

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
IV A 5/ IV A 8

Berlin, den 07.03.24
9013 3475
Friederike.Talbot@senjustv.berlin.de
Charlotte.Fall@senjustva.berlin.de

0189 B

An
den Vorsitzenden des Hauptausschusses
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin
über
Senatskanzlei - G Sen -

Folgebericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung

Rote Nummern:

Vorgang: Sitzung des Hauptausschusses vom 17. Februar 2021

Der Hauptausschuss hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„Die Fraktion GRÜNE hat die folgenden Fragen m.d.B. um schriftliche Beantwortung eingereicht:

Die für Vielfalt und Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wird gebeten, zur Sitzung des Hauptausschusses am 8. September 2021 einen Folgebericht vorzulegen, der nachfolgende Fragen im Sinne eines Monitorings zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung umfasst. Dem Hauptausschuss ist sodann zum Ende jedes 1. Quartals eines Jahres entsprechend zum Vorjahreszeitraum zu berichten.

1. Anzahl und Umfang der Fort- und Weiterbildungen zum LADG und AGG in der Berliner Verwaltung,
2. Anzahl der Beschwerden und Anzahl der abgeschlossenen Verfahren (sowohl Verwaltungs- als auch Gerichtsverfahren) nach dem LADG und AGG,
3. Gegenstand der Beschwerden und geltend gemachte Diskriminierungsgründe nach Maßgabe von § 12 Abs. 1 der Rahmendienstvereinbarung zum LADG und dem AGG,

4. Folgen der Beschwerden oder getroffene Folgemaßnahmen aufgrund der Beschwerden nach dem LADG und AGG (z. B. Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen, personelle Maßnahmen, Anstoßen struktureller Veränderungen in den Aufbau- und Ablauforganisationen über Gerichtsverfahren bis hin zu Schadensersatz und Entschädigungsleistungen).“

Der Beschlusslage entsprechend und im Sinne eines fortlaufenden Monitorings der Umsetzungsprozesse des LADG und des AGG in der Berliner Verwaltung setzt die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung den Bericht auch mit Blick auf die Berichtspflichten aus den Rahmendienstvereinbarungen zum AGG und zum LADG¹ nunmehr fort.

Es wird – wie im o. g. Berichtsauftrag des Hauptausschusses vorgesehen – zum Ende des ersten Quartals des Jahres ein Gesamtbericht über das vorangegangene Kalenderjahr vorgelegt.

Beschlussvorschlag:

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

Hierzu wird berichtet:

Seitens der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung wurden die dem Geltungsbereich nach § 3 Absatz 1 und 2 des Landesantidiskriminierungsgesetzes unterfallenden **öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung** erneut gebeten, über **Erfahrungen mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2023** zu berichten. Insgesamt haben über **170 Einrichtungen** (Haupt- und Bezirksverwaltungen, einschließlich der nachgeordneten Einrichtungen, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, oberste Landesbehörden und die für das Land Berlin zuständigen Gerichte und Staatsanwaltschaften² sowie juristische Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlins³) zugeliefert.

¹ Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 03.12.2020 und Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Absatz 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.09.2021

² Für diese gilt – gemäß § 3 Absatz 1 LADG – das LADG soweit sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

³ Diese unterfallen umfassend dem AGG und haben zusätzlich gemäß § 3 Absatz 2 LADG die entsprechende Anwendung des LADG sicherzustellen bzw. auf diese hinzuwirken.

Der hier vorgelegte Bericht stellt eine Fortführung des vierten dem Hauptausschuss vorgelegten Berichts dar, der das Jahr 2022 umfasste. Gleichlaufend mit dem vorherigen Bericht erfolgte die Abfrage erneut anhand einer einheitlichen Erfassungstabelle.

I. Zusammenfassung

1. Anzahl LADG- und AGG-Beschwerden sowie Gerichtsverfahren

Im Jahr 2023 sind insgesamt 976 Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung eingegangen, davon 813 mit Bezug zum LADG und 154 mit Bezug zum AGG.

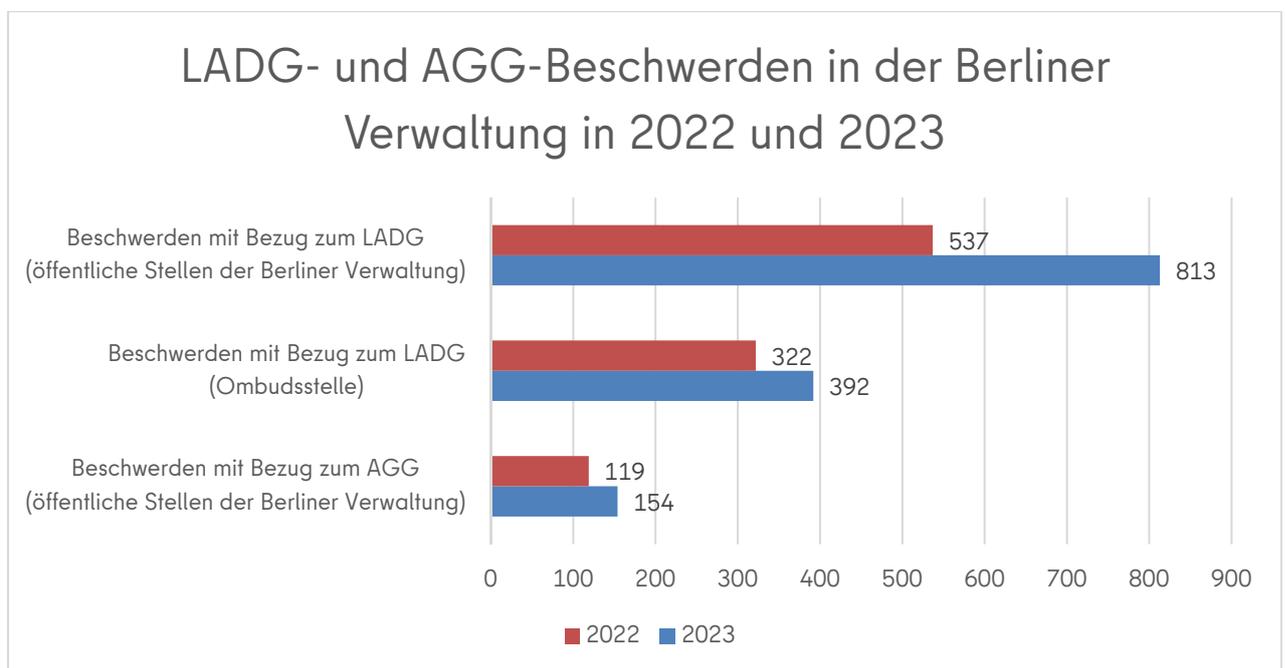
Hinzu kommen außerdem die bei der **LADG-Ombudsstelle** (im Weiteren nur Ombudsstelle) eingegangenen Beschwerden. Die Ombudsstelle unterstützt – gemäß § 14 LADG – Personen, die sich an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem LADG. Sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und unterliegt in Ombudsangelegenheiten keinen Weisungen. Als zentraler Anlaufstelle für Diskriminierungsbeschwerden, die alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin betreffen können, kommt ihr eine besondere Rolle in der Umsetzung des LADG zu. Daher wird das ihr zuzuordnende Fallgeschehen im Folgenden gesondert ausgewiesen. **Im Jahr 2023 sind insgesamt 883 Beschwerden bei der Ombudsstelle eingegangen. Hiervon hatten 392 Beschwerden Bezug zum LADG und 268 zum AGG⁴.** 233 Eingänge bei der Ombudsstelle waren „sonstige Beschwerden“, also Beschwerden, die weder in den Anwendungsbereich des LADG noch den des AGG fallen, weil sie beispielsweise nicht vom LADG oder AGG erfasste Diskriminierungsmerkmale betrafen oder sich auf das Handeln von Bundesbehörden oder von öffentlichen Stellen anderer Bundesländer bezogen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahr 2023 insgesamt 1359 Diskriminierungsbeschwerden mit Bezug zur Berliner Verwaltung bei den einzelnen öffentlichen Stellen und/oder der Ombudsstelle eingegangen sind. Davon haben 1205 einen Bezug zum LADG und 154 zum AGG (siehe Grafik 1).

⁴ Diese, bei der Ombudsstelle eingegangenen, AGG-Beschwerden beziehen sich auf ganz unterschiedliche Lebensbereiche: von Alltags- und Massengeschäften bei/unter Privaten über AGG-Fälle in anderen Bundesländern bis hin zu Beschwerden mit Bezug zu Beschäftigungsverhältnissen. Nur vereinzelt fallen darunter auch Beschwerden im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen (inklusive Bewerbungsverfahren) in der Berliner Verwaltung oder im Rahmen von Zivilrechtsverkehr von Beteiligungsunternehmen des Landes Berlins.

Es ist wichtig anzumerken, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass unter den übermittelten Falldaten zu den Beschwerden einzelne Fälle doppelt erfasst wurden, weil keine Informationen dazu vorliegen, ob Fälle, die von der Ombudsstelle berichtet wurden, auch von den dort betroffenen Einrichtungen als Beschwerde erfasst wurden. Von Diskriminierung betroffene Personen können sich mit ihrer Beschwerde entweder an die Ombudsstelle wenden oder an die Dienststelle, in der sie die Diskriminierung erfahren haben, oder an beide.

Grafik 1: LADG- und AGG-Beschwerden⁵ in der Berliner Verwaltung in 2022 und 2023



Die Daten zeigen eindrücklich, dass die Anzahl der Diskriminierungsbeschwerden – ob LADG oder AGG – sowohl bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung als auch bei der Ombudsstelle im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr signifikant zugenommen haben. Insbesondere der Anstieg an LADG-Beschwerden zeigt, dass das Gesetz seit seiner Einführung im Sommer 2020 an Bekanntheit gewonnen hat und sich Beschwerdestrukturen weiter etabliert haben. Das weiterhin steigende Beschwerdeaufkommen bei der Ombudsstelle verdeutlicht ihre zentrale und sich stetig verfestigende Bedeutung für den LADG-Umsetzungsprozess.

⁵ Die AGG-Beschwerden, die bei der Ombudsstelle eingingen, sind in dieser Abbildung nicht berücksichtigt, da es sich hier überwiegend nicht um Beschwerden mit Bezug zur Berliner Verwaltung handelt (s.o., Anm. 4). Auch die zusätzlichen 233 „sonstigen Beschwerden“ (weder unter AGG noch LADG fallende Beschwerden), die die Ombudsstelle registrierte, sind hier nicht zu berücksichtigen.

Zusätzlich zu der übermittelten Anzahl an Beschwerden meldeten auch zwei öffentliche Stellen insgesamt vier **Gerichtsverfahren mit Bezug zum LADG** im Berichtszeitraum. Alle vier waren bereits im Vorjahr anhängig, zwei davon wurden im Berichtszeitraum abgeschlossen.

14 unterschiedliche öffentliche Stellen meldeten für den Berichtszeitraum **Gerichtsverfahren mit Bezug zum AGG**. Insgesamt handelte es sich um 27 Gerichtsverfahren, von denen sechs bereits im Vorjahr anhängig waren. 12 sind inzwischen abgeschlossen (weitere Informationen siehe unter III.).

2. Diskriminierungsmerkmale

Die öffentlichen Stellen wurden gebeten, die in den Beschwerden genannten Diskriminierungsmerkmale⁶, soweit erfasst, aufzuschlüsseln. Da mehrere Diskriminierungsdimensionen zugleich wirken können (mehrdimensionale bzw. intersektionale Diskriminierung), treten Mehrfachnennungen auf.

2.1. Diskriminierungsmerkmale bei Beschwerden mit Bezug zum LADG

Sowohl bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung als auch bei der Ombudsstelle bezogen sich die Beschwerden mit Bezug zum LADG - genau wie im Jahr 2022 - am häufigsten auf die **Diskriminierungsmerkmale** „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“ und „Behinderung/chronische Erkrankung“ (siehe Grafiken 2 und 3).

2.1.1. Diskriminierungsmerkmale bei Beschwerden mit Bezug zum LADG, die von den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung erfasst wurden

Bei den öffentlichen Stellen wurden 292 Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibung bzw. ethnischer Herkunft gemeldet, 158 Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, 80 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie 19 aufgrund der geschlechtlichen Identität, 62 Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, 30 Diskriminierungen aufgrund der Sprache, 21 Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters, 20 aufgrund der sexuellen Identität, 19 aufgrund der Religion, 15 aufgrund der Weltanschauung und 5 aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung.

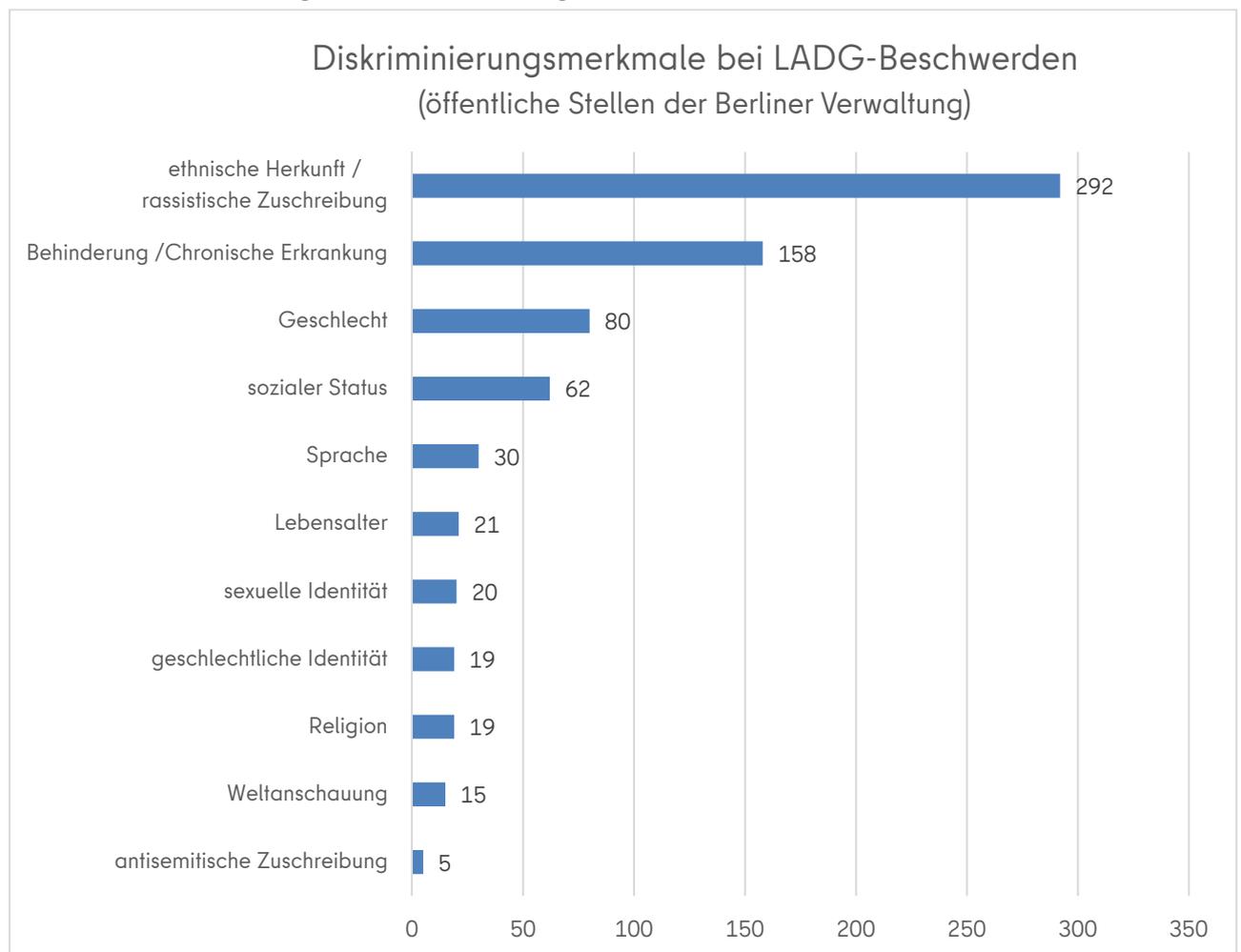
Außerdem wurden vereinzelt Beschwerden gemeldet, die seitens der öffentlichen Stellen nicht unter die Merkmale nach dem LADG, sondern unter „andere Merkmale“ gefasst

⁶ Im Folgenden werden die Merkmale „rassistische Zuschreibung“ und „ethnische Herkunft“ sowie „chronische Erkrankung“ und „Behinderung“ jeweils zusammen dargestellt.

wurden. Hier sind beispielsweise Pflege-/Sorgearbeit, Familienstand sowie nicht-chronische Erkrankungen zu nennen.

Bei über 130 Beschwerden konnte seitens der öffentlichen Stellen kein konkretes Diskriminierungsmerkmal zugeordnet werden.

Grafik 2: LADG-Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung: Verteilung der Diskriminierungsmerkmale



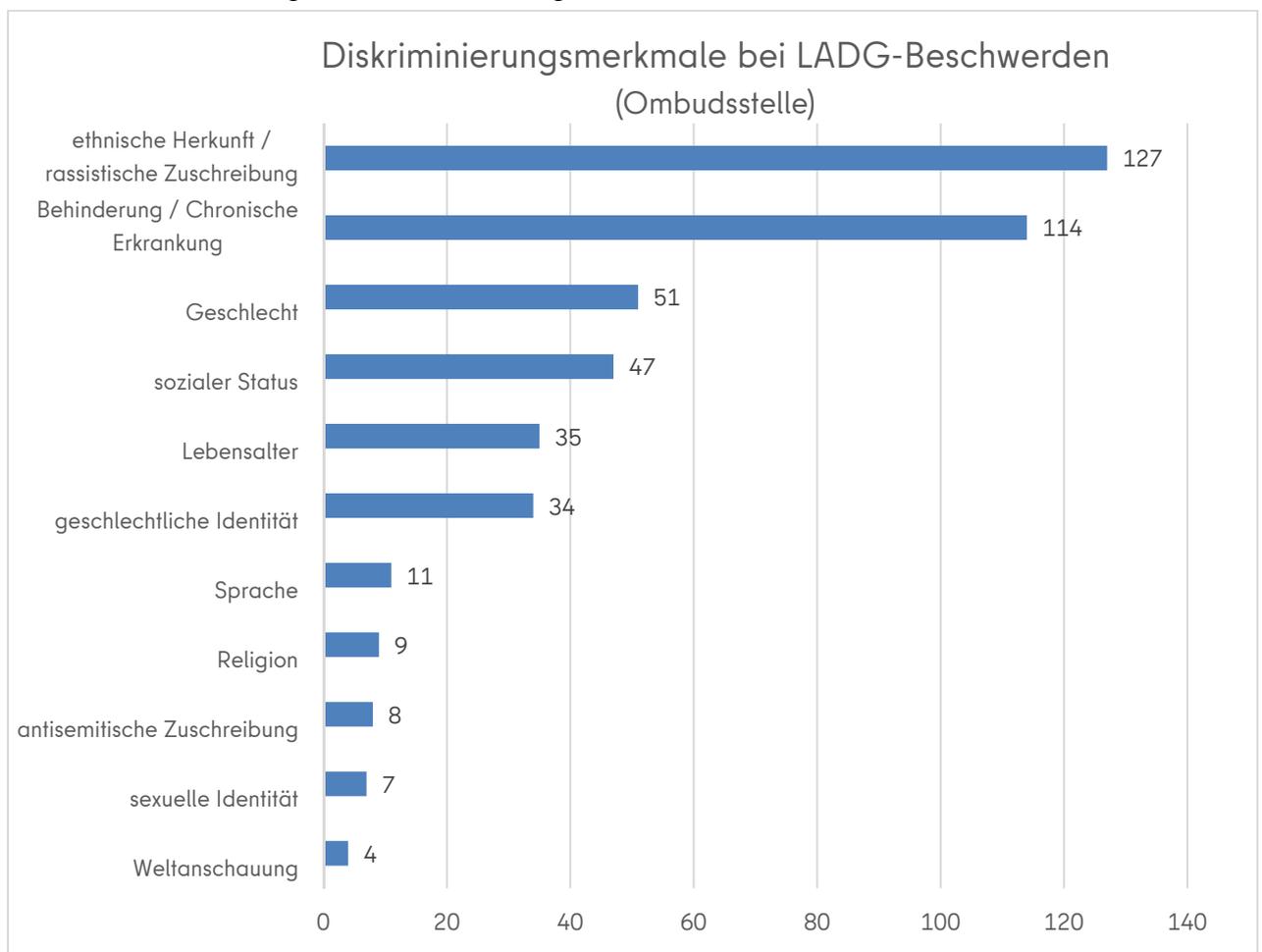
2.1.2. Diskriminierungsmerkmale bei den von der Ombudsstelle erfassten Beschwerden mit Bezug zum LADG

Die Verteilung der Diskriminierungsmerkmale bei den Beschwerden mit LADG-Bezug, die bei der Ombudsstelle eingegangen sind, stellt sich ähnlich dar. So wurden 127 Diskriminierungen wegen rassistischer Zuschreibung bzw. ethnischer Herkunft gemeldet, 114 Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Außerdem 51 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und 34 aufgrund der geschlechtlichen Identität, 47 Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, 35 Diskriminierungen

aufgrund des Lebensalters, 11 Diskriminierungen aufgrund der Sprache, 9 Diskriminierungen aufgrund der Religion, 8 Diskriminierungen aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung, 7 Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität und 4 aufgrund der Weltanschauung.

Ebenso erreichten die Ombudsstelle Beschwerden, die sich auf Diskriminierungsgründe bezogen, die nicht von § 2 LADG erfasst werden, z. B. Staatsangehörigkeit, Familienstand, äußeres Erscheinungsbild oder Aufenthaltsstatus. Eine statistische Erfassung erfolgte hier nicht.

Grafik 3: LADG-Beschwerden bei der Ombudsstelle:
Verteilung der Diskriminierungsmerkmale



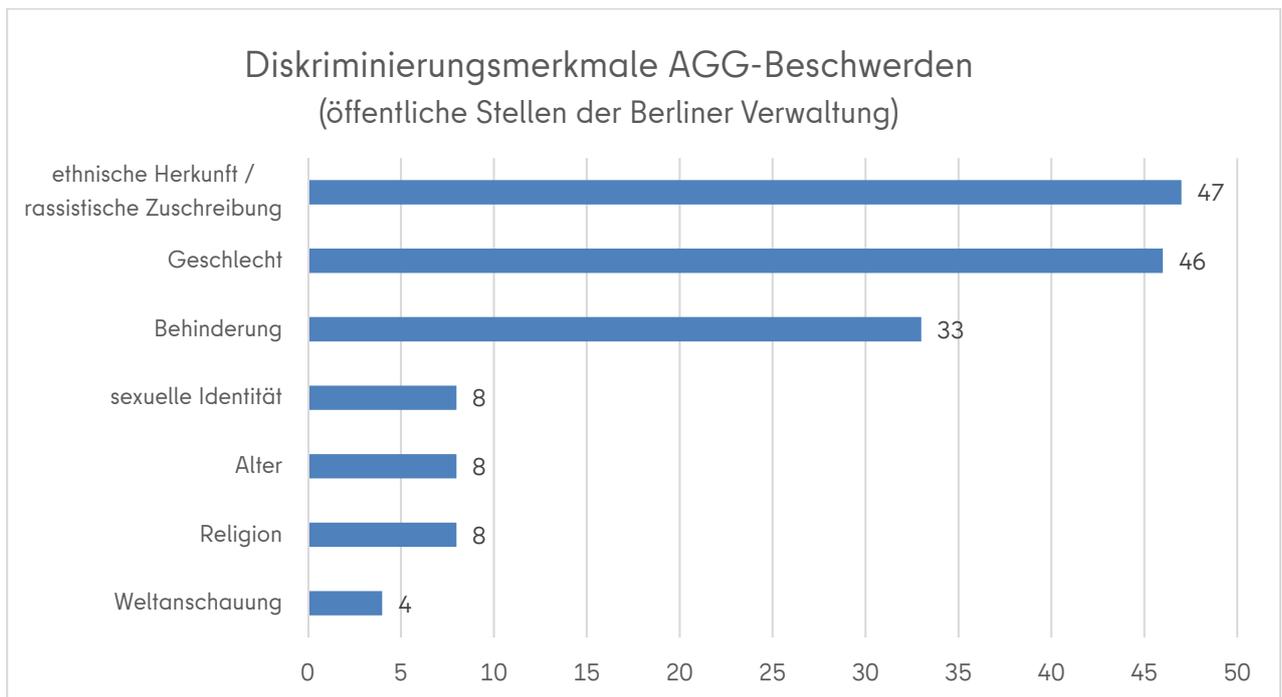
2.2. Diskriminierungsmerkmale bei Beschwerden mit AGG-Bezug

Genau wie im letzten Bericht stehen bei den Beschwerden mit AGG-Bezug auch im Jahr 2023 die Merkmale „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“, „Behinderung“ sowie „Geschlecht“ im Vordergrund (siehe Grafik 4 und Grafik 6).

2.2.1. Diskriminierungsmerkmale bei AGG-Beschwerden, die von den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung erfasst wurden

Bei den AGG-Beschwerden mit Bezug zum Beschäftigungsverhältnis (einschließlich Bewerbungsverfahren) innerhalb der Berliner Verwaltung, bzw. - im Falle von Beteiligungsunternehmen - auch mit Bezug zum Zivilrechtsverkehr, waren ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Behinderung und Geschlecht die drei am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale. Konkret wurde 47-mal rassistische Zuschreibung bzw. ethnische Herkunft, 46-mal Geschlecht, 33-mal Behinderung, und jeweils 8-mal sexuelle Identität, Alter und Religion sowie 4-mal Weltanschauung genannt. Außerdem haben die zuliefernden öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung eine Reihe von Beschwerden gemeldet, die nicht unter die Merkmale nach dem AGG, sondern unter „andere Merkmale“ gefasst wurden. Hier sind beispielsweise Pflege- und Sorgearbeit, bzw. Elternschaft, sozialer Status, chronische Erkrankung oder geschlechtliche Identität zu nennen.

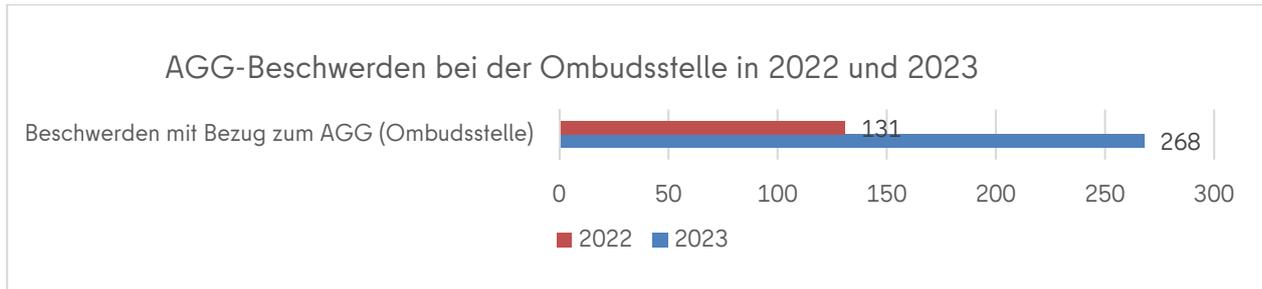
Grafik 4: AGG-Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung: Verteilung Diskriminierungsmerkmale



2.2.2. Diskriminierungsmerkmale bei den von der Ombudsstelle erfassten Beschwerden mit Bezug zum AGG

Die Zahl der AGG-Beschwerden, die bei der Ombudsstelle im Jahr 2023 eingingen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt.

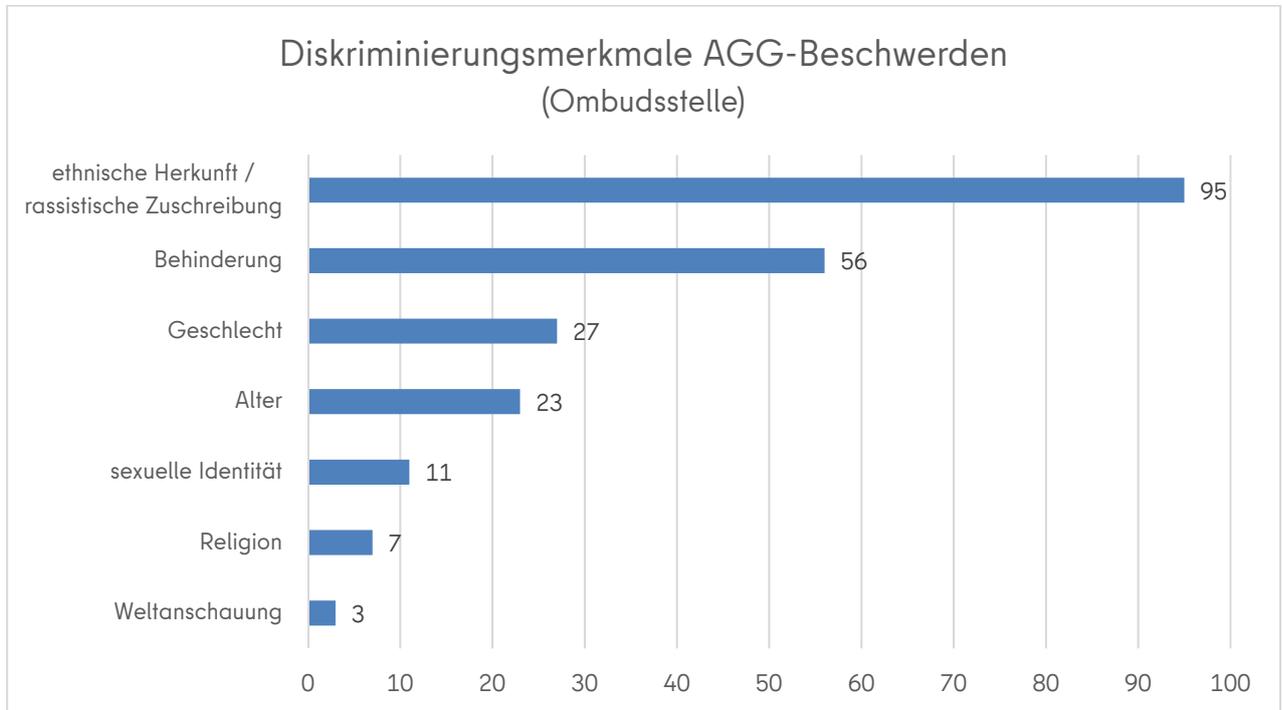
Grafik 5: AGG-Beschwerden bei der Ombudsstelle in 2022 und 2023



Wie oben erläutert, beziehen sich die AGG-Beschwerden, die bei der Ombudsstelle eingingen, auf ganz unterschiedliche Lebensbereiche, überwiegend ohne Bezug zur Berliner Verwaltung. Entsprechend wird von der Ombudsstelle an staatliche und zivilgesellschaftliche Fachberatungsstellen auf Bundes- und Landesebene verwiesen. Im Zuge dieser gesetzgeberisch intendierten Verweisberatung werden bei der Ombudsstelle trotzdem seit 2023 erstmalig Daten zu den Diskriminierungsmerkmalen nach dem AGG erfasst.

Wie bei den AGG-Beschwerden in der Berliner Verwaltung sind auch hier ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Behinderung und Geschlecht die drei am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale, wobei das Merkmal Behinderung häufiger genannt wurde als Geschlecht. Konkret sind 95 Beschwerden aufgrund ethnischer Herkunft bzw. rassistischer Zuschreibung eingegangen, 56 Beschwerden zum Merkmal Behinderung, 27 aufgrund von Geschlecht, 23 aufgrund des Alters, 11 aufgrund der sexuellen Identität, 7 mit dem Merkmal Religion und 3 mit dem Merkmal Weltanschauung. Daneben wurden auch 59 Beschwerden mit „anderen (nicht im AGG genannten) Merkmalen“ erfasst. Hier sind insbesondere sozialer Status, geschlechtliche Identität, chronische Erkrankung, antisemitische Zuschreibung sowie Sprache zu nennen.

Grafik AGG-Beschwerden bei der Ombudsstelle: Verteilung
6: Diskriminierungsmerkmale



3. Folgemaßnahmen

In der Beschwerdebearbeitung in den öffentlichen Stellen wurden zumeist verwaltungsinterne Beschwerdestellen oder andere Stellen (wie Personalrat, Frauen-Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenvertretung, Antidiskriminierungsbeauftragte o. ä. sowie Führungskräfte, etc.) einbezogen. Wenn die öffentlichen Stellen in der Beschwerdebearbeitung eine Diskriminierung feststellen konnten, wurden häufig - abhängig vom Sachverhalt - **Maßnahmen auf individueller sowie auf struktureller Ebene** genannt. Vereinzelt gaben öffentliche Stellen an, auch Folgemaßnahmen getroffen zu haben, wenn sie die Beschwerdebearbeitung nicht abschließen oder in dem konkreten Fall keine Diskriminierungen feststellen konnten.

Die öffentlichen Stellen nannten eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen, die infolge von Diskriminierungsbeschwerden getroffen wurden. Auch wenn keine standardisierte statistische Auswertung der Folgemaßnahmen möglich ist, lässt sich zusammenfassen, dass als häufigste personelle Maßnahme das Führen von Gesprächen (der Vorgesetzten) mit den die Beschwerde betreffenden Personen (manchmal unter Einbeziehung der Beschwerdestelle sowie ggf. weiterer Stellen) genannt wurde. Dabei handelte es sich teilweise um Sensibilisierungsgespräche, aber auch um formelle Personalgespräche.

Außerdem wurde berichtet, dass Belehrungen, Missbilligungen sowie bisweilen auch Abmahnungen ausgesprochen wurden. In Einzelfällen ist es auch zu Freistellungen, fristlosen Kündigungen oder Hausverboten gekommen. Des Weiteren wurden Mitarbeitende in Folge von Beschwerden mit anderen Aufgaben betraut, umgesetzt oder auch räumlich getrennt. Ebenso wurden mehrfach gezielte Fort- und Weiterbildungen für Einzelpersonen als personelle Folgemaßnahme genannt. In manchen Fällen berichteten die öffentlichen Stellen, dass Entschuldigungen gegenüber den von Diskriminierung betroffenen Personen ausgesprochen wurden. Über solche personellen Einzelmaßnahmen hinaus wurden auch strukturelle Maßnahme infolge von Diskriminierungsbeschwerden getroffen. Diese sind von besonderer Bedeutung, da sie sich nicht nur im Einzelfall auswirken, sondern potentiell auf eine Vielzahl von Fällen. So wurde beispielsweise angegeben, dass strukturelle Veränderungen in Ablauforganisationen umgesetzt wurden, Änderungen in Hausordnungen vorgenommen, Umgangsregeln organisationsintern angepasst oder die hausinterne Kommunikation verbessert wurde. Außerdem wurde mehrfach angegeben, dass Teamworkshops und Sensibilisierungsmaßnahmen für ganze Organisationseinheiten durchgeführt wurden, um ähnliche Vorkommnisse in Zukunft zu vermeiden. Vereinzelt wird von öffentlichen Stellen auch (externe) Beratung zum Abbau von struktureller Diskriminierung in Anspruch genommen.

Die Ombudsstelle berichtete zudem, dass sie im Jahr 2023 von folgenden in § 14 Abs. 2, 3 und 4 LADG eingeräumten Rechten umfassend Gebrauch machte: Auskunftserteilung, Abgaben von Stellungnahmen, Akteneinsicht, Schlichtungsvorschläge, Handlungsempfehlungen und Beanstandungen.

4. Fortbildungen zum LADG, zum AGG und zu Diversity

Aus den Zulieferungen der öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung geht hervor, dass **im Jahr 2023 deutlich mehr Fortbildungsangebote wahrgenommen wurden als im Vorjahr⁷**: so haben im Berichtszeitraum insgesamt rund 5.600 Beschäftigte an **Fort-und Weiterbildungen zum LADG** teilgenommen, darunter mindestens 1.600 Führungskräfte. Über 10.000 Beschäftigte haben in 2023 an **Fort-und Weiterbildungen zum AGG** teilgenommen, darunter ca. 1.800 Führungskräfte. Rund 5.700 Beschäftigte haben an **Diversity-Trainings** teilgenommen, darunter ca. 1.120 Führungskräfte⁸. Speziell bei den

⁷ Die Teilnahme-Daten zu den Fortbildungen können aufgrund der vorliegenden Zulieferungen nur pauschal beschrieben werden, zeigen aber die Tendenzen klar auf.

⁸ Es ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten bzw. Führungskräften häufig an Fortbildungen teilgenommen haben, die unterschiedliche antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen, also sowohl LADG als

Beteiligungsunternehmen, im Schulbereich sowie bei Polizei und Feuerwehr haben besonders viele Mitarbeitende entsprechende Fortbildungen absolviert.

Außerdem haben sich 927 Führungskräfte der Berliner Verwaltung in 2023 bei der eVAK für das Angebot des **E-Learnings zu LADG** angemeldet. Dieses steht zusätzlich auch online (unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/e-Learning/>) für alle Interessierten zum Selbststudium zur Verfügung.

Bemerkenswert ist außerdem, dass die öffentlichen Stellenangaben, insgesamt über 700 antidiskriminierungsrechtliche Fortbildungen oder Diversity-Trainings als „Inhouse“-Schulungen selbst organisiert zu haben.

II. Kurzsüme

Der nunmehr fünfte Bericht zur Umsetzung des LADG und auch des AGG in der Berliner Verwaltung gibt einen guten Überblick zum Stand der Beschwerden und Fortbildungen. Das Monitoring hat sich grundsätzlich bewährt und lässt nun auch Jahresvergleiche zu. So zeigt sich, dass Diskriminierungsbeschwerden – sowohl bezüglich des AGG als auch des LADG – im Vergleich zum Vorjahr zugenommen haben. Prinzipiell ist ein Anstieg an Beschwerden zu begrüßen, da er davon zeugt, dass sich Menschen ihrer Rechte bewusst sind und auch die entsprechenden Beschwerdestrukturen kennen. Insbesondere mit Blick auf das LADG zeigt der Anstieg, dass das Gesetz weiter an Bekanntheit gewonnen und sich fortwährend etabliert hat.

Bezüglich der Diskriminierungsmerkmale zeichnet sich ein ähnliches Bild wie im Vorbericht ab. Vor allem die Merkmale „rassistische Zuschreibung/ethnische Herkunft“, „chronische Erkrankung/Behinderung“ und „Geschlecht“ stehen im Vordergrund. Wenn die öffentlichen Stellen in der Beschwerdebearbeitung eine Diskriminierung feststellen konnten, wurden diese – das zeigt dieser Bericht – in der Regel sehr konsequent verfolgt und wirksame Maßnahmen auf individueller sowie auf struktureller Ebene ergriffen.

Auffällig aber ist, dass abermals eine Anzahl an Diskriminierungsbeschwerden mitgeteilt wurde, die weder unter das AGG noch das LADG fielen. Insbesondere gingen bei der Ombudsstelle eine Reihe an Diskriminierungsbeschwerden gegen Bundesbehörden und gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern, wie Jobcenter und Bundespolizei, sowie Beschwerden, die das öffentliche Handeln in anderen Bundesländern betrafen, ein. Hier zeigen sich aufgrund des Fehlens weiterer Länder-Antidiskriminierungsgesetze sowie auch

auch AGG, sowie Diversity-Training beinhalteten. Daher sind die genannten Zahlen nicht additiv zu interpretieren, sondern zeigen nur an, wie viele Mitarbeitende der Berliner Verwaltung zu je welchen Inhalten im Berichtsjahr geschult wurden.

eines Bundesantidiskriminierungsgesetzes, das das Handeln von Bundesbehörden umfassen würde, weiterhin deutliche Rechtsschutzlücken.

Hinsichtlich der antidiskriminierungsrechtlichen Fort- und Weiterbildungen und Diversity-Schulungen kann festgehalten werden, dass auch über 3 Jahre nach dem Inkrafttreten des LADG das Interesse an Informations- und Fortbildungsangeboten zum Gesetz nicht abgeebbt ist und viele Mitarbeitende der Berliner Verwaltung entsprechende Angebote besuchen. Hierbei ist auch darauf zu verweisen, dass - gemäß § 11 Absatz 4 LADG - der Erwerb von sowie die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz (einschließlich antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen) für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden soll und insbesondere für Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend ist. Ein gutes Signal ist vor allem die große Anzahl an eigenorganisierten („inhouse“) Veranstaltungen. Sie zeugen von Motivation und Eigeninitiative der Behörden und Dienststellen im Bereich des Diskriminierungsschutzes.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der vorherigen Berichte ist festzuhalten, dass die Ombudsstelle weiterhin einen besonderen Beitrag zur Umsetzung des LADG - und vor allem zur konkreten Unterstützung von Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem Gesetz - leistet. Die Daten verdeutlichen, dass sich die Ombudsstelle weiter als zentrale Stelle des Landes Berlin für Diskriminierungsbeschwerden etabliert hat.

III. Im Einzelnen wurde von den öffentlichen Stellen wie folgt berichtet:

1. Hauptverwaltung

(1) Senatskanzlei

Ressortbericht:

Fortbildungen: Die Senatskanzlei berichtete, dass im Berichtszeitraum 25 Beschäftigte, davon 13 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen haben. Eine Fortbildung wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Für das **IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ)** wurde Fehlanzeige gemeldet.

(2) Senatsverwaltung für Inneres und Sport

a. Ressortbericht:

Fortbildungen: Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport berichtete, dass im Berichtszeitraum 20 Beschäftigte, davon 4 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen haben

Zum AGG haben 18 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung teilgenommen.

Darüber hinaus haben zwei Beschäftigte und vier Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht betraf. Eine Diskriminierung im Sinne des LADG konnte nicht festgestellt werden.

Es gingen zwei Beschwerden zum AGG im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren ein, eine betraf das Merkmal Behinderung, die andere sowohl die ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung als auch das Merkmal Behinderung. In beiden Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden.

Im Berichtszeitraum war eine Klage zum AGG wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Schwerbehinderung am Arbeitsgericht anhängig. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

b. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport berichtete zudem für ihr **nachgeordnete Einrichtungen** Folgendes:

Polizei Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 2255 Beschäftigte, davon 803 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. 1127

Nachwuchskräfte wurden im Rahmen der Ausbildung zum LADG geschult.

2470 Beschäftigte, davon 803 Führungskräfte, haben sich zum AGG fortbilden lassen. Zusätzlich wurden 980 Nachwuchskräfte im Rahmen der Ausbildung zum AGG geschult. 2174 Beschäftigte, davon 90 Führungskräfte, nahmen an Diversity-Trainings teil.

Beschwerden:

LADG: Im Berichtszeitraum gingen 30 Beschwerden zum LADG ein, die Bearbeitung von 28 Beschwerden war zum Ende des Berichtszeitraums bereits abgeschlossen. Bei sieben Beschwerden konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In zwei Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt, in 19 Verfahren konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden.

Die Beschwerden betrafen in 25 Fällen die ethnische Herkunft oder eine rassistische Zuschreibung, in fünf Fällen den sozialen Status, in je drei Fällen die Sprache, das Lebensalter, die sexuelle Identität, das Geschlecht, eine Behinderung und in einem Fall eine chronische Erkrankung.

Die Beschwerdeverfahren, bei denen das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde, betrafen in einem Fall das Merkmal Behinderung und in dem anderen Fall die Merkmale Behinderung sowie chronische Erkrankung. Als Folge der Beschwerden wurde eine Entschuldigung ausgesprochen.

Im Berichtszeitraum waren zwei Klagen zum LADG anhängig, die auch schon im Vorjahr anhängig waren. Ein Klageverfahren betrifft eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der geltend gemachte Anspruch wurde teilweise anerkannt. Das andere Klageverfahren betrifft eine Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung, bislang wurde nur über den Prozesskostenhilfeantrag entschieden.

AGG: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum AGG ein. Bei einer Beschwerde handelte es sich um sexuelle Belästigung, in einer Beschwerde konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden und eine Beschwerde konnte nicht aufgeklärt werden. In den letzteren beiden Beschwerden ging es einmal um das Merkmal Behinderung und einmal um eine geltend gemachte Diskriminierung aufgrund der Arbeitsbedingungen.

Die Beschwerden betrafen in einem Fall eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte und in einem Fall eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis).

In die Beschwerdebearbeitung wurde die Konfliktkommission eingebunden. Folgen der Beschwerden waren die Versetzung des Täters, ein neues

Aufgabengebiet für das Opfer (auf eigenen Wunsch) sowie die Abgabe an den Bürger- und Polizeibeauftragte des Landes Berlin.

Im Berichtszeitraum waren außerdem drei Gerichtsverfahren zum AGG anhängig, von denen zwei arbeitsgerichtliche Verfahren durch Abschluss eines Vergleichs abgeschlossen wurden. In einem Fall, in dem eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität geltend gemacht wurde, erfolgte eine Zahlung von 11.785,84 Euro. In dem anderen Fall, in dem eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geltend gemacht wurde, wurden 4.000,00 Euro gezahlt. Ein Verfahren vor dem Verwaltungsgericht betreffend eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist noch nicht abgeschlossen.

Berliner Feuerwehr:

Fortbildungen: 269 Dienstkräfte, davon 54 Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum LADG und AGG sowie an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG mit dem Diskriminierungsmerkmal Behinderung ein. In Folge wurde der Sachverhalt auf Mitnahme eines Assistenzhundes im Rettungswagen geprüft.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen drei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und AGG teil.

Beschwerden: Keine.

Berliner Bäderbetriebe:

Fortbildungen: Es haben 13 Beschäftigte an Fortbildungen zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Die Beschwerdebearbeitung ist abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Die Beschwerde betraf eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund einer Behinderung. In die Beschwerdebearbeitung erfolgte eine Sachaufklärung mit den internen Fachabteilungen und die interne Beschwerdestelle wurde einbezogen.

Landesamt für Einwanderung (LEA):

Fortbildungen: Vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Ein Beschäftigte nahm an einer Fortbildung zum AGG teil. 26 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Diskriminierungsbeschwerde mit Bezug zum LADG aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung ein. Die Beschwerdebearbeitung ist abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden.

Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde zum AGG erhoben, mit der eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität geltend gemacht wurde. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen, eine Diskriminierung wurde festgestellt. Die Beschwerde betraf eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. Die Folgemaßnahme war ein Gespräch der Führungskraft und der Beauftragten der AGG-Beschwerdestelle mit dem beschuldigten Beschäftigten.

(3) Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz:

a. Ressortbericht

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einer Fortbildungsveranstaltung zum LADG teilgenommen. Zum AGG besuchten zwei Führungskräfte eine Fortbildung. 36 Beschäftigte, davon 17 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz berichtete, dass während des Berichtszeitraums eine Beschwerde zum LADG einging. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung. Das Beschwerdeverfahren wurde gütlich beendet, nachdem Maßnahmen bereits im Zuge der Aufklärung des Sachverhalts erfolgt waren.

Folgemaßnahme war ein klärendes Gespräch mit dem nebenamtlichen Mitglied des GJPA zu dem Diskriminierungsvorwurf im Rahmen der Prüfung mit einer Belehrung.

Im Berichtszeitraum ging außerdem eine Beschwerde zum AGG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund des Geschlechts festgestellt. Die Folge war eine Entschädigungsleistung.

b. Für die **nachgeordneten Einrichtungen** wurde wie folgt berichtet:

Staatsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben acht Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, eine Fortbildung zum LADG wahrgenommen. Sechs Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, nahmen an einer Fortbildung zum AGG teil. Vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Generalstaatsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben je zwei Beschäftigte an einer Fortbildung zum AGG und LADG sowie an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Ein Gerichtsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht aus dem Vorjahr war im Berichtszeitraum noch anhängig. Es wurde ein Vergleich über die Prozesszinsen i. H. v. 95,18 Euro geschlossen, im Übrigen wurde die Berufung zurückgenommen. Es verbleibt bei einer Entschädigung i. H. v. 2.547,60 Euro aufgrund einer Diskriminierung aufgrund einer Schwerbehinderung.

Amtsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Zwei Beschäftigte nahmen an einer Fortbildung zum AGG teil und eine beschäftigte Person an einem Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt für Frauen Berlin

Fortbildungen: Acht Führungskräfte haben an einer LADG-Fortbildung teilgenommen und vier Führungskräfte an einer Fortbildung zum AGG. Fünf Führungskräfte haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Jugendstrafanstalt Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zehn Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Fortbildungsveranstaltungen zum LADG und AGG teilgenommen. 16 Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt Moabit

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben sechs Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG mit den Diskriminierungsmerkmalen Behinderung und chronische Erkrankung ein. Es wurde darüber hinaus eine Diskriminierung aufgrund persönlicher Antipathien geltend gemacht. Die Bearbeitung ist abgeschlossen, es konnte keine Diskriminierung nach dem LADG festgestellt werden.

Justizvollzugsanstalt des offenen Vollzugs

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen vier Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teil. Drei Führungskräfte nahmen an einer AGG-Fortbildung teil. Drei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ist eine Beschwerde zum LADG eingegangen. Die Beschwerde betraf die Diskriminierungsmerkmale Behinderung und sozialen Status. Es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden.

Justizvollzugsanstalt Plötzensee

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahm eine Führungskraft an einer LADG-Fortbildung teil. Drei Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt Tegel

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 29 Beschäftigte, davon 25 Führungskräfte, an einer Fortbildung zum LADG teil. Weiterhin nahmen 14 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an einer Fortbildung zum AGG teil. Sieben Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ist eine Beschwerde zum LADG eingegangen. Die Beschwerde betraf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden.

Im Berichtszeitraum sind außerdem zwei Beschwerden zum AGG eingegangen. In einem Verfahren wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund der ethnischen Herkunft/einer rassistischen Zuschreibung festgestellt. Als Folge wurde eine personelle Maßnahme für die diskriminierende Person eingeleitet. Die zweite Beschwerde betraf das Diskriminierungsmerkmal Alter im Rahmen eines Stellenbesetzungsvorgangs. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Justizvollzugsanstalt Heidering

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Bildungsakademie Justizvollzug

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 12 Beschäftigte an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Soziale Dienste der Justiz, Gerichts- und Bewährungshilfe

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen drei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und zum AGG teil. Weiterhin nahmen 22 Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

(4) Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahm eine beschäftigte Person an Fortbildungen zu AGG und LADG teil. Zusätzlich haben acht Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte ein Diversity-Training absolviert.

Beschwerden: Keine.

(5) Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt:

a. Ressortbericht

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 13 Beschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen zum AGG teil. Darüber hinaus nahmen 39 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, an Diversity-Trainings teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum AGG betreffend Diskriminierungen durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte ein. Die Beschwerden betrafen das Diskriminierungsmerkmal Behinderung und Geschlecht. Die Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen und es konnte in beiden Fällen keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Trotzdem wurde in Folge einer der Beschwerden vorgeschlagen, ein Sensibilisierungsgespräch durchzuführen, um in der Kommunikation entstandene Missverständnisse aufzuklären.

Zum AGG war ein bereits im Vorjahr anhängiges Gerichtsverfahren wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch weiterhin anhängig. Der Verfahrensausgang ist noch offen.

- b. Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt berichtete zudem für ihr **nachgeordnete Einrichtungen** Folgendes:

Deutsches Theater Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer Fortbildung zum LADG und AGG teil.

Beschwerden: Keine.

Volksbühne Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 26 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG, zum AGG sowie an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte festgestellt. In der Beschwerdebearbeitung wurde die betriebsinterne Beschwerdestelle einbezogen und als Folge wurden personelle Maßnahmen eingeleitet.

Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin:

Fortbildungen: Eine beschäftigte Person nahm an einer Fortbildung zum LADG teil. 14 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum AGG teil und 16 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 13 Beschwerden mit Bezug zum LADG ein, deren Bearbeitung bereits abgeschlossen ist. In vier Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden.

In neun Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Diese betrafen je zweimal die Merkmale ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Behinderung sowie Sprache und je einmal Lebensalter sowie sexuelle und geschlechtliche Identität. Folgemaßnahmen der Beschwerden waren die Annahme von Anregungen zu programmatischen/inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, mit dem eigenem Personal sowie Personal des Sicherheitsdienstleisters und ein Schulungsangebot für Mitarbeitende zu "Diversität und Antidiskriminierung".

Stiftung Oper in Berlin:

Fortbildungen: Es haben im Berichtszeitraum 74 Beschäftigte, davon 66 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 128 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Zum AGG wurde von zwei Beschwerden berichtet, deren Bearbeitung bereits abgeschlossen ist. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG konnte in beiden Fällen nicht festgestellt werden. In einem Fall wurde der Sachverhalt aufgeklärt und die Beschwerde blieb auf Wunsch der beschwerdeführenden Person ein anonymisierter Hinweis. Als Diskriminierungsmerkmal wurde „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“ genannt. Als Folgemaßnahme wurde die Leitung über den Sachverhalt informiert und die Aufklärung und weitere Sensibilisierung der Abteilung angeregt. In der zweiten Beschwerde ging es um Mobbing. Es wurden externe Mediatoren einbezogen.

Theater an der Parkaue:

Fortbildungen: Vier Beschäftigte nahmen an einer Fortbildung zum LADG teil. Zwei Beschäftigte haben eine Fortbildung zum AGG teilgenommen. 30 Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung:

Fortbildungen: 32 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. 26 Beschäftigte haben an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. 35 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berlinische Galerie:

Fortbildungen: Zum AGG haben 25 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung teilgenommen. 14 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Hebbel-Theater Berlin GmbH:

Fortbildungen: Im Berichtszeitpunkt hat ein Beschäftigter an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Zehn Beschäftigte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 45 Beschäftigte, davon 12 Führungskräfte, an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Berliner Philharmoniker:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat ein Beschäftigter an einer Fortbildung zum LADG und AGG teilgenommen. 13 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Maxim-Gorki-Theater:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer Fortbildung zum AGG teil.

Beschwerden: Keine.

Musicboard Berlin GmbH:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat ein Beschäftigter an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Bröhan-Museum:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 17 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Gedenkstätte Hohenschönhausen:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 30 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Topographie des Terrors:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahm ein Beschäftigter an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berliner Mauer:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 16 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. 14 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ist eine Beschwerde zum AGG eingegangen. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen. Es wurde eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft/einer rassistischen Zuschreibung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte festgestellt. Als Folgemaßnahme führte die Leitung Gespräche mit der beschwerdeführenden Person und der diskriminierenden Person, die protokolliert wurden. Des Weiteren wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- a) Schreiben des Direktors an die Belegschaft der Stiftung mit der eindeutigen Positionierung der SBM, dass die Begründung/Rechtfertigung jeglicher Ungleichbehandlung und Entrechtung von Menschen aufgrund äußerer Zuschreibungen rassistisch ist, gegen das Grundgesetz verstößt und also verfassungsfeindlich ist und entsprechend verfolgt wird.
- b) Entsprechende Anpassung und Nachbesserung des Textes bei Stellenausschreibungen.
- c) Für zukünftige Vorstellungsgespräche wird eine entsprechende „Reflexionsfrage“ zum Thema Rassismus entwickelt und in den Gesprächen jeweils gestellt. Diese muss je nach ausgeschriebener Stelle variieren und der jeweiligen Position angemessen sein.
- d) Entsprechende Nachbesserung des „Mission Statements“ der Stiftung. Danach wird dieses konstitutiver Bestandteil des Arbeitsvertrages. Alle „langjährigen“ wie „neuen“ Arbeitnehmenden müssen zukünftig die Kenntnisnahme des „Mission Statements“ aktiv durch Unterschrift bestätigen.
- e) Die Stiftung wird zukünftig regelmäßig Fortbildungen zur Rassismus-Prävention durchführen (ca. alle 18 Monate). Die Teilnahme daran ist freiwillig.

Stiftung Stadtmuseum:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. 40 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahm eine Führungskraft an einer Fortbildung zum AGG teil. Vier Beschäftigte und zehn Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde zum AGG erhoben. Geltend gemacht wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen. Eine Diskriminierung konnte nicht festgestellt werden.

Kulturraum Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. 13 Beschäftigte haben an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Sieben Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Brücke-Museum

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Landesarchiv Berlin

Fortbildungen: Zwei Führungskräfte haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Neue Synagoge Berlin - Centrum Judaicum

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Konzerthaus Berlin

Fortbildungen: 33 Beschäftigte, davon zehn Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Fünf Beschäftigte, davon eine Führungskraft, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Das Beschwerdeverfahren ist bereits abgeschlossen. Es wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/ die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund der ethnischen Herkunft/rassistischer Zuschreibung festgestellt. In der Beschwerdebearbeitung wurde die verwaltungsinterne Beschwerdestelle einbezogen. Als Folge der Beschwerde wurden Gespräche mit der betroffenen

Person, Vorgesetzten und beteiligten Mitarbeitenden geführt und ein Bereich zu Coaching- und Schulungsmaßnahmen verpflichtet.

(6) Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege:

a. Ressortbericht

Fortbildungen: 30 Beschäftigte, davon 13 Führungskräfte, nahmen im Berichtszeitraum an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG aufgrund einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren ein. Die geltend gemachte Diskriminierung im Sinne des AGG konnte nicht festgestellt werden.

b. Für die nachgeordneten Einrichtungen wurde Folgendes gemeldet:

Hochschule für Musik Hans Eisler Berlin:

Fortbildungen: 11 Beschäftigte, darunter drei Führungskräfte, haben im Berichtszeitraum eine Fortbildungsveranstaltung zum LADG aufgesucht. 22 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Es gingen im Berichtszeitraum drei Beschwerden mit LADG-Bezug ein, die Bearbeitung einer Beschwerde ist bereits abgeschlossen. In einem Fall wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und in einem Fall aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung festgestellt. In einem anderen Fall, der ebenfalls das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung betraf, konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. In die Beschwerdebearbeitung wurden verwaltungsinternen Beschwerdestellen einbezogen. Folgemaßnahmen waren die Durchführung eines formellen Dienstgesprächs, Hausverbot und die Einbeziehung einer externen Beratungsstelle.

Weiterhin gingen im Berichtszeitraum drei Beschwerden mit Bezug zum AGG ein, von denen eine bereits abschließend bearbeitet ist. Die Beschwerden betrafen die Merkmale Geschlecht, Religion und das - im AGG nicht enthaltene - Diskriminierungsmerkmal sozialen Status. Bei der Beschwerde zum Merkmal Geschlecht wurde das Vorliegen einer Diskriminierung festgestellt. Bei einer Beschwerde konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden,

da der Sachverhalt nicht aufklärbar war. Eine Beschwerde wurde zurückgenommen. Alle Beschwerden machten eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte geltend. Als Folge haben in den Fällen, in denen das Beschwerdeverfahren verfolgt wurde, Mediationen stattgefunden.

Freie Universität Berlin:

Fortbildungen: Zum LADG und AGG haben 11 Beschäftigte an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. 100 Beschäftigte haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es acht Beschwerdeverfahren zum LADG, die alle abgeschlossen sind. Es konnte in keinem Fall eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden, da die Sachverhalte nicht aufklärbar waren. Die betroffenen Diskriminierungsmerkmale waren in sechs Fällen ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und in je einem Fall Geschlecht, antisemitische Zuschreibung und Religion.

Weiterhin ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde zum AGG ein. Auch dieses Verfahren ist bereits abgeschlossen. Es wurde eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte geltend gemacht. Die Diskriminierung im Sinne des AGG konnte nicht festgestellt werden, da der Sachverhalt nicht abschließend aufklärbar war.

Humboldt-Universität zu Berlin:

Fortbildungen: Die Humboldt-Universität zu Berlin berichtete, dass 151 Beschäftigte, davon 39 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilnahmen. Insgesamt 65 Beschäftigte, davon 52 Führungskräfte, haben an Fortbildungsveranstaltungen zum AGG teilgenommen. 118 Beschäftigte, darunter 41 Führungskräfte, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Technische Universität Berlin:

Fortbildungen: Es wurde berichtet, dass 145 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilnahmen. Insgesamt 163

Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, haben an Fortbildungsveranstaltungen zum AGG teilgenommen. 44 Beschäftigte, darunter fünf Führungskräfte, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden 12 Beschwerdeverfahren zum LADG eingeleitet, die alle abgeschlossen sind. Bei acht Beschwerden wurde eine Diskriminierung festgestellt. Diese Beschwerden betrafen in sechs Fällen das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht und in je einem Fall ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Religion, Behinderung sowie sexuelle Identität.

Bei vier Beschwerden konnte keine Diskriminierung nach dem LADG festgestellt werden. Als Diskriminierungsgrund wurde hier in zwei Fällen ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, in einem Fall Geschlecht und in einem Fall Sprache geltend gemacht.

In der Beschwerdebearbeitung wurden verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen. Folgen der Beschwerden waren die Einbeziehung von Vorgesetzten und dem Präsidium in ein Gespräch, die Ermahnung einer externen Firma durch die Fachabteilung mit dem Hinweis auf die TUB Richtlinie, die Entfernung eines bedrohlichen Schriftzugs auf der Toilette, die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in die Prüfung des Verfahrens, die Ablehnung der Vergabe eines erneuten Lehrauftrags sowie ein Gespräch zwischen allen Beteiligten. Soweit keine Maßnahmen getroffen wurden, lag dies an der Sorge der Betroffenen vor negativen Konsequenzen.

Zum AGG gingen im Berichtszeitraum 11 Beschwerden ein. Gegenstand der Beschwerden waren in fünf Fällen Diskriminierungen durch den Dienstherrn oder die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte, in fünf Fällen durch Dritte und in einem Fall Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren. Bisher wurden acht Verfahren abgeschlossen.

In fünf Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, drei Fälle konnten nicht aufgeklärt werden und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. In den Fällen, in denen eine Diskriminierung festgestellt wurde, wurde viermal Geschlecht, einmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und einmal Alter als Diskriminierungsmerkmal angegeben. Darüber hinaus wurde in fünf Beschwerden das Merkmal Geschlecht, in je einer Beschwerde ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Behinderung und sexuelle Identität genannt.

In der Beschwerdebearbeitung wurden verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen. Folgen der Beschwerden waren die Einbeziehung von Vorgesetzten und dem Präsidium in ein Gespräch, aufklärende und beratende Maßnahmen sowie die Erstattung einer Strafanzeige. Die Sensibilisierung für Sexismus und Rassismus für ein bestimmtes Team ist außerdem angedacht, aber noch nicht umgesetzt.

Universität der Künste Berlin:

Fortbildungen: Je zehn Beschäftigte nahmen an Fortbildungsveranstaltungen zum LADG und AGG teil. 29 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Zum LADG gingen im Berichtszeitraum 16 Beschwerden ein, sieben Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. Drei Beschwerden konnten nicht aufgeklärt werden. In fünf Beschwerdefällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Diese Fälle betrafen fünfmal das Merkmal Geschlecht, dreimal sexuelle Identität, zweimal sozialen Status und einmal geschlechtliche Identität. Die übrigen Verfahren betrafen zweimal das Merkmal Geschlecht und je einmal sexuelle und geschlechtliche Identität.

Zum AGG gingen im Berichtszeitraum vier Beschwerden ein. Die Verfahren sind abgeschlossen und es wurde in allen Fällen das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt. In zwei Fällen handelte es sich um eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte, in einem Fall durch Dritte und in einem Fall um eine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren.

Im Berichtszeitraum waren zwei Gerichtsverfahren zum AGG anhängig, die bereits abgeschlossen sind.

Kunsthochschule Berlin - Hochschule für Gestaltung:

Fortbildungen: Zum AGG haben im Berichtszeitraum sieben Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. Sieben Beschäftigte, davon eine Führungskraft, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Es wurde eine Diskriminierung aufgrund der Sprache geltend gemacht. Das Beschwerdeverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Mit Bezug zum AGG sind zwei Beschwerden eingegangen. Auch diese Beschwerdeverfahren sind noch nicht abgeschlossen. Die Beschwerden betrafen die Merkmale Geschlecht, Behinderung und rassistische Zuschreibung.

Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen zwei Führungskräfte an einer Fortbildungsveranstaltung zum LADG teil. Je fünf Führungskräfte nahmen an einer Fortbildung zum AGG und an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum LADG ein. In allen Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Drei Beschwerden sind bereits abschließend bearbeitet. Die Beschwerden betrafen in zwei Fällen das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, in je einem Fall ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, geschlechtliche Identität und sozialer Status sowie in zwei Fällen das - im LADG nicht genannte - Diskriminierungsmerkmal der Pflege- und Sorgearbeit. Auf die eingereichten Beschwerden wurden Gespräche mit den beteiligten Personen geführt. Als weitere Folgemaßnahmen haben Sensibilisierungen zu u.a. rassismuskritischer Hochschularbeit stattgefunden und ein zusätzliches Empowerment für Studierende. Im Jahr 2023 haben ergänzend flankierende Veranstaltung zur Informationsvermittlung und zur konkreten Sensibilisierung stattgefunden (Gender Biases in Berufungsverfahren, Workshops mit Diversity Arts Culture, Inklusion in den Theaterkünsten, Vortrag und Diskussion mit Bühnenmütter e.V., Beratung durch die Berliner Polizei zum Thema Stalking).

Alice Salomon Hochschule Berlin:

Fortbildungen: Die Alice-Salomon-Hochschule berichtete, dass eine Führungskraft an einem Diversity-Training teilgenommen hat.

Beschwerden: Keine.

Charité Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 129 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. 133 Beschäftigte haben ein Diversity-Training absolviert.

Beschwerden: Die Charité berichtete über fünf Beschwerden mit Bezug zum AGG. In allen Fällen wurden Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung geltend gemacht. In drei bereits abgeschlossenen Verfahren konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. In zwei dieser Verfahren wurde die Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren geltend gemacht. Im dritten Fall erfolgte eine Einigung durch gerichtlichen Vergleich, der keine Feststellung oder Entschädigung einer Diskriminierung zum Inhalt hatte. Verwaltungsinterne Beschwerdestellen wurden in die Beschwerdebearbeitung einbezogen.

Im Berichtszeitraum waren fünf Klagen anhängig, von denen zwei bereits im Vorjahr anhängig waren. Drei Gerichtsverfahren wurden im Berichtszeitraum abgeschlossen. In zwei Gerichtsverfahren, die beide das Merkmal Behinderung betrafen, wurden Vergleiche geschlossen (Zahlung eines Entschädigungsbetrags i.H.v. 5.000 €; Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes i.H.v. 3.000 €). Im dritten Verfahren wurde die Klage abgewiesen und die Berufung zurückgewiesen, es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Das betroffene Diskriminierungsmerkmal war Geschlecht. In zwei Klagen läuft das Verfahren noch, in einer wurde sich auf ein Güterrichterverfahren geeinigt. Behandelt wird jeweils eine geltend gemachte Diskriminierung aufgrund von Behinderung.

Hochschule für Technik und Wirtschaft:

Fortbildungen: Es wurden acht Diversity-Trainings selbst organisiert. Die Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten wurde nicht übermittelt.

Beschwerden: Keine.

Max Delbrück Center (MDC)

Fortbildungen: Am MDC haben 211 Beschäftigte, davon 23 Führungskräfte an Fortbildungsveranstaltungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein, das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG wurde nicht festgestellt. Mit der Beschwerde wurde eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft/rassistischer Zuschreibung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte geltend gemacht.

Museum für Naturkunde Berlin (MfN)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 16 Beschäftigte, davon zehn Führungskräfte, an einer Fortbildungsveranstaltung zum LADG und AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Berliner Hochschule für Technik

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es im Zusammenhang mit dem LADG 14 Beschwerdeverfahren, wobei ein Fall nicht aufgeklärt werden konnte. Sechs Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. In neun Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Als Diskriminierungsgründe wurden in diesen Fällen neunmal das Merkmal Geschlecht und einmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung angegeben. Darüber hinaus betrafen die weiteren eingegangenen Beschwerden dreimal das Merkmal Geschlecht, zweimal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, zweimal sozialen Status und je einmal Religion und Sprache.

Folgemaßnahmen der Beschwerden waren ein Personalgespräch mit Fachvorgesetzten und/oder Vorgesetzten und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ein Einzelgespräch mit der Führungskraft, eine mündliche Ermahnung, die rechtliche Aufklärung, ein Gespräch mit der betroffenen Person im Fall einer anonymen Verunglimpfung, ein Gespräch mit Dienstleister und Kündigung des Mitarbeitenden, kein Abschluss eines Dienstverhältnisses, die Einschränkung der Nutzbarkeit des Dienstrechners und die Erörterung im Fachbereichsrat.

Im Zusammenhang mit dem AGG gab es im Berichtszeitraum vier Beschwerdeverfahren, wobei drei dieser Verfahren bereits abgeschlossen sind. In einem Verfahren war der Sachverhalt nicht aufklärbar. In einem Fall konnte keine

Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Geltend gemacht wurde die nicht im AGG genannte Diskriminierung aufgrund von Elternschaft und der Status als alleinerziehende Person. In zwei Fällen wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt.

In drei Fällen erfolgte die geltend gemachte Diskriminierung durch Dienstherr/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte und in einem Fall durch Dritte. Als Folgemaßnahmen wurde ein Gespräch mit Vorgesetzten unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und eine mündliche Rüge genannt. In einem Fall wurde der Konflikt durch Versetzung der Mitarbeiterin befriedet.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fortbildungen: Ein Beschäftigter hat eine Fortbildung zum LADG besucht. 42 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Das Verfahren ist abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Geltend gemacht wurde das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht.

Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Für das **Krankenhaus des Maßregelvollzugs Berlin (KMV)** wurde Fehlanzeige gemeldet.

(7) Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie:

- a. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie berichtete für das eigene **Ressort (Ministerialbereich)** inklusive der **Berliner Landeszentrale für politische Bildung (LZfPolB)** und dem **Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB)**:

Fortbildungen: 13 Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum LADG teil. 11 Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, nahmen

an einer Fortbildung zum AGG teil. 36 Beschäftigte, davon 30 Führungskräfte, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Das Verfahren ist abgeschlossen. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war Geschlecht. Seitens der öffentlichen Stelle wurde keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Dennoch wird als Folge der Beschwerde, die eine Verwendung des Begriffes „Schülerausweis“ rügte, eine Überarbeitung der einschlägigen AV hinsichtlich geschlechtsneutraler Formulierungen angestrebt.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie berichtete zum anderen gesammelt für den **Bereich Schule** Folgendes:

Fortbildungen: 430 Beschäftigte, davon 160 Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum LADG teil. 355 Beschäftigte, davon 160 Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum AGG teil. 759 Beschäftigte, davon 164 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zehn Beschwerden zum LADG ein. Neun Beschwerdeverfahren wurden abschließend bearbeitet. In zwei Beschwerdeverfahren konnte keine Diskriminierung festgestellt werden. Die sieben Verfahren, in denen eine Diskriminierung festgestellt wurde, betrafen zweimal eine sexuelle Belästigung, dreimal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und je einmal geschlechtliche Identität, Religion, Geschlecht und antisemitische Zuschreibung.

Als Folgemaßnahmen für die verschiedenen Beschwerden wurden die folgenden Beispiele genannt: Gespräche der Schulleitung mit Opfer und Täter, Einbeziehung der Schul-Sozialarbeit und -psychologie, Einbeziehung des SIBUZ, Umsetzung der Lehrkraft, Ermahnung, Fortbildung im Bereich Antidiskriminierung, Gespräche, Sensibilisierungen in der Behördenstruktur aller Mitarbeitenden und Studententag sowie Einbeziehung der Schulaufsicht, Gespräche mit der Schulleitung, organisatorische Veränderungen bei der Einsatzplanung, Anpassung der Arbeitsgebiete und dienstlichen Aufgaben und die Änderung der Hausordnung der betroffenen Schulen.. Eine Schule, die bereits zuvor einen Schulentwicklungsprozess unter dem Motto "Auf dem Weg zur diskriminierungsfreien Schule" angestoßen hatte, konnte die Fachberatungsstelle OFEK e. V. für ein Coaching des pädagogischen Personals sowie der Schülerinnen und Schüler und eine externe

Beratung gewinnen. Außerdem wurden die schuleigenen Verhaltensregeln überarbeitet und weiterentwickelt.

Zum AGG gingen im Berichtszeitraum drei Beschwerden ein. In allen Beschwerden wurde eine Diskriminierung festgestellt. Zwei Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. In zwei Fällen war das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht betroffen. Die Beschwerden betrafen in zwei Fällen eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte und in einem Fall durch Dritte. Folgemaßnahmen der Beschwerden waren die Einbeziehung SIBUZ, die Einbeziehung des Personalrates, die Einbeziehung der Frauenvertretung, die Einbeziehung der Schulaufsicht, die Stundenplananpassung zur räumlichen Trennung.

(8) Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung:

a. Ressortbericht:

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung meldete für das eigene Ressort:

Fortbildungen: Zum LADG haben zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Zum AGG nahm eine beschäftigte Person an einer Fortbildung teil. 13 Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

- b.** Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung berichtete für die ihr **nachgeordnete Einrichtungen** folgendes:

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo)

Fortbildungen: Es haben 67 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 48 Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)

Fortbildungen: 11 Personen, davon eine Führungskraft, nahmen an Fortbildungen zum LADG teil. Zum AGG haben zwei Personen, inklusive einer Führungskraft, an Fortbildungen teilgenommen. Zwei Beschäftigte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Es gab im Berichtszeitraum vier Beschwerdeverfahren zum AGG, die alle bereits abgeschlossen sind und jeweils Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte betrafen. In zwei Verfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt, in einem Fall aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung und in dem anderen Fall aufgrund von Religion. In einem Beschwerdeverfahren mit dem Diskriminierungsmerkmal Behinderung und in einem mit dem Diskriminierungsmerkmal Alter konnte jeweils keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden.

Als Folge der Beschwerden wurden personelle Maßnahmen (schriftliche Ermahnung, Empfehlung zu Personalgesprächen, Umsetzung, Abmahnung) ergriffen.

Das LAF berichtete außerdem von einem beim Verwaltungsgericht anhängigen Gerichtsverfahren während des Berichtszeitraums. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal ist Schwerbehinderung. Der Verfahrensausgang ist noch offen.

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi)

Fortbildungen: Zum LADG haben sechs Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Zum AGG nahmen fünf Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung teil. Zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (inkl. Arbeitsgericht Berlin)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Führungskräfte an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Es gingen drei Beschwerden mit Bezug zum LADG ein. Zwei Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen, eine Diskriminierung im Sinne des LADG wurde jeweils nicht festgestellt. Eine Beschwerde ist noch nicht abschließend bearbeitet. Die geltend gemachten Diskriminierungsmerkmale sind ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Lebensalter und sozialer Status.

(9) Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben drei Beschäftigte an Fort- und Weiterbildungen zum LADG teilgenommen. Acht Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum AGG teil. 39 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum AGG ein, davon sind drei bereits abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Als Grund wurden unzureichend aufzuklärende Sachverhalte genannt. Die Beschwerden betrafen in drei Fällen das Merkmal Geschlecht und in einem Fall ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung. Unter „andere (nicht im AGG genannte) Diskriminierungsmerkmale“ wurde „chronische Erkrankung“ und „Sucht“ angegeben. In drei Fällen ging es um Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. In der Beschwerdebearbeitung wurde in allen Fällen die AGG-Beschwerdestelle eingeschaltet.

(10) Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe:

a. Ressortbericht:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 32 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teil. 28 Beschäftigte, davon 12 Führungskräfte, nahmen an einer Fortbildung zum AGG und einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe hatte keinerlei Diskriminierungsbeschwerden, berichtete aber über zwei Gerichtsverfahren vor dem Kammergericht Berlin, welche die Geltendmachung

von Ansprüchen aus § 8 Absatz 2 LADG zum Anlass haben. In beiden Verfahren wurde eine Diskriminierung aufgrund chronischer Erkrankung geltend gemacht. In einem Verfahren wurde die Berufung zurückgewiesen und in dem anderen Verfahren wurde die Berufung zurückgenommen.

b. Die der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebenachgeordneten Einrichtungen berichteten Folgendes:

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR):

Fortbildungen: Mehrere 1.000 Beschäftigte wurden im Rahmen der jährlichen Unterweisungen zum LADG fortgebildet. Darüber hinaus wurden 30 Führungskräfte im Rahmen eines Pflichtseminars zum LADG geschult. 23 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum AGG teil. Vier Beschäftigte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Es ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde zum LADG ein, in welcher das Verfahren bereits abgeschlossen ist und eine Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung festgestellt wurde. Als Folge wurde dem Beschäftigten eine strenge Abmahnung erteilt.

Zum AGG gab es sieben Beschwerden, von denen drei im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren und vier aufgrund von Diskriminierungen durch die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte erhoben wurden. Fünf der Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen. In zwei der Fälle wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt. In den übrigen drei Fällen wurde keine Diskriminierung festgestellt. Die Beschwerden betrafen dreimal das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und je einmal Geschlecht, Religion und Behinderung. Als Folgemaßnahmen der Beschwerden wurde angegeben, dass den Beschäftigten strenge Abmahnungen erteilt wurden.

Im Berichtszeitraum war ein Klageverfahren mit Bezug zum AGG anhängig, welches durch Klagerücknahme beendet wurde. Es betraf das Diskriminierungsmerkmal Behinderung.

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 86 Beschäftigte, davon 52 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teil. 130 Beschäftigte, davon 92 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Es gingen 640 Beschwerden zum LADG ein. 621

Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. Eine Diskriminierung konnte dabei in keinem Fall festgestellt werden. Die Prüfung der eingegangenen Beschwerden habe jeweils ergeben, dass die Sachverhalte keine hinreichenden Indizien für benachteiligendes Verhalten in Richtung der Merkmale des LADG bestätigt werden konnten.

Eine Beschwerde erfolgte wegen einer geltend gemachten Diskriminierung aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung, fünf aufgrund der sexuellen Identität, acht aufgrund einer chronischen Erkrankung, neun aufgrund der geschlechtlichen Identität, je 14 aufgrund der Religion und der Weltanschauung, 16 aufgrund des Lebensalters, 19 aufgrund der Sprache, 24 aufgrund des Geschlechts, 48 aufgrund des sozialen Status, 130 aufgrund einer Behinderung, 63 aufgrund der ethnischen Herkunft und 160 aufgrund einer rassistischen Zuschreibung. 130 Fälle konnten nicht näher eingeordnet werden, als Beispiel wurde von der BVG "Vorbeifahrten an Haltestellen" aufgeführt.

Die BVG gab hinsichtlich getroffener Folgemaßnahmen an, dass es – auch wenn keine hinreichenden Indizien für benachteiligendes Verhalten in Richtung der Merkmale des LADG bisher bestätigt werden konnten – innerhalb der BVG speziell geschulte Mitarbeitende gibt, die sich als Anti-Diskriminierungsteam um Anliegen/Vorfälle kümmern, bei der Aufklärung unterstützen und Vorwürfe bezüglich Diskriminierungen aufnehmen und erfassen. Geht dort eine Beschwerde ein, so wird umgehend eine Stellungnahme in der Organisationseinheit angefordert. Personalverantwortliche Führungskräfte setzen sich dann mit den Beteiligten in einem Personalgespräch zusammen und dokumentieren die Sichtweise der vom Vorwurf betroffenen Beschäftigten. Die Führungskraft bewertet die Äußerungen und bezieht dazu in geeigneter Weise Position. Sie leitet ggf. weitere Maßnahmen ein. Das Ergebnis geht als Stellungnahme an das Anti-Diskriminierungsteam zurück und diese informiert die Beschwerdeführenden.

Zum AGG gingen im Berichtszeitraum 12 Beschwerden ein. Als Diskriminierungsgründe wurden je zweimal Geschlecht und Alter, je einmal

sexuelle Identität und viermal rassistische Zuschreibung/ethnische Herkunft sowie dreimal Behinderung genannt. Neun Verfahren sind bereits abgeschlossen. In zwei Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, in beiden Fällen aufgrund des Geschlechts und einmal zudem aufgrund der sexuellen Identität. In einem Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden und in sechs Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. In sieben Fällen ging es um eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte und in einem Fall um eine Diskriminierung durch Dritte. In vier Fällen wurde eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren geltend gemacht.

Als Folgemaßnahme wurden personelle Maßnahmen eingeleitet (Versetzung in eine andere Organisationseinheit) und Gespräche bis hin zu Mediationsangeboten zwischen den Konfliktparteien zur Beilegung des bestehenden Konflikts durchgeführt. Die BVG berichtet zudem, dass sie - unabhängig von konkreten Fällen - u.a. Schulungen zu den Themen Vielfalt, Gleichbehandlung und wertschätzendes Miteinander anbietet, in denen u. a. rechtliche Grundlagen des AGG und LADG vermittelt werden. Diese Schulungen sind für Führungskräfte verpflichtend.

Im Berichtszeitraum waren drei Gerichtsverfahren zum AGG beim Arbeitsgericht anhängig. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war in allen Fällen Behinderung. In einem Verfahren wurde die Klage zurückgenommen. Die anderen beiden Verfahren sind weiter anhängig, eines davon nach Klageabweisung in der Berufungsinstanz.

Handwerkskammer Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 97 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum LADG ein. Drei Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung festgestellt werden. Geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale waren in je zwei Fällen Geschlecht und ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung. Es

wurde die verwaltungsinterne Beschwerdestelle einbezogen und die Frauenvertreterin beteiligt.

Berliner Sparkasse

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Es gab im Berichtszeitraum zwei Beschwerden zum AGG. Die Verfahren sind abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung festgestellt werden. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war in einem Fall ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und in einem Fall Behinderung.

Berliner Wasserbetriebe

Fortbildungen: Es nahmen 18 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teil. 164 Beschäftigte, davon 18 Führungskräfte, nahmen an Diversity-Trainings teil. Im technisch-gewerblichen Bereich wurden vor insgesamt ca. 700 Beschäftigten (davon ca. 30 Führungskräfte) 15-minütige Vorträge (insgesamt 14 Stück) gehalten, in denen antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen (auch LADG und AGG) erwähnt wurden.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es drei Beschwerden zum AGG. Die Verfahren sind bereits abgeschlossen und es wurde in allen Fällen eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte festgestellt. Ein Fall betraf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft/rassistischen Zuschreibung und zwei Fälle Geschlecht. Folgemaßnahmen waren personelle Einzelmaßnahmen, organisatorische Veränderungen sowie Pflichtschulungen zum Thema Diversity.

Außerdem war ein Klageverfahren wegen sexueller Belästigung beim Landesarbeitsgericht anhängig. Dabei wird kein Anspruch aus dem AGG geltend gemacht, das Gerichtsverfahren hat jedoch Bezug zum AGG.

Landesamt für Mess- und Eichwesen (LME)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine

(11) Senatsverwaltung für Finanzen

- a. Die Senatsverwaltung für Finanzen berichtete für den **Ressortbereich (inklusive Landesfinanzservice und ZDL)** Folgendes:

Fortbildungen: Es haben 21 Beschäftigte, davon 19 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, ließen sich zum AGG fortbilden und 21 Beschäftigte, davon 18 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Es ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde zum AGG ein. Das Verfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund des Merkmals Geschlechts festgestellt. Darüber hinaus wurde in der Beschwerde auch das Merkmal sozialer Status geltend gemacht, das nicht vom Merkmalskatalog des AGG umfasst ist. Es erfolgten konkrete Einzelmaßnahmen und die Veränderung der hausweiten Regelungen.

- b. Die Senatsverwaltung für Finanzen berichtete zudem für ihre **nachgeordneten Einrichtungen** Folgendes:

Verwaltungsakademie (VAk):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen neun Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teil. Eine Führungskraft besuchte eine Fortbildung zum AGG. Drei Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Landesverwaltungsamt Berlin (LVvA):

Fortbildungen: Eine beschäftigte Person nahm an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Im Berichtszeitraum war noch ein Gerichtsverfahren zum AGG aus dem Vorjahr mit Bezug zu einer Diskriminierung wegen einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren anhängig. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Staatliche Münze Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Steuerberaterkammer Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Für die **Finanzämter** berichtete die Senatsverwaltung für Finanzen Folgendes:

Finanzamt Charlottenburg:

Fortbildungen: Fünf Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum LADG und AGG teil. Eine Führungskraft absolvierte ein Diversity-Training.

Beschwerden: Es ging eine Beschwerde zum AGG ein. Das Verfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund der Weltanschauung festgestellt. Die Folgen waren personelle Maßnahmen (räumliche Trennung der Beschäftigten) und strukturelle Änderungen (Verbesserung der Kommunikation in der Abteilung, bessere Integration der betroffenen Person, klare Kommunikation der Hierarchien).

Finanzamt Wedding:

Fortbildungen: 13 Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Schöneberg:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Treptow-Köpenick:

Fortbildungen: 18 Beschäftigte, davon 17 Führungskräfte, nahmen an Fortbildungen zum LADG und AGG teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Reinickendorf:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben sieben Führungskräfte an einer Diversity-Schulung teilgenommen, in der auch das LADG und AGG behandelt wurde.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Seitens der beschwerdeführenden Person wurde eine Diskriminierung aufgrund des LADG-Merkmals Geschlecht und aufgrund von Herkunft, Immobilie, Wohnort und Garage, als andere nicht im LADG genannte Merkmale, geltend gemacht. Die beschwerdeführende Person wurde an die Ombudsstelle verwiesen.

Finanzamt Marzahn-Hellersdorf:

Fortbildungen: Jeweils eine Führungskraft nahm an Fortbildungen zum AGG, zum LADG und an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Steglitz:

Fortbildungen: Eine Führungskraft nahm an einer Fortbildung zum LADG teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Zehlendorf:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Führungskräfte an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Friedrichshain-Kreuzberg:

Fortbildungen: 13 Führungskräfte nahmen an einer Fortbildung zum LADG teil und fünf Führungskräfte an einem Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Spandau:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 19 Führungskräfte an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum AGG ein. Beide Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen. In einem Verfahren wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund des Geschlechts festgestellt. Die belästigende Person wurde als Folge ermahnt. In dem anderen Verfahren wurde seitens der beschwerdeführenden Person keine Gründe vorgetragen, so dass keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden konnte.

Finanzamt Neukölln:

Fortbildungen: 18 Führungskräfte nahmen an Fortbildungen zum LADG und AGG teil und acht Führungskräfte an einem Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Mitte/Tiergarten:

Fortbildungen: Drei Führungskräfte nahmen an Fortbildungen zum LADG und AGG teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die sich auf Diskriminierung aufgrund sexueller Identität stützte. Eine Diskriminierung im Sinne des LADG konnte jedoch nicht festgestellt werden. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen.

Finanzamt Tempelhof

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Wilmersdorf

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Lichtenberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 10 Führungskräfte an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Prenzlauer Berg

Fortbildungen: Sechs Führungskräfte haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. Eine Führungskraft nahm an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Pankow-Weißensee

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum absolvierte eine Führungskraft ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften I

Fortbildungen: Drei Führungskräfte haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. Zehn Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften II

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen fünf Führungskräfte an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften III

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum besuchten sechs Führungskräfte eine Fortbildung zum LADG und eine Führungskraft zum AGG. Sieben Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften IV

Fortbildungen: 20 Führungskräfte nahmen im Berichtszeitraum an einer Fortbildung zum LADG teil. Fünf Führungskräfte haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Technisches Finanzamt

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Fahndung und Strafsachen

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Berlin International

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

c. Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen

Die Senatsverwaltung für Finanzen berichtete zudem über die Erfahrungen der Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen mit dem AGG und LADF, soweit diese von den anderen Senatsverwaltungen nicht fachlich anderweitig anderen Ressorts zugeordnet wurden.

degewo:

Fortbildungen: 649 Beschäftigte, davon 67 Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Es gab keine Beschwerden mit Bezug zum Beschäftigungsverhältnis. Beschwerden im Vermietungsprozess werden nicht systemisch erfasst.

Gesobau:

Fortbildungen: Es nahmen alle 464 Beschäftigten, inklusive aller 35 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 22 Beschwerden ein, mit denen Diskriminierungen nach dem AGG im Zivilrechtsverkehr (Abschnitt 3 des AGG) geltend gemacht wurden. Davon betrafen 16 das Merkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, zwei Behinderung, zwei Weltanschauung und zwei andere im Merkmalskatalog des AGG nicht enthaltene Diskriminierungsmerkmale; Familienstands und Familiengröße. Die Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen und Diskriminierungen im Sinne des AGG konnten nicht festgestellt werden. Trotzdem wurden Anpassungen im Prozess im Sinne einer kundenorientierteren Kommunikation vorgenommen.

Gewobag:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden 96 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, zum AGG geschult.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden mit Bezug zum AGG ein, mit denen Diskriminierungen im Zivilrechtsverkehr (3. Abschnitt des AGG) geltend gemacht wurden, eine betraf das Merkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und eine das Merkmal Behinderung. Die Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen und Diskriminierungen im Sinne des AGG konnten nicht festgestellt werden.

In einem Verfahren wurde Klage erhoben, die im Berichtszeitraum abgewiesen wurde.

HOWOGE:

Fortbildungen: 621 Beschäftigte, davon 28 Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. 27 Beschäftigte absolvierten außerdem ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Stadt und Land Wohnbauten GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

Fortbildungen: Zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, haben an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. 25 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an einer Fortbildung zum AGG und 10 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte an einem Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

Berlinovo Immobilien GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitpunkt ging eine Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt. Die Beschwerdestelle wurde einbezogen. Als Folge fanden personelle Maßnahmen statt (Freistellung, Hausverbot, Kündigung).

Berliner Stadtgüter GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Campus Berlin-Buch GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Grün Berlin GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Tegel Projekt GmbH

Fortbildungen: Vier Beschäftigte, davon eine Führungskraft, haben einem Diversity-Training teilgenommen

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen. Es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Das geltend gemachte

Diskriminierungsmerkmal war Geschlecht. Aufgrund der anonymen Einreichung der Beschwerde war der Sachverhalt nicht abschließend aufklärbar. Es wurde trotzdem mit dem Beschwerdegegner und seinem Vorgesetzten ein Personalgespräch bezüglich des Sachverhaltes geführt.

WISTA-MANAGEMENT GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM):

Fortbildungen: 894 Beschäftigte, davon 77 Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Berliner Stadtwerke Gruppe (BSW):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 101 Beschäftigte, davon 17 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG sowie einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

BEHALA Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stromnetz Berlin GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Es ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde zum AGG ein, die einen Bezug zum Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Abschnitts 2 AGG hatte. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde festgestellt. Die

Beschwerdestelle wurde einbezogen. Als Folge wurde eine schriftliche Ermahnung durch die Führungskraft und die Beschwerdestelle erteilt.

Messe Berlin GmbH

Fortbildungen: 26 Führungskräfte haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 37 Beschäftigte, davon 18 Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein, die einen Bezug zum Beschäftigtenverhältnis im Sinne des Abschnitt 2 des AGG hatte. Geltend gemacht wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund von Behinderung. Es ist zu der Beschwerde derzeit ein Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig.

Deutsche Kassenlotterie Berlin

Fortbildungen: 19 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Berliner Großmarkt GmbH

Fortbildungen: Eine beschäftigte Person nahm im Berichtszeitraum an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Berliner Werkstätten für Behinderte GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen acht Beschwerden mit Bezug zum AGG ein. Alle Verfahren sind bereits abgeschlossen und in allen Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Die Beschwerden betrafen in drei Fällen das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und in fünf Fällen Behinderung. Fünf Fälle hatten Bezug zum Beschäftigtenverhältnis im Sinne des Abschnitt 2 des AGG und drei Fälle zum Zivilrechtsverkehr (Abschnitt 3 AGG). Als Folgemaßnahmen wurden die Einbeziehung vom

verwaltungsinternen Beschwerdemanagement, die Meldung bei Vorgesetzten, strukturelle Veränderungen in den Aufbau- und Ablauforganisationen (Umstrukturierung der Versorgung) und Klärungsgespräche bzw. die Stellungnahme durch Fachpersonal und Beschwerdemanagement genannt.

Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH

Fortbildungen: 2962 Beschäftigte, davon 100 Führungskräfte, haben im Berichtszeitraum an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum AGG ein, die Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. Zwei Beschwerdesachverhalte konnten nicht aufgeklärt werden und in einem Beschwerdeverfahren konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Die Beschwerden betrafen die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, sexuelle Identität und ein anderes nicht im AGG genanntes Diskriminierungsmerkmal, das nicht konkretisiert wurde.

Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Kulturprojekte Berlin GmbH

Fortbildungen: 110 Beschäftigte, davon 12 Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. Ein Beschäftigter absolvierte ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

FEZ Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide - Landesmusikakademie - gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH

Fortbildungen: 18 Beschäftigte, davon 10 Führungskräfte, nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Das FEZ berichtet über sechs Diskriminierungsbeschwerden mit Bezug zum LADG und sechs mit Bezug zum AGG, zu denen jeweils identische

Angaben gemacht wurden⁹. Je fünf Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen. In allen fünf wurde eine Diskriminierung festgestellt. Die Beschwerden betrafen die Merkmale Geschlecht (dreimal), ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung (dreimal), Religion (zweimal) und sexuelle Identität. In den jeweiligen Fällen wurden als Folge sowohl personelle Maßnahmen ergriffen als auch strukturelle Veränderungen in der Ablauforganisation umgesetzt.

Investitionsbank Berlin (IBB)

Fortbildungen: 15 Beschäftigte nahmen an einem Antidiskriminierungstraining teil, welches auch die rechtlichen Grundlagen, u. a. LADG und AGG, behandelte. 10 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum LADG ein. Zwei Verfahren sind abgeschlossen, in denen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt wurde. Die dritte Beschwerde betraf eine Diskriminierung aufgrund ethnischen Herkunft/rassistischen Zuschreibung. Die Bearbeitung ist noch nicht abgeschlossen. Als Folgemaßnahme wurde in einem Fall eine personelle Maßnahme ergriffen, in dem anderen Fall fand ein Antidiskriminierungs- und Diversity-Training statt.

Außerdem ging eine Beschwerde zum AGG wegen einer Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren ein. Das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des AGG konnte seitens der IBB nicht nachvollzogen werden.

Zum AGG waren im Berichtszeitraum zwei Gerichtsverfahren beim Arbeitsgericht anhängig, in denen das Diskriminierungsmerkmal Behinderung betroffen war. Für beide Verfahren wurde ein gerichtlicher Vergleich in Höhe von 8.986,50 Euro geschlossen.

⁹ Die Angaben konnten nicht überprüft werden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass versehentlich die Daten einer Beschwerdeart in beide Blätter der Erhebungstabelle eingetragen wurden.

2. Bezirksverwaltungen

(1) Mitte:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 41 Beschäftigte, davon 24 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 67 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Es gingen 17 Beschwerden zum LADG ein. 11 Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen. Sieben Beschwerdesachverhalte konnten nicht aufgeklärt werden. In neun Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt. Insgesamt betrafen die Beschwerden in sechs Fällen ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, in vier Fällen Behinderung, in je drei Fällen Geschlecht und sexuelle Identität, in zwei Fällen geschlechtliche Identität und in je einem Fall Religion, Weltanschauung und Sprache. Die sechs Beschwerdeverfahren in denen Diskriminierungen festgestellt wurden, betrafen in sechs Fällen ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, in drei Fällen Geschlecht, in je zwei Fällen Behinderung und sexuelle Identität und je in einem Fall Religion, Weltanschauung, Sprache und geschlechtliche Identität. Als Folge wurden personelle Maßnahmen vollzogen (Fortbildung zum LADG und Diversity-Training für Führungskraft und Mitarbeitende, AG Vielfalt: Aufklärung und Fachämterselbstreflektion).

Zum AGG ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde ein. Das Verfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung festgestellt. Das Verfahren wurde nach dem Bekanntwerden eines Diskriminierungsvorwurfs durch eine Information des Büros der Intergrationsbeauftragten eröffnet. Folge der Beschwerde war ein dokumentiertes Personalgespräch und die verpflichtende Teilnahme an einer Diversity- und AGG-Fortbildung. Es wurde berichtet, dass die Beschwerde im beiderseitigen "Parteieneinverständnis" gelöst werden konnte.

(2) Friedrichshain-Kreuzberg:

Fortbildungen: 17 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 92 Beschäftigte, davon 26 Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde bei der Ombudsstelle zum Merkmal geschlechtliche Identität ein und befindet sich noch in abschließender Klärung. Als Folgemaßnahme wird für das betreffende Fachamt zeitnah ein Training zum Thema "Geschlechtliche Vielfalt, diskriminierungssensible Ansprache und Intersektionalität" durch Externe umgesetzt.

Zum AGG gab es fünf Beschwerden. Alle Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen. Geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale waren in drei Fällen ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, in ebenfalls drei Fällen Geschlecht und in einem Fall Alter. Diskriminierungen wurden zweimal aufgrund der ethnischen Herkunft/einer rassistischen Zuschreibung und einmal aufgrund des Geschlechts festgestellt. In vier Beschwerden ging es um Diskriminierungen durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte und in einer Beschwerde um eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren. Folgemaßnahmen waren die Umsetzung einer Führungskraft innerhalb des Bezirksamtes auf eine Stelle ohne Personalverantwortung und die Abhilfe gegenüber einer diskriminierten Person (Möglichkeit des Abschlusses einer Personalentwicklung und Beförderung). Das Fachamt wird von der AGG-Beschwerdestelle zum Abbau struktureller Diskriminierung beraten.

(3) Pankow:

Fortbildungen: Zum LADG haben im Berichtszeitraum 65 Beschäftigte, davon 57 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. 22 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum AGG teilgenommen und 69 Beschäftigte, davon 57 Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden im Zusammenhang mit dem LADG ein. Ein Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen, es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Die geltend gemachten Diskriminierungsmerkmale waren je einmal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Sprache und sozialer Status. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung der Antidiskriminierungsbeauftragten, Shadowing der vom Diskriminierungsvorwurf betroffenen Person, Gespräche, Sensibilisierung, Teamworkshop und ein persönliches Gespräch mit der beschwerdeführenden Person.

Zum AGG gingen drei Beschwerden ein. Ein Beschwerdesachverhalt konnte nicht aufgeklärt werden. In einem Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund von Geschlecht und Alters festgestellt. Die Bearbeitung der dritten Beschwerde ist noch nicht abgeschlossen. Weitere geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale in den Beschwerden waren Behinderung und sexuelle Identität.

Als Folgemaßnahmen wurden Strafanzeige gegen die diskriminierende Person, Angebot einer psychosozialen Beratung für die beschwerdeführende Person sowie Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen genannt.

Zum AGG waren im Berichtszeitraum außerdem vier Klagen beim Arbeitsgericht anhängig, eine davon bereits aus dem Vorjahr. Geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale waren in zwei Fällen Behinderung und in einem Fall Geschlecht und ethnische Herkunft und in einem Fall Weltanschauung. Zwei Gerichtsverfahren sind bereits beendet, eines durch Vergleich in Höhe von 4.000,00 Euro und eines durch Rücknahme der Klage.

(4) Charlottenburg-Wilmersdorf:

Fortbildungen: Für die Teilnahme an Fortbildungen wurde Fehlanzeige gemeldet. Teilnahmen an Schulungen an der VAK und Dritten werden aus Gründen des Datenschutzes nicht automatisiert gemeldet.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es vier Beschwerden zum LADG. Zwei Verfahren sind abgeschlossen, ohne dass eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden konnte. Als Diskriminierungsmerkmale wurden Geschlecht, sexuelle Identität, sozialer Status, zweimal ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und ein anderer nicht im LADG genannter Diskriminierungsgrund angegeben.

Der bezirkliche **Eigenbetrieb Kita Nordwest** der Bezirke Charlottenburg-Wilmersdorf, Reinickendorf und Spandau (Zuständigkeit Charlottenburg-Wilmersdorf) berichtete wie folgt:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden mit Bezug zum AGG ein. Die Verfahren sind abgeschlossen und es wurde in allen drei Fällen eine Diskriminierung festgestellt. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung. Die verwaltungsinterne Beschwerdestelle wurden einbezogen und als Folge wurden personelle Maßnahmen getroffen.

(5) Spandau:

Fortbildungen: 42 Beschäftigte, davon 17 Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben 44 Beschäftigte, davon 17 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. 57 Beschäftigte, davon 20 Führungskräfte, haben ein Diversity-Training absolviert.

Beschwerden: Keine.

(6) Steglitz-Zehlendorf:

Fortbildungen: 41 Beschäftigte, davon 13 Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 15 Führungskräfte machten im Berichtszeitraum ein Diversity-Training.

Beschwerden: Es gingen zwei Beschwerden zum AGG ein. Eine Beschwerde betraf eine Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibung und die andere eine sexuelle Belästigung (§ 3 Absatz 4 AGG). Beide Beschwerden machten eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte geltend. Die Beschwerdeverfahren sind noch nicht abgeschlossen.

(7) Tempelhof-Schöneberg:

Fortbildungen: 75 Beschäftigte, davon 30 Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum LADG ein. Beide Verfahren sind bereits abgeschlossen. Als geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale wurden ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und ein nicht näher spezifiziertes anderes, nicht im LADG genanntes Diskriminierungsmerkmal angegeben. In beiden Fällen konnten keine Diskriminierungen im Sinne des LADG festgestellt werden. Eine Beschwerde rügte eine Benachteiligung aufgrund von Bundesrecht und einer Verwaltungsvorschrift des Bundes. Der Beschwerdeführer wurde an das Bundesministerium und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen.

(8) Neukölln:

Fortbildungen: 14 Führungskräfte nahmen im Berichtszeitraum an einer Fortbildung zum AGG teil und 31 Führungskräfte an einem Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

(9) Marzahn-Hellersdorf:

Fortbildungen: Eine Führungskraft hat an einer Fortbildung zum LADG und AGG sowie an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(10) Lichtenberg:

Fortbildungen: 41 Beschäftigte, davon 40 Führungskräfte, haben an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Zum AGG machten acht Beschäftigte, darunter eine Führungskraft, eine Fortbildung. 19 Beschäftigte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es drei Beschwerden zum LADG. Die Verfahren sind abgeschlossen. Es konnte jeweils keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Die geltend gemachten Diskriminierungsmerkmale waren in zwei Fällen Geschlecht und in einem Fall ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung.

Es gingen drei Beschwerden zum AGG ein. Ein Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen, es wurde eine Diskriminierung festgestellt. Geltend gemachte Diskriminierungsmerkmale waren ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung,

Religion und Geschlecht. Zwei Beschwerden betrafen eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. Als Folgemaßnahme wurden arbeitsrechtliche bzw. dienstrechtliche Maßnahmen getroffen und Veränderungen in der Organisation von Verfahrensabläufen vorgenommen.

(11) Reinickendorf:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

(12) Treptow-Köpenick:

Fortbildungen: 14 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, haben an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 21 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Das Verfahren ist abgeschlossen und es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Geltend gemacht wurde ein nicht im LADG genanntes Diskriminierungsmerkmal – und zwar eine nicht-chronische Erkrankung.

Zum AGG gingen drei Beschwerden ein. Zwei Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen, es konnten keine Diskriminierungen festgestellt werden. Geltend gemacht wurde einmal eine Diskriminierung aufgrund von Alter und einmal aufgrund eines nicht zuordenbaren Grundes. In dem noch laufenden Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung aufgrund von Religion festgestellt. Zwei Beschwerden behandelten eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. Eine

Beschwerde betraf eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren.

Im Berichtszeitraum war eine Klage zum AGG beim Arbeitsgericht anhängig. Der Kläger machte eine Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit einem Stellenbesetzungsverfahren geltend. Die Klage wurde abgewiesen.

3. Gerichte

(1) Kammergericht Berlin:

Fortbildungen: Zwei Beschäftigte haben an Fortbildungen zum LADG und AGG sowie an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden keine eigenen Beschwerdeverfahren geführt. Jedoch wurde in mehreren Fällen mit Bezug zum AGG eine Verweisberatung durchgeführt.

(2) Landgericht Berlin:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

(3) Amtsgericht Charlottenburg:

Fortbildungen: Das Amtsgericht Charlottenburg berichtete, dass drei Führungskräfte an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen haben. Neun Beschäftigte und 24 Führungskräfte haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Es ging eine Beschwerde im Zusammenhang mit dem LADG ein. Als Diskriminierungsgrund wurde ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung genannt. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

(4) Amtsgericht Lichtenberg:

Fortbildungen: Sechs Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen haben.

Beschwerden: Keine.

(5) Amtsgericht Mitte:

Fortbildungen: Eine Führungskraft hat eine Fortbildungsveranstaltung zum LADG aufgesucht. Fünf Führungskräfte haben an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(6) Amtsgericht Schöneberg:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 14 Beschäftigte, davon 13 Führungskräfte, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Zwei Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Keine.

(7) Amtsgericht Spandau:

Fortbildungen: 18 Führungskräfte haben an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen, fünf an einer Fortbildung zum AGG und acht an einem Diversity-Training.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Das Verfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund des Geschlechts festgestellt. Als Folge wurden - unter Einbindung der Sozialberatung der Berliner Justiz - verschiedene Gespräche zur Sensibilisierung und Etablierung von Umgangsregeln geführt.

(8) Amtsgericht Tiergarten:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. Acht Führungskräfte haben ein Diversity-Training aufgesucht.

Beschwerden: Keine.

(9) Amtsgericht Köpenick

Fortbildungen: Eine Führungskraft hat an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. 11 Beschäftigte, darunter 10 Führungskräfte, haben ein Diversity-Training absolviert.

Beschwerden: Keine

(10) Amtsgericht Pankow

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben acht Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(11) Amtsgericht Kreuzberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und AGG sowie an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Es ging eine Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt. Die interne LADG-Beschwerdestelle wurde einbezogen. Folgemaßnahme war eine schriftliche Missbilligung des Verhaltens und die Rüge der Wohlverhaltenspflicht durch die Leitung.

(12) Amtsgericht Wedding

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben sechs Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen. Fünf Führungskräfte nahmen an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

(13) Sozialgericht

Fortbildungen: Zwei Führungskräfte haben an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen und sieben Führungskräfte absolvierten ein Diversity-Training.

Beschwerden: Es ging eine Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war geschlechtliche Identität. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

(14) Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg:

Fortbildungen: Drei Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, besuchten Fortbildungen zum LADG. Eine Führungskraft nahm an einer Fortbildung zum AGG und an einem Diversity-Training teil.

Beschwerden: Keine.

Im Übrigen meldete das **Verwaltungsgericht Berlin Fehlanzeige**.

4. Abgeordnetenhaus von Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

5. Rechnungshof von Berlin

Die erbetene Übermittlung der Daten ist bisher nicht erfolgt.

6. Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit

Die erbetene Übermittlung der Daten ist bisher nicht erfolgt.

7. Bürger- und Polizeibeauftragter des Landes (BeBüPol)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Ich bitte, meine Berichtspflicht für das Jahr 2023 als erledigt anzusehen.

Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,

Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung