



SenASGIVA, Dienstort: SenJustIV, Salzburger Straße 21-25, 10825 Berlin

Geschäftszeichen

IV A 1, Herr Schmidt

An die

Vorsitzende des Sozialausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

Katja Rathje-Hoffmann

Zimmer: 454

Tel. +49 30 9013 3125

Dienstort: SenJustIV, Salzburger
Str. 21-25, 10825 Berlin

14. Februar 2024

per E-Mail

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2718


Betreff: Gesetzentwurf der Fraktion des SSW, Drucksache 20/1544

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Rathje-Hoffmann,

die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Antidiskriminierung begrüßt den
Gesetzesentwurf aus antidiskriminierungspolitischer Sicht sehr, um einen flächendeckenden
Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten.

Die Erfahrungen der Berliner Ombudsstelle zeigen, dass Diskriminierungen durch öffentliche
Stellen keine seltenen Randerscheinungen sind und sehr schwerwiegend sein können.
Bedenken hinsichtlich einer sogenannten „Klageflut“ – wie sie übrigens auch seinerzeit beim
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskutiert worden sind – können im 4. Jahr
nach Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) entkräftet werden. Die
Praxis zeigt deutlich, dass die beschwerdeführenden Personen in erster Linie ein
diskriminierungsfreies Handeln bzw. eine gütliche Streitbeilegung und eben nicht die
Durchführung eines Klageverfahrens begehren.

Als Anlage übersende ich den Folgebericht zur Umsetzung des LADG und des AGG in der
Berliner Verwaltung aus dem Jahr 2022.

Dienstgebäude: Salzburger Straße 21-25, 10825 Berlin;  barrierefreier Zugang der Kategorie D

E-Mail: frank.schmidt@senjustva.berlin.de (elektronische Zugangsöffnung gemäß § 3a Absatz 1 VwVfG)

Dokumente mit qualifizierter elektronischer Signatur bitte ausschließlich an: post@senias.berlin.de

Internet: www.berlin.de/sen/ias

Verkehrsbindung: Buslinien 143; M43 und M46 bis Rathaus Schöneberg (mit kurzem Fußweg);

U-Bahnlinie 4 bis Rathaus Schöneberg (mit kurzem Fußweg);

U-Bahnlinie 7 bis Bayerischer Platz (mit kurzem Fußweg);

Postbank Berlin: DE 47 100 100 100 000 058 100

Berliner Sparkasse: DE 25 100 500 000 990 007 600

Deutsche Bundesbank: DE 53 100 000 000 010 001 520

Mit freundlichen Grüßen

Eren Ünsal

Leiterin der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, Landesstelle für Gleichberechtigung -
gegen Diskriminierung

0189 A

An die
Vorsitzende des Hauptausschusses
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Folgebericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung
Rote Nr.: 1856 B

Vorgang: 18. 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 Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 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 Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung den Bericht auch mit Blick auf die Berichtspflichten aus den Rahmendienstvereinbarungen zum AGG und zum LADG¹ nunmehr fort.

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

Beschlussvorschlag:

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

Hierzu wird berichtet:

Seitens der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung wurden die Hauptverwaltung und die Bezirksverwaltungen, einschließlich deren nachgeordneten Einrichtungen, das Abgeordnetenhaus, der Rechnungshof von Berlin, die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Verfassungsgerichtshof sowie die für das Land Berlin zuständigen Gerichte und Staatsanwaltschaften gebeten, über Erfahrungen mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im **Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022** zu berichten.

Der hier vorgelegte Bericht stellt eine Fortführung des dritten dem Hauptausschuss vorgelegten Berichts dar, der das zweite Halbjahr 2021 umfasste. Gleichlaufend mit dem vorherigen Bericht erfolgte die Abfrage erneut anhand einer einheitlichen Erfassungstabelle, wobei der Bericht ab dem Berichtszeitraum 2022 entsprechend dem Berichtsauftrag des Hauptausschusses jährlich angelegt ist, im Gegensatz zu vorigen halbjährigen Berichten.

Der Anteil der Erfahrungen der Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen wurde im vorliegenden Bericht erweitert. Diese unterfallen umfassend dem AGG und haben zusätzlich gemäß § 3 Absatz 2 LADG die entsprechende Anwendung des LADG sicherzustellen bzw. auf diese hinzuwirken.

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

Aus den Zulieferungen der öffentlichen Stellen kann vorab Folgendes zusammengefasst werden:

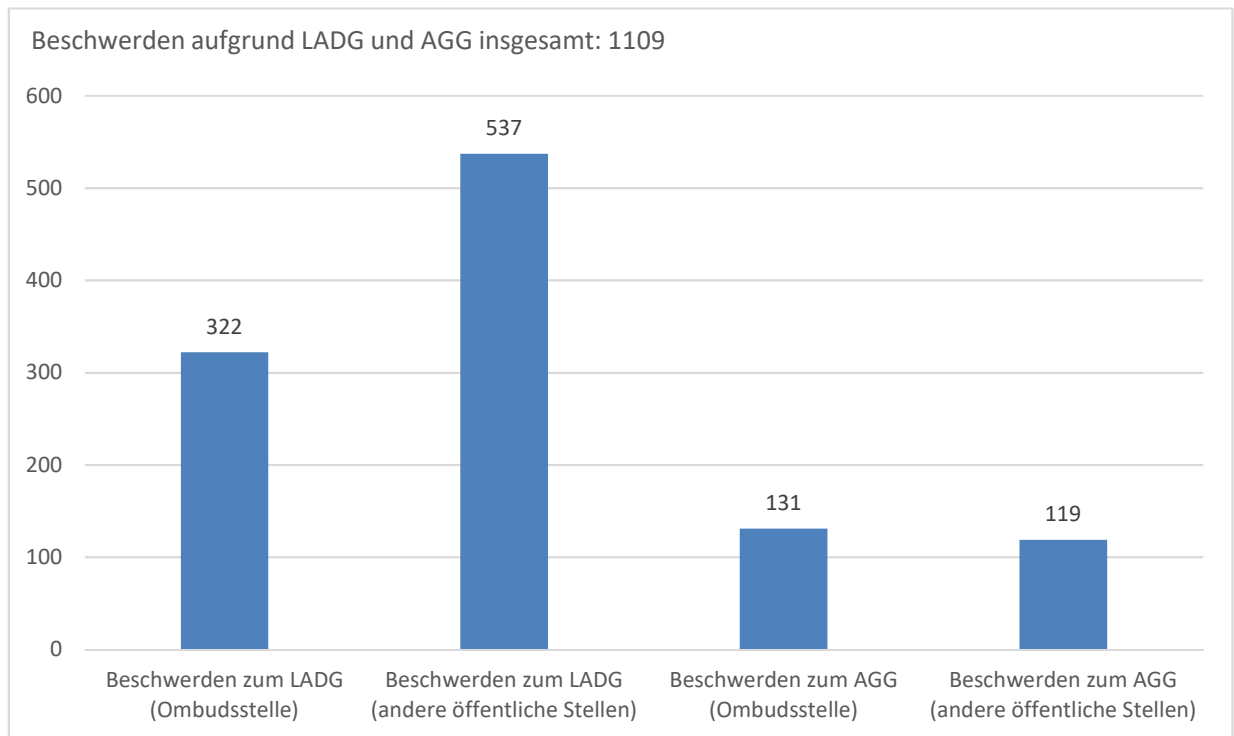
I. LADG- und AGG-Beschwerden

Die Zulieferungen der abgefragten öffentlichen Stellen ergaben insgesamt 656 Beschwerden, aufgeteilt in 537 Beschwerden mit Bezug zum LADG und 119 Beschwerden zum AGG. Zusätzlich werden im Bericht die bei der LADG-Ombudsstelle (Ombudsstelle) eingegangenen Beschwerden einbezogen. Im Berichtszeitraum erreichten die Ombudsstelle insgesamt 645 Beschwerden. Hiervon bezogen sich 322 Beschwerden auf das LADG und 131 Beschwerden auf das AGG. Zudem erreichten die Ombudsstelle 192 „sonstige Beschwerden“. Als sonstige Beschwerden bewertet die Ombudsstelle Beschwerden, die nicht in den Anwendungsbereich des LADG oder des AGG fallen. (Zu den Anteilen der Beschwerden nach LADG und AGG s. Grafik 1.)

Die Ombudsstelle erreichten damit fast so viele Beschwerden wie insgesamt bei allen Berliner Stellen eingingen. Das gesteigerte Beschwerdeaufkommen bei der Ombudsstelle zeigt, dass sich die zentrale Bedeutung der Ombudsstelle für den LADG-Umsetzungsprozess weiter verfestigt hat.

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

Grafik 1: LADG- und AGG-Beschwerden, die die Ombudsstelle und die anderen Behörden erreichten²



Hinsichtlich **Gerichtsverfahren** meldeten die abgefragten öffentlichen Stellen das LADG betreffend, dass im Berichtszeitraum insgesamt 17 Gerichtsverfahren anhängig waren, wovon ein Großteil der entsprechenden Klagen bereits in 2021 erhoben wurde. In 13 Fällen wurde die Klage zumindest erstinstanzlich abgewiesen. Weitere Verfahren sowie ein Berufungsverfahren sind noch offen. Zudem wurde im Berichtszeitraum die erste Verbandsklage nach dem LADG erhoben.

Zum AGG meldeten die öffentlichen Stellen für den Berichtszeitraum 22 Gerichtsverfahren zurück, von denen fast die Hälfte schon seit dem Vorjahr anhängig waren. Von zwölf abgeschlossenen Verfahren wurde in sieben Verfahren ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung tituliert.

1. Diskriminierungsgründe

Die einzelnen Stellen wurden gebeten, die in den Beschwerden genannten Diskriminierungsgründe aufzuschlüsseln, soweit erfasst. Die Darstellung zu den Diskriminierungsgründen enthält Mehrfachnennungen, da bei entsprechenden Sachverhalten das Wirken mehrerer Diskriminierungsdimensionen zugleich möglich ist (mehrdimensionale bzw. intersektionale Diskriminierung).

² Hier nicht berücksichtigt sind die zusätzlichen 192 „sonstigen Beschwerden“ (weder unter AGG noch LADG fallende Beschwerden), die die Ombudsstelle registrierte.

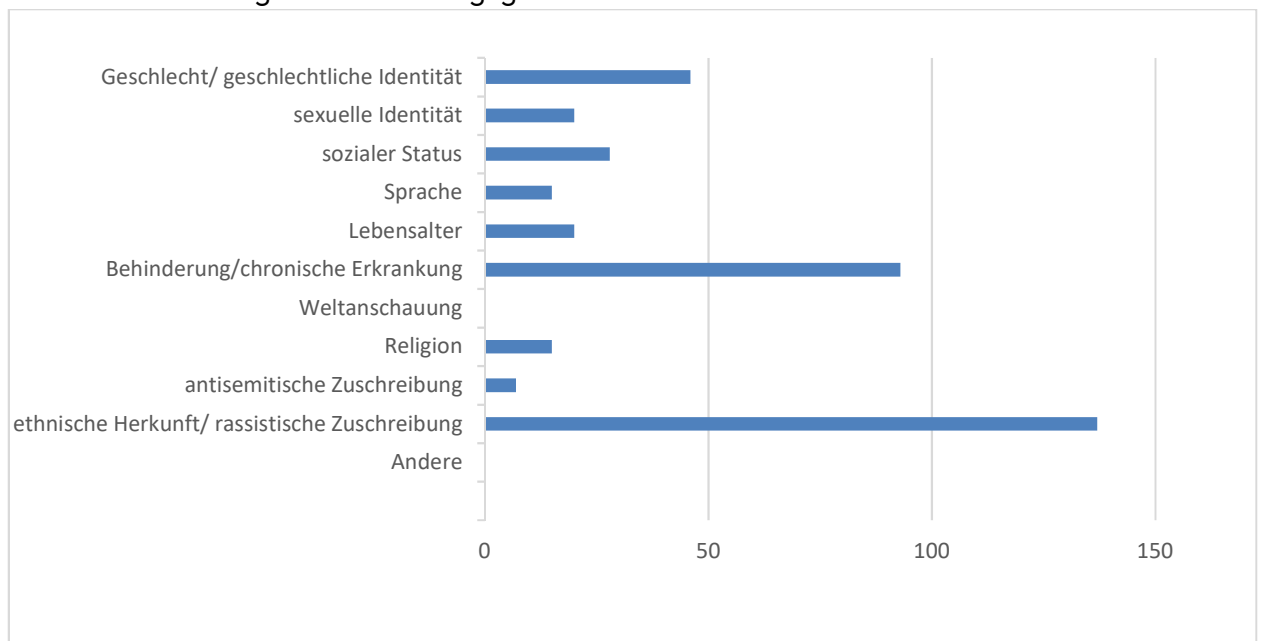
a. Diskriminierungsgründe bei LADG-Beschwerden

Aus den Zulieferungen geht hervor, dass die Ombudsstelle und die anderen Stellen für Beschwerden mit Bezug zum LADG weiterhin am häufigsten die **Diskriminierungsgründe** „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“ und „Behinderung/chronische Erkrankung“ meldeten (s. Grafiken 2 und 3).

• Bei der Ombudsstelle erfasste Diskriminierungsgründe

Bei der Ombudsstelle wurden 137 Diskriminierungen wegen rassistischer Zuschreibung oder ethnischer Herkunft gemeldet, 93 Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, 46 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität, 28 Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, 20 Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters, 20 Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität, 15 Diskriminierungen aufgrund der Religion, 15 Diskriminierungen aufgrund der Sprache und eine Diskriminierung aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung. Die Weltanschauung wurde nicht genannt. Eine statistische Erfassung der Gründe der Diskriminierungsbeschwerden, die die Ombudsstelle erreichten, aber nicht von den Diskriminierungskategorien des LADG abgedeckt waren, erfolgte nicht.

Grafik 2: Verteilung Diskriminierungsgründe nach LADG bei der Ombudsstelle

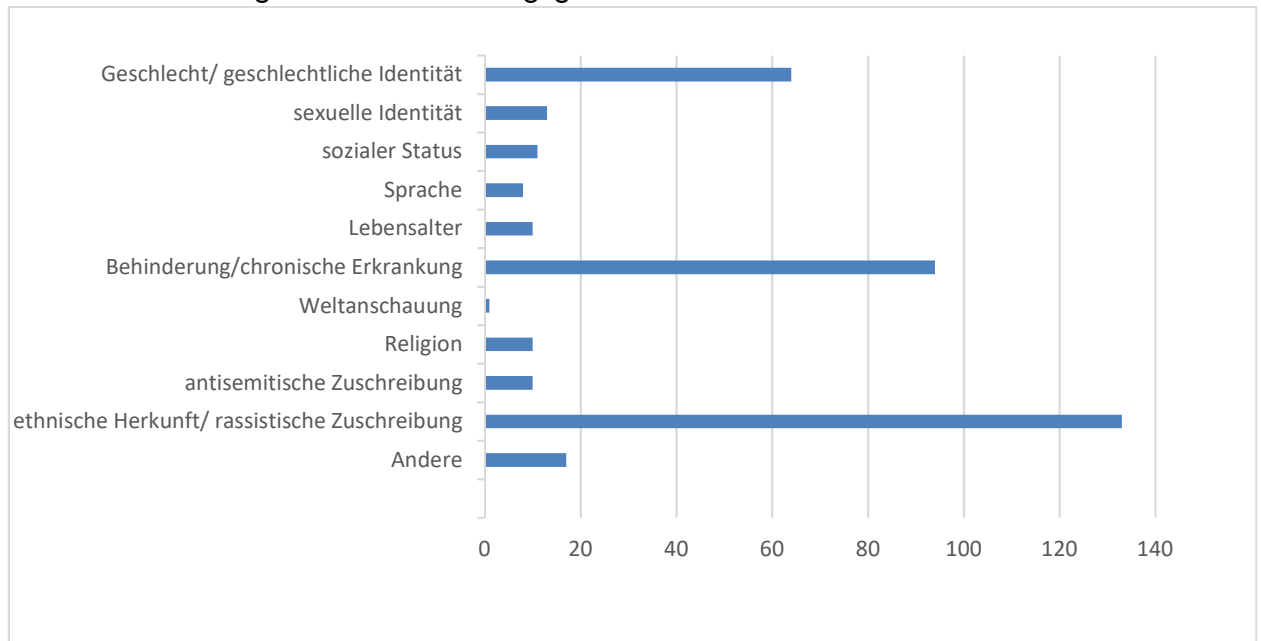


• Gemeldete Diskriminierungsgründe der Berliner Stellen

Als Gründe für die Einreichung einer Diskriminierungsbeschwerde nach LADG wurden in 71 Fällen die ethnische Herkunft, in 62 Fällen eine rassistische Zuschreibung, in 79 Fällen eine Behinderung, in 15 Fällen eine chronische Erkrankung, in 46 Fällen das Geschlecht, in 16 Fällen die geschlechtliche Identität, in 13 Fällen die sexuelle Identität, in 11 Fällen der soziale Status, in zehn Fällen das Lebensalter, in acht Fällen die Sprache, in zehn Fällen die Religion, in zehn Fällen eine antisemitische Zuschreibung und in einem

Fall die Weltanschauung genannt. Daneben wurden 17 Diskriminierungsbeschwerden aus „anderen Gründen“ erfasst, die seitens der Stellen nicht unter das LADG gefasst wurden.

Grafik 3: Verteilung der Diskriminierungsgründe bei Stellen außerhalb der Ombudsstelle

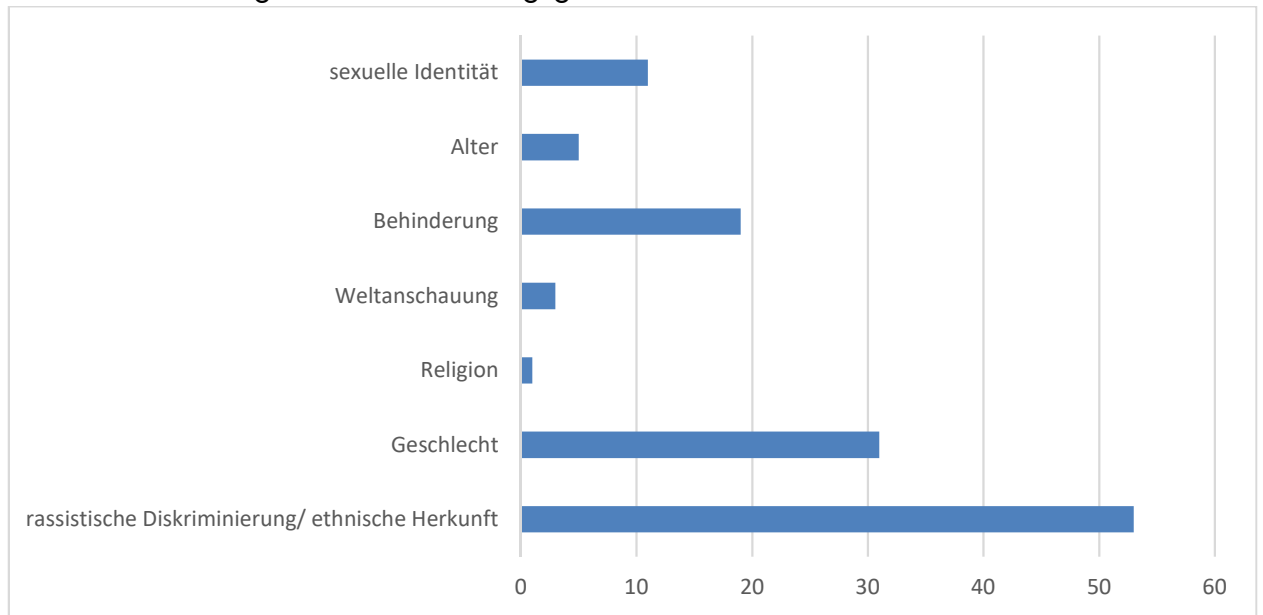


b. Diskriminierungsgründe bei AGG-Beschwerden

Bei den AGG-Beschwerden standen die Diskriminierungsgründe „Geschlecht“ und „ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung“ im Vordergrund (s. Grafik 4). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass ein großer Anteil an AGG-Beschwerden zunächst bei der Ombudsstelle einging und diese zuständigkeitshalber an die dezentralen verwaltungsinternen AGG-Beschwerdestellen (§ 13 AGG) verwiesen wurden. Im Zuge dieser gesetzgeberisch intendierten Verweisberatung werden bei der Ombudsstelle bislang keine Daten zu den Diskriminierungsgründen nach AGG erfasst.

Die bei AGG-Beschwerden genannten Diskriminierungsgründe waren 31 Mal das Geschlecht, 28 Mal eine rassistische Zuschreibung, 25 Mal die ethnische Herkunft, 19 Mal eine Behinderung, elf Mal die sexuelle Identität, fünf Mal das Alter, drei Mal die Weltanschauung und einmal die Religion.

Grafik 4: Verteilung der Diskriminierungsgründe nach AGG



2. Diskriminierungsformen und Folgemaßnahmen

Aus den Zulieferungen geht hervor, dass die **Diskriminierungsform** der unmittelbaren Diskriminierung im Vordergrund stand. Allerdings gaben verschiedene Stellen an, die Diskriminierungsform bislang nicht zu erfassen oder die Diskriminierungsform nicht näher einordnen zu können, sodass die Daten nicht als hinreichend repräsentativ gewertet werden können.

Im Rahmen der **Folgemaßnahmen** bei Diskriminierungsbeschwerden wurden am häufigsten die „Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen“ und „personelle Maßnahmen“ genannt, sowie „sonstige Maßnahmen“. Unter die sonstigen Maßnahmen fallen sachverhaltsabhängige Maßnahmen, die sowohl individueller als auch struktureller Art sein können. Die individuellen Maßnahmen umfassten häufig Gespräche mit den Betroffenen, Anweisungen, gezielte Schulungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen. Die strukturellen Maßnahmen sind von besonderer Bedeutung, da sie Auswirkung nicht nur im Einzelfall, sondern auf eine Vielzahl von Fällen entfalten. Hervorzuheben sind im Berichtszeitraum Beispiele wie die Überprüfung einer gesetzlichen Grundlage auf mittelbar diskriminierenden Inhalt; Anpassungen im Bewerbungssystem um schwerbehinderte Menschen besser zu erreichen; die Einführung der Auswahlmöglichkeit „divers“; ein Verzicht auf die Abfrage von Daten, die Rückschlüsse auf Kategorien wie Geschlecht und Herkunftssprache zulassen.

II. Fortbildungen

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 3474 Beschäftigte an LADG-Fort- und Weiterbildungen teilgenommen, davon 524 Führungskräfte. Zum AGG haben 2683 Beschäftigte

an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen, darunter 364 Führungskräfte. Fort- und Weiterbildungen, die sowohl LADG als auch AGG umfassten, nahmen 2188 Beschäftigte wahr, inklusive 449 Führungskräfte. Über 200 der Fortbildungen zu LADG und AGG wurden von den einzelnen Stellen selbst organisiert („in house“), die weiteren Fortbildungen wurden extern oder von der Verwaltungsakademie Berlin (VAk) durchgeführt.

Darüber hinaus gaben die Behörden an, dass 475 Auszubildende im Berichtszeitraum im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum LADG erhalten haben, 647 Auszubildende zum AGG und 593 Auszubildende zum AGG und LADG gemeinsam.

Da nicht in allen öffentlichen Stellen eine statistische Erfassung über die Teilnahme an Fortbildungen erfolgt, konnten teilweise keine Zahlen zu den Teilnehmenden der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, der Anzahl oder der Organisation angegeben werden. Dies betrifft insbesondere die Nutzung des E-Learning-Angebots zum LADG. Jedoch lassen schon die Zahlen aus den Zulieferungen den Rückschluss zu, dass ein reges Fortbildungsinteresse sowohl hinsichtlich AGG als auch LADG besteht und sich das Online-Format des **E-Learning-Angebots zum LADG** (<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/e-Learning/>) weiterhin sehr gut bewährt hat.

III. Kurzfassme

Es kann festgehalten werden, dass auch über zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des LADG das Interesse an Informations- und Fortbildungsangeboten zum Gesetz nicht abgebbt ist. Der Anteil der eigenorganisierten Veranstaltungen sowohl zum LADG als auch AGG zeugen von einer Motivation und Eigeninitiative der Behörden und Dienststellen im Bereich des Diskriminierungsschutzes.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der vorherigen Berichte ist festzuhalten, dass die Ombudsstelle 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 Erhebung im Rahmen des Monitoringberichts verdeutlicht, dass sich die Ombudsstelle zur zentralen staatlichen Stelle des Landes Berlin für Diskriminierungsbeschwerden aller Art entwickelt hat, die von Bürger*innen und Verwaltung gekannt und geschätzt wird.

Auffällig ist darüber hinaus, dass eine Anzahl an Diskriminierungsbeschwerden mitgeteilt wurde, die weder unter das AGG noch das LADG fielen. Die von den anderen Stellen gemeldeten 35 Fälle betrafen häufig nicht im LADG oder AGG vorgesehene Diskriminierungskategorien wie Adipositas oder den Familienstand. Die bei der Ombudsstelle

gemeldeten Beschwerden beruhten nur zum Teil auf nicht durch AGG oder LADG geschützten Merkmalen wie Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus. Ansonsten beruhten die 192 „sonstigen Beschwerden“ auf Diskriminierungsbeschwerden gegen Bundes- und Mischbehörden, wie Jobcenter und Bundespolizei oder LADG-Konstellationen, die in anderen Bundesländern auftreten. Hier zeigen sich Rechtsschutzlücken, da andere Bundesländer kein LADG erlassen haben und es an einem Bundesantidiskriminierungsgesetz, das den Geltungsbereich der Bundesbehörden abdeckt, fehlt.

Der nunmehr vierte Bericht zur Umsetzung des LADG und auch des AGG in der Berliner Verwaltung gibt einen Überblick zum Stand der Beschwerden und Fortbildungen. Das Monitoringinstrument hat sich grundsätzlich bewährt und wird fortentwickelt. Für die kommenden Folgeberichte wird sich eine bessere Vergleichbarkeit der Daten ergeben, da sie auf dem einheitlichen, auf ein Jahr verlängerten, Berichtszeitraum basieren.

Im Einzelnen wurde von den Dienststellen wie folgt berichtet:

I. Hauptverwaltung:

1. Senatskanzlei:

Ressortbericht:

Fortbildungen: Keine. Es gab keine Erfassung zur Nutzung des E-Learning-Angebots zum LADG.

Beschwerden: Keine.

2. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

a. Ressortbericht:

Fortbildungen: Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport berichtete, dass im Berichtszeitraum keine Fortbildungen zum LADG oder AGG stattfanden, aber für 2023 in Planung sind. Die Beschäftigten werden auf das von der VAK und der LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG aufmerksam gemacht. Alle 33 Auszubildenden der Senatsverwaltung für Inneres und Sport erhielten im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum LADG und zum AGG.

Beschwerden: Keine.

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

Polizei Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben sich 2612 Beschäftigte in insgesamt 60 Veranstaltungen zum LADG, davon 42 bei der VAK und 18 eigenorganisiert, fortbilden lassen. Das E-Learning-Angebot zum LADG nutzen 2162 Dienstkräfte. Zum AGG haben sich 811 Beschäftigte fortbilden lassen. Zum AGG und LADG haben 160 Beschäftigte, davon 119 Führungskräfte, an insgesamt 50 von der VAK ausgerichteten Fortbildungen teilgenommen. Von den Auszubildenden der Polizei hatten 473 Unterrichtseinheiten im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots zum LADG, 497 Auszubildende Einheiten zum AGG und 526 Auszubildende Einheiten zum AGG und LADG.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 50 Beschwerden zum LADG ein, von denen 40 Beschwerden zum Ende des Berichtszeitraums bereits abgeschlossen waren. Sieben Beschwerden konnten nicht aufgeklärt werden, in vier Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt, in 29 Verfahren wurde keine Diskriminierung festgestellt. Die Beschwerden betrafen in 32 Fällen die ethnische Herkunft, in 20 Fällen eine rassistische Zuschreibung, in sieben Fällen eine Behinderung, in vier Fällen eine antisemitische Zuschreibung, in je zwei Fällen die Sprache, eine chronische Erkrankung, die sexuelle und die geschlechtliche Identität und in je einem Fall die Religion, die Weltanschauung, das Lebensalter und den sozialen Status. Folgemaßnahmen wurden nicht aufgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde eine Klage zum LADG wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vom Landgericht Berlin abgewiesen. Das Berufungsverfahren beim Kammergericht ist noch offen. Die LADG-Ombudsstelle war in das Beschwerdeverfahren miteinbezogen.

Berliner Feuerwehr:

Fortbildungen: 593 Dienstkräfte, davon 72 Führungskräfte, haben an insgesamt 35 selbst organisierten Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen. 20 Auszubildende haben Unterrichtseinheiten im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots zum LADG und AGG erhalten.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen keine Beschwerden zum LADG oder AGG ein. Zwei Gerichtsverfahren aus den Vorjahren waren im Berichtszeitraum noch anhängig, wobei sich eines auf eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und eines auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bezog. In beiden Fällen betrafen die Beschwerden eine unmittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit

Bewerbungsverfahren. Ein Verfahren ist noch offen, im anderen Verfahren wurde ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung tituliert.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen sieben Führungskräfte eine von der VAK organisierte Fortbildung zum LADG oder das von VAK und LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG wahr.

Beschwerden: Zum LADG sind fünf Beschwerden wegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund einer Behinderung eingegangen. Die Verfahren sind abgeschlossen und eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Zum AGG gab es eine Beschwerde, die sich ebenfalls auf eine Diskriminierung wegen einer Behinderung bezog. Dazu war ein Gerichtsverfahren wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung anhängig. Die Klage wurde abgewiesen.

Berliner Bäderbetriebe:

Fortbildungen: Es haben 24 Beschäftigte, darunter 20 Führungskräfte, an einer von dritten Anbietenden durchgeführten Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 4 Beschwerden zum LADG ein. In drei Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Dabei handelte es sich in zwei Fällen um eine Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität, in einem Fall aufgrund der ethnischen Herkunft und in einem Fall wurde eine sexuelle Belästigung angegeben. Als Folgemaßnahmen wurden u.a. personelle Maßnahmen getroffen und Umkleiden als „divers“ gekennzeichnet.

Landesamt für Einwanderung (LEA):

Fortbildungen: Zwei Führungskräfte und eine weitere Dienstkraft haben an von der VAK organisierten Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Zum AGG und LADG hat eine Dienstkraft an einer durch die VAK organisierten Weiterbildung teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum LADG ein. Die Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. Bei der Hälfte der Verfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt. Beschwerdegründe waren in zwei Fällen Diskriminierungen aufgrund der Sprache, in je einem Fall aufgrund einer rassistischen Zuschreibung oder der sexuellen Identität. Als Folgemaßnahmen wurden die Einbeziehung verwaltungsinternen Beschwerdestellen angegeben, sowie in einem Fall nicht näher spezifizierte strukturelle Veränderungen in den Aufbau- und Ablauforganisationen. Ein Gerichtsverfahren mit Bezug zu einer rassistischen Zuschreibung war im Berichtszeitraum noch anhängig.

3. Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung:

a. LADG-Obudsstelle

Hinsichtlich der Beschwerden zum LADG berichtete die bei der Abteilung VI der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung angesiedelte LADG-Ombudsstelle über ihre Erfahrungen. Die nach § 14 LADG errichtete Ombudsstelle unterstützt und berät Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem LADG. Sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und unterliegt in Ombudsangelegenheiten keinen Weisungen.

Die LADG-Ombudsstelle ist personell angelegt mit einer Leitungsstelle (Volljuristin) und einer Sachbearbeitungsstelle. Sie wurde im Berichtszeitraum durch eine juristische Referentenstelle verstärkt. Weiterhin wurde die Arbeit der Ombudsstelle durch die Abordnung einer juristischen Regierungsrätin auf Probe unterstützt. Die Zahl der zugewiesenen Rechtsreferendar*innen im juristischen Vorbereitungsdienst wurde erhöht, um das hohe Beschwerdeaufkommen bewältigen zu können.

Die Ombudsstelle erreichten im Jahr 2022 insgesamt 645 Beschwerden. Hiervon bezogen sich 322 Beschwerden auf das LADG und 131 Beschwerden auf das AGG. Zudem erreichten die Ombudsstelle 192 sonstige Beschwerden. Als sonstige Beschwerden bewertet die Ombudsstelle Beschwerden, die nicht in den Anwendungsbereich des LADG oder des AGG fallen. Beschwerden in diesem Sinne bezogen sich z.B. auf nicht vom LADG erfasste Diskriminierungsgründe, wie die Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltsstatus, das Handeln von Bundesbehörden oder das Handeln von öffentlichen Stellen anderer Bundesländer.

Die Anfragen bezogen sich am häufigsten auf Diskriminierung wegen rassistischer Zuschreibung oder ethnischer Herkunft (137 Fälle), gefolgt von Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (93 Fälle) und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder geschlechtliche Identität (46 Fälle). Der soziale Status wurde in 28 Fällen als Diskriminierungsmerkmal aufgenommen. In jeweils 20 Fällen enthielt die Beschwerde die Diskriminierungsgründe Lebensalter oder sexuelle Identität, in jeweils 15 Fällen die Religion oder die Sprache. Eine antisemitische Zuschreibung war in sieben Fällen Grund der Diskriminierungsbeschwerde.

Hinsichtlich der Form der geltend gemachten Diskriminierung gemäß § 4 LADG erfolgt bislang allein eine Differenzierung zwischen mittelbaren Diskriminierungen einerseits und unmittelbaren Diskriminierungen/Belästigungen/sexuellen Belästigungen andererseits. Von den insgesamt mit Bezug auf das LADG eingegangenen 322 Beschwerden betrafen 12 Beschwerden mittelbare Diskriminierungen und 310 Be-

schwerden unmittelbare Diskriminierungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen. Der Schwerpunkt lag dabei auf unmittelbaren Diskriminierungen im Sinne von § 4 Absatz 1 LADG.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der vorherigen Berichte ist festzuhalten, dass die LADG-Ombudsstelle einen besonderen Beitrag zur Umsetzung des LADG und vor allem zur konkreten Unterstützung von Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem Gesetz leistet. Ihr Angebot wird sehr gut angenommen und es zeigt sich nach wie vor deutlich, dass Betroffene im behördlichen Diskriminierungsfall weiterhin eher den Weg über die Ombudsstelle gehen, als den der direkten Adressierung der jeweiligen öffentlichen Stelle. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zunahme von Beschwerden im Bereich Schule auffällig. Hier zeigt sich die Bedeutung einer unabhängigen staatlichen Stelle, die Kompetenzen und Ressourcen für diese sehr komplexen Beschwerdeverfahren besitzt.

b. Weiterer **Ressortbericht** der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

Fortbildungen: Die Abteilung VI (Landesstelle für Gleichberechtigung - gegen Diskriminierung, kurz: LADS) der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung bot im Berichtszeitraum über die LADS-Akademie insgesamt drei Online-Fortbildungen „Einführung in das LADG“ an. Ursprünglich waren zwei Fortbildungen zum LADG geplant, aufgrund der hohen Nachfrage wurde eine zusätzliche Fortbildung angeboten. Darüber hinaus wurden folgende Fortbildungen und Trainings mit Bezug zu Inhalten des LADG oder AGG angeboten: Zwei Diversity Grundlagentrainings, ein Grundlagentraining „Diversity und AGG“ für Beschäftigungsvertretungen, ein Training zu „Intersektionalität“ sowie Vertiefungsseminare zu den Themen „Antirassismus“, „Antimuslimischer Rassismus“, „Antiziganismus“, „Anti-Schwarzer Rassismus“, „Antisemitismus“, „Diskriminierung und Sprache“ (online) und „Diverser oder offener Geschlechtseintrag“ (online). Vier Veranstaltungen fanden in Kooperation mit der Berliner Landeszentrale für politische Bildung in deren Räumlichkeiten statt. Zielgruppe der Akademieangebote sind Mitarbeitende aus den Verwaltungseinrichtungen des Landes Berlin, landeseigenen Betrieben sowie von gemeinnützigen Trägern und Vereinen. Insgesamt gab es 150 Teilnehmende.

Die Abteilung IV (Gemeinsames Justizprüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg, kurz: GJPA) berichtete, dass das GJPA Fortbildungen für den höheren Justizdienst (Richter*innen und Staatsanwält*innen) anbietet. Im Zuge dessen wurden im Jahr 2022 auch zwei hier relevante Fortbildungen angeboten: eine Fortbildung zum LADG mit 19 Teilnehmenden, davon sieben Führungskräfte, und eine Fortbildung zum AGG mit 15 Teilnehmenden, davon ebenfalls sieben Führungskräfte. Für das Jahr 2023 plant das GJPA noch weitere Fortbildungen in diesem Bereich.

Insgesamt haben in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung 27 Beschäftigte, darunter acht Führungskräfte, an fünf Fortbildungen zum LADG teilgenommen, wovon eine selbst organisiert war und vier von andere Anbieter*innen. Zum AGG haben 16 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an einer Fortbildung teilgenommen, die selbst organisiert war.

Beschwerden: Keine.

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

Staatsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben drei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, eine Fortbildung zum LADG von anderen Anbieter*innen wahrgenommen. Eine Führungs- und eine andere Dienstkraft nahm an einer Fortbildung zum AGG teil, die von Dritten angeboten wurde. Eine Dienstkraft hat an zwei Fortbildungen zum AGG und LADG teilgenommen, die von Dritten durchgeführt wurde.

Beschwerden: Keine.

Generalstaatsanwaltschaft

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vier Beschäftigte, davon die Hälfte Führungskräfte, an einer Fortbildung zum AGG und LADG teilgenommen, die von anderen Anbieter*innen organisiert wurde.

Beschwerden: Ein Gerichtsverfahren aufgrund einer Beschwerde zum AGG aus dem Vorjahr war im Berichtszeitraum anhängig. Schadensersatz in Höhe eines Monatsgehalts wurde durch das Arbeitsgericht wegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zugesprochen. Gerügt wurde ein Verstoß gegen die Meldepflicht der zu besetzenden Stelle bei der zuständigen Agentur für Arbeit. In der Zwischenzeit sind Maßnahmen ergriffen worden, die eine Unterrichtung der Arbeitsagenturen sicherstellen, insbesondere wurde ein neues Feld im digitalen System „rexx“ eingepflegt.

Amtsanwaltschaft

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt für Frauen Berlin

Fortbildungen: Sieben Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, haben an drei LADG-Fortbildungen teilgenommen. Hiervon wurden zwei durch die VAK ausgerichtet, eine Fortbildung wurde durch andere Anbieter*innen durchgeführt. Weiterhin haben sechs Beschäftigte das E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Beschwerden: Keine.

Jugendstrafanstalt Berlin

Fortbildungen: Keine. Die Jugendstrafanstalt meldet, dass im Rahmen einer geplanten Neubesetzung der Beschwerdestellen für 2023 in besonderer Weise Schulungen im Fokus stehen. Hierbei sollen Beschäftigte und Führungskräfte im Rahmen von In-house-Veranstaltungen zu den Themen AGG und LADG geschult werden.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt Moabit

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 42 Beschäftigte, davon 41 Führungskräfte, an 43 Fortbildungsveranstaltungen zum LADG teilgenommen. Sämtliche Veranstaltungen wurden durch die VAK ausgerichtet. 42 Beschäftigte haben darüber hinaus das E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Weitere vier Beschäftigte haben insgesamt zehn Fortbildungsveranstaltungen zum LADG und dem AGG aufgesucht, welche durch die VAK durchgeführt wurden.

Beschwerden: Im Zusammenhang mit dem LADG ging eine Beschwerde hinsichtlich einer sowohl unmittelbaren als auch mittelbaren Diskriminierung ein, welche sich auf die Diskriminierungsmerkmale Behinderung, chronische Erkrankung, Sprache und sexuelle Identität bezog. Es wurde keine Diskriminierung festgestellt, sodass keine Folgemaßnahmen getroffen wurden.

Justizvollzugsanstalt des offenen Vollzugs

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden zwei Fortbildungen durch die VAK zum LADG und zum AGG durchgeführt, an der zwei Beschäftigte teilnahmen, davon eine Führungskraft.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ist eine nicht näher spezifizierte Beschwerde mit Bezug zum LADG eingegangen.

Justizvollzugsanstalt Plötzensee

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 14 Beschäftigte, davon zehn Führungskräfte, an insgesamt 14 durch die VAK ausgerichteten Fortbildungen zum LADG teilgenommen. Das E-Learning-Angebot haben sieben Beschäftigte genutzt.

68 Auszubildende haben darüber hinaus im Rahmen des Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum AGG erhalten.

Im Berichtszeitraum haben fünf Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an insgesamt fünf Fortbildungen teilgenommen, welche sowohl AGG- als auch LADG-Inhalte enthielten. Diese Fortbildungen wurden durch die VAK durchgeführt.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde mit Bezug zum LADG ein, bei der eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Merkmale Geschlecht und „Schwangerschaft“ geltend gemacht wurde. Da der Sachverhalt nicht im Anwendungsbereich des LADG lag, wurde der betroffenen Person geraten, sich an eine zuständige Stelle zu wenden. Ansonsten wurden keine Maßnahmen getroffen.

Justizvollzugsanstalt Tegel

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen zwei Beschäftigte, sämtlich Führungskräfte an einer durch die VAK ausgerichteten Fortbildung zum LADG teil. Zwei Beschäftigte nutzten das E-Learning-Angebot.

Weiterhin nahmen 17 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, an drei Fortbildungsveranstaltungen zum AGG und LADG teil. Zwei dieser Veranstaltungen wurden von der VAK durchgeführt, eine wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Keine.

Justizvollzugsanstalt Heidering

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen drei Beschäftigte, sämtlich Führungskräfte, an drei Fortbildungen zum LADG teil. Zwei dieser Fortbildungen wurden von der VAK durchgeführt, eine durch andere Anbieter*innen. Zwei Beschäftigte nutzten das E-Learning-Angebot.

Weiterhin nahmen drei Beschäftigte, sämtlich Führungskräfte, an drei Fortbildungsveranstaltungen zum AGG und LADG teil. Zwei dieser Fortbildungen wurden von der VAK durchgeführt, eine durch andere Anbieter*innen.

Beschwerden: Keine.

Bildungsakademie Justizvollzug

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Jugendarrestanstalt

Fortbildungen: Eine Führungskraft hat an einer durch die VAK durchgeführte Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Soziale Dienste der Justiz, -Gerichts- und Bewährungshilfe -

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen vier Beschäftigte, zwei davon Führungskräfte, an vier Fortbildungen zum LADG teil. Zwei dieser Fortbildungen wurden von der VAK durchgeführt, zwei durch andere Anbieter*innen.

Weiterhin nahmen drei Beschäftigte, eine davon Führungskraft, an drei Fortbildungen zum AGG teil. Zwei dieser Fortbildungen wurden von der VAK durchgeführt, eine durch andere Anbieter*innen.

Drei Beschäftigte, eine davon Führungskraft, nahmen an drei Fortbildungen zum AGG und zum LADG teil. Zwei dieser Fortbildungen wurden von der VAK durchgeführt, eine durch andere Anbieter*innen.

Beschwerden: Keine.

4. Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz:

Fortbildungen: Die Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz berichtete, dass drei Beschäftigte an zwei seitens der VAK organisierten Fortbildungen zu AGG und LADG teilnahmen. Zusätzlich haben zwei Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung Unterrichtseinheiten zum AGG erhalten.

Beschwerden: Es gab eine Beschwerde zum AGG hinsichtlich einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Im Berichtszeitraum war das Gerichtsverfahren noch anhängig.

5. Senatsverwaltung für Kultur und Europa:

a. Ressortbericht

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 37 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an insgesamt zehn Fortbildungsveranstaltungen zum LADG und AGG teil. Von den Fortbildungen wurden drei VAK durchgeführt, vier von anderen Anbieter*innen und drei selbst organisiert. Fünf Auszubildende erhielten im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum LADG und zum AGG.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG aufgrund einer unmittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung ein. Verwaltungsinterne Beschwerdestellen wurden einbezogen. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Zum AGG war ein Gerichtsverfahren wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anhängig und der Verfahrensausgang noch offen.

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

Deutsches Theater Berlin:

Fortbildungen: Zum LADG und AGG wurden im Berichtszeitraum insgesamt fünf Fort- bzw. Weiterbildungen durchgeführt, wovon drei selbst organisiert und zwei durch die VAK durchgeführt wurden. Wie viele Beschäftigte an diesen Fortbildungen teilgenommen haben, wurde pandemiebedingt nicht erfasst.

Beschwerden: Keine.

Volksbühne Berlin:

Fortbildungen: Zum LADG und AGG wurden fünf selbst organisierte Fortbildungen angeboten, an denen 72 Beschäftigte, davon 35 Führungskräfte, teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin:

Fortbildungen: Es fanden zwei selbst organisierte Fortbildungen zum LADG statt, an denen 42 Beschäftigte, sämtlich Führungskräfte, teilnahmen. Zum LADG und AGG fanden fünf durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungen statt, welche von vier Beschäftigten, hiervon zwei Führungskräften aufgesucht wurden.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden mit Bezug zum LADG ein, wobei in zwei Fällen keine Diskriminierung festgestellt wurde. Eine Beschwerde konnte nicht aufgeklärt werden. Es handelte sich um eine mittelbare und zwei unmittelbare Diskriminierungen sowie sexuelle Belästigung. Die geltend gemachten Diskriminierungsgründe waren hierbei ethnische Herkunft und sexuelle Identität. Zum AGG ging im Berichtszeitpunkt eine nicht aufklärbare Beschwerde ein, das Verfahren ist abgeschlossen. Sie betraf eine Belästigung aufgrund des Geschlechts durch Dritte, Maßnahmen wurden nicht getroffen.

Stiftung Oper:

Fortbildungen: Zum AGG haben im Berichtszeitraum mindestens 40 Beschäftigte, davon 14 Führungskräfte, an elf Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Hier von wurden sieben Veranstaltungen selbst organisiert, drei wurden durch andere Anbieter*innen durchgeführt. Eine auszubildende Person hat im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum AGG erhalten.

Zum AGG und LADG haben mindestens 32 Beschäftigte, davon zehn Führungskräfte, an mindestens zwei Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Eine dieser Veranstaltungen wurde selbst organisiert, zwei durch andere Anbieter*innen.

Beschwerden: Zum LADG wurden keine Beschwerden gemeldet. Zum AGG wurde von einer Beschwerde berichtet, die bereits abgeschlossen ist. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG konnte nicht festgestellt werden. Es ging dabei um eine sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte oder andere Beschäftigte, als Diskriminierungsmerkmal wurde „Geschlecht“ genannt.

Zu den Folgemaßnahmen wurde berichtet, dass die Beschwerdestelle eingeschaltet wurde, personelle Maßnahmen und strukturelle Veränderungen in der Ablauf- und Aufbauorganisation getroffen wurden. Zusätzlich gab es die Anweisung, Abstand zu halten.

Theater an der Parkaue:

Fortbildungen: Es gab eine durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildung zum AGG, an der drei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, teilnahmen. Zum AGG und LADG fand eine selbst organisierte Fortbildung statt, an der 92 Beschäftigte, hiervon 14 Führungskräfte, teilnahmen. Zwei Auszubildende haben im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum LADG und AGG erhalten.

Beschwerden: keine.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung:

Fortbildungen: Es wurde eine Fortbildung zum LADG angeboten, an der zehn Beschäftigte, davon fünf Führungskräfte, teilnahmen. Die Fortbildung wurde durch andere Anbieter*innen durchgeführt. Auch fand eine selbst organisierte Fortbildung zum AGG statt, an der zehn Beschäftigte teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berlinische Galerie:

Fortbildungen: Es wurden vier durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungen zum LADG angeboten, an denen zwei Führungskräfte teilnahmen.

Zum AGG wurde eine intern organisierte Fortbildung angeboten, an der 31 Beschäftigte teilnahmen, davon 10 Führungskräfte.

Zum AGG und LADG wurden drei durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungen angeboten, an denen zwei Führungskräfte teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

Kulturprojekte Berlin GmbH:

Fortbildungen: Es fanden drei selbst organisierte Fortbildungen zum LADG und AGG statt, an denen 15 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

Hebbel-Theater Berlin GmbH:

Fortbildungen: Im Berichtszeitpunkt haben vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Rundfunk Orchester:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum fanden zwei durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungen zum AGG statt, an der drei Beschäftigte teilnahmen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ist eine Beschwerde mit Bezug zum LADG eingegangen. Das Verfahren ist abgeschlossen. Hierbei handelte es sich um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Merkmals Behinderung. Zwei weitere Beschwerden gingen mit AGG-Bezug ein, wobei in einem Fall eine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Beide Verfahren wurden abgeschlossen. Geltend gemacht wurden zwei Belästigungen durch Dienstherrn oder Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte aufgrund des Merkmals Geschlecht.

Berliner Philharmoniker:

Fortbildungen: Zum LADG haben 30 Beschäftigte, davon 26 Führungskräfte das von der VAK und der LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot genutzt. Zwei Auszubildende haben im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots Unterrichtseinheiten zum LADG erhalten. Weiterhin hat eine beschäftigte Person an einer Fortbildung zum AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Gorki:

Fortbildungen: Es fanden drei Fortbildungen zum LADG statt, an denen 13 Beschäftigte teilnahmen, davon acht Führungskräfte. Zwei Fortbildungen wurden selbst organisiert, eine wurde durch andere Anbieter*innen durchgeführt. Zum AGG fand

eine selbst organisierte Fortbildung statt, an der elf Beschäftigte teilnahmen, davon sieben Führungskräfte.

Beschwerden: Zum LADG wird von einer Beschwerde berichtet, die einging und bislang nicht abschließend aufgeklärt werden konnte. Geltend gemacht wurde dabei eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Merkmals rassistische Zuschreibung. Zum AGG gingen im Berichtszeitraum keine Beschwerden ein.

Musicboard:

Fortbildungen: Drei Beschäftigte, unter ihnen eine Führungskraft, nahmen an zwei durch andere Anbieter*innen organisierte Fortbildungen zum LADG und AGG teil.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Bröhan-Museum:

Fortbildungen: Zum AGG und LADG fand eine durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungsveranstaltung statt, an der 18 Beschäftigte, davon eine Führungskraft, teilnahmen. Weitere Veranstaltungen sind geplant.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Gedenkstätte Hohenschönhausen:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden zwei eigenorganisierte und fünf durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungen zum LADG und zum AGG angeboten, an der 50 Beschäftigte teilnahmen, davon sieben Führungskräfte. Sieben Auszubildende haben im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots an Unterrichtseinheiten zum LADG und AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Topographie des Terrors:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Berliner Mauer:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden drei Fortbildungen zum AGG angeboten, an der zwei Beschäftigte teilnahmen. Zum LADG und AGG wurden drei Fortbildungsveranstaltungen ausgerichtet, an denen 15 Beschäftigte teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Stadtmuseum:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Für den Kulturraum Berlin meldete die Senatsverwaltung für Kultur und Europa **Fehl-anzeige**.

6. Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung:

a. Ressortbericht

Fortbildungen: Zum AGG nahmen im Berichtszeitraum 12 Beschäftigte, davon sieben Führungskräfte, an einer durch die VAK durchgeführten Fortbildungsveranstaltung teil.

Zum AGG und LADG nahm eine beschäftigte Person an einer durch die VAK durchgeführten Fortbildungsveranstaltung teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG, bei der eine Diskriminierung festgestellt wurde, ein. Die geltend gemachte Diskriminierung aufgrund des Merkmales Geschlecht in Form einer sexuellen Belästigung erfolgte durch Dritte im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis. Als Folge wurden verwaltungsinterne Stellen einbezogen, die beschäftigte Person des Dienstleisters erhielt ein Einsatzverbot im Dienstgebäude.

b. Für die nachgeordneten Einrichtungen wurde Folgendes gemeldet:

Hochschule für Musik Hans Eisler Berlin:

Fortbildungen: Vier Beschäftigte, darunter zwei Führungskräfte, haben im Berichtszeitraum eine durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungsveranstaltung zum LADG aufgesucht.

Beschwerden: Es ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde mit AGG-Bezug ein, welche nunmehr abgeschlossen ist. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Form einer Belästigung fand durch den Dienstherrn, die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte statt und hatte zur Folge, dass verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen wurden.

Freie Universität Berlin:

Fortbildungen: Zum LADG hat eine beschäftigte Person an einer durch andere Anbieter*innen durchgeführten Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. Zwölf Beschäftigte, unter ihnen eine Führungskraft, haben an einer selbst organisierten Fortbildungsveranstaltung zum AGG und LADG teilgenommen. Die Freie Universität

meldet, die Zahlen seien als Mindestmaß zu verstehen, da eine zentrale Erfassung der der Weiterbildungszahlen nicht stattfindet. Ein Ausbau von Inhouse-Veranstaltungen sei für 2023 geplant.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum LADG ein, welche bereits abgeschlossen sind. Bei einer Beschwerde wurde eine Diskriminierung festgestellt, bei der anderen nicht. Als Diskriminierungsgründe wurden chronische Erkrankung und geschlechtliche Identität in Form einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung angegeben. Als Folge wurden strukturelle Veränderungen in der Ablauf- und Aufbauorganisation getroffen.

Humboldt-Universität zu Berlin:

Fortbildungen: Die Humboldt-Universität zu Berlin berichtete, dass neun selbst organisierte Fortbildungen zum LADG angeboten wurden, an denen insgesamt 85 Beschäftigte teilnahmen, darunter 80 Führungskräfte. Insgesamt 43 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte, haben indes an fünf selbst organisierten Fortbildungsveranstaltungen zum AGG teilgenommen. Im Rahmen ihres Ausbildungslehreangebots haben zehn Auszubildende Unterrichtseinheiten zum AGG wahrgenommen. Zum LADG und AGG haben 29 Beschäftigte, davon acht Führungskräfte, an drei selbst organisierten Veranstaltungen teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein. Geltend gemacht wurden als Diskriminierungsgründe Geschlecht sowie geschlechtliche Identität in Form einer mittelbaren Diskriminierung.

Technische Universität Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahm eine Führungskraft an einer Fortbildung zum AGG teil, welche von anderen Anbieter*innen durchgeführt wurde. Zum AGG und LADG fanden zwei selbst organisierte Veranstaltungen statt, an denen 37 Beschäftigte teilnahmen, wobei es sich bei sechs Personen um Führungskräfte handelte.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es 36 Beschwerdeverfahren zum LADG, von denen fünf bereits abgeschlossen sind. Bei einer Beschwerde wurde eine Diskriminierung festgestellt, eine Beschwerde konnte nicht aufgeklärt werden und in zwei Fällen wurde keine Diskriminierung festgestellt. Als Diskriminierungsgrund wurde in 21 Fällen Geschlecht, in fünf Fällen rassistische Zuschreibung, in vier Fällen ethnische Herkunft, in jeweils drei Fällen geschlechtliche Identität und sexuelle Identität sowie jeweils in einem Fall Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter und Sprache angegeben. In zehn weiteren Fällen wurden andere Gründe angegeben. Hinsichtlich der Diskriminierungsformen wurden Mehrfachangaben gemacht und es handelte sich um 25 unmittelbare sowie elf mittelbare Diskriminierungen, vier Beläs-

tigungen und vier sexuelle Belästigungen. Eine Beschwerde ließ sich nicht einordnen. Als Folgen nannte die Technische Universität jeweils zweifach die Einbeziehung von verwaltungsinternen Beschwerdestellen und die Einleitung personeller Maßnahmen. In weiteren zwei Fällen wurden „andere“ Maßnahmen getroffen, etwa die Festlegung von Auflagen.

Zum AGG gingen im Berichtszeitraum 31 Beschwerden ein. Bisher wurde in zwei Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, in zwei Fällen konnte keine Diskriminierung festgestellt werden. Hierbei wurde in 21 Fällen rassistische Zuschreibung, in vier Fällen sexuelle Identität, in drei Fällen ethnische Herkunft, in zwei Fällen Geschlecht und in jeweils einem Fall Behinderung und Alter angegeben. Geltend gemacht wurde in elf Fällen eine unmittelbare, in 15 Fällen um eine mittelbare Diskriminierung. Jeweils drei Mal wurden Belästigungen sowie sexuelle Belästigungen geltend gemacht. Gegenstand der Beschwerden waren in fünf Fällen Diskriminierungen durch den Dienstherrn oder die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte, in zehn Fällen durch Dritte und in drei Fällen Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren.

Universität der Künste Berlin:

Fortbildungen: Es wurden vier Fortbildungen zum LADG angeboten, an denen 13 Beschäftigte teilnahmen, darunter drei Führungskräfte. Eine dieser Veranstaltungen wurde selbst organisiert, drei durch andere Anbieter*innen durchgeführt.

Beschwerden: Zum AGG ging im Berichtszeitraum eine Beschwerde ein, das Verfahren ist abgeschlossen. Eine Diskriminierung konnte nicht festgestellt werden. Geltend gemacht wurde eine Diskriminierung aufgrund der Merkmale Geschlecht und Behinderung in Form einer unmittelbaren Diskriminierung durch den Dienstherrn bzw. die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte.

Kunsthochschule Berlin - Hochschule für Gestaltung:

Fortbildungen: Zum LADG haben im Berichtszeitraum zwei Beschäftigte, davon eine Führungskraft, an einer selbst organisierten Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. Zum AGG und LADG haben 94 Beschäftigte, von Ihnen elf Führungskräfte, an insgesamt 40 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. 33 dieser Veranstaltungen wurden selbst organisiert, sieben wurden von anderen Anbieter*innen durchgeführt.

Beschwerden: Keine.

Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, an einer selbst organisierten Fortbildungsveranstaltung zum LADG teil. Es fin-

den zudem regelmäßig Schulungen zum Thema „Diversität in Kunst- und Kulturbetrieb“ statt, an denen Studierende, Administrations- und Lehrbeschäftigte teilnehmen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum LADG ein. In beiden Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt. Eine Beschwerde ist bereits abgeschlossen.

Alice Salomon Hochschule Berlin:

Fortbildungen: Die Alice-Salomon-Hochschule bot zwei selbst organisierte Fortbildungen zum LADG und AGG an, an der 37 Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

Charité Berlin:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 42 Beschäftigte an zwei Fortbildungen zum AGG teilgenommen. Zum AGG und LADG haben 373 Beschäftigte an insgesamt 14 selbst organisierten Fortbildungen teilgenommen.

Beschwerden: Die Charité berichtete über zwei abgeschlossene Beschwerden mit Bezug zum AGG. Dabei handelte es sich um Beschwerden gegen den Dienstherrn, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. Als Diskriminierungsgrund wurden die Merkmale Geschlecht und Behinderung geltend gemacht, die Diskriminierungsform wurde als sexuelle Belästigung angegeben. In beiden Fällen wurden personelle Maßnahmen getroffen.

Hochschule für Technik und Wirtschaft:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Gemeinsames Krebsregister der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und der Freistaaten Sachsen und Thüringen (GKR)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der BRD (KMK)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Zusammenhang mit dem AGG ist im Berichtszeitraum eine bereits abgeschlossene Beschwerde eingegangen. Hierbei handelte es sich um eine geltend gemachte unmittelbare Diskriminierung durch den oder die Dienstherrn oder Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte im Zusammenhang mit einem

Bewerbungsverfahren. Als Diskriminierungsgrund wurde Behinderung geltend gemacht, die Beschwerde hatte strukturelle Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation sowie Schadensersatz zur Folge.

Krankenhaus des Maßregelvollzugs Berlin (KMV)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Max Delbrück Center (MDC)

Fortbildungen: Am MDC wurden bis Juni 2022 für alle neuen Beschäftigten verpflichtend und für alle übrigen Beschäftigten freiwillig monatlich Schulungen zum AGG in Form einer Präsentation durch die AGG-Beschwerdestelle angeboten. Seit Juni 2022 gibt es eine für alle Beschäftigten verpflichtende Online-Schulung im E-Learning Tool des MDC. Es haben im Berichtszeitraum 826 Beschäftigte, 81 davon Führungskräfte, die Schulungen wahrgenommen.

Beschwerden: Keine.

Museum für Naturkunde Berlin (MfN)

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 30 Beschäftigte, davon vier Führungskräfte, an einer durch andere Anbieter*innen durchgeführten Fortbildungsveranstaltung zum LADG und AGG teilgenommen.

Beschwerden: Zum AGG sind im Berichtszeitraum zwei bereits abgeschlossene Beschwerden mit Bezug zum AGG eingegangen, in denen eine Diskriminierung festgestellt wurde. Diskriminierungsgrund war jeweils das Merkmal rassistische Zuschreibung. Als Folge wurden die verwaltungsinternen Beschwerdestellen einbezogen und überdies andere Maßnahmen getroffen, so wurden Gespräche geführt und betreffende Beschäftigte geschult.

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Berliner Hochschule für Technik

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es im Zusammenhang mit dem LADG sieben Beschwerdeverfahren, in denen eine Diskriminierung vorlag, wobei ein Fall letztlich nicht aufgeklärt werden konnte. Als Diskriminierungsgründe wurden Mehrfachnennungen angegeben; in sieben Fällen das Merkmal Geschlecht, in drei Fällen ethnische Herkunft sowie jeweils in einem Fall Religion, rassistische Zuschreibung und

Sprache geltend gemacht. Die Formen der geltend gemachten Diskriminierung wurden in jeweils vier Fällen als unmittelbare Diskriminierung und Belästigung, in zwei Fällen als sexuelle Belästigung angegeben. Als Folge wurden in sieben Fällen verwaltungsinterne Beschwerdestellen eingebunden, in einem Fall wurden personelle Maßnahmen getroffen, in einem weiteren Fall erfolgten strukturelle Veränderungen in den Aufbau- und Ablauforganisationen.

Drei Beschwerden im Zusammenhang mit dem AGG gab es im Berichtszeitraum, wobei zwei dieser Verfahren bereits abgeschlossen sind. Als Diskriminierungsgründe wurden in drei Fällen das Merkmal Geschlecht sowie in einem Fall das Merkmal Alter. Eine Diskriminierung erfolgte dabei mittelbar, in drei Fällen wurde die geltend gemachte Diskriminierung als Belästigung klassifiziert. In einem Fall war Beschwerdegegenstand eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren, in drei Fällen erfolgte die Diskriminierung durch Dienstherr, Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. Als Folge wurden vierfach verwaltungsinterne Beschwerdestellen eingeschaltet; in einem Fall erfolgte eine strukturelle Veränderung der Aufbau- und Organisationsstruktur.

Für die **Hochschule für Wirtschaft und Recht** wurde Fehlanzeige gemeldet.

7. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie:

- a. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie berichtete für **das eigene Ressort**:

Fortbildungen: Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie berichtete, dass 25 Beschäftigte, davon elf Führungskräfte, an insgesamt vier Fortbildungen zum AGG und LADG teilnahmen. Die eine Hälfte der Fortbildungen war seitens der VAK organisiert, die andere Hälfte selbstorganisiert.

Beschwerden: Keine.

- b. Für die **nachgeordneten Behörden** berichtete die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie:

Berliner Landeszentrale für politische Bildung (LZfPoB)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

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

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen fünf Beschwerden zum LADG ein, in denen Diskriminierungen festgestellt wurden. Die Diskriminierungen erfolgten in zwei Fällen aufgrund des Geschlechts, in zwei Fällen aufgrund einer rassistischen Zuschreibung und in einem Fall aufgrund des sozialen Status. Als Folgemaßnahmen wurden personelle Maßnahmen getroffen und strukturelle Veränderungen ins Gespräch gebracht. Umgesetzt wurde bereits ein Verzicht auf die Abfrage von Daten zu Geschlecht und Herkunftssprache im Rahmen der Anmeldung für schulische Eignungstests.

8. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales:

a. Ressortbericht:

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

Fortbildungen: Zum LADG haben zwei Führungskräfte an zwei durch die VAK angebotenen Fortbildungen teilgenommen und eine Dienstkraft an einer Fortbildung zum AGG.

Beschwerden: Keine.

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

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo)

Fortbildungen: Es wurden drei Fortbildungen zum LADG durch die VAK durchgeführt, an denen jeweils eine Führungskraft teilnahm. Das E-Learning-Angebot wurde ebenfalls von drei Personen genutzt. Zum AGG hat eine Führungskraft an einer von der VAK organisierten Fortbildung teilgenommen. Drei Beschäftigte haben an zwei von der VAK durchgeführten Fortbildungen zum LADG und AGG teilgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum LADG ein. Als Gründe wurden drei Mal eine Behinderung angegeben und einmal die sexuelle Identität. Alle vier Verfahren sind bereits abgeschlossen, wobei in einem Verfahren eine Diskriminierung festgestellt wurde. Ein Gerichtsverfahren ist anhängig. Zum AGG erfolgten drei Beschwerdeverfahren, die ohne Feststellung einer Diskriminierung im Sinne des AGG abgeschlossen wurden. Als Diskriminierungsgrund wurde „Adipositas“ angegeben. Verwaltungsinterne Beschwerdestellen wurden einbezogen.

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)

Fortbildungen: 100 Personen, davon vier Führungskräfte, nahmen an 15 Fortbildungen zum LADG teil. Vier der Fortbildungen waren selbst organisiert, zwei von der VAK und neun durch andere Anbietende. Zum AGG haben 22 Personen, inklusive drei Führungskräften, an zwei Fortbildungen teilgenommen, von denen eine durch die VAK und eine von anderen Anbietenden durchgeführt wurde.

Beschwerden: Es gab ein Beschwerdeverfahren zum AGG aufgrund einer Behinderung im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren, welches innerhalb des Berichtszeitraums ohne Feststellung einer Diskriminierung abgeschlossen wurde.

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LA-GetSi)

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

9. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Beschäftigte an zwei Fort- und Weiterbildungen zum LADG und zum AGG teilgenommen, die von der VAK organisiert wurden. Führungskräfte waren nicht darunter.

Beschwerden: Keine.

10. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe:

a. Ressortbericht:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben sich fünf Führungskräfte und eine weitere Dienstkraft zum LADG schulen lassen und das von der VAK und LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot genutzt. Zwei Fortbildungen zum LADG und AGG wurden selbst organisiert, an der 18 Beschäftigte teilnahmen.

Beschwerden: Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe berichtete über 12 Gerichtsverfahren vor dem Landgericht Berlin, welche alle mit einer Klageabweisung ausgingen. Als Form der Diskriminierung wurde eine Belästigung angegeben. Dabei betrafen vier Verfahren eine Diskriminierung aufgrund einer chronischen Erkrankung, fünf Verfahren eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und zwei Verfahren eine Diskriminierung aufgrund einer chronische Erkrankung und einer Behinderung zusammen.

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

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR):

Fortbildungen: Es fanden drei eigenorganisierte Fortbildungen zum LADG statt, an denen 48 Beschäftigte teilnahmen. 32 Teilnehmende waren Führungskräfte. Zum AGG wurde eine Veranstaltung selbst organisiert, an der elf Personen, drei davon Führungskräfte, teilnahmen.

Beschwerden: Zum AGG gab es acht Beschwerdeverfahren, von denen in vier Fällen eine Diskriminierung festgestellt wurde und ein Verfahren noch nicht abgeschlossen ist. Es handelte sich in vier Fällen um eine Beschwerde aufgrund des Geschlechts, zwei aufgrund der ethnischen Herkunft, eine aufgrund einer rassistischen Zuschreibung und eine konnte nicht näher zugeordnet werden. In drei Fällen handelte es sich um eine unmittelbare Diskriminierung und in drei Fällen um eine sexuelle Belästigung. In einem Fall ging es um eine Diskriminierung durch Dritte, ansonsten um eine Diskriminierung durch die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte. In vier Fällen wurden personelle Maßnahmen getroffen.

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 47 Beschäftigte an insgesamt fünf Fortbildungen zum LADG teil, von denen vier Fortbildungen selbst organisiert waren und eine durch die VAK. Zum AGG und LADG wurden acht Veranstaltungen selbst organisiert, die 68 Beschäftigte besuchten, davon zwölf Führungskräfte.

Beschwerden: Es gingen 357 Beschwerden zum LADG ein. 317 Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen. Eine Diskriminierung wurde dabei nicht festgestellt.

Außer der Weltanschauung wurden alle Diskriminierungsgründe des LADG unter den Beschwerden genannt. Je eine Beschwerde erfolgte aufgrund der Sprache und aufgrund der sexuellen Identität, zwei aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung und aufgrund der geschlechtlichen Identität, drei aufgrund einer chronischen Erkrankung und aufgrund des Lebensalters, vier aufgrund des sozialen Status, sechs aufgrund des Geschlechts, sieben aufgrund der Religion, 17 aufgrund der ethnischen Herkunft, 20 aufgrund einer rassistischen Zuschreibung und 52 aufgrund einer Behinderung. Dabei wurden in 82 Fällen eine unmittelbare Diskriminierung angegeben, in 23 Fällen eine mittelbare Diskriminierung und in einem Fall eine sexuelle Belästigung. 136 Fälle konnten nicht näher eingeordnet werden.

Zum AGG gingen im Berichtszeitraum acht Beschwerden ein. In sieben der Beschwerdeverfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt, wobei noch nicht alle Verfahren abgeschlossen sind. Als Gründe wurden vier Mal das Geschlecht, vier

Mal die sexuelle Identität, zwei Mal eine rassistische Zuschreibung, zwei Mal das Alter und einmal die ethnische Herkunft geltend gemacht. Als Folgemaßnahmen wurden unter anderem personelle Konsequenzen gezogen. Ein Gerichtsverfahren aus dem Vorjahr wegen einer Belästigung war anhängig, das mit einem Urteil auf Schadensersatz ausging.

Handwerkskammer Berlin

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK):

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen 26 Führungskräfte eine von der VAK organisierte Fortbildung zum LADG oder das von VAK und LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG wahr.

Beschwerden: Keine.

Berliner Sparkasse

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Es gab im Berichtszeitraum zwei Beschwerden zum AGG von nicht-binären oder intergeschlechtlichen Menschen bzw. Personen mit dem Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe. Als Folgemaßnahme der Diskriminierungen wurde die Kundenansprache wurde möglichst geschlechterneutral gestaltet.

Berliner Wasserbetriebe

Fortbildungen: Eine statistische Erfassung erfolgte nicht. Anlassbezogen wurden für verschiedene Teams und Führungskräfte individuelle Schulungen mit LADG- und AGG-Bezug durchgeführt. Die Auszubildenden erhalten alle zu Ausbildungsbeginn eine Diversity-Schulung. Zudem wurden die Führungskräfte durch den Vorstand zum partnerschaftlichen Verhalten und den daraus resultierenden Rechten und Pflichten geschult und dazu angehalten die besprochenen Themen mit ihren jeweils zugehörigen Teams zu besprechen. Im Intranet können sich Beschäftigte und Führungskräfte zu Themen rund um Diversity, LADG und AGG informieren und erfahren Praxistipps. Es wurde mitgeteilt, dass Führungskräfte und Beschäftigte regelmäßig durch Beiträge über die internen Kommunikationskanäle zu Diversity- und Antidiskriminierungsrelevanten Themen informiert und sensibilisiert werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass das Thema bei Untersuchungen und Überarbeitungen der Geschäftsprozesse durchgängig präsent ist und berücksichtigt wird. Die Diversitybeauftragte begleitet und unterstützt die Mitarbeitenden und Führungskräfte mit ihrer Fachexpertise bei der themen- und abteilungsspezifischen Betrachtung. Falls Diskrimi-

nierungsgefährdungen festgestellt werden, werden in Zusammenarbeit der Fachteams mit dem Diversitymanagement Maßnahmen entwickelt und Änderungen vorgenommen, die diesen Gefährdungen entgegenwirken.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es zwei Beschwerden zum LADG. In beiden Fällen wurde eine Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung durch die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte festgestellt und es wurden personelle Maßnahmen getroffen.

11. Senatsverwaltung für Finanzen:

a. Ressortbericht:

Fortbildungen: Es fanden vier Fortbildungen an der VAK sowohl zum LADG als auch zum AGG statt, an denen insgesamt vier Beschäftigte teilnahmen.

Beschwerden: Keine.

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

Verwaltungsakademie (VAK):

Fortbildungen: Es fanden im Berichtszeitraum keine Fortbildungen zum LADG statt. Fünf Beschäftigte haben das von der VAK und der LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Zum AGG fanden fünf Fortbildungen statt, an denen fünf Beschäftigte teilgenommen haben, allesamt Führungskräfte.

Beschwerden: Keine.

Landesverwaltungsamt Berlin (LVwA):

Fortbildungen: Es fanden zwei Fortbildungen an der VAK sowohl zum LADG als auch zum AGG statt, an denen zwei beschäftigte Personen teilnahmen, darunter eine Führungskraft.

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

Für die **Staatliche Münze Berlin** und die **Steuerberaterkammer** meldete die Senatsverwaltung für Finanzen Fehlanzeige.

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

Finanzamt Charlottenburg:

Fortbildungen: Es fand eine Fortbildung zum LADG statt, angeboten durch die VAK. An der Fortbildung nahm ein Beschäftigter teil. Dieser war eine Führungskraft.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Wedding:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es eine Beschwerde zum LADG. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen.

Finanzamt Schöneberg:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es eine Beschwerde zum LADG wegen einer unmittelbaren Diskriminierung. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Finanzamt Treptow-Köpenick:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es eine Beschwerde zum LADG, die sich auf mittelbare Diskriminierung aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung stützte. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen. Beschwerden zum AGG gab es im Berichtszeitraum nicht.

Finanzamt Reinickendorf:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die sich auf Diskriminierung aufgrund der Religion stützte. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Finanzamt Marzahn-Hellersdorf:

Fortbildungen: Es fand eine Fortbildung zum LADG statt, angeboten durch die VAK. An der Fortbildung nahm eine Führungskraft teil. Eine Führungskraft nahm ebenfalls an einer Fortbildung zum AGG teil, angeboten durch die VAK.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Steglitz:

Fortbildungen: Es fand eine Fortbildung zum LADG statt, angeboten durch die VAK. An der Fortbildung nahm ein Beschäftigter teil. Dieser war eine Führungskraft. Fortbildungen zum AGG fanden im Berichtszeitraum nicht statt.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Zehlendorf:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die sich auf Belästigung aufgrund des sozialen Status stützte. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Finanzamt Friedrichshain-Kreuzberg:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden zwei Fortbildungsveranstaltungen besucht, an denen insgesamt acht Beschäftigte teilnahmen. Sechs davon waren Führungskräfte. Eine Fortbildungsveranstaltung wurde durch die VAK durchgeführt, die andere durch Dritte. Sechs Beschäftigte haben das von der VAK zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Beschwerden: Keine.

Finanzamt Spandau:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden keine Fortbildungen besucht, weder zum LADG noch zum AGG.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die sich auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stützte. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen und eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Beschwerden zum AGG gab es im Berichtszeitraum nicht.

Finanzamt Neukölln:

Fortbildungen: Zwölf Führungskräfte nahmen entweder an Fortbildungen der VAK zum LADG teil oder haben das von der VAK und LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die sich auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft stützte. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen. Beschwerden zum AGG gab es im Berichtszeitraum nicht.

Finanzamt Mitte/Tiergarten:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum LADG ein, die sich auf Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität stützte. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt. Das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen.

Für die **Finanzämter Tempelhof, Wilmersdorf, Prenzlauer Berg, Lichtenberg, Pankow-Weißensee**, die **Finanzämter für Körperschaften I bis IV**, das **Technische Finanzamt** und das **Finanzamt für Fahndung und Strafsachen** meldete die Senatsverwaltung für Finanzen **Fehlanzeige**.

b. Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen

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

degewo:

Fortbildungen: Es fand eine Fortbildungsveranstaltung zum AGG statt, an der 74 Beschäftigte teilgenommen haben, alle davon Führungskräfte. Sie wurde selbst organisiert.

Beschwerden: Beschwerden zu LADG und AGG wurden nicht erfasst.

Gesobau:

Fortbildungen: Es nahmen alle 498 Beschäftigten, inklusive aller 34 Führungskräfte, an Fortbildungen zum AGG teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen 22 Beschwerden mit Bezug zum AGG ein, davon 15 wegen ethnischer Herkunft, zwei wegen Behinderung, eine wegen Alters, eine wegen sexueller Identität und drei wegen anderer Diskriminierungsmerkmale, davon eine wegen des Familienstands. Zwei waren keinem Merkmal zuzuordnen. Diskriminierungen wurden nicht festgestellt.

Gewobag:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum wurden 63 Beschäftigte zum AGG geschult, davon fünf Führungskräfte und 19 Auszubildende.

Beschwerden: Keine.

HOWOGE:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Stadt und Land Wohnbauten GmbH

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitpunkt gingen drei Beschwerden mit Bezug zum AGG ein, wobei Diskriminierungen nicht festgestellt wurden.

Berlinovo Immobilien GmbH

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben 58 Beschäftigte, davon 51 Führungskräfte, an einer selbst organisierten Fortbildungsveranstaltung zum LADG teilgenommen und das von der VAK und der LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Beschwerden: Im Berichtszeitpunkt ging eine Beschwerde mit Bezug zum AGG ein, wobei eine Diskriminierung nicht festgestellt wurde. Geltend gemacht wurde eine Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe.

Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM):

Fortbildungen: Es fand eine Fortbildung zum AGG statt, an der 441 Beschäftigte teilgenommen haben, davon 69 Führungskräfte. Sie wurde durchgeführt durch Dritte.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde mit Bezug zum AGG ein wegen mittelbarer Diskriminierung anhand des Geschlechts im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren. Dazu ist ein Gerichtsverfahren anhängig, das bisher noch nicht abgeschlossen ist.

Berliner Stadtwerke Gruppe (BSW):

Fortbildungen: Es fanden sechs Fortbildungsveranstaltungen sowohl zu LADG als auch AGG statt, an der 87 Beschäftigte teilgenommen haben, davon 14 Führungskräfte. Sie wurde durchgeführt durch Dritte.

Beschwerden: Keine.

Für die **WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH, BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH, BEHALA Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH, Stromnetz Berlin GmbH** meldete die Senatsverwaltung für Finanzen Fehlanzeige.

II. Abgeordnetenhaus von Berlin:

Die erbetene Übermittlung der Daten ist bisher nicht erfolgt.

III. Rechnungshof von Berlin:

Fortbildungen: Fünf Beschäftigte und drei Führungskräfte haben acht von der VAK organisierte Fortbildungen zum LADG und AGG besucht.

Beschwerden: Keine.

IV. Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung eine Beschwerde nach dem AGG aus dem Vorjahr, die beim Arbeitsgericht anhängig war und mit einem Vergleich endete.

V. Bezirksverwaltungen:

1. Mitte:

Das Bezirksamt Mitte berichtete im Einzelnen für folgende Serviceeinheiten:

Amt für Bürgerdienste:

Fortbildungen: Es nahmen vier Beschäftigte an vier Fortbildungen zu sowohl LADG als auch AGG teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen sieben Beschwerden zum LADG ein, die bereits abgeschlossen sind. In zwei Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, bei fünf wurde keine Diskriminierung festgestellt. Als Diskriminierungsgründe wurden in fünf Fällen die ethnische Herkunft und in zwei Fällen die sexuelle Identität angegeben. Als Form der Diskriminierung wurde in sechs Fällen unmittelbare und in zwei Fällen mittelbare Diskriminierung angegeben. Gerichtsverfahren mit Bezug zum LADG gab es nicht. Als Maßnahmen wurden in vier Fällen verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen, in drei Fällen gab es personelle Maßnahmen und in zweien strukturelle Veränderungen in den Aufbau- und Ablauforganisationen.

Amt für Soziales:

Fortbildungen: Es fanden keine Fortbildungen zum LADG und AGG statt. Das Amt für Soziales Mitte nimmt am Modellprojekt „Diversity im Sozialamt“ teil.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen vier Beschwerden zum LADG ein. Als Form der geltend gemachten Diskriminierung wurde in allen vier Fällen eine unmittelbare Diskriminierung angegeben. Diskriminierungsgründe waren in einem Fall „Lebensalter“ und in drei Fällen „rassistische Zuschreibung“. Die Beschwerdeverfahren sind abgeschlossen.

Jugendamt:

Fortbildungen: Es fand eine durch Dritte organisierte Fortbildung sowohl zu LADG als auch AGG statt, an der eine beschäftigte Person teilnahm.

Beschwerden: Keine.

Straßen- und Grünflächenamt:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum fanden zu LADG und AGG gemeinsam ca. 37 Fortbildungen statt, an denen ca. 35 Beschäftigte teilgenommen haben, davon zwei Führungskräfte. 35 dieser Fortbildungen wurden durch die VAK durchgeführt, 2 weitere waren selbstorganisiert.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum sind zwei Beschwerden mit Bezug zum LADG eingegangen. Als Diskriminierungsgrund wurde in beiden Fällen die ethnische Herkunft angegeben, als Diskriminierungsform unmittelbare Diskriminierung. Beide Beschwerdeverfahren sind bereits abgeschlossen.

Amt für Weiterbildung und Kultur:

Fortbildungen: Eine beschäftigte Person hat das von der VAK und der LADS zur Verfügung gestellte E-Learning-Angebot genutzt.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde mit Bezug zum LADG ein. Als Diskriminierungsgrund wurde die ethnische Herkunft angegeben. Diskriminierungen wurden nicht festgestellt, das Beschwerdeverfahren ist abgeschlossen.

Volkshochschule Mitte:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum fand eine Fortbildung zu sowohl LADG als auch AGG statt, an der eine Dienstkraft teilnahm.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zehn Beschwerden zum LADG ein. In vier Fällen wurde als Diskriminierungsgrund eine rassistische Zuschreibung, in zwei Fällen antisemitische Zuschreibung, in zwei Fällen Behinderung, in einem Fall geschlechtliche Identität und in einem weiteren Fall der soziale Status angegeben. Als Form der geltend gemachten Diskriminierung wurde für alle Beschwerden unmittelbare Diskriminierung angegeben. Die Verfahren sind abgeschlossen. In allen Fällen wurden Diskriminierungen festgestellt.

Als Folgemaßnahmen wurde sich entschuldigt, Entgelt erstattet, und geprüft, ob es sich um ein strukturelles Problem handelt. Im Anmeldeformular wurde das Auswahlfeld „divers“ angelegt. Zudem wurden Gespräche geführt und Beratung durch das Büro für Integration und Partizipation Mitte eingeholt. Eine Dienstvereinbarung zum

Bekanntnis zu Vielfalt und zum Umgang mit diskriminierenden Handlungen wurde diskutiert. Zudem gibt es eine AG Vielfalt, die sich regelmäßig alle zwei Monate trifft.

Musikschule Mitte:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

Fachbereich Kunst, Kultur und Geschichte

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum fand eine Fortbildung zum LADG statt, die von einer Führungskraft besucht wurde.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen zwei Beschwerden zum LADG ein, die sich auf insgesamt vier Diskriminierungsgründe stützten: Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische Zuschreibung und sexuelle Identität. Ein Beschwerdeverfahren ist bereits abgeschlossen, das andere läuft noch. Als Maßnahme wurde ein gemeinsames Ausstellungsprojekt entwickelt mit Diskussionsveranstaltungen und internen Dialogformen sowie Schulungen.

Beauftragte*r für Queer, Diversity und Antidiskriminierung:

Zusätzlich wurde über das Beschwerdeaufkommen zum LADG seitens der Beauftragtenstelle für Queer, Diversity und Antidiskriminierung berichtet. Diese Stelle wurde zum 1. August 2022 im Bezirksamt Mitte eingerichtet. Dort sind fünf Beschwerden zum LADG eingegangen, bei denen in drei Fällen eine Diskriminierung festgestellt wurde. Dabei handelte es sich zwei Mal um eine Diskriminierungsbeschwerde aufgrund einer rassistischen Zuschreibung, zwei Mal aufgrund einer Behinderung und einmal aufgrund der sexuellen Identität. Geltend gemacht wurde in drei Fällen eine unmittelbare Diskriminierung, in einem Fall eine mittelbare Diskriminierung und in einem Fall eine sexuelle Belästigung.

2. Friedrichshain-Kreuzberg:

Fortbildungen: 26 Beschäftigte haben an drei Fortbildungen der VAK zum AGG teilgenommen. 40 Dienstkräfte, davon acht Führungskräfte, haben an Fortbildungsveranstaltungen zum LADG und AGG teilgenommen. Von den insgesamt 14 besuchten Fortbildungen wurden zehn durch die VAK organisiert, vier durch andere. 35 von 67 Auszubildenden haben im Rahmen ihrer Ausbildung Unterrichtseinheiten zum AGG erhalten.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen sechs Beschwerden zum LADG ein. Als Diskriminierungsgründe wurden in drei Fällen die geschlechtliche Identität angegeben, in jeweils einem Fall das Geschlecht, eine rassistische Zuschreibung, das Lebensalter und sozialer Status. Die Hälfte der Beschwerdeverfahren ist noch nicht abgeschlossen. In zwei Fällen wurde eine Diskriminierung nach LADG festgestellt. Es wurden in zwei Fällen verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen. In einem

der noch nicht abgeschlossenen Beschwerdeverfahren wird als Folgemaßnahme eine gesetzliche Grundlage überprüft.

Zum AGG gab es eine Beschwerde, deren Klärung noch aussteht, über eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Identität.

3. Pankow:

Fortbildungen: Zum AGG haben im Berichtszeitraum sieben Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte an sieben von der VAK durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Zum AGG nahmen im selben Zeitraum insgesamt 90 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte, an Fortbildungsveranstaltungen teil. Zum AGG und LADG haben sieben Beschäftigte, davon sechs Führungskräfte, an drei Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, wobei zwei selbst organisiert und eine durch andere Anbieter*innen durchgeführt wurde. Außerdem führt das Jugendamt Pankow eine Diversity-Prozessbegleitung durch einen externen Träger durch, wobei u.a. das LADG und das AGG thematisiert werden.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde im Zusammenhang mit dem LADG ein, bei der eine Diskriminierung festgestellt wurde. Es handelte sich um eine sexuelle Belästigung, geltend gemacht wurde der Diskriminierungsgrund Geschlecht. Es wurden in Folge dessen verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen und es erfolgten personelle Maßnahmen; auch die Aufbau- und Ablauforganisation wurde strukturell verändert.

Zum AGG gingen fünf Beschwerden ein. Geltend gemacht wurden je zweimal die Diskriminierungsgründe ethnische Herkunft und Weltanschauung sowie je einmal rassistische Zuschreibung, Geschlecht, Religion, sexuelle Identität und Behinderung. Die Formen der Diskriminierung wurden vier Mal als Belästigung und zwei Mal als unmittelbare Diskriminierung beschrieben. Die geltend gemachten Diskriminierungen erfolgten dabei in allen Fällen durch Vorgesetzte, Arbeitgeberin, Dienstherrn oder andere Beschäftigte, einmal zusätzlich im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren. In allen Fällen wurden verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen, weiterhin wurde ein Gerichtsverfahren eingeleitet. In einem Fall wurde eine Entschädigung geleistet.

4. Charlottenburg-Wilmersdorf:

Fortbildungen: 17 Personen, davon eine Führungskraft, haben ein Schulungsangebot der VAK zum LADG und AGG wahrgenommen.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es drei Beschwerden zum LADG. Ein Verfahren wurde bereits abgeschlossen, ohne dass eine Diskriminierung festgestellt wurde. Bezüglich der Diskriminierungsgründe wurden – soweit die Beschwerden bestimmten

Gründen zugeordnet wurden – die ethnische Herkunft und antisemitische Zuschreibung angegeben.

5. Spandau:

Der Bezirk Spandau meldete Fehlanzeige.

6. Steglitz-Zehlendorf:

Fortbildungen: 32 Beschäftigte, inklusive einer Führungskraft, nahmen an insgesamt elf Fortbildungsveranstaltungen zum AGG und LADG teil. Eine Fortbildung war selbst organisiert, zehn durch die VAK.

Beschwerden: Keine.

7. Tempelhof-Schöneberg:

Fortbildungen: Keine erfasst.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum ging eine Beschwerde zum AGG ein bei der keine Diskriminierung festgestellt wurde.

8. Neukölln:

Fortbildungen: Zum LADG fanden 14 Fortbildungen statt, davon zehn an der VAK, eine eigenorganisierte und zwei durch andere Anbietende. An den Fortbildungen nahmen insgesamt 162 Beschäftigte teil. 92 der Teilnehmenden waren Führungskräfte. Zusätzlich nahmen sechs Personen das E-Learning-Angebot zum LADG wahr. Zum AGG fanden 15 Fortbildungen statt, davon 14 an der VAK und eine durch Dritte organisierte. An den Fortbildungen nahmen insgesamt 33 Beschäftigte teil. Zwölf der Teilnehmenden waren Führungskräfte. Zum LADG und AGG nahmen sechs Beschäftigte inklusive einer Führungskraft an vier Fortbildungen der VAK teil.

Beschwerden: Zum AGG gingen im Berichtszeitraum sechs Beschwerden ein, fünf aufgrund einer nicht näher spezifizierten unmittelbaren Diskriminierung und eine aufgrund einer sexuellen Belästigung. In zwei Verfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt. Ein Verfahren war noch nicht abgeschlossen. Als Folgemaßnahmen wurden Schulungen und Fortbildungen zum Führungsstil durchgeführt.

9. Marzahn-Hellersdorf:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum nahmen vier Führungskräfte an einer Fortbildung der VAK zum LADG teil, vier Beschäftigte nutzen das E-Learning-Angebot. Zum AGG nahm eine Führungskraft an einer Fortbildung der VAK teil. Zum AGG und LADG nahmen 43 Beschäftigte an zwei Fortbildungen teil, von denen eine selbst organisiert war. 21 Teilnehmende waren Führungskräfte.

Beschwerden: Keine.

10. Lichtenberg:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum fanden zwei Fortbildungen zum AGG statt, eine durch die VAK und eine durch andere organisiert, an der sieben Beschäftigte teilnahmen. Fünf der Teilnehmenden waren Führungskräfte.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es drei Beschwerden zum AGG, in zwei Fällen wurde keine Diskriminierung festgestellt, in einem Fall konnte der Sachverhalt nicht aufgeklärt werden. Die Beschwerden bezogen sich je auf die Diskriminierungsgründe ethnische Herkunft, Geschlecht und Behinderung. Eine Beschwerde wurde im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren erhoben, zwei wegen einer Diskriminierung durch Dritte im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis. Verwaltungsinterne Beschwerdestellen wurden jeweils einbezogen. Zwei Gerichtsverfahren zum AGG aus dem Vorjahr waren anhängig, in beiden Fällen wurde die Klage abgewiesen.

11. Reinickendorf:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gab es eine Beschwerde nach dem LADG wegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Lebensalters. Verwaltungsinterne Beschwerdestellen wurden einbezogen. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

12. Treptow-Köpenick:

Die erbetene Übermittlung der Daten ist bisher nicht erfolgt.

VI. Gerichte:**1. Kammergericht Berlin:**

Fortbildungen: Hinsichtlich der Anzahl von Beschäftigten, welche an Fort- und Weiterbildungen zum LADG und AGG teilgenommen haben, konnten keine Angaben gemacht werden.

Beschwerden: Im Berichtszeitraum gingen drei Beschwerden zum AGG ein. In zwei der Verfahren wurde eine Diskriminierung festgestellt. Gegenstand der drei Verfahren waren Diskriminierungen durch den Dienstherrn oder die Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte in Form einer unmittelbaren, einer mittelbaren Diskriminierung sowie einer sexuellen Belästigung. Als Diskriminierungsgrund wurden in jeweils einem Fall eine rassistische Zuschreibung, die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Weltanschauung und eine Behinderung sowie als anderer Fall „belästigendes Verhalten mit sexueller Konnotation“ genannt.

Hinsichtlich der Folgemaßnahmen berichtete das Kammergericht, dass in allen Fällen verwaltungsinterne Beschwerdestellen einbezogen wurden. In zwei Fällen wurde die

Ausbildungsstelle (samt Ausbilder*innen) angehört und sensibilisiert sowie Gespräche mit den Betroffenen geführt. In diesen Fällen wurden die Maßnahmen bereits von der Geschäftsleitung getroffen, sodass weitere Maßnahmen nicht veranlasst waren. In einem weiteren Fall wurde die Bearbeitung der Beschwerde an die zuständige Beschwerdestelle abgegeben.

2. Landgericht Berlin:

Fortbildungen: Eine Dienstkraft nahm an einer Fortbildungsveranstaltung zum LADG teil. Eine weitere beschäftigte Person nahm an einer Fortbildung sowohl zum AGG als auch zum LADG teil.

Beschwerden: Keine.

3. Amtsgericht Charlottenburg:

Fortbildungen: Das Amtsgericht Charlottenburg berichtete, statistische Daten darüber, in welchem Umfang Beschäftigte an Fort- und Weiterbildungen zum AGG und/oder LADG teilnehmen, würden nicht erfasst. Jeweils eine Führungskraft habe jedoch je eine durch andere Anbieter*innen durchgeführte Fortbildung zum LADG und eine Fortbildung zum AGG aufgesucht.

Beschwerden: Es ging eine Beschwerde im Zusammenhang mit dem LADG ein. Als Diskriminierungsgrund wurden das Geschlecht, eine chronische Erkrankung, das Lebensalter und der soziale Status genannt. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

4. Amtsgericht Lichtenberg:

Fortbildungen: Das Amtsgericht Lichtenberg berichtete, dass zwei Führungskräfte an zwei von anderen Anbietenden organisierten Fortbildungen zum LADG teilgenommen haben. Vier Beschäftigte, davon zwei Führungskräfte, haben an vier Fortbildungsveranstaltungen um AGG teilgenommen. Eine der AGG-Fortbildungen wurde durch die VAK durchgeführt, die durch andere Anbieter*innen. Zwei Führungskräfte haben zwei Fortbildungsveranstaltungen zum LADG und AGG besucht, die andere Anbietende durchführten.

Beschwerden: Keine.

5. Amtsgericht Mitte:

Fortbildungen: Eine Führungskraft hat eine Fortbildungsveranstaltung aufgesucht. Eine Führungskraft hat darüber hinaus an einer von anderen Anbieter*innen durchgeführte Fortbildungsveranstaltung zum LADG und dem AGG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

6. Amtsgericht Schöneberg:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

7. Amtsgericht Spandau:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

8. Amtsgericht Tiergarten:

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft eine durch andere Anbietende organisierte Fortbildungsveranstaltung zum LADG besucht.

Beschwerden: Keine.

9. Amtsgericht Treptow-Köpenick:

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine

10. Amtsgericht Pankow/Weißensee

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einer durch andere Anbietende organisierte Fortbildungsveranstaltung zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

11. Amtsgericht Kreuzberg

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben zwei Führungskräfte an zwei durch die VAK organisierten Fortbildungsveranstaltungen zum LADG teilgenommen. Zwei Beschäftigte haben darüber hinaus das E-Learning-Angebot zum LADG genutzt.

Darüber hinaus haben zwei Führungskräfte an zwei von der VAK durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen sowohl zum AGG als auch zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

12. Amtsgericht Wedding

Fortbildungen: Im Berichtszeitraum haben vierzehn Führungskräfte an einer durch die VAK organisierten Fortbildungsveranstaltung zum LADG teilgenommen.

Beschwerden: Keine.

13. Sozialgericht

Fortbildungen: Keine.

Beschwerden: Keine.

14. Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg:

Fortbildungen: Vier Beschäftigte, davon drei Führungskräfte, suchten drei Fortbildungen zum LADG auf, die durch die VAK und externe Anbieter*innen ausgerichtet wurden.

Beschwerden: Keine.

Im Übrigen meldeten der **Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin**, das **Verwaltungsgericht Berlin**, das **Amtsgericht Spandau** und das **Amtsgericht Neukölln** **Fehl-anzeige**. Ebenso meldete die **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales** für den Bereich der **Arbeitsgerichtsbarkeit** Fehlanzeige.

Ich bitte, meine Berichtspflicht für das Jahr 2022 als erledigt anzusehen.

Dr. Lena Kreck
Senatorin für Justiz, Vielfalt
und Antidiskriminierung