

## 15. Wahlperiode

### Kleine Anfrage

#### der Abgeordneten Evrim Baba (Die Linkspartei.PDS)

vom 17. Mai 2006 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. Mai 2006) und **Antwort (Schlussbericht)**

#### Betriebsvereinbarungen gegen Rassismus und Antisemitismus

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

Die Fragen betreffen Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen, und hat daher die Bezirksämter von Berlin, die S-Bahn Berlin GmbH, die Berliner Wasserbetriebe, die Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH (BEHALA), die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) und die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) um eine Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird zum Teil nachfolgend wiedergegeben:

1. Inwieweit gibt es in den Bezirksamtern und anderen öffentlichen Einrichtungen Betriebsvereinbarungen gegen Rassismus und Antisemitismus (bitte entsprechend auflisten)?

Zu 1.: Eine Umfrage bei den Bezirksamtern hat Folgendes ergeben:

Im Bezirksamt Lichtenberg gibt es keine gesonderte Dienstvereinbarung gegen Rassismus und Antisemitismus, jedoch ist auf der Grundlage des Bezirksamtsbeschlusses vom 28.09.2004 ein „Lokaler Aktionsplan für Demokratie und Toleranz – Gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus im Bezirk Lichtenberg“ beschlossen worden. Er formuliert Projekte und Maßnahmen der Verwaltung, z.B. zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, der Zusammenarbeit von Trägern der Migrantenarbeit mit Soziokulturellen Zentren sowie des Stadtteilmanagements und unterstützt die Kooperation zwischen zivilgesellschaftlichen Projekten und dem Bezirksamt.

Im Bezirksamt Mitte ist am 04.10.2001 eine Dienstvereinbarung über partnerschaftliche Zusammenarbeit und konstruktive Konfliktlösung abgeschlossen worden. Nach den Zielen und Grundsätzen dieser Vereinbarung

soll die Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Konfession, Weltanschauung, politischer und gewerkschaftlicher Einstellung unterbunden werden.

Im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf ist am 01.06.2003 eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Mobbing am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Mit dieser Vereinbarung ist eine Grundlage geschaffen worden, die Persönlichkeitsrechte und Menschenwürde jeder Dienstkraft zu schützen und fehlerhaften sozialen Umgang und unsoziales Verhalten zu beseitigen. Dies schließt die Thematik Rassismus und Antisemitismus inhaltlich ein.

Im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg ist am 01.02.2005 eine Dienstvereinbarung zur Konfliktregulierung in Kraft getreten, die zum Ziel hat, innerbetriebliche Regelungen zur Förderung partnerschaftlicher Zusammenarbeit und zum konstruktiven Umgang mit Konflikten im kollegialen Bereich zu treffen. Sie stellt auf gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen ab und schließt auch ohne ausdrückliche Erwähnung die Thematik Rassismus und Antisemitismus ein.

Im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf gibt es seit dem 01.01.2001 eine Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Nach dieser Vereinbarung stellt die Missachtung und Verletzung des partnerschaftlichen Verhaltens u.a. in Form von Diskriminierung z.B. aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und verletzt das Persönlichkeitsrecht.

Für das Bezirksamt Reinickendorf sind dem Senat bezüglich des im Jahr 2001 existierenden Rundschreibens zu arbeitsrechtlichen Folgen von Diskriminierungen keine neuen Erkenntnisse bekannt.

Die anderen Bezirksamter haben Fehlanzeige erstattet. Eine für mehrere Bezirksamter geltende einheitliche

Dienstvereinbarung gegen Rassismus und Antisemitismus ist dem Senat nicht bekannt.

Von einer Umfrage bei den „anderen öffentlichen Einrichtungen“ hat der Senat abgesehen, da eine Umfrage bei sämtlichen öffentlichen Einrichtungen im Land Berlin mit einem für die Beantwortung einer Kleinen Anfragen unverhältnismäßigen Aufwand verbunden gewesen wäre.

2. Inwieweit hat es seit der Antwort auf die Kleine Anfrage Nr. 14/1951 hinsichtlich derartiger Betriebsvereinbarungen Veränderungen bei der S-Bahn Berlin GmbH und den Berliner Wasserbetrieben gegeben?

Zu 2.: Die S-Bahn Berlin GmbH hat mitgeteilt, dass die Betriebsvereinbarung vom 10. Februar 2001 über die Prinzipien für Gleichbehandlung und Partnerschaft weiterhin in Kraft ist und keine Veränderungen erfahren hat.

Die Berliner Wasserbetriebe haben die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ im vergangenen Jahr redaktionell der geänderten personellen Zusammensetzung des Expertenteams angepasst. Ansonsten gilt die Dienstvereinbarung unverändert seit Juli 2001, sie erstreckt sich konzernweit durch eine Konzernrichtlinie der Berlinwasser-Gruppe auf alle Konzernunternehmen. Die aktuelle Fassung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet zugänglich bzw. liegt als Broschüre aus.

3. Inwieweit gibt es mittlerweile derartige Betriebsvereinbarungen bei der Berliner Hafen- und Lagerhausbetrieb (BEHALA), den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR) und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG)?

Zu 3.: Im September 2003 ist die BEHALA in die Rechtsform einer GmbH überführt worden. Die Pflicht zur Offenlegung bzw. zur Mitteilung über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen besteht für die BEHALA nicht. Ungeachtet dessen hat die BEHALA folgende Auskunft erteilt: Bei der BEHALA – Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH – ist keine Betriebsvereinbarung gegen Rassismus und Antisemitismus abgeschlossen worden. Da keine Fälle von Rassismus oder Antisemitismus bei der BEHALA aufgetreten und auch im Ansatz nicht zu erkennen sind, wird von der BEHALA die Notwendigkeit zum Abschluss einer solchen nicht gesehen.

Bei den BSR gibt es keine Dienstvereinbarung speziell gegen Rassismus und Antisemitismus. Allerdings werden solche Vorfälle, wenn sie bekannt werden, streng arbeitsrechtlich geahndet. So sind in der Vergangenheit schon Kündigungen – auch gegen Auszubildende – ausgesprochen worden, die sogar bis zum Bundesarbeitsgericht durchgefochten wurden. Im Zusammenhang mit dem von der Bundesregierung geplanten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird von den BSR zeitnah analysiert, wie das Gesetz am wirkungsvollsten bei den BSR umgesetzt werden kann. In der Umsetzungsdiskussion für einen „diskriminierungsfreien“ Betrieb ist auch beabsichtigt, mit den Personalvertretungen über die Schaffung einer

Dienstvereinbarung zu beraten. Insbesondere im Bereich Ausbildung versuchen die BSR, gezielt gegen Rassismus und Antisemitismus vorzugehen. Seit mehreren Jahren wird ein Stadtspiel „Orange für Toleranz“ durchgeführt, dessen Ziele u.a. sind:

- Betrachtung der Rassismusproblematik lokal & historisch (Bausteine sind hier insbesondere historische Stätten in Berlin wie z.B. die Blindenwerkstatt Otto Weidt)
- Förderung der Kommunikation untereinander
- Ausbau von Teamfähigkeit und Toleranz füreinander
- Weiterentwicklung der sozialen Kompetenz

Vor dem 01.09.2005 waren alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BVG unmittelbar über die mit ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge gemäß § 8 BAT/BAT-O und § 9 BMT-G/BMTG-O zu einem diskriminierungsfreien Verhalten verpflichtet. Spezielle Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen gegen Rassismus und Antisemitismus waren daher nicht erforderlich. Seit dem 01.09.2005 werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar durch individualrechtliche Vereinbarungen zu einem entsprechenden Verhalten verpflichtet.

Berlin, den 04. Juli 2006

In Vertretung  
Susanne A h l e r s

.....  
Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Arbeit und Frauen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. Juli 2006)