

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Elif Eralp (LINKE)

vom 2. April 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 2. April 2024)

zum Thema:

LADG-Ombudsstelle – Beschwerden bis März 2024 und Personalsituation

und **Antwort** vom 18. April 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 22. April 2024)

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

Frau Abgeordnete Elif Eralp (LINKE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18 745
vom 02.04.2024
über LADG-Ombudsstelle - Beschwerden bis März 2024 und Personalsituation

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

1. Welche Beschwerden sind bei der Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADG-Ombudsstelle) seit Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) am 21.06.2020 bis heute eingegangen? (Bitte einzeln nach LADG/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nach Diskriminierungsdimension und Behörde/Einrichtung auflisten.)
 - a. Welche Diskriminierungsdimensionen wurden unter den eingereichten Beschwerden wie oft genannt? (Bitte für alle genannten Diskriminierungsdimensionen einzeln die Anzahl auflisten)
 - b. Wie viele Beschwerden davon sind noch in Bearbeitung? (Bitte für alle genannten Diskriminierungsdimensionen einzeln Anzahl auflisten)
 - c. Wie viele wurden abgeschlossen? (Bitte für alle genannten Diskriminierungsdimensionen soweit möglich einzeln die Anzahl auflisten)
 - d. Wie viele sind noch offen? (Bitte für alle genannten Diskriminierungsdimensionen soweit möglich einzeln die Anzahl auflisten.)
 - e. Wenn es zu Verzögerungen bei der Bearbeitung kommt, welche Gründe sind dafür ausschlaggebend?
 - f. Wie lang ist die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bis zum Abschluss des Vorgangs gewesen? (Bitte den jeweiligen Durchschnitt nach Diskriminierungsdimension nennen)
 - g. Bei wie vielen Beschwerden konnte das Verfahren im Sinne der Beschwerdeeinreichenden abgeschlossen werden? (Bitte für alle genannten Diskriminierungsdimensionen einzeln Anzahl auflisten)
 - h. Bei wie vielen Beschwerden wurde beispielsweise, weil sie nicht im Anwendungsbereich des LADG liegt, eine Verweisberatung vorgenommen und an welche Stellen wurde verwiesen?

i. Der Anwendungsbereich welcher Gesetze war bei Verweisberatungen einschlägig und welche Diskriminierungsdimensionen wurden genannt? (Bitte einzeln auflisten.)

Zu 1. a): Bei der LADG-Ombudsstelle gingen seit Inkrafttreten des LADG am 21.06.2020 bis zum Zeitpunkt der Anfrage am 02.04.2024 insgesamt 2.258 Beschwerden ein.

Hierbei handelte es sich bei 1.318 um Beschwerden mit Bezug zum LADG. Zudem erfasste die Ombudsstelle insgesamt 489 Beschwerden mit Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und 451 sonstige Beschwerden. Sonstige Beschwerden sind Beschwerden, die weder in den Anwendungsbereich des LADG noch den des AGG fallen, weil sie sich beispielsweise auf das Handeln von Bundesbehörden oder öffentlichen Stellen anderer Bundesländer beziehen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Ombudsstelle seit der Errichtung bei AGG-Beschwerden oder sonstigen Beschwerden gemäß dem gesetzlichen Auftrag (§ 13 S. 1 Nr. 2 LADG) im Wege der Verweisberatung tätig wird. Diese Beschwerden werden seit dem 01.01.2022 statistisch erfasst, sodass Beschwerden aus dem vorangegangenen Zeitraum in der o.g. Gesamtzahl der Beschwerden nicht enthalten sind. Eine differenzierte Erfassung der AGG-Beschwerden nach Diskriminierungsdimensionen erfolgt seit dem 01.01.2023.

Die insgesamt 1.318 LADG-Beschwerden beziehen sich auf Diskriminierung wegen:

- rassistischer Zuschreibung / ethnischer Herkunft (469)
- Behinderung / chronischen Erkrankung (383)
- Geschlecht / geschlechtliche Identität (211)
- sozialer Status (121)
- Lebensalter (100)
- sexuelle Identität (57)
- Religion (44)
- Sprache (42)
- antisemitische Zuschreibung (24)
- Weltanschauung (10)

Die Aufzählung enthält auch Mehrfachnennungen (mehrdimensionale Diskriminierung).

Diese Beschwerden standen am häufigsten im Zusammenhang mit dem Handeln der folgend genannten öffentlichen Stellen des Landes Berlin:

- Bezirksämter (265, insbesondere Jugend-, Sozial-, Standes-, Wohngeld- und Ordnungsämter)
- Bildungswesen (203, hiervon Schule/Kita 135; Universitäten und Hochschulen 68)
- Polizei (154)

- Berliner Verkehrsbetriebe (113)
- Senatsverwaltungen (106)
- Weitere Landesbehörden (88, insbesondere Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, Landesamt für Gesundheit und Soziales, Landesamt für Einwanderung, Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten)
- Landeseigene Wohnungsbaugesellschaften (31)

Die seit dem 01.01.2023 auch nach der Diskriminierungsdimension differenziert erfassten AGG-Beschwerden beziehen sich auf Diskriminierung wegen:

- rassistischer Zuschreibung / ethnischer Herkunft (129)
- Behinderung / chronischen Erkrankung (75)
- Geschlecht (45)
- Lebensalter (33)
- sexuelle Identität (16)
- Religion (7)
- Weltanschauung (5)

Zusätzlich erreichten die Ombudsstelle Beschwerden, die zwar vom sachlichen Anwendungsbereich des AGG grundsätzlich erfasst waren, jedoch kein Diskriminierungsgrund i.S.d. § 1 AGG einschlägig war. Hier sind insbesondere sozialer Status, geschlechtliche Identität, chronische Erkrankung, antisemitische Zuschreibung sowie Sprache zu nennen.

Hinsichtlich der sonstigen Beschwerden erfolgt keine detaillierte statistische Erfassung der Diskriminierungsdimension oder der verantwortlichen Stellen (Lebensbereiche).

Zu 1. b): Von den seit Inkrafttreten des LADG eingegangenen Beschwerden sind derzeit 196 Beschwerdeverfahren in Bearbeitung.

Zu 1. c): Von den seit Inkrafttreten eingegangenen LADG-Beschwerden sind 1122 Beschwerdeverfahren abgeschlossen. Die Verweisberatung bei AGG-Beschwerden und sonstigen Beschwerden ist erfolgt.

Zu 1 d): Verweis auf Antwort zu 1. b).

Zu 1. e): Die Gründe für eine verzögerte Beschwerdebearbeitung können sich aus der Komplexität von Sachverhalten und einer Vielzahl von involvierten Personen und/oder

Stellen ergeben, die kontaktiert werden müssen. Dazu zählen einerseits ausbleibende oder verspätete Rückmeldungen von Beschwerdeführenden aus unterschiedlichen Gründen. Andererseits können auch verzögert eingehende Rückmeldungen, der um Auskunft gebetenen Stellen, das Verfahren verlängern. Die Ombudsstelle hat ein gesetzliches Auskunftsrecht, § 14 Abs. 3 LADG, aber keine Befragungsrechte. Ersuchen der Ombudsstelle um Stellungnahme richten sich daher z. B. an eine Schule oder Behörde oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die dann wiederum eine Befragung der Beschäftigten, denen eine Diskriminierung vorgeworfen wird, vornimmt und dies der Ombudsstelle, verbunden mit einer Stellungnahme, rückmeldet. Die Ombudsstelle setzt bei Ersuchen um Stellungnahme in der Regel eine Frist von 4 Wochen. In vielen Fällen bitten Behörden um eine Fristverlängerung. Wenn Subunternehmen, z. B. private Sicherheitsdienste, involviert sind, führt dies zu einer zusätzlichen Verlängerung der Bearbeitungszeit.

Ein weiterer Grund für Verzögerungen kann die Involvierung von Aufsichtsbehörden mit langen Bearbeitungsdauern in den Beschwerdevergang sein. Ein weiterer Grund ist das Aussetzen eines LADG-Beschwerdeverfahrens, wenn gegen eine*n Beamten/Beschäftigten des Landes im Rahmen einer Diskriminierungsbeschwerde ein Strafverfahren eingeleitet wird.

Die Bearbeitungszeit ist auch Ergebnis der personellen Ausstattung der LADG-Ombudsstelle.

Zu 1. f): Die Bearbeitung eines LADG-Beschwerdeverfahrens erfolgt abhängig von den Umständen des Einzelfalls durchschnittlich in einem Zeitraum zwischen drei Monaten und 1,5 Jahren. Eine statistische Erfassung der durchschnittlichen Bearbeitungsdauer nach Diskriminierungsdimensionen erfolgt nicht.

Zu 1. g): Der Abschluss des Verfahrens „im Sinne der Beschwerdeeinreichenden“ wird nicht erfasst, da dies aufgrund der bestehenden Datenlage statistisch nicht abbildbar ist. Im Rahmen der stetigen Evaluation der Ombudsarbeit wird derzeit geprüft, ob bzw. wie eine statistische Erfassung und Abbildung des Verfahrensausganges künftig erfolgen könnte. Dies stellt die Ombudsstelle vor Herausforderungen. Schließlich ist der Verfahrensausgang stark einzelfallabhängig. Eine erfolgreiche Abhilfe in einem Ombudsverfahren gem. § 14 Abs. 4 LADG hängt insbesondere vom subjektiven Beschwerdebegehren, von der rechtlichen Einschätzung und den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen der Ombudsstelle und von der Reaktion der betroffenen öffentlichen Stelle ab. Dem folgend zielten die Aufforderungen der Ombudsstelle in den Beschwerdeverfahren u.a. auf das Aussprechen einer Entschuldigung, die Zahlung von Entschädigung, die Durchführung von Schulungen und Fortbildungen, die Erarbeitung von Beschwerdestrukturen und Präventionskonzepten und die Abänderung von Formularen und Verwaltungsvorschriften.

Hierbei kann die Ombudsstelle nicht allen Anliegen der Beschwerdeführenden nachkommen. Abhilfe i.S.v. § 14 Abs. 4 LADG ist z.B. auch eingetreten, wenn eine öffentliche Stelle konkrete Schritte einleitet, damit Diskriminierungen künftig verhindert werden. Dies kann, gerade wenn es um strukturelle Veränderungen geht, Zeit in Anspruch nehmen und die Einbindung von unterschiedlichen exekutiven und legislativen Akteuren erfordern. Die Ombudsstelle verfügt bislang über keine ausdrückliche gesetzliche Kompetenz und keine personellen Ressourcen, um regelhaft zu kontrollieren, ob solche Schritte – im Sinne der Beschwerdeerreichenden – letztlich tatsächlich konsequent umgesetzt werden.

Einige Beschwerdeführende wünschen sich auch personelle Konsequenzen für die Personen, die diskriminiert haben. Hierüber erhält die LADG-Ombudsstelle aus Gründen des Datenschutzes und Ermangelung einer entsprechenden gesetzlichen Ermächtigung keine Auskunft.

Zu 1. h): Eine Verweisberatung erfolgt bei allen Beschwerden, die nicht in den Anwendungsbereich des LADG fallen (s. Antwort zu 1.). Verwiesen wird an staatliche und zivilgesellschaftliche Fachberatungsstellen auf Bundes- und Landesebene. Die Ombudsstelle greift dazu auf den Berliner Beratungswegweiser der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung sowie auf die Beratungsstellensuche der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zurück.

Zu 1. i): Im Rahmen der Verweisberatungen ist in vielen Fällen der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eröffnet (s. Antwort zu 1. a). Sonstige Beschwerden stehen u.a. im Zusammenhang mit über das LADG und AGG hinausgehenden Diskriminierungskategorien oder beziehen sich auf das Handeln von Bundesbehörden, öffentliche Stellen anderer Bundesländer und gemeinsamer Einrichtungen von Bund und Länder, insbesondere Jobcenter. Hier mangelt es häufig an mit dem LADG vergleichbaren einfachgesetzlichen Antidiskriminierungsvorschriften. Im Einzelfall können u.U. spezifische Regelungen aus etwa dem Sozialrecht (vgl. § 33 c SGB I) oder dem (Bundes-)Behindertengleichstellungsgesetz (vgl. § 7 BGG) Anwendung finden. Der Schutzbereich des Art. 3 Abs. 1 oder Abs. 3 GG ist bei Diskriminierungen eröffnet.

2. Welche Maßnahmen nahm die LADG-Ombudsstelle seit Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) im Rahmen der Beschwerdeverfahren wie u.a. Akteneinsichtsrecht, Einforderung von Stellungnahmen, Aussprechen von Handlungsempfehlungen, Beanstandungen gegenüber öffentlichen Stellen sowie Aufforderung zur Abhilfe, seit Inkrafttreten des LADG vor (bitte aufschlüsseln nach Jahren bis heute)?

a. Sind die öffentlichen Stellen den Aufforderungen und Empfehlungen der Ombudsstelle gefolgt? Wenn nein, warum nicht? (Bitte auflisten an welche Stellen Aufforderungen und Empfehlungen ergangen sind und die dazugehörigen Diskriminierungsdimensionen auflisten sowie die Gründe für die Nichtbefolgung der Aufforderungen und Empfehlungen der Ombudsstelle)

Zu 2.: Die Ombudsstelle machte seit Inkrafttreten des LADG im Rahmen der Beschwerdeverfahren von den in § 14 Abs. 2, 3 und 4 eingeräumten Rechten umfassend Gebrauch. Diese beinhalten insbesondere: Auskunftserteilungen, Ersuchen und Abgabe von Stellungnahmen, Akteneinsicht, Schlichtungsvorschläge und -gespräche, Aussprechen von Handlungsempfehlungen und Beanstandungen. Die Wahl der Interventionsform(en) ist stark einzelfallabhängig und wird hier daher zusammenfassend dargestellt. Die Ombudsstelle prüft derzeit die Möglichkeiten einer künftigen Erfassung und Abbildung der Interventionsform(en) im Einzelfall.

Zu 2. a): Im Ausgangspunkt ist festzustellen, dass die Verwaltung sich dem Leitziel des LADG in § 11 verschreibt, Aufforderungen und Empfehlungen der OS bekräftigt und sich positiv auf ihren Diversity-Auftrag bezieht. Dennoch gibt es Beschwerdeverfahren, in denen eine gütliche Streitbeilegung nicht erfolgreich ist und öffentliche Stellen Aufforderungen und Empfehlungen der Ombudsstelle nicht folgen. Meist handelt es sich um Beschwerden, in denen der Diskriminierungsvorwurf eine Situation betrifft, die nicht bezeugt werden kann oder der Sachverhalt anderweitig nicht oder nur schwer abschließend aufklärbar ist.

Nicht gefolgt wird den Empfehlungen der Ombudsstelle auch dann, wenn eine Behörde eine andere Rechtsauffassung vertritt, dies ist oft im Bereich von Leistungsverwaltung der Fall, insbesondere im Teilhaberecht. Ein weiterer Komplex betrifft eingewendete fehlende technische oder personelle Umsetzungsmöglichkeiten, dies ist oft bei mangelnder Barrierefreiheit der Fall.

3. Wie haben sich die Beschwerden gegenüber dem Vorjahreszeitraum entwickelt?

a. Falls es zu einem Anstieg kam, welche Gründe könnten dafür ausschlaggebend sein und welche, falls es zu keinem Anstieg bzw. zu einem geringeren Beschwerdeaufkommen kam? (Bitte nach gesetzlichem Anwendungsbereich und Diskriminierungsdimension einzeln auflisten.)

b. Wird eine Öffentlichkeitskampagne zum LADG und zu den Beschwerdemöglichkeiten bei der Ombudsstelle durchgeführt, um sicherzustellen, dass Berliner*innen Kenntnis dieser Beschwerdemöglichkeit haben und wenn keine Kampagne geplant ist, warum nicht und wie wird anderenfalls sichergestellt, dass die Berliner*innen ausreichend informiert sind? Wie wird sichergestellt, dass auch Geflüchtete, vor allem in den (Groß-)unterkünften von den Beschwerdemöglichkeiten Kenntnis erhalten?

Zu 3.: Seit ihrer Einrichtung verzeichnet die LADG-Ombudsstelle einen Anstieg der Beschwerden. Zuletzt stieg das Beschwerdevolumen von 2022 auf 2023 um 37 %. Gleichbleibend gibt es das höchste Beschwerdeaufkommen in den Bereichen 1.) Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, 2.) Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, 3.) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität.

Ein stetiger Beschwerdeanstieg ist im Lebensbereich Schule zu verzeichnen, der sich zugleich durch sehr komplexe Fallgestaltungen auszeichnet. Die LADG-Ombudsstelle ist zudem

zurzeit die einzige staatliche Ombudsstelle, die unabhängige Antidiskriminierungseinzelfallberatung und Beschwerdebearbeitung im Bereich Bildung anbietet.

Zu 3.a): Das höhere Beschwerdeaufkommen kann auf die steigende Bekanntheit der LADG-Ombudsstelle in Stadtgesellschaft, Politik und Verwaltung zurückzuführen sein. Presseberichterstattung, sowie eine Ende 2022/Anfang 2023 gezeigte Kampagne der LADS im Berliner Fenster der BVG führten 2023 zu einem weiteren spürbaren Anstieg von Beschwerden. Seit Anfang 2024 führt die Ombudsstelle keine Öffentlichkeitsarbeit mehr durch, um eine Überlastung zu vermeiden. Dies hat dazu geführt, dass das Beschwerdeaufkommen im 1. Quartal 2024 zwar weiter hoch ist, gegenüber dem Vorjahr 2023 aber ein leichter Rückgang des Beschwerdeaufkommens zu verzeichnen ist.

Zu 3. b): Ein Konzeptentwurf für eine Öffentlichkeitskampagne zum LADG und zu den Beschwerdemöglichkeiten bei der Ombudsstelle liegt vor. Von der Veröffentlichung der Kampagne wird derzeit abgesehen, um eine Überlastung der LADG-Ombudsstelle zu vermeiden. Information zum Angebot der Ombudsstelle finden sich auf der Webseite der LADS, auf mehrsprachigen Flyern zum LADG und seiner Ombudsstelle und werden über Netzwerkpartner aus Zivilgesellschaft und Verwaltung weitergetragen.

4. Bei wie vielen Beschwerdefällen, die bei der Ombudsstelle anhängig waren, ist seit Inkrafttreten des LADG nach Kenntnis des Senats ein Gerichtsverfahren angestrebt worden?

a. Um welche Diskriminierungsdimensionen hat es sich gehandelt und sind die Entscheidungen zugunsten der sich Beschwerdenden ausgegangen und wenn nein, warum nicht?

b. Gab es seit Inkrafttreten des LADG nach Kenntnis des Senats weitere Gerichtsverfahren, die ohne vorherige Befassung der Ombudsstelle, auf Grundlage des LADG angestrebt wurden und sind sie im Sinne der Klagenden ausgegangen? Wenn nein, warum nicht?

c. Welche Hürden bestehen nach Auffassung des Senats?

d. Sind aus Sicht des Senats und/oder der LADG-Ombudsstelle weitere Diskriminierungsdimensionen wie Aufenthaltsstatus, Staatsbürgerschaft, Diskriminierung aufgrund des Gewichts oder aufgrund der Übernahme von Fürsorgeverantwortung oder weitere Diskriminierungsdimensionen zu empfehlen?

e. Sind aus Sicht des Senats und oder der LADG-Ombudsstelle weitere Änderungen des LADG notwendig, um effektiver zu wirken, wie beispielsweise ein unabhängiges eigenständiges Presserecht oder ein Initiativrecht oder weitere Änderungen?

f. Plant der Senat diese Änderungen zeitnah vorzunehmen, wenn nein, warum nicht?

Zu 4.: Der Ombudsstelle sind sechs Gerichtsverfahren bekannt, in denen vor Klageerhebung ein Beschwerdeverfahren bei Ombudsstelle durchgeführt wurde.

Zu 4.a): Zwei Klagen nach § 8 LADG betreffen Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen, eine Klage betrifft Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts

und eine Klage Diskriminierung aufgrund der Sprache. Ein weiteres Klageverfahren betrifft eine mehrdimensionale Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung, des sozialen Status, der Sprache und einer Behinderung. In zwei Verfahren zu den Diskriminierungsgründen rassistische Zuschreibung und Geschlecht wurde eine Diskriminierung gerichtlich festgestellt. Die Urteile sind rechtskräftig. In den anderen drei Verfahren liegen zum Zeitpunkt der Beantwortung noch keine rechtskräftigen Entscheidungen vor.

Ein Gerichtsverfahren nach § 9 Abs. 2 LADG betraf Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität. Der Rechtsstreit wurde für erledigt erklärt. Der Diskriminierung wurde im Sinne des die Klage führenden Antidiskriminierungsverbandes abgeholfen.

Zu 4. b): Die LADG-Ombudsstelle ist selbst nicht in gerichtliche Verfahren eingebunden, sie ist daher zu weiteren gerichtlichen Verfahren nicht auskunftsfähig. Der Kenntnisstand des Senats zu Gerichtsverfahren, die ohne vorherige Befassung der Ombudsstelle auf Grundlage des LADG angestrebt wurden, ergibt sich aus dem jährlichen Folgebericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung.

Zu 4. c): Es ist gemäß § 14 Abs. 4 LADG der gesetzliche Auftrag der Ombudsstelle zunächst außergerichtlich auf eine gütliche Streitbeilegung hinzuwirken. In diesem Rahmen zeigt sich deutlich, dass Beschwerdeführende diesen Weg bevorzugen und eine Klage nach dem LADG in der Regel nur dann in Betracht ziehen, wenn die jeweilige öffentliche Stelle auch nach Sachverhaltsaufklärung und abschließender rechtlicher Einschätzung der Ombudsstelle eindeutig zum Ausdruck bringt, dass sie die vorgetragene Diskriminierung zurückweist. Nur wenige Beschwerdeführende beschreiten anschließend an das Ombudsverfahren den Klageweg (vgl. Antwort zu 4. a)). Als Hürden für die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen nach dem LADG beschreiben Beschwerdeführende insbesondere finanzielle Barrieren (Gerichtskosten, Kosten anwaltlicher Vertretung), sowie die lange Verfahrensdauer und die mit den Verfahren einhergehende emotionale Belastung.

Zu 4. d): Zunächst ist festzustellen, dass ein Großteil der Diskriminierungsbeschwerden im Zusammenhang mit dem Handeln des Landes Berlin im Anwendungsbereich des LADG liegen. Zugleich erreichen die Ombudsstelle auch Beschwerden, die sich auf Diskriminierungsgründe beziehen, die nicht von § 2 LADG erfasst werden. Die Ombudsstelle empfiehlt, bestehende Schutzlücken im Diskriminierungsschutz im Rahmen der Evaluation des LADG zu identifizieren und diese zu schließen.

Zu den Diskriminierungsgründen, die von § 2 LADG nicht explizit erfasst werden, gehören z.B. die Staatsangehörigkeit, die Übernahme von Fürsorgeverantwortung oder das Körpergewicht.

Mit Blick auf den Aufenthaltsstatus ist aus Sicht der Ombudsstelle zu prüfen, inwieweit dieser vom sozialen Status umfasst sein kann (vgl. Nennung der Duldung in der Gesetzesbegründung zum sozialen Status, Drucksache 18/1996 v. 12.06.2019, S. 23), ob und inwieweit hier Konkretisierungsbedarf besteht und/oder über den sozialen Status hinaus die Aufnahme eines neuen Diskriminierungsgrundes wie Aufenthaltsstatus erforderlich ist.

Dies gilt gleichermaßen für die Aufnahme des Diskriminierungsgrundes der Staatsangehörigkeit. Viele Fallkonstellationen können über den Diskriminierungsgrund ethnische Herkunft - der auch durch die geografische Herkunft mitbestimmt wird - vom LADG erfasst werden. Dies gilt allerdings nicht für sämtliche Fallkonstellationen, sodass zu prüfen ist, inwieweit auch hier ein gesetzgeberischer Weiterentwicklungsbedarf besteht.

Zu 4. e): Aus Sicht der Ombudsstelle sind Instrumente wie ein Initiativrecht der Ombudsstelle, ein unabhängiges eigenständiges Presserecht oder ein eigenständiges Befragungsrecht im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung durch die Ombudsstelle geeignet, die Handlungsfähigkeit und die Wahrnehmung der Ombudsstelle in ihrer Unabhängigkeit zu stärken. Ein Initiativrecht wäre hinsichtlich der Zielrichtung, des Inhalts und der Reichweite zu konkretisieren, könnte aber insbesondere mit Blick auf (noch) „opferlose“ strukturelle Diskriminierungen angedacht werden und der Ombudsstelle ermöglichen, unabhängig von konkret-individuellen Diskriminierungsbeschwerden tätig zu werden und die Rechte nach § 14 LADG auszuüben. Voraussetzung wäre aber eine ausreichende personelle Untersetzung für diese zusätzlichen Aufgabengebiete.

Zu 4. f): Eine Reform des LADG ist aktuell nicht geplant, der Schwerpunkt liegt in dieser Legislaturperiode auf der Umsetzung des Gesetzes.

5. Über welche personellen Ressourcen verfügt die LADG-Ombudsstelle, wie viele Beschäftigte sind dort tätig, welche Funktionen füllen sie aus und in welchen Tarifgruppen sind sie eingruppiert? (bitte einzeln auflisten)
- Wie viele zusätzliche Stellen wurden über den Doppelhaushalt 2024/25 bei der LADG-Ombudsstelle geschaffen? (bitte nach Funktion und Tarifgruppe aufschlüsseln) Wenn keine, warum nicht?
 - Wie viele zusätzliche befristete Beschäftigungspositionen (BePos) wurden der LADG-Ombudsstelle im Rahmen des Doppelhaushalts 2024/2025 oder anschließend zur Verfügung gestellt? Wenn keine, warum nicht? (Bitte nach Funktion und Tarifgruppe aufschlüsseln)
 - Wie soll nach Auffassung des Senats die Ombudsstelle, falls kein Stellenaufwuchs vorgenommen wurde, die Ombudsstelle das stark erhöhte Beschwerdeaufkommen ohne zusätzliche Stellen bewältigen?

Zu 5.: Die LADG-Ombudsstelle ist personell angelegt mit einer Leitungsstelle (Vollzeit, Volljuristin, TVL E 14) sowie einer Sachbearbeitungsstelle (Vollzeit, TVL E 9 b). Hinzukamen 2022 eine juristische Referentenstelle (Volljurist, Vollzeit TVL E 13). Seit April 2023 sind zudem eine bis Ende 2024 befristete Beschäftigungsposition Volljuristin, TVL E 13, sowie eine ebenfalls bis Ende 2024 befristete Beschäftigungsposition Sachbearbeiterin Vollzeit, E 8, eingerichtet. Weiterhin wird die Arbeit der Ombudsstelle zurzeit bis Ende 2024 durch die

Abordnung einer juristischen Regierungsrätin auf Probe unterstützt sowie durch eine über Inklusionsmittel befristet bis April 2025 in Teilzeit 50% beschäftigte Person zur intersektionalen Antidiskriminierungsberatung, Sozialpädagog*in, TVL E 12.

Zu 5. a) – c): Zusätzliche Stellen wurden im Doppelhaushalt 2024/2025 nicht geschaffen. Vor dem Hintergrund eines wachsenden Beschwerdeaufkommens wird geprüft, in welchem Umfang eine Anpassung des personellen Zuschnitts innerhalb der Personalressourcen des Epl. 11 bzw. LADS angezeigt ist, damit die LADG-Ombudsstelle den gesetzlichen Beratungsauftrag gemäß § 14 LADG weiter erfüllen kann.

6. Welche zusätzlichen Maßnahmen hat der Senat jenseits einer Aufstockung von Projektmitteln der LADS und bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) vorgesehen, um den Diskriminierungsschutz in Anbetracht aktuell steigender queerfeindliche, rassistischer und antisemitischer Vorfälle zu sichern?

Zu 6.: Der Senat hat in den folgenden Bereichen Maßnahmen vorgesehen:

SenASGIVA:

Neben der laufenden Umsetzung von Maßnahmen des LSBTIQ+ Aktionsplanes 2023 zur parlamentarischen Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (Drucksache 19/1398) hat sich der Senat laut Richtlinien zur Regierungspolitik 2023-2026 vorgenommen, zusammen mit den queeren Communities der Stadt eine „Landesstrategie für queere Sicherheit und gegen Queerfeindlichkeit“ zu entwickeln sowie einen Runden Tisch „Schutz vor queerfeindlicher Hasskriminalität“ einzurichten.

Der Prozess zur Erarbeitung der Landesstrategie gegen Queerfeindlichkeit wird von Camino gGmbH - Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich begleitet. Camino organisiert den Beteiligungsprozess und den dazugehörigen Runden Tisch „Schutz vor queerfeindlicher Hasskriminalität“, der als zentrales Steuerungsgremium von der Ansprechperson Queeres Berlin, Alfonso Pantisano, geleitet wird.

Ziel der Landesstrategie ist es, in einem auf zwei Jahre angelegten, breiten Beteiligungsprozess in 15 Handlungsfeldern passgenaue Zielsetzungen und Maßnahmen zu entwickeln, durch die Berlin Queerfeindlichkeit noch effektiver entgegentreten und die Sicherheit und den Schutz von LSBTIQ+ in der Stadt nachhaltig verbessern kann (weitere Informationen hier: <https://camino-werkstatt.de/projekte/entwicklung-der-berliner-landesstrategie-f%C3%BCr-queere-sicherheit-und-gegen-queerfeindlichkeit>)

Zudem ist geplant, das zweite Diversity-Landesprogramm zu entwickeln und die LADS-Akademie auszubauen. Darüber hinaus ist vorgesehen, eine Ansprechperson zu Antiziganismus des Landes Berlin und einen Beirat für die Angelegenheiten der Roma und

Sinti einzurichten, eine Handlungsstrategie zur Prävention von antimuslimischem Rassismus zu entwickeln und ein Landesdemokratiefördergesetz zur Sicherung u.a. von Antidiskriminierungsstrukturen zu entwickeln.

Die Abteilung I der SenASGIVA plant derzeit in enger Zusammenarbeit mit Migrantinnenselbstorganisationen die Etablierung einer Initiative. Diese Initiative verfolgt mehrere Ziele, darunter die Steigerung der Sichtbarkeit migrantischer Organisationen und Akteurinnen sowie die Stärkung ihrer Strukturen, die auch einen Schutz vor Diskriminierung bieten. Konkrete Maßnahmen werden derzeit noch ausgearbeitet. Sie können dazu beitragen, die spezifischen Herausforderungen im Umgang mit steigenden queerfeindlichen, rassistischen und antisemitischen Vorfällen anzugehen und die betroffenen Communities zu unterstützen.

Mit dem Angebot der Berliner unabhängigen Beschwerdestelle (BuBS) steht geflüchteten Menschen ein umfangreiches unabhängiges Beschwerdemanagement zur Verfügung. Es handelt sich hierbei nicht explizit um ein Angebot zum Diskriminierungsschutz, bietet Geflüchteten aber ein Sprachrohr, um mögliche Diskriminierung zu adressieren.

Auch für eine statistische Erfassung im Bereich Diskriminierungserfahrung Geflüchteter, ist das Angebot hilfreich. Die BuBS hat im 1. Quartal 2021 ihre Arbeit aufgenommen und ihr Betrieb ist in § 1 UBeschwG gesetzlich im Land Berlin verankert.

SenFin

Mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal in der Senatsverwaltung für Finanzen werden konkrete Maßnahmen im Personalbereich ergriffen, um nicht nur Vielfalt aktiv zu fördern, sondern auch, um Diskriminierungen entgegen zu wirken. Die Maßnahmen, die unter anderem auch queerfeindlichen, antisemitischen oder rassistischen Vorfällen beim Arbeitgeber Land Berlin vorbeugen sollen, sind z.B. im Aktionsplan LSBTI (Abschnitt Verwaltung, Drucksache 19/1398) sowie im Diversity-Landesprogramm (Handlungsfeld Personal, Drucksache 18/3015) aufgeführt und werden stetig in Hinblick auf aktuelle Bedarfe weiterentwickelt.

SenInnSport:

In der Abteilung Zentraler Service wurde eine Vollzeitstelle für den Aufgabenbereich Diversity Management für die Stammbeschäftigten der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eingerichtet. Das Arbeitsgebiet beinhaltet u.a. auch die Mitarbeit im landesweiten Regenbogennetzwerk.

SenInnSport (Stamm) verfügt außerdem über ein neugegründetes internes Regenbogennetzwerk, das zum Ziel hat, eine unterstützende Community innerhalb der Behörde zu etablieren und den Erfahrungsaustausch sowie die Sichtbarkeit der queeren

Community zu fördern. Die Zeiten der Mitarbeit in den Netzwerken kann als Arbeitszeit verbucht werden.

Darüber hinaus sind die Diversity-Trainings für Führungskräfte verpflichtend, in denen Intersektionalität im Sinne von mehrfachen und unterschiedlichen Diskriminierungen inhaltlich verfolgt wird.

Zudem hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport die Charta der Vielfalt unterzeichnet. In diesem Rahmen finden verschiedene Aktionen wie z.B. zum Deutschen Diversity-Tag statt, die u.a. präventiv für mehr Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt innerhalb der Behörde sorgen sollen.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

Schulungen aller Führungskräfte zu LADG sind im LABO bereits erfolgt. Zusätzlich soll im Fortbildungskatalog des LABO für Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung die Empfehlung der Schulung „DIVERSITY - SENSIBEL SEIN FÜR MENSCHLICHE VIELFALT IN DER KOMMUNIKATION“ - zukünftig stärker thematisiert.

Landesamt für Einwanderung

Das LEA bietet seinen Beschäftigten jährlich Fortbildungen in Bezug auf Diskriminierungen und besonders diskriminierungsgefährdete Kundinnen- und Kundengruppen an und wird derartige Fortbildungen weiterführen.

- „Interkulturelles Sensibilisierungstraining“ mit der Fachstelle Türkischer Bund Berlin-Brandenburg e.V.,
- Schulung zum „Umgang mit LSBTIQ+ Personen“ in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Zentrum Überleben,
- „Wahlheimat und transkulturelle Identität“ in Kooperation mit Seyran Ates, der Geschäftsführerin der Ibn Rushd-Goethe Moschee und
- Diversity-Schulungen, die insbesondere Führungskräfte wahrnehmen, um auch im internen Umgang diese Themen zu adressieren.

Die Polizei Berlin, die Berliner Feuerwehr und das LABO haben keine Maßnahmen i. S. d. Fragestellung.

SenStadt:

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen hat eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, an die sich Beschäftigte bei Diskriminierungsfällen wenden können.

SenWEB:

In der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe sind eine AGG- und eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet. Darüber hinaus gibt es eine Diversity-Ansprechperson, an die sich im Fall einer Diskriminierung gewandt werden kann.

In regelmäßigen Abständen werden zudem Inhouse-Schulungen zum Thema AGG- und LADG für alle Beschäftigten angeboten. Ein e-Learningangebot zum LADG wird ebenfalls regelmäßig beworben und zur Teilnahme ermutigt. Führungskräfte werden auf das Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/ Fortbildungen sowie über ihre Verpflichtung gemäß § 11 Absatz 4 LADG, sich zu Diversity-Kompetenzen einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen weiterzubilden hingewiesen.

SenWGP:

Die SenWGP beabsichtigt, bis zum 12.4.2024 eine Interessenbekundung zur Prozessbegleitung durch DOKE einzureichen. Zielstellung für eine Prozessbegleitung: Diversity-Leitsätze für die SenWGP entwickeln und in der Kultur verankern, einschließlich Erarbeitung von Regeln der Zusammenarbeit, Ableitung sowie Umsetzung von Maßnahmen.

Alle Projekte und Vorhaben der Abteilung Pflege folgen den Grundsätzen der Antidiskriminierung nach dem LADG und berücksichtigen damit auch dessen erweiterten Katalog der zu schützenden Diskriminierungsmerkmale in ihrer Arbeit. Präventive und diversitybezogene Ansätze werden gezielt gefördert: So werden die Mitarbeitenden in den von der Abteilung Pflege geförderten Zuwendungsprojekten regelmäßig fortgebildet und geschult, um die Projektarbeit auf die spezifischen Bedürfnisse aller Pflegebedürftigen und Ihrer An- und Zugehörigen ausrichten zu können. Der Schutz vor Diskriminierung ist dabei ein wesentlicher Grundsatz.

7. Wird die jahrelang von zivilgesellschaftlichen Organisationen und Expert*innen geforderte Unabhängige Beschwerdestelle (UBS) für den Bildungsbereich noch errichtet und wann?

a. Wofür sind die im Haushalt für die UBS eingestellten 10.000 Euro für die Jahre 2024 und 2025 gedacht?

b. Falls die Errichtung der UBS nicht oder nicht zeitnah geplant ist, warum nicht? Inwiefern wird sichergestellt, dass die LADG-Ombudsstelle ausreichend personelle Ressourcen hat, um den Bereich Diskriminierung an Schulen und im Bildungsbereich mitzubearbeiten?

Zu 7.: Die Einrichtung einer solchen Stelle ist nicht Gegenstand der Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026.

Zu 7.a): Die Mittel für die Einrichtung einer Unabhängigen Beschwerdestelle im Bildungsbereich im DHH 2024/25 in Höhe von 10.000 € sind zweckgebunden und werden voraussichtlich nicht verausgabt.

Zu 7.b): s. o. zu 7.

Zurzeit nimmt diese Aufgabe, soweit der Anwendungsbereich des LADG eröffnet ist, die weisungsunabhängige LADG-Ombudsstelle wahr, wobei die Anzahl der Beschwerden im Bildungsbereich (Schulen und Hochschulen) stetig steigt. Eine Bekanntmachung der LADG-Ombudsstelle als zentrale Beschwerdestelle für den Bildungsbereich würde mehr Personalressourcen erfordern. Zu den personellen Ressourcen wird auf die Antwort zu 5. verwiesen.

8. Wie ist die Zusammenarbeit zwischen der neu besetzenden Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten in der Bildungsverwaltung/für Berliner Schulen mit der LADG-Ombudsstelle vorgesehen? Bestehen dazu Richtlinien und wie sehen diese konkret aus und wenn nein, warum nicht?

Zu 8.: Die Zusammenarbeit zwischen Antidiskriminierungsbeauftragter für Berliner Schulen und der LADG-Ombudsstelle wird nach Einarbeitung der Beauftragten Gegenstand konzeptioneller Überlegungen zum Gesamtbereich Qualitäts- und Beschwerdemanagement sein.

Gemäß § 14 Abs. 1 LADG arbeitet die LADG-Ombudsstelle mit den für die jeweiligen Merkmale (i.S.v. Diskriminierungsgründen gem. § 2 LADG) zuständigen Stellen innerhalb der Verwaltung zusammen. Eine Zusammenarbeit besteht bisher etwa mit den im Netzwerk für Chancengleichheit organisierten Beauftragten, sowie mit dem Berliner Bürger- und Polizeibeauftragten. Richtlinien der Zusammenarbeit bestehen nicht. Eine Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsbeauftragten in der Bildungsverwaltung/für Berliner Schulen ist seitens der LADG-Ombudsstelle gewünscht.

Eine Kontaktaufnahme zwischen der LADS und der Antidiskriminierungsbeauftragten ist bereits erfolgt.

9. Welche Antidiskriminierungsprojekte fördert der Senat außerhalb der Förderung durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)? (bitte nach allen Senatsverwaltungen auflisten)

Zu 9.:

SenASGIVA (Abt. I):

Im Partizipations- und Integrationsprogramm (PartIntP) 2023 – 2025 werden Berliner Migrant*innenorganisationen gefördert. Das übergreifende Ziel ist die gleichberechtigte

Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte in allen Bereichen des sozialen, kulturellen, ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Lebens und an der durch Vielfalt und Migration geprägten Berliner Stadtgesellschaft. Obwohl viele der Projekte nicht explizit zu den Schwerpunktthemen „Diversity und Antidiskriminierung“ arbeiten, so haben doch alle Projekte im PartIntP qua ihrer Herangehensweise des Empowerments einen starken Bezug zum Themenkomplex „Antidiskriminierung“.

Im Rahmen des Partizipations- und Integrationsprogramms werden in der Förderperiode 2023-25 folgende Projekte mit explizitem Bezug zu Antidiskriminierung gefördert:

1. AKEBI e.V. - Projekt: "Migrantisches und antirassistisches Empowerment in Berlin"
2. Babel e.V. - Projekt: "Frauen stärken: Empowerment von Frauen mit Migrationsbiografie zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierungserfahrung zur Förderung von Integration und Teilhabe"
3. Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V. - Projekt: "Diaspora Mittendrin: aufsuchendes Empowerment für afrikanische Herkunft-Communities in Berlin"
4. Deutsche Islam Akademie e.V. - Projekt: "Islam outside the Box – Für alle, von und mit Muslim*innen"
5. RomaTrial – Transkulturelle Selbstorganisation von Roma und Nicht-Roma e.V. - Projekt: "WIR SIND HIER! Bildungsprogramm gegen Antiziganismus" (Kofinanzierung durch „Demokratie leben!“ BMFSFJ)
6. Teilseiend e.V. - Projekt: "Antimuslimischen Rassismus erkennen - Kompetent handeln - Betroffene stärken"

Auf Grundlage der Ergebnisse einer externen Evaluation zum „Aktionsplan Roma“ (2018/2019) und unter Beteiligung von Roma-Selbstorganisationen wurde 2019 mit der Weiterentwicklung des Aktionsplans mit starkem Fokus auf Antidiskriminierung, Partizipation und Community building begonnen (vgl. 5. Umsetzungsbericht zum Aktionsplan: <https://www.parlament-berlin.de/adosservice/19/Haupt/vorgang/h19-0008.D-v.pdf>). Zur Neuausrichtung in Bezug auf Antidiskriminierung gehören:

- die fortlaufende Professionalisierung der Projekt- und Verwaltungsmitarbeitenden durch integrierte Fortbildungen im Rahmen des moderierten Programmdialogs zum Aktionsplan mit Fokus auf Rechtsdurchsetzung, Ausbau der Antidiskriminierungskompetenzen sowie Vernetzung;

- der Ausbau der Ansätze zur Prävention und Bekämpfung von Antiziganismus mit Fokus auf sensibilisierende Maßnahmen für Verwaltung und Träger (u.a. im Fluchtkontext);
- die konsequente Miteinbeziehung von Vertretungen der Communities in der Gestaltung zielgerichteter Maßnahmen.

Die „Mobile Anlaufstelle“ von Amaro Foro e.V. zielt darauf ab, die soziale Teilhabe von Eingewanderten aus Südosteuropa zu verbessern. Hierfür werden auch Antidiskriminierungsansätze umgesetzt. Außerdem wird von „Romano Sfato - Beratungsstelle für Migration und Soziales“ von SIN e.V., im Rahmen des Programms Rechts- und Verfahrensberatung, Beratung für Roma aus Drittstaaten, die von kumulativer Diskriminierung betroffen sind, angeboten.

SenBJF:

Von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) werden folgende Antidiskriminierungsprojekte gefördert:

- Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS)
- Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik (i-Päd)
- queer@school
- QUEERFORMAT – Fachstelle Queere Bildung
- Queer History Month
- Queer Leben/Inter*Trans*Beratung für Kinder und Jugendliche

Die SenBJF fördert darüber hinaus in 2024 folgende Projekte, die sich gegen Diskriminierung wenden und Demokratiebildung an Berliner Schulen stärken:

- Lernort 7xjung und Berliner Bildungsarbeit von Gesicht Zeigen!
- Praxisstelle Bildung und Beratung der Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus
- Meet2respect - Unterrichtsbesuche
- Bildung für Teilhabe IV des New Israel Funds
- Interreligious Peers der RAA Berlin
- DaS Projekt – Demokratiebildung an Schulen von Duvia e. V.
- Antisemitismus und Demokratiefeindlichkeit in türkisch-nationalistischen Kontexten von IBIM e. V.
- Berliner Schulen für Zusammenhalt, Demokratie und Vielfalt von DEVI e. V.
- Bildungsarbeit von Deschoolonize e. V.

SenInnSport:

Die Abteilung IV – Sportmetropole, der SenInnSport fördert folgende Projekte im Bereich der Initiative „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ (IGSV) bzw. für Beratung, Prävention, Empowerment von LSBTIQ oder mit Bezug zu LSBTIQ:

- Berliner Fußball-Verband Projekt FAIReint
- LSVD BB Kompetenz- und Koordinierungsstelle im Sport
- Seitenwechsel e. V. Projekt Strukturen für trans* und inter* im Sport

Die Polizei Berlin, die Berliner Feuerwehr sowie das LABO und das LEA fördern selbst keine Projekte i. S. d. Fragestellung.

SenStadt:

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen bietet im Rahmen des Fortbildungsmanagements regelmäßig zentrale Informations- und Fortbildungen bzw. Qualifizierungen für Beschäftigte und Führungskräfte zum Thema Diversity an. Geförderte Projekte hat SenStadt explizit keine umgesetzt.

SenWEB:

Im Jahr 2023 wurden durch den Tourismusbereich der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe verschiedene queere Stadtfeste unterstützt, die eine Plattform für Sichtbarkeit, Akzeptanz und Feierlichkeit der LGBTQ+-Gemeinschaft in Berlin bieten. Die Stadtfeste schaffen gleichzeitig einen Mehrwert für den Tourismusstandort Berlin, da sie die Weltoffenheit und Toleranz Berlin nach außen tragen und zusätzlich Gäste von außerhalb angezogen und zu einem Besuch in Berlin animiert werden. Konkret wurden folgende Feste im Rahmen einer auftragsweisen Bewirtschaftung an die jeweiligen Bezirke unterstützt)

- "WILMA x Pride, no Prejudice" in Charlottenburg-Wilmersdorf mit 10.000 €
- 2. Queere Kunst- und Kulturtage Lichtenberg mit 28.094,41 €
- Diverse IT- Vernetzungsevent in Mitte mit 16.600 €
- Reinickendorf goes Pömps III mit 5.000 €
- "QueerGarten: Kunst.Kultur.Knast". in Steglitz-Zehlendorf mit 20.000 €
- Easter Berlin, Spezialmarkt in Tempelhof-Schöneberg mit 20.000 €

- 20. Folsom Europe Straßenfest in Tempelhof-Schöneberg mit 60.000 €
- 29. Lesbisch-schwules Stadtfest am 15. / 16. Juli 2023 in Tempelhof-Schöneberg mit 120.000 €

Berlin, den 18. April 2024

In Vertretung

Max L a n d e r o

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