauftragte ist in einer Vielzahl von externen Netzwerken eingebunden und aktiv, u.a. sind dies: Charta der Vielfalt (bundesweit), Bündnis gegen Homophobie/LSVD (Berlin), Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) (bundesweit), Synergiewerkstatt Vielfalt (bundesweit), LADS Diversity-Werkstätten und Veranstaltungen (Senatsverwaltungen), BWB und BSR Diversity-Beauftragte, Steuerkreis Cross-Mentoring beim Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) und weitere Netzwerke mit Diversity-Beauftragten.

In der in 2017 durchgeführten Beschäftigtenbefragung gab es ebenfalls Fragen zur Diskriminierung am Arbeitsplatz, um Handlungsbedarfe zu ermitteln und ggf. weitere Maßnahmen - auch bereichsspezifisch - zu ergreifen.

Die BSR haben eine Diversity-Beauftragte (1 VZÄ), die in allen Handlungsfeldern von Diversity vielfältig aktiv ist und die BSR auch bei Außenauftritten, bei Vorträgen und Podiumsdiskussionen vertritt. Sie trägt die Gesamtverantwortung für das BSR weite Diversity. Sie ist Ansprechpartnerin für die verschiedenen Bereiche und die Führungskräfte und unterstützt bei Schulungen und Schulungsmaterialien. Ihre Aufmerksamkeit richtet sich darauf, das Thema Vielfalt positiv zu besetzen, „erlebbar“ zu machen und in alle Themenfelder mit einfließen zu lassen.

4.) Wie viele Vorfälle wurden den BSR im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 bekannt (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 BSR oder durch Mitarbeiter\*innen von den BSR beauftragten Subunternehmen erfuhrten? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.

5.) Welche Abteilung und/oder welche Mitarbeiter\*innen ist/sind bei den BSR bei Diskriminierungsvorfällen als Ansprechperson/en 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)?

6.) Bei wie vielen der unter 4.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BSR? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

7.) Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriffen die BSR 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.

8.) Wie viele Vorfälle wurden den BSR im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 bekannt (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 den BSR beauftragter Subunternehmen Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals durch Kolleg\*innen erfuhrten? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.

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

10.) Welche arbeitsrechtlichen oder sonstigen Maßnahmen ergriffen die BSR gegenüber Mitarbeiter\*innen, die Kolleg\*innen benachteiligten oder diskriminierten? Bitte nach Art der Maßnahmen unterscheiden und auflisten.

11.) Wie garantieren die Beschwerdestrukturen der BSR, dass Mitarbeiter\*innen, die Diskriminierungsvorfälle intern melden, kein Nachteil daraus erwächst?

12.) Wie viele Vorfälle wurden den BSR im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2017 bekannt, in denen Mitarbeiter\*innen oder Mitarbeiter\*innen von den BSR beauftragten Subunternehmen Benachteiligungen und/oder Diskriminierungen aufgrund eines in § 1 AGG aufgelisteten Merkmals durch Kund\*innen der BSR erfuhrten? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung nach Datum des Vorfalls, Art der Diskriminierung und Vorfallsbeschreibung.

13.) Bei wie vielen der unter 12.) genannten Vorfälle bestätigte sich der Verdacht auf Benachteiligung/Diskriminierung aus Sicht der BSR? Bitte um detaillierte Aufschlüsselung.

Zu 4.) bis 13.): Die BSR haben seit Einführung des AGG – also seit mehr als 10 Jahren - eine betriebliche AGG-Beschwerdekommision. Sie ist mit Beschäftigten der Dienststelle (Personalleiterin, Beschäftigte aus der Personalabteilung, Diversity-Beauftragte) und den Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtfrauenvertreterin und des GJAV-Vorsitzenden besetzt.

Insgesamt sind bei der BSR nur wenige Einzelfälle von Diskriminierung namentlich bekannt geworden. Alle Hinweise und Beschwerden werden untersucht, ihnen wird durch die jeweils zuständigen Stellen (Führungskräfte, AGG-Kommission, Beschwerdemanagement, Ombudsstelle, Abteilung Arbeitsrecht etc.) nachgegangen. Aus den Ergebnissen werden dann die Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, die jeweils passend und angemessen sind. Eine konkrete Zahl kann hier nicht genannt werden, da dies nicht erfasst wird. Konfliktlösungsgespräche, z.B. in Gruppen oder zwischen Beschäftigten, zu denen auch die Diversity-Beauftragte hinzugezogen wird, sind vertraulich.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen werden Beschäftigte aufgefordert und verpflichtet, jegliche rassistische oder diskriminierende Handlung und Äußerung zu unterlassen. In der Dienstvereinbarung ist auch geregelt, welche Erwartungen an die Beschäftigten der BSR außerhalb des Arbeitsplatzes gestellt werden. Auch hier wird diskriminierungsfreies Verhalten erwartet. In der Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten sind das Beschwerderecht der Beschäftigten und der Schutz von Benachteiligungen (Frage 11 und 14) ausdrücklich geregelt. Auf die Einhaltung der Dienstvereinbarung achten alle betrieblichen Akteure. Dies betrifft den Schutz der Beschäftigten wie auch den Schutz der Kundinnen und Kunden.

Berlin, den 21. Februar 2018

In Vertretung

Henner B u n d e

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