

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
IV ADR 2

Berlin, den 04.06.25
9013 3657
monitoring.ladg@senasgiva.berlin.de

0189 D

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 Nummer: 0189

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.

Der Hauptausschuss hat in seiner 66. Sitzung vom 24.06.2024 zugestimmt, die Berichtsfrist auf Ende des 2. Quartals zu verlängern. Es wird – wie im o. g. Berichtsauftrag des Hauptausschusses vorgesehen – ein Gesamtbericht über das vorangegangene Kalenderjahr vorgelegt.

Ich bitte, den Beschluss mit nachfolgender Darstellung als erledigt anzusehen. Es wird zudem angeregt, den Berichtsauftrag so anzupassen, dass der Bericht in Zukunft in einem Turnus von zwei Jahren vorgelegt wird.²

Beschlussvorschlag:

1. Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Bericht ist zukünftig zum Ende des 2. Quartals jedes ungeraden Kalenderjahres für die vorangegangenen zwei Kalenderjahre vorzulegen.

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 Zur Begründung s. III.

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 01.01.2024 bis 31.12.2024** zu berichten. Insgesamt haben über **180 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 Staatsanwaltschaften³ sowie juristische Personen des Privatrechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin⁴) zugeliefert.

Der hier vorgelegte Bericht stellt eine Fortführung des fünften dem Hauptausschuss vorgelegten Berichts dar, der das Jahr 2023 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 2024 sind insgesamt 1251 Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung eingegangen, davon 1031 mit Bezug zum LADG und 220 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 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 2024 sind insgesamt 694 Beschwerden bei der Ombudsstelle**

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

⁴ Diese unterfallen umfassend dem AGG und haben zusätzlich gemäß § 3 Absatz 2 LADG die entsprechende Anwendung des LADG sicherzustellen bzw. auf diese hinzuwirken.

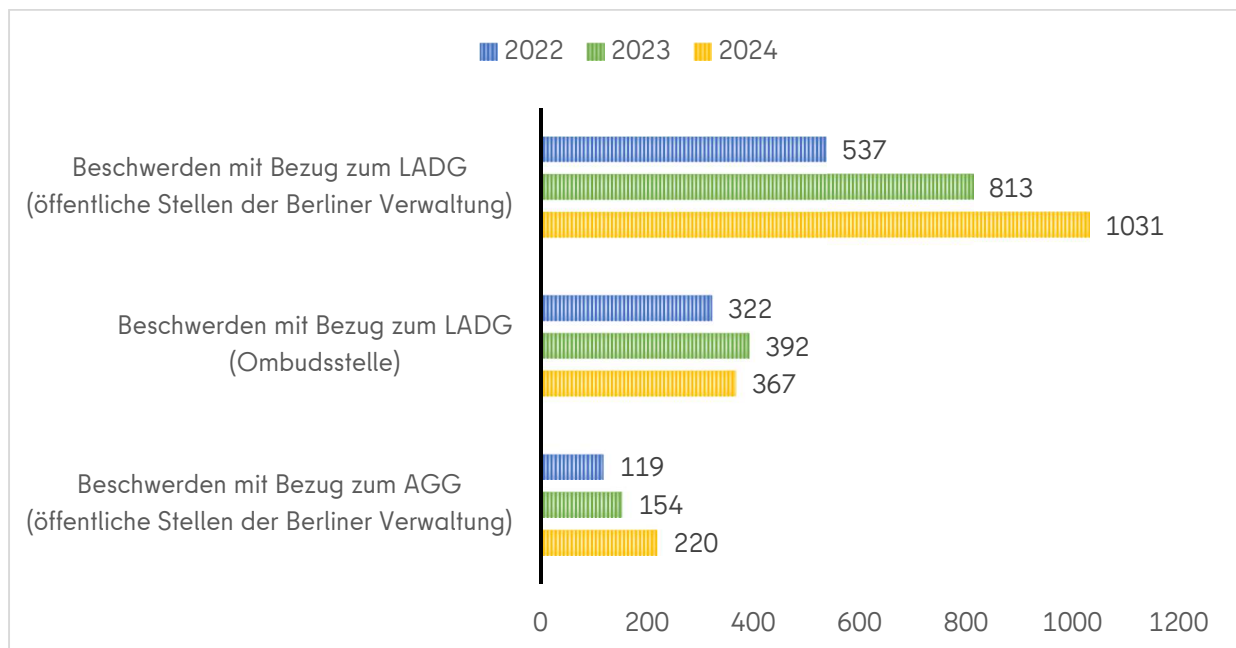
eingegangen. Hiervon hatten 367 Beschwerden Bezug zum LADG und 327 zum AGG⁵. 181 Eingänge bei der Ombudsstelle waren „sonstige Beschwerden“, also Beschwerden, die weder in den Anwendungsbereich des LADG noch den des AGG fallen, weil sie beispielsweise nicht vom LADG oder AGG erfasste Diskriminierungsmerkmale betrafen oder sich auf das Handeln von Bundesbehörden oder von öffentlichen Stellen anderer Bundesländer bezogen. Die Ombudsstelle erfasst in ihren Beratungsanfragen auch einzelfallunabhängige Beratungsanfragen, sog. EUBA-Anfragen. Dem gesetzlichen Auftrag folgend wird die Ombudsstelle hier rechtsberatend tätig und berät beispielsweise Verbände oder Vereine zu LADG-relevanten Sachverhalten, denen eine über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung zukommt. Im Berichtszeitraum sind 101 solcher EUBA-Anfragen eingegangen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahr 2024 insgesamt 1945 Diskriminierungsbeschwerden mit Bezug zur Berliner Verwaltung bei den einzelnen öffentlichen Stellen und/oder der Ombudsstelle eingegangen sind. Davon haben 1398 einen Bezug zum LADG und 547 zum AGG (siehe Grafik 1).

Es ist wichtig anzumerken, dass eine doppelte Erfassung einzelner Fälle unter den übermittelten Beschwerdezahlen nicht ausgeschlossen werden kann. Hintergrund ist, dass keine Informationen darüber vorliegen, ob Fälle, die von der Ombudsstelle gemeldet wurden, auch von den betroffenen Einrichtungen als Beschwerde erfasst wurden. Von Diskriminierung betroffene Personen können sich entweder an die Ombudsstelle, an die betroffene Dienststelle oder an beide wenden.

⁵ 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 Berlin.

Grafik 1: LADG-Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung sowie der Ombudsstelle in den Jahren 2022, 2023 und 2024:



Die Daten zeigen, dass die Anzahl der Diskriminierungsbeschwerden – ob LADG oder AGG – bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung im Jahr 2024 im Vergleich zu den Jahren 2023 und 2022 erneut gestiegen sind. Insbesondere der weitere 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 hohe Beschwerdeaufkommen bei der Ombudsstelle verdeutlicht ihre zentrale und sich stetig verfestigende Bedeutung für den LADG-Umsetzungsprozess.

Zusätzlich zu der übermittelten Anzahl an Beschwerden meldeten vier öffentliche Stellen insgesamt neun **Gerichtsverfahren mit Bezug zum LADG** im Berichtszeitraum. Fünf von diesen Gerichtsverfahren waren bereits im Vorjahr anhängig, drei Verfahren wurden im Berichtszeitraum abgeschlossen.

17 öffentliche Stellen meldeten für den Berichtszeitraum insgesamt 63 **Gerichtsverfahren mit Bezug zum AGG**. 10 Gerichtsverfahren waren bereits im Vorjahr anhängig. 12 sind inzwischen abgeschlossen (weitere Informationen siehe unter IV.).

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

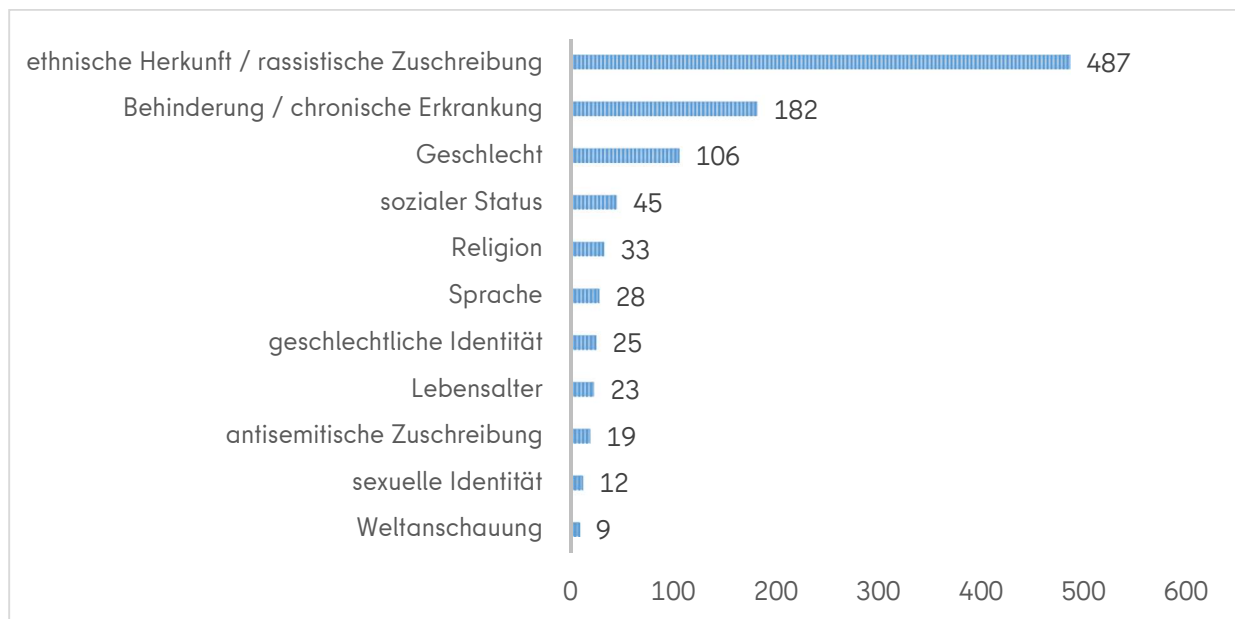
Sowohl bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung als auch bei der Ombudsstelle bezogen sich die Beschwerden mit Bezug zum LADG – genau wie in den Jahren 2022 und 2023 – am häufigsten auf die **Diskriminierungsmerkmale** „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“ und „Behinderung/chronische 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 487 Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibung bzw. ethnischer Herkunft gemeldet, 182 Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, 106 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie 25 aufgrund der geschlechtlichen Identität, 45 Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, 33 aufgrund der Religion, 28 Diskriminierungen aufgrund der Sprache, 23 Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters, 19 aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung, 12 aufgrund der sexuellen Identität und 9 aufgrund der Weltanschauung. Außerdem wurden 188 Beschwerden erhoben, die seitens der öffentlichen Stellen nicht unter die Merkmale nach dem LADG, sondern unter „andere Merkmale“ gefasst wurden. Hier sind beispielsweise Benachteiligung aufgrund politischer Gesinnung oder Pflege-/Sorgearbeit, sowie Persönlichkeitsverletzung zu nennen.

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

Grafik 2: LADG-Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung (ohne Ombudsstelle): Verteilung der Diskriminierungsmerkmale

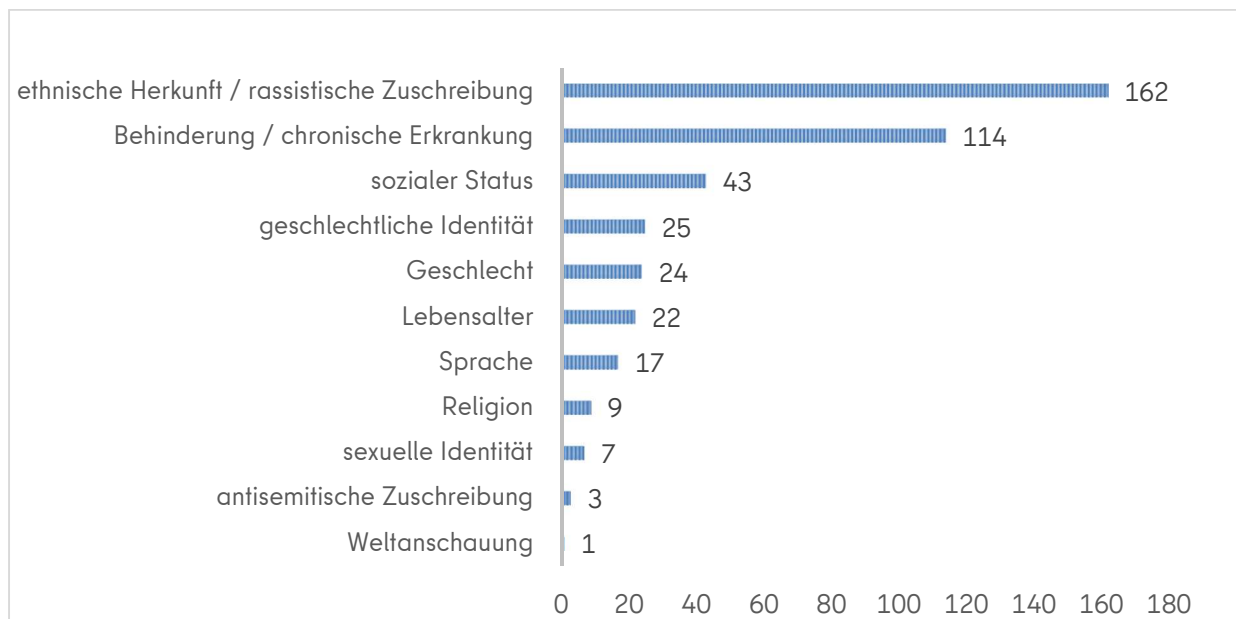


2.1.2. Diskriminierungsmerkmale bei den von der Ombudsstelle erfassten Beschwerden mit Bezug zum LADG

Die Verteilung der Diskriminierungsmerkmale bei den Beschwerden mit LADG-Bezug, die bei der Ombudsstelle eingegangen sind, stellt sich ähnlich dar. So wurden 162 Diskriminierungen wegen rassistischer Zuschreibung bzw. ethnischer Herkunft gemeldet, 114 Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Außerdem wurden 43 Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, 25 aufgrund der geschlechtlichen Identität, 24 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, 22 Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters, 17 Diskriminierungen aufgrund der Sprache, 9 Diskriminierungen aufgrund der Religion, 7 Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität, 3 Diskriminierungen aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung und 1 Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemeldet.

Ebenso erreichten die Ombudsstelle Beschwerden, die sich auf Diskriminierungsgründe bezogen, die nicht von § 2 LADG erfasst werden z.B. Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltsstatus, das Handeln von Bundesbehörden oder das Handeln von öffentlichen Stellen anderer Bundesländer. Diese Fälle werden unter sonstige Beschwerden erfasst.

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



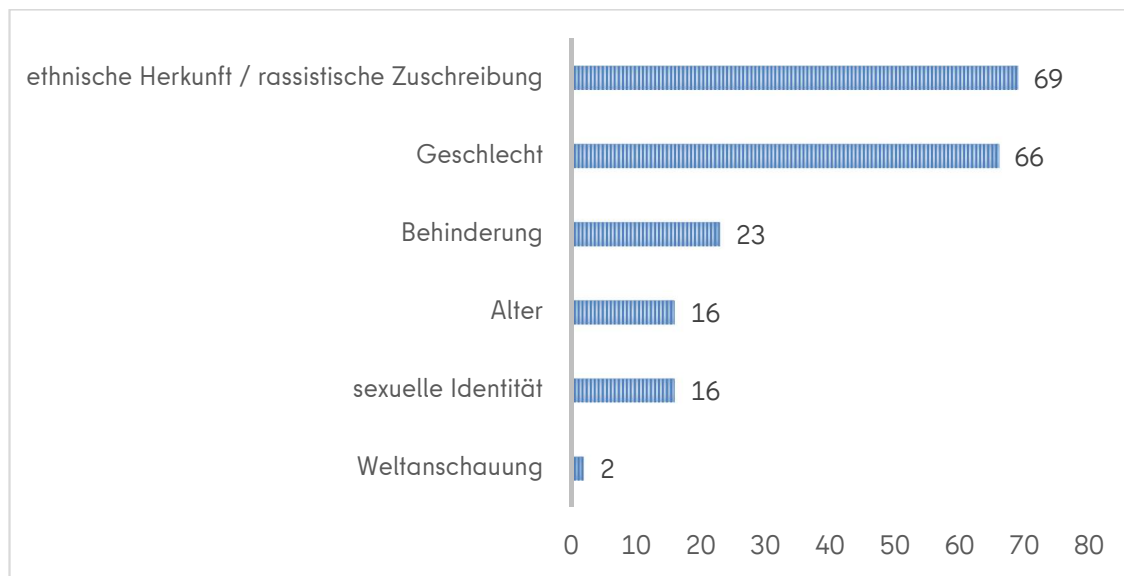
2.2. Diskriminierungsmerkmale bei Beschwerden mit AGG-Bezug

Genau wie in den Berichten aus 2022 und 2023 stehen bei den Beschwerden mit AGG-Bezug auch im Jahr 2024 die Merkmale „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“, „Geschlecht“ sowie Behinderung“ 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, Geschlecht und Behinderung die drei am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale. Konkret wurde 69-mal rassistische Zuschreibung bzw. ethnische Herkunft, 66-mal Geschlecht, 23-mal Behinderung, jeweils 16-mal sexuelle Identität und Alter, sowie 2-mal Weltanschauung genannt. Außerdem haben die zuliefernden öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung 21 Beschwerden gemeldet, die nicht unter die Merkmale nach dem AGG, sondern unter „andere Merkmale“ gefasst wurden. Hier sind beispielsweise chronische Erkrankung, sozialer Status, Sprache, Gewicht, Staatsangehörigkeit und die geschlechtliche Identität genannt.

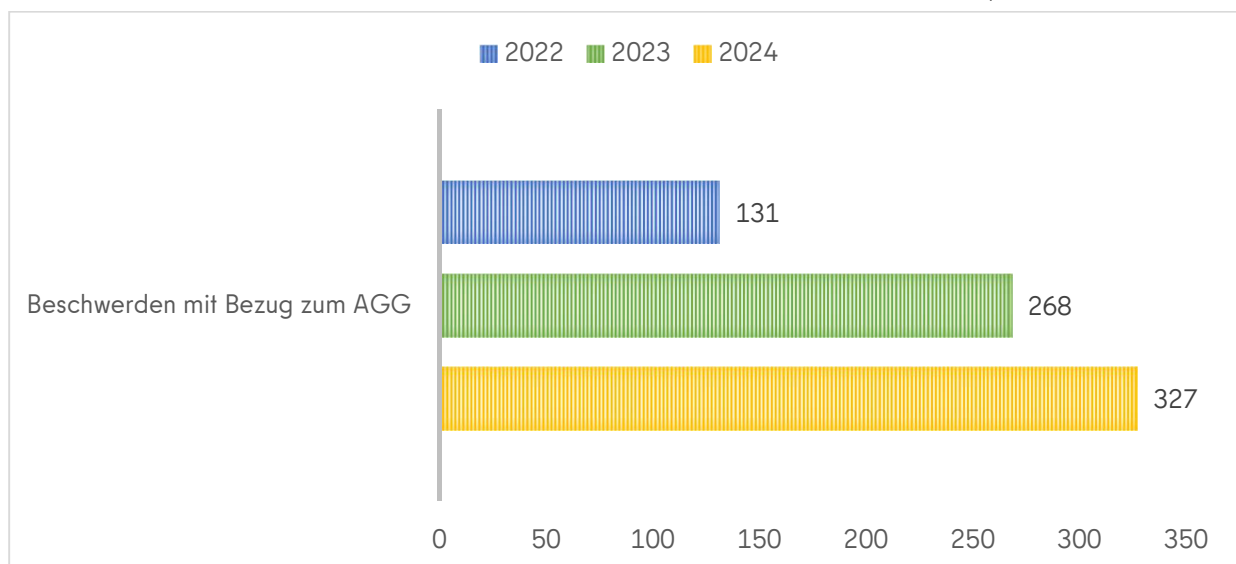
Grafik 4: AGG-Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung:
Verteilung Diskriminierungsmerkmale



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

Wie in den Vorjahren hat die Ombudsstelle erneut eine hohe Anzahl an AGG-Beschwerden erreicht.

Grafik 5: AGG-Beschwerden bei der Ombudsstelle der Jahre 2022, 2023 und 2024



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.

3. Folgemaßnahmen

Die Auswertung der eingegangenen Rückmeldungen zeigt, dass im Anschluss an die Beschwerdebearbeitungen ein breites Spektrum an Folgemaßnahmen ergriffen wurde. Auch wenn keine standardisierte statistische Auswertung der Maßnahmen möglich ist, lassen sich zentrale Handlungsschwerpunkte identifizieren.

Besonders häufig genannt wurden **Sensibilisierungsmaßnahmen**, die in Form von verpflichtenden Fortbildungen, Coachings, Supervisionen oder Gesprächen mit den vom Diskriminierungsvorwurf betroffenen Mitarbeitenden umgesetzt wurden. Die thematischen Schwerpunkte dieser Maßnahmen reichten von Antidiskriminierung und den rechtlichen Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bzw. des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) bis hin zu Umgang mit Vielfalt, Gleichbehandlung und diskriminierungsfreie Sprache.

Ebenfalls häufig genannt wurde die **Einbeziehung verwaltungsinterner Beschwerdestellen** oder anderer Stellen wie Antidiskriminierungsbeauftragte oder Führungskräfte. Diese wurden in unterschiedlichen Rollen – beratend, moderierend oder vermittelnd – eingebunden. Zudem wurden externe Mediationen oder Konfliktberatungen in Anspruch genommen.

Darüber hinaus wurden **disziplinarische und personalbezogene Maßnahmen** beschrieben. Hierzu zählen Ermahnungen, Einträge in die Personalakte, Personalgespräche, der Abbruch von Praktika sowie die Beendigung der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden oder der Verzicht auf eine Weiterbeschäftigung. Zudem wurden Entschuldigungen ausgesprochen, Verweisberatungen durchgeführt und Nachteilsausgleiche initiiert.

Neben diesen individuellen Maßnahmen wurden auch **strukturbezogene und organisatorische Veränderungen** als Reaktion auf Diskriminierungsvorfälle getroffen. Diese Maßnahmen sind besonders bedeutsam, da sie nicht nur im Einzelfall wirken, sondern auf struktureller Ebene präventiv greifen können. Genannt wurden insbesondere Anpassungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, Beratungsangebote durch externe

Dienstleistende sowie – in Einzelfällen – bauliche Maßnahmen (z.B. zur Verbesserung des Schutzes der Privatsphäre in sanitären Einrichtungen).

Die **Ombudsstelle** berichtete zudem, dass sie im Jahr 2024 von folgenden in § 14 Abs. 2, 3 und 4 LADG eingeräumten Rechten umfassend Gebrauch machte: Auskunftserteilung, Abgaben von Stellungnahmen, Akteneinsicht, Schlichtungsvorschläge, Handlungsempfehlungen, Beanstandung. Der Verfahrensausgang ist stark einzelfallabhängig; Faktoren sind insbesondere das subjektive Beschwerdebegehren, die rechtliche Einschätzung und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen der Ombudsstelle sowie die Reaktion der betroffenen öffentlichen Stelle. Im Wege der gütlichen Streitbeilegung werden daher häufig individuelle Lösungen gefunden. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Verfahren der Ombudsstelle Veränderungen sowohl auf individueller (insb. Abhilfe des beanstandeten Zustands, Aussprache von Entschuldigungen, Durchführung von Schulungen und Fortbildungen, Angebot Zahlung einer Entschädigung, personelle Maßnahmen) als auch struktureller Ebene (u.a. Erarbeitung von Beschwerdestrukturen und Präventionskonzepten, Abänderung von Formularen und Verwaltungsvorschriften, Veränderungen der Ablauforganisation) bewirkten.

4. Fortbildungen zum LADG, zum AGG und zu Diversity

Aus den Zulieferungen der öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung geht hervor, dass **im Jahr 2024 erneut mehr Fortbildungsangebote wahrgenommen wurden als im Vorjahr**: So haben im Berichtszeitraum insgesamt rund 6.900 Beschäftigte an **Fort-und Weiterbildungen zum LADG** teilgenommen, darunter mindestens 1.700 Führungskräfte. Über 14.000 Beschäftigte haben in 2024 an **Fort-und Weiterbildungen zum AGG** teilgenommen, darunter ca. 2.000 Führungskräfte. Rund 6.000 Beschäftigte haben an **Diversity-Trainings** teilgenommen, darunter ca. 1.800 Führungskräfte. Speziell bei den Beteiligungsunternehmen, im Schulbereich sowie bei Polizei und Feuerwehr haben besonders viele Mitarbeitende Fortbildungen absolviert. Bemerkenswert ist zudem erneut, dass die öffentlichen Stellen angaben, insgesamt rund 700 antidiskriminierungsrechtliche Fortbildungen oder Diversity-Trainings als „Inhouse“-Schulungen selbst organisiert zu haben.

II. Kurzsüme

Der nunmehr sechste Bericht zur Umsetzung des LADG und auch des AGG in der Berliner Verwaltung gibt einen Überblick zum Stand der Beschwerden, Fortbildungen und Gerichtsverfahren der zuliefernden Dienststellen.

Der Bericht zeigt, dass Diskriminierungsbeschwerden – sowohl bezüglich des AGG als auch des LADG – im Vergleich zum Vorjahr zugenommen haben. Dies muss aber nicht bedeuten, dass Diskriminierungsvorfälle im Land Berlin zugenommen haben. Es kann auch ein Zeichen dafür sein, dass die Berliner*innen sich nach vier Jahren seit Inkrafttreten des LADG und nach drei Jahren seit Abschluss der Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 S. 1 AGG ihrer Rechte zunehmend bewusst sind. Darüber hinaus kann angenommen werden, dass mehr Menschen die entsprechenden Beschwerdestrukturen kennen und eine Professionalisierung der internen Beschwerdestrukturen der Verwaltung voranschreitet. Insbesondere mit Blick auf das LADG zeigt der Anstieg an Beschwerdezahlen, dass das Gesetz weiter an Bekanntheit gewonnen und sich fortwährend etabliert hat.

Diskriminierungen werden, wie im vorangegangenen Berichtszeitraum, insbesondere anknüpfend an die Merkmale „rassistische Zuschreibung/ethnische Herkunft“, „chronische Erkrankung/Behinderung“ und „Geschlecht“ gemeldet. Auffällig ist erneut, dass eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an Diskriminierungsbeschwerden mitgeteilt wurde, die weder unter das AGG noch das LADG fielen. Insbesondere gingen bei der Ombudsstelle eine Reihe an Diskriminierungsbeschwerden ein, die sich nicht auf die vom LADG erfassten Diskriminierungsgründe bezogen, sondern auf die Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltsstatus. Für das AGG gilt entsprechendes, die Diskriminierungsbeschwerden bezogen sich hier auf die Diskriminierungsgründe Chronische Erkrankung, Antisemitische Zuschreibung, Sozialer Status, Sprache, Gewicht, Staatsangehörigkeit und die geschlechtliche Identität, die nicht oder nicht ausdrücklich vom AGG erfasst werden. Zudem bezogen sich Beschwerden auf das Handeln von Bundesbehörden oder das Handeln von öffentlichen Stellen anderer Bundesländer. Hier zeigen sich aufgrund des Fehlens weiterer Landesantidiskriminierungsgesetze sowie 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 vier Jahre nach dem Inkrafttreten

des LADG der Bedarf und das Interesse an Informations- und Fortbildungsangeboten zum Gesetz nicht abgeebbt ist und viele Mitarbeitende der Berliner Verwaltung entsprechende Angebote besuchen. Hierbei ist 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. Änderung des Berichtsauftrages

Die Abteilung Antidiskriminierung plant zudem, die Berichterstattung zur Umsetzung von AGG und LADG zu evaluieren und ggf. anzupassen mit dem Ziel, für die Zukunft ein auch qualitativ aussagekräftiges Fachmonitoring zu ermöglichen, das zukünftige Bedarfe deutlich macht. Zur Umsetzung der Evaluation und angesichts des erheblichen Aufwandes den der Umsetzungsbericht für die Verwaltung bedeutet, wird um Anpassung des Berichtsturnus unter gleichzeitiger Verlängerung des Berichtszeitraums auf zwei Jahre gebeten.

IV. Im Einzelnen wurde von den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung wie folgt berichtet:

Im Folgenden werden die Zulieferungen der öffentlichen Stellen dargestellt. Es werden nur die eingegangenen Zulieferungen dargestellt, etwa 50 öffentliche Stellen und Beteiligungsunternehmen sind der Zulieferungsbitte auch auf Erinnerung hin nicht nachgekommen.

Die Zahlen wurden aus den Zulieferungen übernommen. Nicht in allen Fällen konnte die Kongruenz und inhaltliche Richtigkeit überprüft werden.

1. Hauptverwaltung

(1) Senatskanzlei

a. Die Senatskanzlei berichtete für den Ressortbereich:

Fortbildungen: Die Senatskanzlei berichtete, dass im Berichtszeitraum sieben Beschäftigte, alle davon Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen haben. Drei Beschäftigte, ebenfalls Führungskräfte, haben an einem Diversity-Training teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

b. Die Senatskanzlei berichtete zudem für ihre nachgeordnete Einrichtung Folgendes:

IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ)

Fortbildungen: Beim ITDZ haben im Berichtszeitraum 102 Beschäftigte an einem Diversity-Training teilgenommen, neun davon Führungskräfte. Acht Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

(2) Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

a. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie berichtete für den Ministerialbereich:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 32 Beschäftigte (alle Führungskräfte) an Fortbildungen zum LADG und AGG und Diversity-Trainings teilgenommen. Jeweils eine Fortbildung zum LADG und zum AGG und ein Diversity-Training wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war Geschlecht. Es 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. Zudem wurden eine Beschwerde zum AGG erhoben. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG konnte nicht festgestellt werden. Betroffen war das Merkmal sexuelle Identität. Zudem wird von einem Gerichtsverfahren mit Bezug zum AGG berichtet, das im Berichtszeitraum eingeleitet wurde, aber noch nicht abgeschlossen ist. Es betrifft das Merkmal Geschlecht.

b. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie berichtete für den Schulbereich:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 681 Beschäftigte, davon 112 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. 25 Fortbildungen zum LADG wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 583 Beschäftigte, davon 104 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. 20 Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 1576 Beschäftigte, davon 242 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 74 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 13 Beschwerden zum LADG ein. In drei Beschwerdeverfahren konnte eine Diskriminierung festgestellt werden. In acht Fällen konnte keine Diskriminierung festgestellt werden. Die Beschwerden betrafen je dreimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie das Merkmal Behinderung und je einmal das Merkmal geschlechtliche Identität und das Merkmal Geschlecht. Bei den Beschwerden, bei denen eine Diskriminierung festgestellt werden konnte, sind jeweils einmal die Merkmale Geschlecht, ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und Religion betroffen.

Im Berichtszeitraum sind vier Beschwerden mit Bezug zum AGG eingegangen, drei dieser Beschwerdeverfahren wurden abgeschlossen. Bei einer Beschwerde konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Bei einer Beschwerde wurde eine Diskriminierung im

Sinne des AGG festgestellt, bei einer nicht. Bei den Beschwerden waren zweimal die Merkmale Geschlecht und sexuelle Identität betroffen und einmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Für die Beschwerden, bei denen das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wurde, war das Merkmal sexuelle Identität betroffen. Alle vier Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahmen wurden u.a. benannt: Einbeziehung von Beschwerdestellen, Gespräche mit der zuständigen Schulaufsicht, Einbeziehung der bezirklichen Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Bildungseinrichtungen, Coaching- und Supervisionsmaßnahmen durch das SIBUZ und das Leadership-Lab, regionsorganisiertes Themennetzwerk "Diskriminierungskritische Schulentwicklung für Schulleitungen", klärende Gespräche mit Schulleitung und/oder der Schulaufsicht, Einbeziehung der Antidiskriminierungsbeauftragten, Entschädigungsprüfung, Einbeziehung der Schul- Sozialarbeit und -Psychologie, Ermahnung und Fortbildung im Bereich Antidiskriminierung.

Zudem wird von einem Gerichtsverfahren mit Bezug zum AGG berichtet, das im Berichtszeitraum eingeleitet wurde, aber noch nicht abgeschlossen ist. Gegenstand des Verfahrens ist das Merkmal Geschlecht („sexuelle Diskriminierung“).

Die Berliner **Landeszentrale für politische Bildung** hat Fehlanzeige gemeldet.

(3) Senatsverwaltung für Finanzen

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

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 15 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 45 Beschäftigte, davon 41 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

- b. Die Senatsverwaltung für Finanzen berichtete zudem für die ihr **nachgeordnete Einrichtungen** Folgendes:

Landesverwaltungsamt Berlin (LVwA)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 20 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils eine Fortbildung zum LADG und zum AGG wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 12 Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Staatliche Münze Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Steuerberaterkammer Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Verwaltungsakademie (VAk)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils drei Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

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

Finanzamt Charlottenburg

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

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Wedding

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde mit Bezug zum LADG erhoben, bei der keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Die Beschwerde betraf das Merkmal Lebensalter.

Finanzamt Schöneberg

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Treptow-Köpenick

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde mit Bezug zum LADG erhoben, bei der keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Die Beschwerde betraf das Merkmal geschlechtliche Identität.

Finanzamt Reinickendorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG hat eine Führungskraft an einer Fortbildung teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Marzahn-Hellersdorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben drei Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde mit Bezug zum AGG erhoben, bei der keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Die Beschwerde betraf eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte und betraf das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung.

Finanzamt Steglitz

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Zehlendorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine Führungskraft an einer Fortbildung zum LADG und an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Friedrichshain-Kreuzberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 22 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG habend drei Führungskräfte an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben 11 Beschäftigte, davon neun Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde mit Bezug zum LADG erhoben, bei der keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Die Beschwerde betraf das Merkmal Religion.

Finanzamt Spandau

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Neukölln

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Mitte/Tiergarten

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine Führungskraft an einer Fortbildung zum LADG, an einer Fortbildung zum AGG und an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Tempelhof

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Wilmersdorf

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Lichtenberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Prenzlauer Berg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils neun Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine Beschwerde mit Bezug zum LADG erhoben, bei der keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Betroffen war das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung.

Finanzamt Pankow-Weißensee

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 17 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften I

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils acht Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben zehn Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften II

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben drei Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften III

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils drei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Körperschaften IV

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG hat eine Führungskraft an einer Fortbildung teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Technisches Finanzamt

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt für Fahndung und Strafsachen

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Beschwerdezeitraum wurde eine AGG-Beschwerde erhoben, deren Bearbeitung noch nicht abgeschlossen ist. Zudem ist ein Gerichtsverfahren aus dem Berichtsjahr anhängig, das noch nicht abgeschlossen ist.

Finanzamt Berlin International

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils drei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(4) Senatsverwaltung für Inneres und Sport

- a. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport berichtete für den **Ressortbereich** Folgendes:

Fortbildungen: Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport berichtete, dass im Berichtszeitraum sechs Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen haben. Eine LADG-Fortbildung wurde selbst organisiert. Zum AGG haben sechs Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer Fortbildung teilgenommen. Eine AGG-Fortbildung wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben fünf Beschäftigte, alle Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

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

Polizei Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 2251 Beschäftigte an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Es konnte nicht ausgewertet werden, wie viele von diesen Beschäftigten Führungskräfte sind. Vier von diesen Fortbildungen wurde selbst organisiert. 1569 Beschäftigte, davon 19 Führungskräfte, haben sich zum AGG fortbilden lassen. Acht AGG Fortbildungen wurden selbst organisiert. 406 Beschäftigte, davon 19 Führungskräfte, nahmen an Diversity-Trainings teil. Acht von diesen Trainings waren selbst organisiert.

Beschwerden:

LADG: Im Berichtszeitraum gingen 40 Beschwerden zum LADG ein, die Bearbeitung von 37 Beschwerden war zum Ende des Berichtszeitraums abgeschlossen. Bei fünf Beschwerden konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In vier Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt, in 28 Verfahren konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Die Beschwerden betrafen 42 Mal die ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, viermal das Geschlecht, dreimal das Merkmal Behinderung, je zweimal eine antisemitische Zuschreibung, das Lebensalter und die Sprache sowie je einmal die Religion, die geschlechtliche Identität und den sozialen Status. Die Beschwerdeverfahren, bei denen das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne

des LADG festgestellt wurde, betrafen viermal die ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und in je einem Fall die Merkmale Geschlecht, antisemitische Zuschreibung sowie Behinderung.

Folgemaßnahmen, die getroffen wurden, lauten: Entschuldigungen, Sensibilisierung der Dienstkräfte und Eintrag in die Personalakte.

Im Berichtszeitraum waren sechs Klagen zum LADG anhängig, von denen bereits vier im Vorjahr anhängig waren. Zwei der Gerichtsverfahren sind abgeschlossen.

Vier Klageverfahren betreffen eine Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft / rassistischer Zuschreibung, zwei Verfahren betreffen das Merkmal Sprache, je einmal sind die Merkmale Behinderung, Religion, chronische Erkrankung sowie sozialer Status betroffen. In zwei Verfahren wurden Zahlungen in Höhe von je 750 EUR zugesprochen.

AGG: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum AGG ein. In keinem der Fälle konnte eine Diskriminierung festgestellt werden. In allen vier Beschwerde ging es um das Merkmal Geschlecht. Die Beschwerden betrafen in allen Fällen eine Diskriminierung durch den Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte.

Im Berichtszeitraum waren außerdem 42 Gerichtsverfahren zum AGG anhängig, eines davon war bereits im Vorjahr anhängig. Keines der Verfahren wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. In einem Verfahren ist das Merkmal Behinderung betroffen. In den restlichen 41 Verfahren wird eine diskriminierende Besoldung geltend gemacht, zum Teil gestützt auf die Merkmale Alter und ethnische Herkunft.

Berliner Feuerwehr

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 351 Beschäftigte, davon 169 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. 29 Fortbildungen zum LADG wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 351 Beschäftigte, davon 169 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. 29 Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 182 Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 15 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 16 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, deren Bearbeitung bereits abgeschlossen ist. Es konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Die Beschwerde betraf die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, Behinderung und Sprache. Folgemaßnahme war interne Sensibilisierung.

Landesamt für Einwanderung (LEA)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 41 Beschäftigte, davon 40 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 103 Beschäftigte, davon 30 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Sechs Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum LADG ein. In einem Fall konnte eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden, im anderen nicht. Die Beschwerden betrafen je einmal die Merkmale Behinderung und sozialer Status. Die Beschwerde, bei der eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde, betraf das Merkmal Behinderung.

Im Berichtszeitraum gingen zudem drei Beschwerden zum AGG ein. In zwei Fällen konnte eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden, in einem Fall nicht. Die Beschwerden, bei denen eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wurde, betrafen beide das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Bei beiden Fällen ging es um Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. In beiden Fällen wurden in der Folge klärende Gespräche geführt.

Berliner Bäderbetriebe

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 14 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden:

Im Berichtszeitraum ging vier Beschwerden zum LADG ein, die Bearbeitung von dreien ist bereits abgeschlossen. In keinem Fall konnte eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Drei Beschwerden betrafen das Merkmal Behinderung, eine

Beschwerde das Merkmal Lebensalter. Im Berichtszeitraum wurde zudem ein Gerichtsverfahren mit Bezug zum LADG eingeleitet, das noch nicht abgeschlossen ist. Betroffen ist das Merkmal Behinderung.

Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG konnte nicht festgestellt werden. Die Beschwerde betraf das Merkmal Alter. Zu dieser Beschwerde ist ein Gerichtsverfahren anhängig, das im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen.

Deutsche Kassenlotterie Berlin

Fortbildungen: Keine

Beschwerden: Keine.

(5) Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz:

- a. Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz berichtete für den **Ressortbereich** Folgendes:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Darüber hinaus haben drei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

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

Generalstaatsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine. Mit Bezug zum AGG wird ein Gerichtsverfahren angegeben, das bereits im Vorjahr anhängig war und nun abgeschlossen ist.

Staatsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 12 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Amtsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 14 Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Jugendstrafanstalt Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils sechs Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 14 Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt Heidering

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils neun Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 12 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein, deren Bearbeitung abgeschlossen ist. Es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Die Beschwerde betraf das Merkmal Alter. Sie hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wurde ein Bediensteter zur Teilnahme an einer Fortbildung zu Gesprächsführung gebeten.

Justizvollzugsanstalt Moabit

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 17 Beschäftigte, davon neun Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein, deren Bearbeitung noch nicht abgeschlossen ist. Die Beschwerde betrifft das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung.

Justizvollzugsanstalt Plötzensee

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils sechs Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein, deren Bearbeitung noch nicht abgeschlossen ist. Die Beschwerde betrifft das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung.

Justizvollzugsanstalt Tegel

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 27 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben 18 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben 16 Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum LADG ein. In einem Fall konnte eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden, in zwei Fällen nicht. Die Beschwerden betrafen alle das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen, eine gütliche Einigung in Form von Gesprächen und ausgesprochene Entschuldigungen.

Justizvollzugsanstalt des offenen Vollzugs

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 13 Beschäftigte, davon 12 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben 11 Führungskräfte an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben 12 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Es wurde keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Die Beschwerde betraf das Merkmal chronische Erkrankung. Zum AGG ging eine Beschwerde ein. Die Beschwerde betraf das Merkmal sexuelle Identität. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Justizvollzugsanstalt für Frauen Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils acht Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum LADG ein. Eine Beschwerde wurde zuständigkeitshalber weitergeleitet, die Bearbeitung der anderen Beschwerde ist noch nicht abgeschlossen. Die Beschwerden betrafen je einmal die Merkmale Behinderung und chronische Erkrankung.

Zum AGG ging eine Beschwerde ein. Es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Die Beschwerde betraf kein im AGG genanntes Diskriminierungsmerkmal. Folgemaßnahme waren Gespräche mit betroffenen Personen.

Soziale Dienste der Justiz, Gerichts- und Bewährungshilfe

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils drei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(6) Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt

- a. Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt berichtete für den **Ressortbereich** Folgendes

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG und an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 13 Beschäftigte, alle Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum AGG ein. In einem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, im anderen Fall nicht. Die Beschwerden betrafen je einmal die Merkmale Geschlecht, Behinderung und Alter. Eine Beschwerde hatte eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand. Die Beschwerde, bei der eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden konnte, betraf das Merkmal Behinderung. Folgemaßnahme war eine Vergleichszahlung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens. Dieses Gerichtsverfahren wurde im Berichtszeitraum eingeleitet und abgeschlossen. Die Höhe der Vergleichszahlung ist nicht benannt.

- b. Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt berichtete zudem für die ihr **nachgeordnete Einrichtungen** Folgendes:

Landesanstalt Schienenfahrzeuge Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Naturschutz Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

(7) Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt

- a. Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt berichtete für den **Ressortbereich** Folgendes:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum habe je 64 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils drei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum AGG ein. Bei beiden Verfahren konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wird. Beide Beschwerden hatten Diskriminierungen durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Sie betrafen kein Merkmal nach dem AGG. Aufgrund einer Diskriminierungsgefährdung wurden Präventionsmaßnahmen ergriffen

(Sensibilisierungsgespräche und die verpflichtende Einführung eines Qualitäts- und Beschwerdemanagements).

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

Brücke-Museum

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG und an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Landesarchiv Berlin

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

Beschwerden: Keine.

Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Deutsches Theater / Kammerspiele

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 20 Beschäftigte, davon 18 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils zwei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Konzerthaus Berlin / Schauspielhaus am Gendarmenmarkt

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 21 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Drei Fortbildungen zum AGG wurden selbst

organisiert. Darüber hinaus haben acht Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Maxim-Gorki-Theater

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 12 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine Fortbildung zum AGG wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Die Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand und betraf das Merkmal Geschlecht. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG wurde festgestellt. Folgemaßnahme war die sofortige Organisation eines Workshops für die Beschäftigungsgruppe, bei dem der Umgang und das Handeln in bestimmten Situationen besprochen und ein Handlungsleitfaden entwickelt wurde.

Theater an der Parkaue

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 86 Beschäftigte, davon neun Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Volksbühne am Rosa-Luxemburg-Platz

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben drei Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden zwei Beschwerden mit Bezug zum AGG erhoben. Bei einer Beschwerde konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden, sie betraf ein im AGG nicht genanntes Diskriminierungsmerkmal, nämlich berufliche Erfahrung. Bei einer Beschwerde wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, sie betraf das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Beide Beschwerden hatten Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen und das Durchführen einer Schulung.

Stiftung Oper in Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 139 Beschäftigte, davon 67 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. 14 Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 62 Beschäftigte, davon 26 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden zwei Beschwerden zum AGG erhoben. Beide Beschwerden betrafen das Merkmal Geschlecht. Ein Fall hatte eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand. In einem Fall lag eine anonyme Beschwerde vor, deren Sachverhalt nicht abschließend aufgeklärt und daher keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden konnte. Im zweiten Fall wurde eine Diskriminierung festgestellt. Folgemaßnahmen waren das Durchführen personeller Einzelmaßnahmen und das Empfehlen einer Veränderung in der Ablauforganisation.

Stiftung Neue Synagoge Berlin - Centrum Judaicum

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Topographie des Terrors

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berlinische Galerie

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 33 Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Drei Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Bröhan-Museum

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Stadtmuseum

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben sechs Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 47 Beschäftigte, alle Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben vier Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben drei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden 20 Beschwerden mit Bezug zum LADG erhoben. In fünf Fällen konnte eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden, in 15 Fällen nicht. Die Beschwerden betrafen siebenmal das Merkmal Weltanschauung, viermal das Merkmal geschlechtliche Identität, je dreimal die Merkmale Religion und Behinderung, zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und einmal das Merkmal sozialer Status. Welche Merkmale die Beschwerden, bei denen eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden konnte, betrafen, wurde nicht mitgeteilt. Folgemaßnahmen waren die Beantwortung jeder Beschwerde im Rahmen des Feedbackmanagements, die Sensibilisierung von Personal und Dienstleistern im Publikumsbereich der Zentral- und Landesbibliothekstandorte, das Entfernen von Medien aus einer Medienpräsentation und die Beendigung der Zusammenarbeit mit einem Dienstleister.

Stiftung Gedenkstätte Hohenschönhausen

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 50 Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils drei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus hat eine beschäftigte Person (Führungskraft) an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Deutsches Technikmuseum

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskraft, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 23 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berliner Philharmoniker

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 13 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Diversity-Trainings teilgenommen. Zum AGG haben zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum LADG ein. In zwei Fällen konnte eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden, in einem Fall nicht. Alle Beschwerden betrafen das Merkmal Behinderung. Folgemaßnahmen waren die vorherige Anmeldung für Personen mit Behinderung und die Sensibilisierung des Personals.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 24 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zwei Fortbildungen zum LADG wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 18 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Zwei Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 33 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen. Fünf Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berliner Mauer

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 62 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Fünf LADG-Fortbildungen wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

(8) Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege

- a.** Die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege berichtete für den **Ressortbereich** Folgendes:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG und an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 21 Beschäftigte, darunter 11 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG wurde nicht festgestellt. Die Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand und betraf das Merkmal sexuelle Identität.

- b.** Für die **nachgeordneten Einrichtungen** wurde Folgendes gemeldet:

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine. Es wird von zwei Gerichtsverfahren mit Bezug zum AGG berichtet. Diese betrafen in beiden Fällen das Merkmale Behinderung sowie zusätzlich in einem Fall die Merkmale rassistische Zuschreibung und Geschlecht. In beiden Gerichtsverfahren wurde Schadensersatz zugesprochen, 5000 EUR in einem Verfahren und 2000 EUR im anderen.

Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin Berlin (GerMed)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

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

Zuse Institute Berlin (ZIB)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Alice Salomon Hochschule Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 10 Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Eine LADG-Fortbildung wurde selbst organisiert. Zum AGG haben 12 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Eine AGG-Fortbildung wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 65 Beschäftigte, davon 10 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Drei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden sieben LADG-Beschwerden erhoben. In drei Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in vier Fällen nicht. Die betroffenen Merkmale der Beschwerden sind dreimal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie zweimal chronische Erkrankung. Bei den festgestellten Diskriminierungen waren zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen sowie einmal chronische Erkrankung. Als Folgemaßnahmen werden u.a. benannt: Inkenntnissetzung der Hochschulleitung sowie von der Beschwerdestelle moderierte Gespräche mit den am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen.

Im Berichtszeitraum gingen zudem zwei Beschwerde zum AGG ein. Ein Fall konnte nicht aufgeklärt werden. In dem anderen Fall wurde keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Bei einer Beschwerde war das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen, im anderen Fall ein nicht im AGG genanntes Merkmal (Mobbing). Eine Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand.

Freie Universität Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils sieben Beschäftigte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils eine Fortbildung zum LADG und zum AGG wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 67 Beschäftigte an Diversity-Trainings teilgenommen. Fünf Diversity-Trainings wurden selbst organisiert. Über die Anzahl der Führungskräfte unter den Teilnehmenden konnte jeweils keine Angabe gemacht werden.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden 11 Beschwerden zum LADG erhoben, von denen zehn abschließend bearbeitet wurden. In fünf Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in fünf Fällen nicht. Die Beschwerden betrafen viermal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, zweimal das Merkmal Sprache und je einmal die Merkmale Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronische Erkrankung und Lebensalter. Welche Merkmale die Beschwerden, bei denen eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden konnte, betrafen, wurde nicht mitgeteilt. Als Folgemaßnahmen wurde das Führen aufklärender Gespräche und das Verweisen der Beschwerdeführenden an andere Anlaufstellen genannt.

Zum AGG wurde eine Beschwerde erhoben. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG wurde nicht festgestellt. Die Beschwerde hatte eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand und betraf das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, sowie das nicht im AGG genannte Merkmal Sprache.

Humboldt-Universität zu Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 188 Beschäftigte, davon 36 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils 31 Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 82 Beschäftigte, davon 28 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 16 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden vier Beschwerden zum LADG erhoben, deren Bearbeitung abgeschlossen ist. In einem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in drei Fällen nicht. Die Beschwerden betrafen zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und je einmal die Merkmale Behinderung und sexuelle Identität. Der Fall, in dem eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde, betraf das Merkmal Behinderung. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen, die Erteilung von Nachteilsausgleichen und der Abbau physischer Barrieren.

Zum AGG wurden sechs Beschwerden erhoben. In einem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, in fünf Fällen nicht. Die Beschwerden betrafen je zweimal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Diskriminierung und Behinderung und je einmal die Merkmale Geschlecht und Alter. Der Fall, in dem eine Diskriminierung im Sinne

des AGG festgestellt wurde, betraf das Merkmal Behinderung. Fünf Fälle hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitsgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Mit Bezug zum AGG wird zudem von einem Gerichtsverfahren berichtet. Das Verfahren wurde im Berichtszeitraum eingeleitet und abgeschlossen. Die Parteien haben einen gerichtlichen Vergleich geschlossen und sich auf die Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3.198,79 EUR und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt.

Technische Universität Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 81 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Sechs LADG- Fortbildungen wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 84 Beschäftigte, davon neun Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Sieben AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 71 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zehn Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden:

LADG: Im Berichtszeitraum wurden 51 Beschwerden zum LADG erhoben, von denen in 48 Fällen die Bearbeitung abgeschlossen ist. In 23 Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in 24 Fällen wurde keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in einem Fall konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Die Beschwerden betrafen 20 mal das Merkmal Geschlecht, je 11 mal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und Religion, neunmal das Merkmal sozialer Status, sechsmal das Merkmal antisemitische Zuschreibung, zweimal das Merkmal chronische Erkrankung. Die Fälle, in denen eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde, betrafen 12 mal das Merkmal Geschlecht, achtmal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, siebenmal das Merkmal sozialer Status. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen, strukturelle Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, Austausch mit der Konfliktberatung, persönliche Gespräche, Aufklärung, bauliche Maßnahmen (z.B. bei Voyeurismus in Toiletten) und die Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

AGG: Zum AGG gingen 27 Beschwerden ein, von denen bei 19 Fällen die Bearbeitung abgeschlossen ist. In acht Fällen konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In 14 Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, in sieben Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Die Beschwerden betrafen in

27 Fällen das Merkmal Geschlecht, einmal das Merkmal Alter und dreimal ein nicht im AGG genanntes Diskriminierungsmerkmal, nämlich „Abhängigkeitsverhältnis“. 18 Fälle hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand, 11 Fälle Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis). Die Fälle, in denen eine Diskriminierung nach dem AGG festgestellt wurde, betrafen 17 mal das Merkmal Geschlecht, einmal das Merkmal Alter und dreimal ein nicht im AGG genanntes Diskriminierungsmerkmal, nämlich „Abhängigkeitsverhältnis“. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen sowie des Präsidiums, personelle Maßnahmen, die Einbeziehung von Personalstelle und Personalrat, die räumliche Trennung der Personen, Hausverbot und Gespräche mit den Beteiligten.

Universität der Künste Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vier Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Vier LADG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Drei AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 44 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 15 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden:

LADG: Im Berichtszeitraum gingen zum LADG 59 Beschwerden ein, bei 23 dieser Fälle ist die Bearbeitung abgeschlossen. In 44 Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. In 17 Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden, in 21 Fällen konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Die Beschwerden betrafen in 30 Fällen das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, in 17 Fällen das Merkmal Geschlecht, je viermal die Merkmale antisemitische Zuschreibung und chronische Erkrankung, dreimal die geschlechtliche Identität und je zweimal die Merkmale Religion, Behinderung, Sprache und sexuelle Identität. In 26 Fällen waren nicht im LADG genannte Diskriminierungsmerkmale betroffen, nämlich in 25 Fällen politische Gesinnung und in einem Fall Mobbing. Die Fälle, bei denen eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde, betrafen in 29 Fällen das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, in 13 Fällen das Merkmal Geschlecht, viermal das Merkmal chronische Erkrankung, dreimal das Merkmal antisemitische Zuschreibung, je zweimal die Merkmale Religion, Sprache und geschlechtliche Identität, je einmal die Merkmale Behinderung und sexuelle Identität und in 13 Fällen zusätzlich nicht im LADG genannte Diskriminierungsmerkmale. Folgemaßnahmen waren die Einbeziehung von

verwaltungsinternen Beschwerdestellen, Intervention durch Vorgesetzte bei Mitarbeitenden und durch Dozierenden bei Diskriminierungen von Studierenden, die Unterstützung von Betroffenen, Vermittlungsgespräche und ein Bericht an das Präsidium.

AGG: Zum AGG gingen zwei Beschwerden ein, bei denen eine Bearbeitung abgeschlossen ist. Die Beschwerden betreffen einmal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie einmal das Merkmal Behinderung. Die Beschwerden hatten eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand. Im Berichtszeitraum ist ein Gerichtsverfahren neu anhängig und noch nicht abgeschlossen.

Charité Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 127 Beschäftigte, davon 80 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Sechs AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 80 Beschäftigte, davon 80 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine. Im Berichtszeitraum waren drei Klagen mit Bezug zum AGG anhängig, von denen zwei bereits im Vorjahr anhängig waren. Zwei Gerichtsverfahren wurden im Berichtszeitraum abgeschlossen. Alle Verfahren betreffen das Merkmal Behinderung. In einem abgeschlossenen Verfahren wurde ein Vergleich über eine Entschädigung in Höhe von 5.000 EUR geschlossen. Beim zweiten abgeschlossenen Verfahren wurde ebenfalls ein Vergleich geschlossen, allerdings ohne Entschädigungszahlung.

Weißensee Kunsthochschule Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 39 Beschäftigte, davon neun Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils eine Fortbildung zum LADG und zum AGG wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben vier Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Vier Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Hochschule für Musik „Hanns Eisler“

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen fünf Beschwerden zum LADG ein. In zwei Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in drei Fällen nicht. Die Beschwerden betrafen zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und je einmal die Merkmale Geschlecht, chronische Erkrankung und Sprache. Die Beschwerden, bei denen eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde, betrafen je einmal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und chronische Erkrankung. Folgemaßnahmen waren das Gewähren von Nachteilsausgleich, die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen und ein Gespräch.

Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 16 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils zwei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 24 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Vier Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 16 Beschwerden zum LADG ein. In 14 Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, in zwei nicht. Die Beschwerden betrafen in 10 Fällen das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, je zweimal den sozialen Status und nicht im LADG genannte Merkmale sowie je einmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und geschlechtliche Identität. Bei den festgestellten Diskriminierungen war 10 mal das Merkmal Geschlecht betroffen, zweimal das Merkmal sozialer Status und je einmal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und geschlechtliche Identität. Als Folgemaßnahmen wurden u.a. genannt: Gespräche mit den beteiligten Personen, externe Mediation und / oder Konfliktberatung, Einstellung von Lehraufträgen, psychologische Beratung, Sensibilisierungen zu u.a. rassismuskritischer Hochschularbeit, Workshops zu Trans-Identität, zu Antisemitismus und Antidiskriminierung (Code of Conduct), Empowerment für Studierende, Workshops mit Diversity Arts Culture - Inklusion in den Theaterkünsten - Vortrag und Diskussion mit Bühnenmütter e.V. und eine Veranstaltung zu Gewalt gegen Frauen.

Berliner Hochschule für Technik

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 10 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 77 Beschäftigte, davon 20 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 16 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es im Zusammenhang mit dem LADG 23 Beschwerden. 10 Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen sind in zwei Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In 20 Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in zwei Fällen nicht. Bei den Beschwerden war 23 mal das Merkmal Geschlecht betroffen, fünfmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie zweimal chronische Erkrankung und achtmal nicht im LADG genannte Merkmale. Bei den festgestellten Diskriminierungen war 22 mal das Merkmal Geschlecht betroffen, fünfmal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie einmal chronische Erkrankung. Genannte Folgemaßnahmen lauten u.a.: personelle Maßnahmen, Mediation, Moderation, keine Weiterbeschäftigung, Gerichtsverfahren, Nachteilsausgleich und Entschuldigung.

Im Zusammenhang mit dem AGG gab es im Berichtszeitraum 19 Beschwerdeverfahren, wobei acht dieser Verfahren bereits abgeschlossen sind. In zwei Verfahren war der Sachverhalt nicht aufklärbar. In vier Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. In drei Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Bei den erhobenen Beschwerden war neunmal das Merkmal Geschlecht betroffen, zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie einmal das Merkmal Alter. Bei den Beschwerden, bei denen eine Diskriminierung festgestellt werden konnte, war 19 mal das Merkmal Geschlecht betroffen, zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie einmal das Merkmal Alter.

In 17 Fällen hatten die Beschwerden eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand, in je einem Fall eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) und eine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren.

Als Folgemaßnahmen wurde genannt: personelle Maßnahmen, Gespräche, räumliche Trennung und keine Weiterbeschäftigung.

Hochschule für Technik und Wirtschaft

Fortbildungen: Es wird berichtet, dass 13 selbstorganisierte Schulungen zu folgenden Themen durchgeführt wurden: Einstiegsschulung Antidiskriminierungsrichtlinie und Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der HTW Berlin; Gendergerechte und inklusive Sprache; Haltung, Gesprächstechniken, Resilienz für Beratende im Bereich Antidiskriminierung; Rassismus im Wissenschaftssystem - Auswirkungen und Gegenstrategien; Professionelle und

chancengerechte Stellenbesetzungsverfahren; Supervision für Hochschulangehörige mit Beratungsaufgaben; Handlungsfähigkeiten von Männern im Kontext von Sexismus und sexualisierter Gewalt; Genderfairness in Berufungsverfahren. 57 Mitarbeitende haben an diesen Schulungen teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden acht LADG Beschwerden erhoben, davon sind sechs Verfahren abgeschlossen. In einem Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Bei sieben Beschwerden wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Bei den Beschwerden war viermal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen, dreimal das Geschlecht, einmal die sexuelle Identität. Bei den festgestellten Diskriminierungen war je dreimal das Merkmal Geschlecht und ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie einmal die sexuelle Identität betroffen. Als Folgemaßnahmen wurden genannt: Einbeziehung der Hochschulleitung und/oder der Vorgesetzten, Sensibilisierungs- und Konfrontationsgespräche, personelle Maßnahmen sowie Verbesserung der Strukturen.

Im Zusammenhang mit dem AGG gab es im Berichtszeitraum zwei Beschwerdeverfahren, in beiden Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Betroffen waren je einmal die Merkmale Geschlecht und Behinderung. Eine Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand, die andere eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren. Als Folgemaßnahmen wurden benannt: Einbeziehung der Hochschulleitung und/oder Vorgesetzter, Sensibilisierungs- und Konfrontationsgespräche sowie Einstellung der betroffenen Person.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 20 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen fünf Beschwerden zum LADG ein. Alle Verfahren sind abgeschlossen, in zwei Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In drei Fällen konnte keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. Geltend gemacht wurde zweimal das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und je einmal die Merkmale Religion, Sprache und andere nicht im LADG genannte Merkmale.

Im Zusammenhang mit dem AGG gab es im Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren, bei dem keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wurde. Betroffen war das Merkmal Alter im Zusammenhang mit einer Diskriminierung durch Dienstherrn / Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte.

Museum für Naturkunde Berlin (MfN)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Ärztekammer Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 12 beschäftigte Person (alle Führungskräfte) an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. 17 Personen, hiervor eine Führungskraft, hat an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Zahnärztekammer Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG und AGG teilgenommen. Beide Fortbildungen wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Tierärztekammer Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Apothekenkammer Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Kammer für Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Kassenärztliche Vereinigung Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 45 beschäftigte Person (davon 27 Führungskräfte) an Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. Jeweils drei LADG- und AGG- Fortbildungen wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine AGG-Beschwerde erhoben, bei der keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wurde. Betroffen war das Merkmal Behinderung und die Beschwerde hatte eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wurde eine Dienstvereinbarung Inklusion geschlossen sowie eine Zahlung im Zuge eines gerichtlichen Vergleiches getätigt. Die Parteien haben sich auf eine Zahlung in Höhe von 7500 EUR geeinigt.

Kassenzahnärztliche Vereinigung Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

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

- a. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung berichtete für den **Ressortbereich** (inklusive **Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGetSi**) Folgendes:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 11 Beschäftigte, davon 10 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben acht Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine AGG-Beschwerde erhoben. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Die Beschwerde betraf das Merkmal Behinderung und hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand.

- 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: Im Berichtszeitraum haben 46 Beschäftigte, davon 40 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zwei LADG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 45 Beschäftigte, davon 40 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Vier AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 45 Beschäftigte, davon 40 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden sechs LADG-Beschwerden erhoben. In fünf Fällen wurde keine Diskriminierung festgestellt. In einem Fall konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Die Beschwerden betrafen viermal das Merkmal Behinderung, je zweimal chronische Erkrankung und ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Zudem wird von einem Gerichtsverfahren mit Bezug zum LADG berichtet, das schon im Vorjahr anhängig war und noch nicht abgeschlossen ist. Betroffen sind die Merkmale Behinderung und chronische Erkrankung.

Im Berichtszeitraum wurde zudem eine AGG-Beschwerde erhoben. Das Verfahren ist abgeschlossen. Die Beschwerde betraf das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und hatte eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand.

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 57 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zwei LADG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 41 Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden drei AGG-Beschwerde erhoben, deren Bearbeitung noch nicht abgeschlossen ist. Die Beschwerden betreffen je einmal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, Geschlecht sowie Behinderung. Zwei der Beschwerden haben eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand und eine Beschwerde betrifft eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren. Als Folgemaßnahme hat bei einer Beschwerde auf Wunsch der beschwerdeführenden Person ein Gespräch zwischen Beschwerdeführer und -gegner (und weiteren Teilnehmenden) stattgefunden.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (inkl. Arbeitsgericht Berlin)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

(10) Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen berichtete für den **Ressortbereich** (inklusive **Oberste Denkmalschutzbehörde** und das **Landesdenkmalamt**) Folgendes:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 12 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 25 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum AGG ein, bei denen keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden konnte. Als Grund wurden unzureichend aufklärbare Sachverhalte genannt. Die Beschwerden betrafen in drei Fällen das Merkmal Geschlecht und in einem Fall zusätzlich das Alter. Drei Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Ein Fall hatte eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wurde das Einschalten der AGG-Beschwerdestelle genannt.

(11) Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

- a. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe berichtet für den **Ressortbericht** Folgendes:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Darüber hinaus haben 18 Beschäftigte, davon 17 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

- b. Die der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe **nachgeordneten Einrichtungen** berichteten Folgendes:

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 24 Führungskräfte an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine AGG- Fortbildung wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 192 Beschäftigte, davon 20 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Acht Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum AGG ein. In einem Fall konnte eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden, hier war das Merkmal sexuelle Identität betroffen. In drei Fällen wurde keine Diskriminierung festgestellt. Bei den Beschwerden waren in zwei Fällen das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen und je einmal Geschlecht und sexuelle Identität. Eine Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wurde benannt: Abmahnung, Meditation und Coaching.

Handwerkskammer Berlin und Handwerksinnung

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Berliner Sparkasse

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Es gab im Berichtszeitraum eine Beschwerde zum AGG, eine Diskriminierung wurde festgestellt. Das betroffene Diskriminierungsmerkmal war Geschlecht.

Investitionsbank Berlin (IBB)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 348 Beschäftigte, davon 50 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und zum AGG teilgenommen. Jeweils 29 Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Die Dienststelle gibt an, dass weiterhin 520 Beschäftigte der IBB Gruppe an einem Online-Training zum Thema "Antidiskriminierung" teilgenommen haben.⁷

Beschwerden: Es wurde eine LADG-Beschwerde erhoben, bei der eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und des sozialen Status festgestellt wurde. Folgemaßnahmen waren ein klärendes Gespräch sowie Schulung/Einzel-Coaching. Es gab im Berichtszeitraum zudem eine Beschwerde zum AGG, bei der eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wurde. Das geltend gemachte Diskriminierungsmerkmal war Geschlecht. Die Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wurde ein klärendes Gespräch sowie Einzel-Coaching durchgeführt.

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 36 Beschäftigte, davon 25 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zwei LADG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 37 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Zudem wird berichtet, dass Seminare zu folgenden Themen durchgeführt wurden: Argumentation zu Rechtspopulismus; Konflikt von Mobbing unterscheiden; Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes und Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Hierbei haben 41 Teilnehmende, davon 12 Führungskräfte, teilgenommen.⁸

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden drei LADG-Beschwerden erhoben. Alle Beschwerdeverfahren wurden abgeschlossen, bei einer Beschwerde wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Die Beschwerden betreffen zweimal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und einmal das Merkmal

⁷ In der Gesamtauswertung der Fort- und Weiterbildungen ist diese Zahl nicht berücksichtigt.

⁸ In der Gesamtauswertung der Fort- und Weiterbildungen ist diese Zahl nicht berücksichtigt.

Geschlecht. Bei der festgestellten Diskriminierung wurde nicht mitgeteilt, auf welches Merkmal sich diese bezog. Als Folgemaßnahme wird eine Ermahnung genannt.

Im Berichtszeitraum wurden zudem sieben Beschwerden mit Bezug zum AGG erhoben. Alle Verfahren sind abgeschlossen. Bei vier Beschwerden konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden, in drei Fällen liegt eine Diskriminierung im Sinne des AGG vor. Bei den erhobenen Beschwerden war viermal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen, zweimal das Merkmal Geschlecht sowie einmal das Merkmal sexuelle Identität. Bei den festgestellten Diskriminierungen war dreimal das Merkmal Geschlecht betroffen sowie je einmal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und sexuelle Identität. Sieben Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahmen wurden benannt: Abmahnung sowie Kündigungen von Arbeitsverhältnissen in der Probezeit.

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 138 Beschäftigte, davon 88 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils vier Fortbildungen zum LADG und Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 213 Beschäftigte, davon 132 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 13 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Es wird angegeben, dass im Berichtszeitraum 675 Beschwerden mit Bezug zum LADG eingegangen sind. 539 dieser Verfahren sind abgeschlossen. In 136 Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Von den abgeschlossenen 539 Verfahren wurde bei keinem Fall eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale bei den Beschwerden wird angegeben, dass in 341 Fällen das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen war, 122 mal das Merkmal Behinderung, 26 mal das Merkmal sozialer Status, 17 mal das Merkmal Geschlecht, 16 mal Lebensalter, 14 mal Sprache, 13 mal Religion, neunmal die geschlechtliche Identität, siebenmal antisemitische Zuschreibung, je fünfmal chronische Erkrankung und sexuelle Identität und darüber hinaus in 137 Fällen andere nicht im LADG benannte Merkmale. Hierzu gibt die BVG an: „Es sind 137 Beschwerden eingegangen, die keinem der aufgeführten Diskriminierungsmerkmale zuzuordnen sind. Beispielfhaft können hier "Vorbeifahren an Haltestellen", "Verächtliche Blicke des Fahrpersonals ohne ersichtlichen Grund", "Schülerticket Berlin AB" nur für Tarifbereich AB erhältlich und nicht

für Tarifbereich BC oder "Gefühl der grundlosen Feindseligkeit und mangelnden Respekts" aufgeführt werden.“

Als Folgemaßnahme führt die BVG auf die Weiterentwicklung und Professionalisierung des Diversity-Managements der BVG einschließlich einer Arbeitsgruppe zum Thema „Beschwerde- und Unterstützungssysteme“ an. In Fällen unangenehmer Situationen seien Entschuldigungsschreiben an Fahrgäste versendet worden, auch wenn keine hinreichenden Indizien für eine Benachteiligung im Sinne des LADG vorlagen.

Im Berichtszeitraum wurden zudem 11 Beschwerden mit Bezug zum AGG erhoben. 10 Verfahren sind abgeschlossen. Bei vier Beschwerden konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In einem Fall liegt eine Diskriminierung im Sinne des AGG vor, in fünf Fällen nicht. Bei den erhobenen Beschwerden war fünfmal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen, zweimal das Alter und je einmal die Merkmale Geschlecht, Behinderung und sexuelle Identität. Zudem waren viermal Merkmale betroffen, die nicht im AGG benannt seien, z.B. Migrationshintergrund (Herkunft), antisemitische Zuschreibung und Gewicht. Bei der festgestellten Diskriminierung war das Merkmal Alter betroffen.

Je drei Fälle hatten Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte sowie Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand. Fünf Beschwerden hatten eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand.

Als Folgemaßnahme wird angegeben, dass es sich bei der festgestellten Diskriminierung um eine nicht gerechtfertigte Ablehnung im Bewerbungsverfahren handelte. Der Bewerber wurde nachträglich zu einem Auswahlgespräch eingeladen.

Im Berichtszeitraum waren zudem zwei Gerichtsverfahren neu anhängig, die beide abgeschlossen sind. In beiden Fällen war das Merkmal Behinderung sowie in einem Fall zusätzlich das Merkmal Alter betroffen. In beiden Verfahren wurden ein Vergleich über die Zahlung einer Entschädigung geschlossen. Die Höhe der Entschädigung war zum einen 3.111,27 EUR und zum anderen 2.500,00 EUR.

Berliner Wasserbetriebe (BWB)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 496 Beschäftigte, davon 352 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Zwei Fortbildungen zum LADG und drei Fortbildungen zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 676 Beschäftigte, davon 363 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Neun Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden zwei Beschwerden mit Bezug zum AGG erhoben, in beiden Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Betroffen war in beiden Fällen das Merkmal Geschlecht. Die Beschwerden hatten in beiden Fällen eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahmen werden personelle Einzelmaßnahmen und eine Pflichtschulung zum Thema Diversity genannt.

2. Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen

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

Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben acht Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Zudem wird berichtet, dass im Dezember 2024 eine Mitarbeitendenbefragung zum Thema Diversity und Vielfalt im Friedrichstadt-Palast durchgeführt. An dieser haben 145 Mitarbeitende teilgenommen.⁹

Beschwerden: Keine.

Hebbel-Theater Berlin GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 92 Beschäftigte, darunter 11 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

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

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Das FEZ berichtet über zwei Diskriminierungsbeschwerden mit Bezug zum LADG. Bei beiden Verfahren wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Betroffen waren einmal das Merkmal Lebensalter und einmal das Merkmal geschlechtliche

⁹ In der Gesamtauswertung der Fort- und Weiterbildungen ist diese Zahl nicht berücksichtigt.

Identität. Als Folgemaßnahme werden personelle Maßnahmen in Form von Personalgesprächen im Rahmen der Verwaltungsstrukturen genannt.

Kulturprojekte Berlin GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 47 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils zwei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Musicboard Berlin GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vier Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben neun Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Berlinovo Immobilien GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 13 Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitpunkt gingen drei Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. In keinem Verfahren konnte eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt werden. In allen drei Beschwerden war das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen. Als Folgemaßnahme wurde benannt: ermahnendes Gespräch zwecks adressatengerechter Ansprache mit dem betroffenen Mitarbeiter und Empfehlung eines Kommunikationskurses als Weiterbildungsmaßnahme.

Zudem gingen zwei Beschwerden mit Bezug zum AGG ein. In einem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, im anderen Fall nicht. Die Beschwerden betrafen je einmal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und sexuelle Identität. Bei der festgestellten Diskriminierung war das Merkmal sexuelle Identität betroffen. Eine Beschwerde hatte einen Bezug zum Beschäftigtenverhältnis im Sinne des Abschnitt 2 des AGG (Beschwerde durch Arbeitnehmer*innen, Angestellte, Auszubildende,

Bewerber*innen). Die zweite Beschwerde hatte einen Bezug zum Zivilrechtsverkehr im Sinne des Abschnitt 3 des AGG (Beschwerde durch Vertragspartner*innen oder sonstige Dritte). Als Folgemaßnahme wurde benannt: Ermahnung sowie Workshop zur Verbesserung von Prozessen, Kompetenzen und Aufgabenverteilungen im Team.

Berliner Stadtgüter GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 1012 Beschäftigte, davon 77 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum AGG ein. Alle Verfahren sind abgeschlossen. In zwei Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, in einem Fall nicht. Alle drei Beschwerden hatten einen Bezug zum Beschäftigtenverhältnis im Sinne des Abschnitt 2 des AGG (Beschwerde durch Arbeitnehmer*innen, Angestellte, Auszubildende, Bewerber*innen). Als Folgemaßnahme wird benannt: Freistellung und Kündigung der diskriminierenden Person, zudem Nutzung des Themas zur Entwicklung von Schulungsformaten für Führungskräfte und andere Beschäftigte, um die Organisation in Bezug auf dieses Thema weiter zu sensibilisieren und langfristig zielführende Verbesserungen zu erzielen.

Campus Berlin-Buch GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Grün Berlin GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 20 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Olympiastadion Berlin GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Tegel Projekt GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils drei Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben zwei Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Tempelhof Projekt GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Personen (davon eine Führungskraft) an einer AGG-Fortbildungen teilgenommen. Eine Person (Führungskraft) hat an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

WISTA-MANAGEMENT GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 13 Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Acht Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

BEHALA Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Berliner Großmarkt GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Messe Berlin GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zwei LADG- Fortbildungen wurden selbst organisiert. Zum AGG haben 124 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Vier AGG- Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 68 Beschäftigte, davon 10 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Drei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine AGG-Beschwerde erhoben. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG wurde nicht festgestellt. Ein Merkmal wurde nicht benannt.

BEN-Konzern (bestehend aus BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH und Stromnetz GmbH)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden fünf AGG-Beschwerden erhoben. In drei Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, in zwei Fällen nicht. Als Diskriminierungsmerkmale bei den Beschwerden werden in je zwei Fällen ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und Alter benannt sowie einmal andere nicht im AGG benannten Merkmale. Die festgestellten Diskriminierungen betrafen in zwei Fällen das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie in einem Fall nicht im AGG genannte Merkmale. Alle Beschwerden hatten Bezug zum Beschäftigtenverhältnis (Beschwerde durch Arbeitnehmer*innen, Angestellte, Auszubildende, Bewerber*innen). Als Folgemaßnahmen werden Mitarbeitendengespräche genannt.

Berliner Stadtwerke Gruppe (BSW)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG und an einer Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben ca. 110 Beschäftigte, davon ca. 20 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Berliner Werkstätten für Behinderte GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vier Beschäftigte, darunter keine Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine AGG-Fortbildung wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 33 Beschäftigte, darunter eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen. Vier Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden sieben AGG-Beschwerden erhoben. In allen Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Die festgestellten Diskriminierungen betrafen viermal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, zweimal Behinderung und einmal Weltanschauung. Fünf Beschwerden hatten Bezug zum Beschäftigtenverhältnis (Beschwerde durch Arbeitnehmer*innen, Angestellte, Auszubildende, Bewerber*innen). Zwei Beschwerden hatten Bezug zum Zivilrechtsverkehr im Sinne des Abschnitt 3 des AGG (Beschwerde durch Vertragspartner*innen oder sonstige Dritte). Als Folgemaßnahmen werden genannt: Einbeziehung vom verwaltungsinternen Beschwerdemanagement, Meldung bei Vorgesetzten, strukturelle Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation (Umstrukturierung der Versorgung), Klärungsgespräche/Stellungnahme durch Fachpersonal und Beschwerdemanagement.

Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 5968 Beschäftigte, davon 139 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Bei diesen Fortbildungen handelt es sich nach Angabe der Dienststelle um ein „E-Learning“ Angebot. Darüber hinaus haben 37 Beschäftigte, darunter eine Führungskraft, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden fünf AGG-Beschwerden erhoben, vier dieser Verfahren sind abgeschlossen. In zwei Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In zwei weiteren Fällen wurde keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Als Diskriminierungsmerkmale bei den erhobenen Beschwerden werden je einmal Geschlecht und sexuelle Identität benannt sowie zweimal Merkmale, die nicht im AGG aufgeführt sind. Drei Beschwerden hatten Bezug zum Beschäftigtenverhältnis im Sinne des Abschnitt 2 des AGG (Beschwerde durch Arbeitnehmer*innen, Angestellte, Auszubildende, Bewerber*innen). Eine Beschwerde hatte Bezug zum Zivilrechtsverkehr im Sinne des Abschnitt 3 des AGG (Beschwerde durch Vertragspartner*innen oder sonstige Dritte).

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

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 142 Beschäftigte, davon 13 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine AGG- Fortbildung wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden zwei AGG-Beschwerden erhoben, beide Verfahren sind abgeschlossen. In beiden Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Beide Fälle betreffen das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und haben eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte als Gegenstand. Als Folgemaßnahme wird benannt: Einführung verpflichtende AGG-Grundlagenschulung für alle Beschäftigten.

degewo:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 178 Beschäftigte an selbstorganisierten Fortbildungen zum AGG teilgenommen, davon 15 Führungskräfte.

Beschwerden: Für Beschwerden mit Bezug zum LADG und AGG gibt die degewo an: *„Beschwerden im Vermietungsprozess werden systemisch nicht erfasst. Vermietungsprozess von degewo ist diskriminierungsfrei, anonymisiert und zufallsgestützt.“* Zudem liegen keine Beschwerden mit Bezug zum Beschäftigungsverhältnis vor.

Gewobag

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 84 Beschäftigte, davon 11 Führungskräfte, an selbstorganisierten Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und es wurde keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Betroffen war kein im LADG benanntes Merkmal. Die Gewobag verwies zudem darauf, dass die entsprechende Anwendung des LADG im Sinne des § 3 Abs. 2 LADG bisher nicht in der Satzung (§ 19 Umsetzung von Landesrecht) geregelt sei. Die Gewobag fühle sich dennoch in besonderem Maße zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Umgangs mit unseren Beschäftigten sowie unseren Kunden und Dienstleistern verpflichtet.

Als Folgemaßnahme wird berichtet, dass die Beschwerde wurde zum Anlass genommen worden sei, alle Mitarbeitenden nochmal zum Thema Antidiskriminierung und einer einwandfreien Wortwahl zu sensibilisieren.

Im Berichtszeitraum wurden zudem 11 AGG-Beschwerden erhoben. In keinem Fall konnte eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Als Diskriminierungsmerkmale bei den erhobenen Beschwerden wird viermal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung benannt, zweimal Behinderung und einmal sexuelle Identität. Viermal waren zudem andere nicht im AGG genannte Merkmale betroffen. Alle Beschwerden hatten Bezug zum Zivilrechtsverkehr im Sinne des Abschnitt 3 des AGG (Beschwerde durch Vertragspartner*innen oder sonstige Dritte). Als Folgemaßnahmen werden benannt: Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung, AGG-konforme Weiterentwicklung von Prozessen und Regelwerken. Zudem wurde im Berichtszeitraum ein Gerichtsverfahren mit Bezug zum AGG eingeleitet, dass im Berichtszeitraum auch abgeschlossen wurde. Es betrifft das Merkmal Behinderung. Die Gewobag wurde zu einer Entschädigungszahlung in Höhe von 11.000 EUR verurteilt.

STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitpunkt gingen 12 Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. Die Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen und es wurde keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Betroffene Merkmale sind in fünf Fällen ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, je einmal Behinderung, chronische Erkrankung, sexuelle Identität sowie fünfmal nicht im LADG benannte Merkmale.

Gesobau

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 556 Beschäftigte, davon 54 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine AGG-Fortbildung wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden 20 AGG-Beschwerden erhoben, alle Verfahren sind abgeschlossen. In keinem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Als Diskriminierungsmerkmal bei den erhobenen Beschwerden wird 14 mal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung benannt, je einmal Behinderung und Alter und viermal waren andere nicht im AGG genannte Merkmale betroffen. Als Folgemaßnahme wird benannt: Anpassungen im Prozess im Sinne einer noch kundenorientierteren Kommunikation.

HOWOGE

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 860 Beschäftigte, davon 63 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Eine LADG-Fortbildung wurde selbst organisiert. Zum AGG haben 1003 Beschäftigte, davon 78 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Zwei AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 27 Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Drei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

3. Bezirksverwaltungen

(1) Mitte

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 56 Beschäftigte, davon 42 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Eine Fortbildung zum LADG wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 56 Beschäftigte, davon 42 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Vier Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden 34 LADG-Beschwerden erhoben. 18 Verfahren sind bereits abgeschlossen. In acht Fällen konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In 14 Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt, in neun Fällen keine. Betroffene Diskriminierungsmerkmale bei den Beschwerden lauten in 16 Fällen ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, sechsmal Behinderung, fünfmal Sprache, je dreimal chronische Erkrankung und sozialer Status, je zweimal Geschlecht, sexuelle Identität und geschlechtliche Identität, und einmal das Lebensalter. Bei den festgestellten Diskriminierungen war zehnmal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen, je dreimal Behinderung, Sprache und sozialer Status, je zweimal Geschlecht, chronische Erkrankung und geschlechtliche Identität, je einmal Lebensalter und sexuelle Identität.

Im Berichtszeitraum wurden zudem zwei AGG-Beschwerden erhoben. In keinem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Als Diskriminierungsmerkmale bei den erhobenen Beschwerden wird einmal das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung benannt sowie einmal Weltanschauung. Beide Beschwerden haben Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahmen werden organisatorische Vorkehrungen (Wiedervorlage-Systematik) genannt, zudem die Thematisierung von Grundlagen guter Kommunikation.

(2) Friedrichshain-Kreuzberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 56 Beschäftigte, davon 25 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils fünf Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 65 Beschäftigte, davon 21 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Fünf Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden sechs LADG-Beschwerden erhoben, alle Verfahren sind abgeschlossen. In fünf Fällen wurde keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt. Betroffenen Diskriminierungsmerkmale bei den Beschwerden lauten dreimal Geschlecht, zweimal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und je einmal geschlechtliche Identität, sozialer Status und andere nicht im LADG genannte Merkmale. Als Folgemaßnahme wurde trotz Nichtvorliegen einer Diskriminierung berichtet, dass zukünftig auf die Erfassung der Nationalität im Dokumentationsbogen im Rahmen eines Screenings verzichtet werden solle.

Im Berichtszeitraum wurden zudem drei AGG-Beschwerden erhoben. In einem Verfahren konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. In einem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, in einem nicht. Bei den Beschwerden waren je einmal die Merkmale Geschlecht, Behinderung und Alter betroffen. Bei der festgestellten Diskriminierung war das Merkmal Behinderung betroffen. Eine Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Eine weitere Beschwerde hatte eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wird u.a. benannt: Neuausschreibung des Aufgabengebietes mit geänderten formalen Anforderungen, Einbeziehung von Rechtsamt, Zentrales Bewerbendenbüro (ZBB) und Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu einem früheren Zeitraum als bisher.

Im Berichtszeitraum wurde zudem im Rahmen eines Gerichtsverfahren ein Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend gemacht wurde. Es wurde ein Vergleich geschlossen. Die Höhe des Vergleichs ist nicht angegeben.

(3) Pankow

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 31 Beschäftigte, davon 18 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 50 Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, an selbstorganisierten Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine LADG-Beschwerde erhoben. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Betroffen ist das Merkmal geschlechtliche Identität. Im Berichtszeitraum wurden zudem drei AGG-Beschwerden erhoben. In keinem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Betroffen waren je einmal die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, Geschlecht und Alter. Alle Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahmen werden klärende Gespräche angegeben.

Mit Bezug zum AGG wird von zwei Gerichtsverfahren berichtet, die beide bereits im Vorjahr anhängig waren. Ein Verfahren wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Dieses Verfahren betraf das Merkmal Weltanschauung. Die Parteien haben einen Vergleich in Höhe von 5.738,77 EUR geschlossen. Das noch nicht abgeschlossene Verfahren betrifft die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft.

(4) Charlottenburg-Wilmersdorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 21 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben 22 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben 22 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden sieben AGG-Beschwerden erhoben. Sechs Verfahren sind abgeschlossen. In fünf Fällen wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt, in einem Fall nicht. Die festgestellten Diskriminierungen betrafen fünfmal das Merkmal Geschlecht und dreimal das Merkmale ethnische Herkunft / rassistische

Zuschreibung. Fünf Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Zwei Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wird die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen benannt.

(5) Spandau

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 31 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils drei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 26 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Zwei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine AGG-Beschwerden erhoben. Es konnte keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Betroffen war das Merkmal Alter. Die Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Zudem war im Berichtszeitraum ein Gerichtsverfahren anhängig, das bereits im Vorjahr anhängig war und nicht abgeschlossen ist. Es betrifft das Merkmal Behinderung.

(6) Steglitz-Zehlendorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 31 Beschäftigte, davon 30 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils eine Fortbildung zum LADG und zum AGG wurde selbst organisiert. Darüber hinaus haben 36 Beschäftigte, davon 19 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

(7) Tempelhof-Schöneberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 54 Beschäftigte, davon 32 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Jeweils zwei Fortbildungen zum LADG und zum AGG wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 76 Beschäftigte, davon 46 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Drei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine LADG-Beschwerde erhoben. Das Verfahren ist abgeschlossen. Betroffenes Merkmal ist Weltanschauung, eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Im Berichtszeitraum wurden zudem zehn AGG-Beschwerden erhoben. Neun Verfahren sind abgeschlossen. Ob jeweils eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt wurde, wurde nicht berichtet. In neun Beschwerdeverfahren war das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung betroffen. Alle Beschwerden hatten eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wird benannt: Einbeziehung der AGG-Beschwerdestelle, trotz fehlender Diskriminierung Anregungen für organisatorische Änderungen.

(8) Neukölln

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 89 Beschäftigte, davon 45 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben 122 Beschäftigte, davon 98 Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Sieben AGG-Fortbildungen wurden selbst organisiert. Darüber hinaus haben 53 Beschäftigte, davon 47 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

(9) Marzahn-Hellersdorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 55 Beschäftigte, davon 51 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 154 Beschäftigte, davon 19 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. 12 Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden vier AGG-Beschwerden erhoben. Kein Verfahren ist abgeschlossen. In einem Verfahren kann eine Diskriminierung im Sinne des AGG nicht festgestellt werden. In je zwei Fällen ist das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung und Behinderung betroffen. Zudem ist einmal das Merkmal sexuelle Identität betroffen. Zwei Beschwerden haben eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand. Weitere zwei Beschwerden haben eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren zum Gegenstand. Als Folgemaßnahme wird benannt: Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen sowie Strafanzeige.

(10) Lichtenberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 25 Beschäftigte, davon 13 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 71 Beschäftigte, davon 34 Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen. Drei Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden fünf AGG-Beschwerden erhoben. In allen Verfahren wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt.

Betroffen war viermal das Merkmal Behinderung und einmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Als Folgemaßnahme wird benannt: Empfehlung von AGG Schulungen (Themen gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation), Grundsatzschulungen und Diversity-Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte.

(11) Reinickendorf

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 80 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 133 Beschäftigte, davon 49 Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen. Sechs Diversity-Trainings wurden selbst organisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine AGG-Beschwerden erhoben. Das Verfahren ist nicht abgeschlossen. Betroffen sind die Merkmale ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung sowie Geschlecht. Die Beschwerde hat eine Diskriminierung durch Dritte (im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis) zum Gegenstand.

(12) Treptow-Köpenick

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben 14 Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben 90 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

4. Gerichte

(1) Kammergericht Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils sechs Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben 16 Beschäftigte, davon 12 Führungskräfte, an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurden zwei AGG-Beschwerden erhoben. Beide Verfahren sind abgeschlossen. In einem Fall wurde eine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt. Im anderen Fall wurde die Beschwerde zurückgenommen, sodass keine abschließende Prüfung stattfinden konnte. Betroffen ist bei der festgestellten Diskriminierung das Merkmal ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung. Eine Beschwerde hatte eine Diskriminierung durch Dienstherrn/Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte zum Gegenstand.

(2) Landgericht I (Strafsachen) und Landgericht II (Zivilsachen) Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

(3) Amtsgericht Charlottenburg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils vier Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben sieben Beschäftigte, davon vier Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Kein.

(4) Amtsgericht Lichtenberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben drei Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(5) Amtsgericht Mitte

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben acht Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum sind zwei Beschwerden mit Bezug zum LADG eingegangen. In beiden Verfahren konnte keine Diskriminierung festgestellt werden. Die Merkmale Geschlecht und chronische Erkrankung waren betroffen.

(6) Amtsgericht Neukölln

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils sieben Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(7) Amtsgericht Schöneberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben fünf Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(8) Amtsgericht Spandau

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils neun Führungskräfte an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus hat eine Führungskraft an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(9) Amtsgericht Tiergarten

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 15 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG haben vier Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen teilgenommen. Darüber hinaus haben 21 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Es wurde eine LADG-Beschwerde erhoben, bei der keine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt wurde.

(10) Amtsgericht Köpenick

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine

(11) Amtsgericht Pankow

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben drei Führungskräfte an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(12) Amtsgericht Kreuzberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils 15 Beschäftigte, davon 10 Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Diversity-Trainings teilgenommen. Zum AGG haben 10 Führungskräfte an Fortbildungen teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(13) Amtsgericht Wedding

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils vier Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Darüber hinaus haben acht Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(14) Sozialgericht

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Beschäftigte, davon keine Führungskräfte, an Fortbildungen zum LADG und an Fortbildungen zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(15) Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG und an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

(16) Verwaltungsgericht Berlin-Brandenburg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben jeweils zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an Fortbildungen zum LADG, an Fortbildungen zum AGG und an Diversity-Trainings teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum wurde eine AGG-Beschwerde erhoben mit Bezug zum Merkmal Geschlecht. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

5. Abgeordnetenhaus von Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

6. Rechnungshof von Berlin

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 28 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, an Diversity-Trainings teilgenommen. Ein Diversity-Training wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

7. Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat jeweils eine beschäftigte Person (keine Führungskraft) an einer Fortbildung zum LADG, an einer Fortbildung zum AGG und an einem Diversity-Training teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

8. Bürger- und Polizeibeauftragter des Landes (BeBüPol)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an Fortbildungen zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung