

Mehr Transparenz für die Beschäftigten

LANDES-ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ Die Rahmendienstvereinbarung des Hauptpersonalrats des Landes Berlin zum Landes-Antidiskriminierungsgesetz hat bundesweit Vorbildfunktion. Susanne Stecher und Daniela Ortmann berichten darüber, welche Schritte zu gehen waren und welche Überlegungen eingeflossen sind.

FRAGEN VON MIRKO STEPAN



Daniela Ortmann ist als HPR-Vorsitzende Sprecherin der 144.000 Berliner Beschäftigten im öffentlichen Dienst.



Susanne Stecher ist Mitglied im Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR).

Das Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) soll Bürger:innen vor Diskriminierung durch Behörden schützen. Damit hat Berlin zwar eine bundesweite Vorreiterrolle eingenommen, aber auch für Unsicherheiten bei vielen Beschäftigten gesorgt. Daher hatte der Hauptpersonalrat (HPR) für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten schon früh und im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens darauf gedrängt, für die rund 140.000 Beschäftigten in seinem Zuständigkeitsbereich per Dienstvereinbarung Detailregelungen zu treffen. Anfang Dezember 2020 kam es zum Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung (RDV). Damit sollte für Transparenz hinsichtlich der Verfahrensabläufe bei Beschwerden, die Bezug zum LADG aufweisen, hergestellt und die Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde betroffenen Beschäftigten konkretisiert werden. Auch das Regressverfahren nach Diskriminierungen ist ausführlich geregelt. Zudem sind Regelungen für eine unabhängige Beratungsstelle, die sich unterstützend an die Seite der betroffenen Beschäftigten stellt, in die RDV aufgenommen worden.

Wieso hat der HPR Bedarf für diese RDV gesehen?

Susanne Stecher: Das LADG schließt eine Gesetzeslücke des AGG (Anm: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Das AGG ermög-

licht keine Beschwerden, die sich gegen diskriminierendes Verwaltungshandeln richten.

Daniela Ortmann: Das LADG regelt aber lediglich, wann, wie und mit welchen Möglichkeiten sich Bürgerinnen und Bürger wegen tatsächlicher oder vermuteter Diskriminierung beschweren können. Zu den Folgen auf die Beschäftigten etwa schweigt das Gesetz.

Was sind also die kritischen Punkte im Gesetz gewesen?

Daniela Ortmann: Es war nicht klar, wie Dienststellen mit eingehenden Beschwerden umgehen müssen und welche Auswirkungen diese auf Kolleginnen und Kollegen haben. Die Beschwerden richten sich ja erstmal gegen das Land Berlin. Aber klar ist auch, dass es insbesondere bei Entschädigungszahlungen natürlich immer um die Frage des Regresses geht. Der Gesetzgeber hat all diese Fragen in diesem Gesetz unbeachtet und unbeantwortet gelassen.

Susanne Stecher: Viele Personalräte, auch wir im Hauptpersonalrat, hatten große Sorge, dass die Beschäftigten den Beschwerden quasi schutzlos ausgeliefert und berufliche Nachteile die Folge wären, z. B. hinsichtlich der Laufbahnbeurteilungen.

Wie ging der HPR vor, um die RDV auf den Weg zu bringen? Welche Hürden gab es?

Susanne Stecher: Mit dem ersten Gesetzentwurf, der dem HPR zur Stellungnahme vorge-

legt wurde, wurde deutlich, dass die Personalräte genau diese Schwachstellen des Gesetzes zu Recht stark kritisierten. Vor allem die Kolleginnen und Kollegen der Polizei hatten große Bedenken bezüglich der Auswirkungen des Gesetzes. Von Beginn an forderten wir daher, mit dem HPR eine RDV abzuschließen, um all die offenen Fragen und Probleme zu klären und ein berlinweit einheitliches Verwaltungshandeln zu regeln. Leider wurde unser Anliegen zunächst abgewiesen und damit die Sorgen, Ängste und Vorbehalte der Beschäftigten nicht ernst genommen.

Daniela Ortmann: Erst nach zahlreichen Gesprächen mit Verwaltungen und besonders im politischen Raum, wurde zur Akzeptanzsteigerung innerhalb der Belegschaften die Verpflichtung zum Abschluss einer RDV in die Gesetzesbegründung aufgenommen. Das war ein erster Erfolg für uns!

Susanne Stecher: Nach Verabschiedung des Gesetzes ist es dann innerhalb eines halben Jahres gelungen, diese RDV abzuschließen und inzwischen ist auch die unabhängige Beratungsstelle, wie darin vereinbart, an den Start gebracht.

Welche Erfahrungen wurden mittlerweile mit dem LADG und der RDV gemacht? Wie haben Personalräte die Regelungen aufgenommen und umgesetzt?

Susanne Stecher: Bislang haben wir wenig Rückmeldungen von den Personalräten, wissen aber, dass es schon Beschwerden nach dem LADG gegeben hat. Wir hoffen, dass die Kolleginnen und Kollegen bei Bedarf ausreichend Schutz und Unterstützung erhalten.

Große Sorge bereiteten Ihnen die Beschwerdestellen. Warum?

Susanne Stecher: Es gab von Anfang an eine Frage, die sich während des ganzen Prozesses immer stellte. Wie wird eigentlich das Beschwerderecht der Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen gelebt? Schnell stellte sich heraus, dass die nach § 13 AGG vorgeschriebenen innerbetrieblichen Beschwerdestellen kaum bis gar nicht in den Dienststellen bekannt oder zumindest hinterfragungswürdig besetzt sind. Die Beschäftigten haben bei diesen Beschwerdestellen die Möglichkeit, sich bei Diskriminierungen in Zusammenhang mit ihrer

Tätigkeit als auch gegen Dritte zu beschweren. Da das LADG genau die andere Seite spiegelt, hielten wir es für absolut wichtig, den Kolleginnen und Kollegen ihre eigenen rechtlichen Möglichkeiten bekannt zu machen.

Daniela Ortmann: Wir arbeiten derzeit intensiv an der Verhandlung einer RDV zur Einrichtung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen und hoffen, diese zeitnah abschließen zu können. ◀



Mirko Stepan, freier Journalist mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Technik, Groß-Gerau.

CHECKLISTE

Um die offenen Fragen und Unsicherheiten vor Ort abzufangen, hat der Hauptpersonalrat an die Personalräte in den einzelnen Dienststellen 5 Fragen geschickt, die Rückmeldungen gebündelt und ausgewertet und daraus dann einen Aktionsplan entwickelt.

- ▶ Wer/welche Stelle wird in Ihrer Verwaltungsstelle für das Bearbeiten der Ansprüche zuständig sein? Ist diese Stelle technisch, personell und organisatorisch ausreichend ausgerüstet, um innerhalb der kurzen Frist des Zivilprozesses (2 Wochen) auf gerichtlich geltend gemachte Ansprüche zu reagieren?
- ▶ Wer wird in der Dienststelle Ansprechpartner:in für Beschäftigte sein, die mit einem Diskriminierungsvorwurf konfrontiert werden? (Personalräte sind nicht für rechtsverbindliche Beratungen verantwortlich.)
- ▶ Welches Verhalten empfehlen Sie den Beschäftigten Ihrer Dienststelle zur Vorbeugung einer ggf. unberechtigten Inanspruchnahme, wenn sie in Ausübung des Dienstes mit einem Diskriminierungsvorwurf konfrontiert werden?
- ▶ Welche Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte planen Sie, um diskriminierendem oder als diskriminierend empfundenem Verhalten vorzubeugen?
- ▶ Wie werden jegliche Regressforderungen in diesem Zusammenhang gegen Beschäftigte ausgeschlossen?

EIN JAHR LADG

Eine erste Bilanz

Ein Jahr nach dem Inkrafttreten des LADG zieht zumindest die Berliner Senatsverwaltung eine positive Zwischenbilanz. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 21.6.2020 hat die LADG-Ombudsstelle etwas mehr als 300 Diskriminierungsfälle verzeichnet. Nach Angaben eines Sprechers der Senatsverwaltung konnten bislang alle gemeldeten Fälle gütlich beigelegt werden.

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2021

Der Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin gehört zu den Nominierten für den »Deutschen Personalräte-Preis 2021« mit der »Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)«.