

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Sebastian Walter und Bettina Jarasch (GRÜNE)

vom 02. Mai 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. Mai 2019)

zum Thema:

Antidiskriminierungsstrategie des Senats für die Berliner Schulen

und **Antwort** vom 21. Mai 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. Mai 2019)

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Herrn Abgeordneten Sebastian Walter und
Frau Abgeordnete Bettina Jarrasch (GRÜNE)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/18763

vom 02. Mai 2019

über Antidiskriminierungsstrategie des Senats für die Berliner Schulen

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

1.) Liegt die in der Antwort des Senats auf die Schriftliche Anfrage vom 19. Oktober 2018 („Diskriminierung von Schüler*innen an Berliner Schulen“, Drucksachen-Nummer 18/16 794) für 2019 angekündigte Antidiskriminierungsstrategie der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie inzwischen vor? Falls ja: bitte im Detail darstellen. Falls nein: warum nicht und bis wann soll sie vorliegen?

1.a) Welche einzelnen Bausteine umfasst diese Strategie und welche Ziele sowie konkrete Maßnahmen sind mit diesen verbunden? Falls die Strategie noch nicht fertig ist, bitte zumindest grundlegende Ziele und wichtigste Maßnahmen benennen.

Zu 1. und 1.a:

Die Antidiskriminierungsstrategie wird ausgehend von einem entsprechenden Leitbild prozesshaft im Sinne einer chancengerechten Bildung für alle sowie der Anforderung, strukturelle Barrieren zu identifizieren und abzubauen, weiterentwickelt. Wesentliche Bausteine sind bereits in den im Januar 2019 vorgestellten Maßnahmen zur Schulqualität enthalten: 1. Die Bildungsverwaltung baut sowohl die Beschwerdestrukturen im Bereich Antidiskriminierung als auch die Hilfs- und Unterstützungsangebote im Bereich Diskriminierungen aus. 2. Hierzu wird auch ein Meldeverfahren und die Dokumentation von Diskriminierungen in Abstimmung mit der Überarbeitung des Meldeverfahrens nach den Notfallplänen geprüft, ggf. angepasst, um durch Monitoring Diskriminierungen und Gleichstellung zu prüfen, Diskriminierungsphänomene besser zu verstehen und Intervention und Prävention nachhaltig zu ermöglichen. 3. Das Führungs- und Leitungspersonal der Bildungsverwaltung sowie die Schulaufsichten erhalten eine mehrjährige Diskriminierungskritische Qualifizierung (DQ), um die Schulen bzw. Fürsorgeberechtigte, die Schülerinnen und Schüler und Pädagogen

und Pädagoginnen gezielter und problembewusster unterstützen zu können. Die Qualifizierung ist auch für weitere Professionsgruppen offen. 4. Weitere Meilensteine bis 2020/2021 umfassen die personelle Verstärkung der Antidiskriminierungsstelle, die Erstellung einer Handreichung zum Umgang mit Diskriminierungen und entsprechenden Qualitätsstandards, Konzeptentwicklung zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Unterstützungs- und Hilfsangeboten im Bereich der diskriminierungskritischen Arbeit, Ausbau der Zugänglichkeit über Entwicklung einer Website für die Stellen der Antidiskriminierungsbeauftragten und Antimobbingbeauftragten.

Weitere Maßnahmen, die sich in diesem Jahr entwickeln, betreffen zum Beispiel Lehr- und Lernmittel sowie Fortbildungsmaßnahmen und eine mögliche Erweiterung der Inhalte der Schulleitungsausbildung. Noch 2019 soll eine Fachrunde zur Erstellung eines Kriterienrasters für gute bzw. empfehlenswerte Materialien, welches fachliche Anforderungen aus den Fächern, den übergreifenden Themen sowie der Diskriminierungskritik zusammenführt, stattfinden. Dazu sollen zukünftig auch passende Fortbildungen für das mittlere Schulmanagement angeboten werden. Die Fachrunde soll sich aus unterschiedlichen Akteure der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (Sen BJJ), Akteure der Zivilgesellschaft, die zum Thema arbeiten und sich engagieren sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen sowie Vertretungen von Schulbuchverlagen zusammensetzen.

Eine diskriminierungskritische und diversitätssensible Öffnung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie wird auch im Hinblick auf das kommende Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ im Arbeitsbereich u. a. durch die Netzwerkarbeit der Antidiskriminierungsbeauftragten, der Öffnung von Fachrunden zu spezifischen und intersektionalen Diskriminierungsmerkmalen bzw. Diskriminierungen sowie gemeinsamen Arbeitsprozessen von Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Verwaltung zum Beispiel im Rahmen der Diskriminierungskritischen Qualifizierung erarbeitet.

1.b) Wer ist bei der Erstellung innerhalb und außerhalb der Senatsbildungsverwaltung eingebunden worden?

1.c) Ist ein partizipativer Prozess bei der Erarbeitung und Implementierung (zum Beispiel durch einen Konsultationsprozess mit zivilgesellschaftlichem Akteur*innen, Wissenschaft, etc.) geplant? Wenn nein, warum nicht?

9.) Wer koordiniert und evaluiert die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie und wer entwickelt diese weiter? Werden dabei erfahrene Bildungsträger und Beratungsstellen eingebunden? Wenn ja: Wie? Wenn nein: Warum nicht?

Zu 1.b, 1.c. und 9.:

Die Federführung liegt bei der Antidiskriminierungsbeauftragten (ADB) zusammen mit dem Arbeitsbereich Grundsatzangelegenheiten der Antidiskriminierung. In die laufende Entwicklung der Antidiskriminierungsstrategie sind die Bildungsabteilungen prozesshaft einbezogen. In den einzelnen Bausteinen der Antidiskriminierungsstrategie sind z. T. partizipative Prozesse mit zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler enthalten. Auch in den Landesprogrammen „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (IGSV)“ oder das Landeskonzept zur Weiterentwicklung der Antisemitismusprävention unter der Federführung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung sind spezifische Maßnahmen in partizipativen Prozessen erarbeitet worden. Zur Planung der Diskriminierungskritischen

Qualifizierung (DQ) wurden mehrere Bedarfsabfragen im Vorfeld bei der Zielgruppe eingeholt. Ein Feedbackverfahren erlaubt die notwendige Nachsteuerung. Die zivilgesellschaftlichen Organisationen und mit den Referentinnen und Referenten wird, u.a. durch regelmäßige Fachtage zur Planung und Qualitätssicherung, gemeinsam gearbeitet. Ergänzt wird der Planungs- und Umsetzungsprozess im Rahmen der wissenschaftlichen Netzwerkarbeit und durch Expertisen aus der Praxis.

2.) Inwieweit berücksichtigt die Antidiskriminierungsstrategie auch eine diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Personalentwicklung in der Senatsbildungsverwaltung?

Zu 2.:

Personalentwicklung erfolgt bei Sen BfJ i.d.R. bezüglich des beschäftigten Personals und nicht im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens. Diversity-Kompetenz und Interkulturelle Kompetenzen gemäß § 4 PartIngG sind Bestandteile des Basis-Anforderungsprofils und somit Grundlage aller Stellenausschreibungen, beurteilungsrelevant und können auch im Rahmen eines Auswahlverfahrens über Fragestellungen oder Rollenspiele in Auswahlverfahren abgeprüft werden. Darüber hinaus bestimmt die Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung und die darin enthaltene Lebensphasenorientierte Personalentwicklung dieses Aufgabenfeld der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Zukünftig wird das kommende Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ auch eine diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Personalentwicklung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie bestimmen.

3.) Welche Rolle spielt die Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung im Rahmen dieser Antidiskriminierungsstrategie?

Zu 3.:

Die Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten wurde im Schuljahr 2016/2017 im Bereich Schule eingerichtet. Er oder sie ergänzt das Qualitäts- und Beschwerdemanagement um eine dezidierte Anlauf- und Fachstelle bei Diskriminierungen. Ziel ist – über die Einzelfallbearbeitung hinaus – eine systematische und einheitliche Erfassung der Vorfälle zur Ermöglichung strukturellen Handelns.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte ist Teil der Antidiskriminierungsstrategie der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und trägt auch intern zur Umsetzung einer Diversity-Strategie (Diversity-Mainstreaming) mit dem Ziel einer inklusiven Bildung bei.

4.) Hat sich das Aufgabenfeld der Stelle im Vergleich zu deren bisheriger Ausgestaltung zwischenzeitlich geändert (vgl. die Antwort auf Frage 5 in der Drucksache 18/16794)? Ist vorgesehen, die Stelle einschließlich ihrer Kompetenzen und Aufgaben formal zu verankern? Wenn ja: Wann und wo? Wenn nein: Warum nicht?

Zu 4.:

Das Aufgabenfeld hat sich nicht geändert. Die Stelle der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten soll zukünftig nicht mehr in Abordnung erfolgen, sondern formal verankert werden. Die Kompetenzen und Aufgaben der Stelle haben sich entsprechend der internen Evaluationen zunächst als Pilotprojekt 2016 begonnene Arbeit

bedarfsgerecht erweitert. Die Antidiskriminierungsbeauftragte ist im Leitungsbereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie angesiedelt und arbeitet in einem hohen Maß eigenverantwortlich.

5.) Sind im Sinne eines umfassenden Diskriminierungsschutzes die Kompetenzen der Antidiskriminierungsbeauftragten ausreichend? Wenn ja, woran bemisst sich diese Einschätzung? Wenn nein, warum nicht und ist eine Erweiterung geplant?

Zu 5.:

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie versteht die Anstrengung für einen umfassenden Diskriminierungsschutz als dauerhafte Aufgabe, die mit dauerhaftem Monitoring einhergeht. Daraus ergibt sich, dass auch die Kompetenzen der Stelle im Sinne einer Aufgabe für einen umfassenden Diskriminierungsschutz kontinuierlich geprüft werden.

6.) Wurde der personelle Ausbau der Stelle der*des Antidiskriminierungsbeauftragten wie angekündigt vorgenommen (vgl. die Antwort auf Frage 6 in der Drucksache 18/16794)? Wenn ja: in welchem Umfang und wie wirkt sich dies auf das Arbeitsfeld aus? Wenn nein: Warum nicht und für wann ist dies in welchem Umfang vorgesehen? Wird bei der Besetzung auch eine diversitätsorientierte Personalentwicklung berücksichtigt? Wenn ja, inwiefern? Wenn nein, warum nicht?

Zu 6.:

Der personelle Ausbau der Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten ist im Verfahren. Bei der Stellenbesetzung wird die Diversity-Kompetenz berücksichtigt. Zur Personalentwicklung siehe auch Antwort zu 2.

7.) Wird der angekündigte Ausbau der Stelle auch dafür genutzt, das Angebot der Antidiskriminierungsbeauftragten möglichst niedrigschwellig, barrierearm und inklusiv zugänglich zu machen (Erreichbarkeit, Toiletten, Webpräsenz, Flyer, Übersetzungen, usw.)? Bitte erläutern.

Zu 7.:

Durch den personellen Ausbau der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten sollen auch die Erreichbarkeit und weitere Zugänglichkeit gewährleistet werden. Eine Webpräsenz der Antidiskriminierungsbeauftragten ist in Planung und soll zu Beginn des Jahre 2020 umgesetzt werden. Siehe dazu auch Antwort 1. Daran geknüpft sind zukünftig weitere Maßnahmen zur Barrierearmut wie mehrsprachige Angebote, Flyer und Hinweisschilder.

8.) Wie wirken sich die Inhalte der Antidiskriminierungsarbeit und der Antidiskriminierungsstrategie auf die Arbeit der einzelnen Abteilungen der Senatsbildungsverwaltung aus, insbesondere auf die Abteilungen I und II? Wie wird das Querschnittsthema innerhalb der Verwaltung als solches organisiert? Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?

Zu 8.:

Ziel ist, dass Leitungspersonal und Fachreferentinnen der Hauptverwaltung, die Schulaufsichten aus den Bezirken und die Führungskräfte der Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren (SIBUZ) durch

die Teilnahme an den Qualifizierungsveranstaltungen sensibilisiert und weiter professionalisiert werden. Bei einzelnen gemeldeten Diskriminierungsfällen arbeitet die Antidiskriminierungsbeauftragte mit den SIBUZ zusammen. Durch die Bearbeitung der Fälle werden auch strukturelle Bedingungen deutlich, die in den Fokus genommen und mit den zuständigen Stellen bearbeitet werden können. In der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie ist die Antidiskriminierungsbeauftragte als Stabsstelle im Beschwerdemanagement angesiedelt. Schnittstellen bei der Bearbeitung des Querschnittsthemas ergeben sich zu vielen Bereichen, u. a. den Schulaufsichten, Ganztage, Demokratiebildung, Gewaltprävention, Recht, sonderpädagogischer Förderbedarf, Gesundheitsförderung, Schulqualität sowie der Fort- und Ausbildung. In den genannten Bereichen stehen entsprechende Ressourcen bereit. Durch Zuwendungen werden Projekte und Programme zur Prävention von Diskriminierung verantwortet.

10.) Hat die für 2019 angekündigte „mehrjährige verpflichtende diskriminierungskritische Qualifizierung für Führungs- und Führungskräfte der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie“ begonnen (vgl. die Antwort auf Frage 11 in der Drucksache (18/16794)? Welche Aspekte umfasst diese Qualifizierung? Wird sie in der angekündigten Form durchgeführt?

Zu 10.:

Nach einem Rückmeldeverfahren 2018 und Fachtagen zur Entwicklung der Diskriminierungskritischen Qualifizierung (DQ) unter Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Expertinnen und Experten hat am 30.11.18 die Auftaktveranstaltung der DQ im LISUM stattgefunden. Nach der Weiterentwicklung der DQ anhand der Rückmeldungen aus der Auftaktveranstaltung haben im April die ersten 2 Termine des Modul 1 stattgefunden. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie geht davon aus, dass die DQ in der angekündigten Form stattfinden kann.

11.) Wurde die von Senatorin Sandra Scheeres angekündigte „Anti-Mobbing-Stelle“ zwischenzeitlich eingerichtet (vgl. Tagesspiegel, 27.02.2019)? Wenn ja: In welchem Umfang und mit welchem Aufgabenfeld? Welche Schnittstellen und Abgrenzungen sind in deren Konzeption zur Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten bzw. zur Antidiskriminierungsstrategie angelegt? Wenn nein: Für wann und in welchem Umfang ist die Einrichtung der Stelle vorgesehen? Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet? Wird bei der Besetzung auch eine diversitätsorientierte Personalentwicklung berücksichtigt? Wenn ja, inwiefern? Wenn nein, warum nicht?

Zu 11.:

Die Stelle der oder des Anti-Mobbing-Beauftragten in Vollzeit ist im Verfahren. Aufgaben werden u.a. sein: Ansprechperson für Beschwerden und Meldungen mit Bezügen zu Mobbing an Schulen, Mitarbeit bei der Entwicklung von Konzepten zu Anti-Mobbingstrategien.

Das Beschwerdemanagement der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und der oder die Antidiskriminierungsbeauftragte sowie Mitarbeitende der Antidiskriminierungsbeauftragten und die oder der Anti-Mobbingbeauftragte tauschen sich eng über aktuelle Fälle aus. Alle Fälle mit potentiell Diskriminierungskontext werden mit dem oder der Antidiskriminierungsbeauftragten möglichst früh abgeklärt und i.d.R. von der Antidiskriminierungsbeauftragten übernommen. Ein gleiches Verfahren ist für die Mobbingfälle vorgesehen. In den Schnittstellen der Beratungs-, Interventions- und Präventionsarbeit arbeiten der oder die Antidiskriminierungsbeauftragte

und Anti-Mobbing-Beauftragte zusammen. Zur diversitätsorientierten Personalentwicklung siehe Antwort zu 2.

Berlin, den 21. Mai 2019

In Vertretung
Beate Stoffers
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie