

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Dr. Klaus Lederer (LINKE)

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

zum Thema:

IGSV 2023: Verwaltung

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

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

Herrn Abgeordneten Dr. Klaus Lederer (LINKE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/19037
vom 02.05.2024
über IGSV 2023: Verwaltung

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

1. Aus welchen Gründen sind ein großer Teil der Maßnahmen im Handlungsfeld XI „Verwaltung“ der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) trotz mehrjähriger Vorbereitungs- und Erarbeitungszeit (inkl. „partizipative[m] Prozess mit 18 Fachgruppen“, Ansprechperson Queeres Berlin im Interview mit taz vom 11.01.2024) der IGSV lediglich als Prüfaufträge formuliert?

Zu 1.: Der Senat verweist auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18893, Antwort zu 1.

2. Anhand welcher Kriterien wird jeweils von welchen Stellen geprüft, ob und inwiefern die als Prüfauftrag formulierten Maßnahmen umgesetzt werden?

Zu 2.: Der Senat verweist auf die Antworten zu Frage 2 und 4 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18073.

3. Bitte für alle Maßnahmennummern, die im Handlungsfeld XI der IGSV als Prüfauftrag formuliert sind, auflisten, bis wann die Prüfung jeweils abgeschlossen sein soll und wer und welche Senatsverwaltung konkret dafür zuständig ist.

Zu 3.: Der Senat verweist auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18893, Antwort zu 3. Im Einzelnen wird auf die Anlage 1 verwiesen.

Zudem verweist die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz in Bezug auf Maßnahmen 300, 305, 306, 312 auf die vertraglich abgesicherte Werbekampagne "Arbeiten im Justizvollzug #volldeins" für die Jahre 2022 – 2025, bei der diese Maßnahme mitläuft. Für die Werbekampagne ARBEITEN IM JUSTIZVOLLZUG #volldeins für die Berufe im Berliner Justizvollzug sind zentral Mittel Einzelplan 06, Kapitel 0600, Titel 54010 eingestellt. Der finanzielle Bedarf für die Maßnahme ist daher nicht bezifferbar.

In Bezug auf Maßnahme Nr. 327 weist die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz darauf hin, dass die Prüfung abgeschlossen ist. Die Teilnahme an beiden Formaten ist für 2024 fest eingeplant (Termine: 28./29.06.24; 20./21.07.24)

Bzgl. Maßnahme 301 teilt die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz mit, dass Verschiedene dezentrale Maßnahmen geprüft werden. Zum Beispiel für den Arbeitsbereich Personal- und Organisationsentwicklung (Abt. I in Zusammenarbeit mit Abt. V): Diversity-Modul im Führungskräfte-Fortbildungsprogramm. Für den Arbeitsbereich Justizvollzug (Abt III): In Anlehnung an die bereits bestehende Informationsseite im Beschäftigtenportal der Berliner Verwaltung (<https://b-intern.de/personal/diversity/>) wird für den Intranetauftritt des Justizvollzugs und gesondert für die Sozialen Dienste der Justiz eine vergleichbare Informationsseite mit zusätzlichen behördenspezifischen Infos (z.B. Ansprechpersonen) erarbeitet. Diese Umsetzung erfolgt kostenneutral.

4. Bitte für alle Maßnahmennummern, die im Handlungsfeld XI der IGSV formuliert sind, auflisten, ob und in welcher Höhe in welchem Einzelplan und welchen Titeln Haushaltsmittel im Doppelhaushalt 2024/25 zur Verfügung stehen (tabellarische Auflistung nach Einzelplan erbeten). Wenn keine Mittel zur Verfügung stehen, wie wird dies begründet?

5. Bitte für alle Maßnahmennummern, die im Handlungsfeld XI der IGSV als Prüfauftrag formuliert sind, auflisten, ob und in welcher Höhe in welchem Einzelplan und welchen Titeln Haushaltsmittel im Doppelhaushalt 2024/25 zur Verfügung stehen (tabellarische Auflistung nach Einzelplan erbeten). Wenn keine Mittel zur Verfügung stehen, wie wird dies begründet?

Zu 4. und 5.: Die Maßnahmen sind sehr unterschiedlich darin, in welcher Höhe Mittel eingestellt wurden, ob diese kostenneutral umgesetzt werden können, oder ob gesonderte Mittel eingestellt wurden. Im Einzelnen wird auf die Anlage 1 verwiesen.

6. Wie sieht die konkrete Zeitplanung zur Umsetzung bzw. Zielerreichung aller im Handlungsfeld XI der IGSV genannten Maßnahmen im Einzelnen aus?

Zu 6.: Siehe Antwort auf die Frage 3. Hinsichtlich der Umsetzungsplanung wird auf die Anlage 1 verwiesen.

7. Wie, wie oft und durch wen erfolgt im Handlungsfeld XI der IGSV die ressortübergreifende Zusammenarbeit mit den zuständigen Senatsverwaltungen?

Zu 7.: Der Senat verweist auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18893, Antwort zu 7.

8. Wer ist für die Umsetzung der Maßnahmen in den jeweiligen Senatsverwaltungen federführend zuständig?

Zu 8.: Der Senat verweist auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18893, Antwort zu 8.

9. Handelt es sich bei Einzelmaßnahme Nr. 294 („Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung bringt ihre Erfahrungen und Expertise im Rahmen der Ausgestaltung des Nationalen Aktionsplans ‚Queer Leben‘ ein und vertritt in der Steuerungsgruppe die Länder.“) um eine neue Aktivität des Senats oder hat sich der Senat bereits vor Beschlussfassung des IGSV-Aktionsplans 2023 in dieser Weise auf der Bundesebene eingebracht? Welche Schwerpunktthemen und Forderungen bringt die SenASGIVA hierbei ein?

Zu 9.: Hierbei handelt es sich um eine Aktivität, die bereits vor Beschlussfassung begonnen hat und voraussichtlich 2024 mit dem Endbericht zum Nationalen Aktionsplan zum Abschluss gebracht werden wird. Ziel der Arbeitsgruppen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Vertretungen der Länder ist es, konkrete Maßnahmen zu formulieren, wobei die beteiligten Bundesländer hier eine beratende Funktion einnehmen. Die Fachreferentinnen und Fachreferenten verschiedener Ressorts nehmen bzw. nahmen an verschiedenen, ihre Zuständigkeit berührenden Arbeitsgruppen teil.

Arbeitsgruppen (AGs) und Schwerpunkte der beteiligten Fachreferentinnen und Fachreferenten auf Arbeitsebene sind u. a. die AG geflüchtete LSBTIQ+ mit Schwerpunktsetzung auf Herausforderungen für LSBTIQ+ Geflüchtete als besonders schutzbedürftige Gruppe in Zusammenhang mit Unterbringung; AG Erinnerungskultur mit Schwerpunktsetzung auf Aufarbeitung Sorgerechtsentzug/-gefährdung bei lesbischen Müttern; AG Internationales mit Schwerpunktsetzung auf lokale, internationale Netzwerke wie das Rainbow Cities Netzwerk (RCN), auf Sichtbarkeit von lokalen zivilgesellschaftlichen Initiativen im internationalen Kontext sowie Herausforderungen für LSBTIQ+ Geflüchtete in Zusammenhang mit Familienasyl.

Berlin vertritt zudem die Länder in der Steuerungsgruppe, deren Aufgabe es ist, dem Prozess beratend zur Seite zu stehen und den Fortschritt der Arbeitsgruppen zu verfolgen. Neben der Ländervertretung sind an der Steuerungsgruppe auch Verbändevertretungen, das Referat 215 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie eine Vertretung aus dem Büro des Queer-Beauftragten (Beauftragter der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt / Queer-Beauftragter) sowie der Bundesservicestelle beteiligt.

10. Wie setzt sich die SenASGIVA gemäß Einzelmaßnahme Nr. 295 konkret „weiterhin für eine Vereinfachung von Verfahren und Förderanträgen innerhalb der Landeshaushaltsordnung ein“ und welche wichtigsten Vereinfachungen werden seitens des Senats hier ins Auge gefasst?

Zu 10.: Siehe hierzu Maßnahmen-Nr. 295 in der Anlage 1.

11. Steht die für Inneres zuständige Senatsverwaltung bereits gemäß Einzelmaßnahme Nr. 298 im Austausch mit dem Landesamt für Statistik Berlin-Brandenburg und welche Fortschritte gibt es ggf. bereits hinsichtlich des Ziels einer geschlechtersensiblen Datenerhebung und Auswertung?

Zu 11.: Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) ist eine gemeinsame Anstalt Öffentlichen Rechts der Länder Berlin und Brandenburg. Es unterliegt im Statistikrecht bundeseinheitlichen Vorgaben. Eine berlinbezogene Veränderung oder Anpassung bei der Datenerhebung und Auswertung hinsichtlich der genannten Thematiken kann nur auf Ebene bundesgesetzlicher Vorschriften erfolgen.

Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg erhebt seit geraumer Zeit in allen Statistiken vier anstatt zuvor zwei Geschlechtsausprägungen. Neben männlich und weiblich sind divers und "ohne Angabe" (Geschlechtseintrag im Geburtenregister gemäß § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz leer) möglich. Darüber hinaus hat das AfS eine laufende Vereinbarung mit der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege, in deren Rahmen ein jährlicher Gender Datenreport erstellt wird.

Haushaltsmittel sind bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport für die hälftige Finanzierung der gesamten Leistungen des AfS bei der Durchführung der amtlichen Statistik in den Ländern Berlin und Brandenburg sowie für Entgelte an das AfS für sonstige Leistungen des AfS (Zensus, Unterstützung Berlins bei Wahlen und von Berlin beauftragte Sonderstatistiken) veranschlagt. Spezifische Haushaltsmittel für die LSBTIQ+-Maßnahme Nr. 298 gibt es nicht.

12. Wie ist der Prozess zur verwaltungsseitigen Evaluierung des Diversity-Landesprogramms (vgl. IGSV-Einzelmaßnahme Nr. 299) geplant (Beteiligte und Zeitschienen), welche externe und zivilgesellschaftliche Expertise soll hierfür eingeholt werden und wie soll der Prozess der Weiterentwicklung des Programms ausgestaltet werden?

Zu 12.: Der Bericht zur Umsetzung des ersten Diversity-Landesprogramms wurde am 30.04.2024 vom Senat beschlossen. Er enthält eine Evaluation des Umsetzungsprozesses von Seiten der koordinierenden Stelle, der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) bei der SenASGIVA, und einen Bericht zur Umsetzung jeder einzelnen Maßnahme. Eine externe Evaluation war nicht vorgesehen.

Das zweite Diversity-Landesprogramm wird sich neben dem Handlungsfeld „Diversity und Personal“ mit dem Handlungsfeld der „diversitygerechten Dienstleistungen“ beschäftigen. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms soll Expertise aus Verwaltung, Wissenschaft und Zivilgesellschaft berücksichtigt werden.

13. Auf welche Weise stellen – gemäß IGSV-Einzelmaßnahme Nr. 300 – alle einstellenden Dienststellen des Landes sicher, dass ihre Recruitingkampagnen auch tatsächlich LSBTIQ+ ansprechen und welche Formen der Evaluation der bisherigen Recruiting-Praxis finden ggf. statt?

Zu 13.: Die Senatsverwaltung für Finanzen (Abteilung Landespersonal) definiert die landesweiten Rahmenbedingungen für ein professionelles Personalmarketing aller Behörden und Einrichtungen des unmittelbaren Landesdienstes. In dieser Rolle kommuniziert die Senatsverwaltung für Finanzen auch Standards für eine diversitätsorientierte Zielgruppenansprache in der Personalgewinnung an alle Dienststellen, die diese in dezentraler Verantwortung umsetzen. Die Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen sowie queeren (LSBTIQ+) Menschen werden dabei wie untenstehend aufgezählt in der zielgerichteten Bewerbendenansprache unterstrichen. Alle landesweiten Personalmarketinginitiativen, die in der Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen umgesetzt werden, orientieren sich grundsätzlich an einer diversitätsgerechten Zielgruppenansprache und werden kennzahlenbasiert hinsichtlich ihrer Reichweite evaluiert.

Die Gestaltungsrichtlinien der landesweiten Arbeitgebermarke HAUPSTADT MACHEN, die für alle Dienststellen des unmittelbaren Landesdienstes bei jeglichen Personalmarketinginitiativen verbindlich anzuwenden sind, enthalten Vorgaben für die Verwendung von diversitätsorientierten Bildern und den Umgang mit aussagestarken Gestaltungselementen/Motiven (z.B. Regenbogenmotiv/Progress Pride Flag). Entsprechende Vorlagen zur einfachen Anwendung in behördlichen Initiativen/Kampagnen stehen zum Download zur Verfügung. Insbesondere die Regenbogenflagge (in Form des Berlin-Bären) wird dabei häufig als Motiv bei der Produktion von recruitingrelevanten Werbemitteln in der Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen (z. B. Sitzkissen, USB-Sticks), der Gestaltung von Digital- und Printanzeigen sowie prominent im Rahmen des Kampagnendesigns der Roadshow mit dem Karrierebus des Landes Berlin (berlin.de/machsmituns) verwendet. Die Werbemittel stehen im Rahmen der Teilnahme an der mehrmonatigen Roadshow mit dem Karrierebus den Dienststellen zur Bewerbendenansprache zur Verfügung.

Der kommunikative Markenkern von HAUPSTADT MACHEN steht dabei u.a. für das Land Berlin als chancengerechter Arbeitgeber, der für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt eintritt. Das Karriereportal des Landes Berlin (berlin.de/karriere) bekennt sich ausdrücklich zu dieser Wertschätzung von Vielfalt und promotet auch die Auszeichnung des Landes als PRIDE Champion Gold: Das Siegel, verliehen vom Social Business Uhlala, steht für eine LGBTIQ+-freundliche Organisationsstruktur und Personalpolitik, eine entsprechende Kommunikation und Sichtbarkeit sowie diversitätsorientierte rechtliche Regelungen am Arbeitsplatz.

Um eine einheitliche, diversitätsorientierte und gleichberechtigte Bewerbendenansprache im Land Berlin zu gewährleisten und insbesondere entsprechende Formulierungen in Stellenausschreibung zu gewährleisten stehen Anwendungsempfehlungen (z. B.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung: „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“) bzw. verbindliche Vorgaben zur Verfügung (Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung, Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen).

Bei der Bildauswahl im Rahmen landesweiter Personalmarketinginitiativen, z. B. für das landesweite Karriereportal, die zahlreichen kampagnenbezogenen Landingpages (z. B. berlin.de/machsmituns) oder Printformate), werden die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt (soweit abbildbar) berücksichtigt. Entsprechendes gilt für die Videoproduktion (z. B. Video [Der Karrierebus des Landes Berlin auf dem 29. Lesbisch-schwulen Stadtfest](#), Video [Entdecke das Land Berlin als vielfältigen und chancengerechten Arbeitgeber](#)). Im Rahmen der für die Jahre 2024/25 geplanten Entwicklung und Produktion von 13 authentischen Mitarbeitenden-Videos (sogenannten Employee Stories) die ein realitätsnahes Bild von den Mitarbeitenden des Landes Berlin und ihren jeweiligen Tätigkeiten vermitteln sollen, wird bei der Auswahl der Protagonistinnen und Protagonisten sowie der nebendarstellenden Personen besonderes Augenmerk auf eine diversitätsorientierte Abbildung der Mitarbeitenden des Landes Berlin gelegt (vgl. berlin.de/wir-machen-hauptstadt). Alle Videos werden den Dienststellen zur Verwendung in dezentralen Recruiting-Kampagnen zur Verfügung gestellt.

Die Gestaltungen der Arbeitgeberprofile des Landes Berlin auf den Plattformen [XING/kununu](#), [LinkedIn](#), [YouTube](#) und [Instagram](#) spiegeln (angelehnt an das Karriereportal) die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt wieder. Diversityrelevante Themen (z. B. Deutscher Diversity-Tag) werden regelmäßig redaktionell aufgegriffen und in aktuellen Posts verarbeitet. Die Kanäle fördern damit die landesweite Vernetzung auch zu LSBTIQ+ relevanten Themen.

In Bezug auf die Umsetzung von Recruitingmaßnahmen bzw. -kampagnen der einstellenden Dienststellen des Landes wird auf das umfassende Monitoring des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans verwiesen, welches jährlich durchgeführt und in der Staatssekretärskonferenz erörtert wird. Die Ergebnisse werden auf der Website der für die Gesamtkoordination zuständigen Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) veröffentlicht. Die Umsetzungsverantwortung liegt in der jeweils zuständigen Senatsverwaltung. Siehe auch Antworten zu Frage 2 und 4 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18073 und Antwort zu Frage 2 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18893.

Zur Teilnahme des Landes Berlin an LSBTIQ+ Jobmessen siehe Antwort auf die Frage 29.

14. Welche Fortschritte sind hinsichtlich der Einzelmaßnahme Nr. 301 in den verschiedenen Senatsverwaltungen seit Beschluss der IGSV 2019, in der diese Maßnahme (unter der Nr. 79) bereits enthalten war, zu verzeichnen und aus welchen Gründen ist es offenbar seitdem nicht gelungen, diese Maßnahme zu einem (vorläufigen) Abschluss zu bringen?

Zu 14.: Es handelt sich um eine fortlaufende Maßnahme, die mit dem Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 in ihrer Wichtigkeit und Kontinuität gestärkt wird. Siehe auch Antwort zu Frage 2 bzgl. Monitoring.

15. Wie ist der Arbeitsstand und die weitere Zeitplanung hinsichtlich der in Einzelmaßnahme Nr. 302 (ebenso wie bereits in Nr. 82 der IGSV von 2019) angekündigten Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung, für wann ist die Beschlussfassung im Senat derzeit geplant und aus welchen Gründen ist es bislang noch nicht gelungen, diese Maßnahme abzuschließen?

Zu 15: Bei der Entwicklung von Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung handelt sich um eine komplexe Maßnahme. Hierzu haben verschiedene Abstimmungsprozesse insbesondere zur möglichen Form bereits zwischen der für LSBTIQ+ zuständigen Senatsverwaltung und der für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung stattgefunden. Die Stelle der hierfür zuständigen juristischen Fachreferentin bzw. des juristischen Fachreferenten bei der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, SenASGIVA, ist derzeit unbesetzt. Aktuell befindet sich das Besetzungsverfahren in Vorbereitung.

16. Wie wird der Senat die Umsetzung der sehr begrüßenswerten Einzelmaßnahmen Nr. 304 („Der Senat setzt sich für die flächendeckende Einführung von Formularen und Anträgen ein, die alle Geschlechter berücksichtigen.“) und Nr. 319 („Alle Senatsverwaltungen nehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich eine Überprüfung von (Fach-)Verfahren, Formularen und Regelungen zur Ansprache in Hinblick auf LSBTIQ+ Belange sowie Geschlechterinklusivität vor.“) betreiben und die Mitwirkung aller Senatsverwaltungen, nachgeordneten Einrichtungen, Ämter und Behörden sowie aller Bezirksverwaltungen gewährleisten, welche externe und zivilgesellschaftliche Expertise wird hierbei ggf. herangezogen, mit welchen Kosten (etwa für die Implementierung in Fachverfahren) rechnet der Senat und bis wann sollen in allen Bereichen des Verwaltungshandelns geschlechtersensible Formulare und Anträge etabliert sein?

Zu 16.: Eine Kostenschätzung liegt nicht vor. Die Umsetzung der Maßnahme Nr. 304 steht in Zusammenhang mit der Maßnahme Nr. 310, siehe hierzu Antwort auf die Frage 21. Siehe zudem Antwort zu Frage 2.

17. Handelt es sich bei Einzelmaßnahme Nr. 307 („Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung unterstützt in Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal die Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz und tritt dazu mit den jeweiligen Dienststellen in Dialog.“) um eine neue Aktivität der SenASGIVA oder hat die Senatsverwaltung diese Aufgabe auch bereits vor Beschlussfassung des IGSV-Aktionsplans 2023 wahrgenommen?

Zu 17.: Die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt (LADS) bei der SenASGIVA hat diese Aufgabe grundsätzlich schon vor der Beschlussfassung des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 wahrgenommen. Neu ist in diesem Zusammenhang die Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen und der angestrebte Dialog mit den Dienststellen im Land Berlin hierzu.

18. Handelt es sich bei Einzelmaßnahme Nr. 308 („Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung unterstützt in Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal die Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 S. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und tritt dazu mit den jeweiligen Dienststellen in Dialog.“) um eine neue Aktivität der SenASGIVA oder hat die Senatsverwaltung diese Aufgabe auch bereits vor Beschlussfassung des IGSV-Aktionsplans 2023 wahrgenommen?

Zu 18.: Die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt (LADS) bei der SenASGIVA hat diese Aufgabe grundsätzlich schon vor der Beschlussfassung wahrgenommen. Allerdings war der Austausch mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen bisher anlassbezogen und soll nun in diesem Zusammenhang zu einer Kooperation ausgeweitet werden.

19. Handelt es sich bei Einzelmaßnahme Nr. 309 („Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung verbreitet Informationen über die Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungen nach dem LADG.“) um eine neue Aktivität der SenASGIVA oder hat die Senatsverwaltung diese Aufgabe auch bereits vor Beschlussfassung des IGSV-Aktionsplans 2023 wahrgenommen? Auf welche Weise und über welche Kommunikationskanäle werden diese Informationen verbreitet und wie wird sichergestellt, dass sie die Menschen in Berlin erreichen?

Zu 19.: Die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt (LADS) bei der SenASGIVA hat diese Aufgabe schon vor der Beschlussfassung wahrgenommen. Es wurden Flyer in verschiedenen Sprachen erstellt, die auf Anfrage und in Versandaktionen öffentlichen Stellen, Organisationen, Verbänden, Vereinen und Einzelpersonen zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt wurden. Zuletzt wurde im Jahr 2023 der türkischsprachige Flyer zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und der Ombudsstelle überarbeitet, aktualisiert und im Rahmen einer Versandaktion verbreitet. Im Warte-TV der Berliner Behörden wurde 2023/2024 erstmalig ein Spot gezeigt, der nicht wie zuvor allgemein zum Thema Diskriminierung sensibilisiert und auf die LADS verweist, sondern über das LADG und die Ombudsstelle mitsamt deren Kontaktdaten informiert. Dieser Spot wurde im Zeitraum 27.11.2023 bis 19.01.2024 im Gesamtnetz von Warte-TV, also in den Warteräumen von Ausländerbehörde, Fahrerlaubnisbehörde, KfZ-Zulassungsstellen, Bürgerämtern, Bibliotheken, Jobcentern, Ordnungsämtern, Standesämtern ausgestrahlt.

20. Sofern es sich bei den in den drei vorstehenden Fragen genannten Einzelmaßnahmen Nr. 307 bis 309 nicht um neue Aktivitäten handelt: Dient die Nennung dieser für Außenstehende eher selbstverständlich erscheinenden Aktivitäten einer für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung im IGSV-Aktionsplan einem bestimmten anderen Zweck als der Erhöhung der Zahl der Einzelmaßnahmen? Wenn ja, welchem?

Zu 20.: Die Festschreibung dieser Aufgaben der LADS als Maßnahmen in dem Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 dient der Festigung der Grundlage für diese Aktivitäten. Dies gilt insbesondere für die Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen und den Dialog mit den Dienststellen.

Die Verankerung der Maßnahme der Verbreitung von Informationen zum LADG und zu den Beschwerdemöglichkeiten bzw. der Öffentlichkeitsarbeit wird durch den Senatsbeschluss zum Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 gefestigt.

21. Wann soll der in Einzelmaßnahme Nr. 310 angesprochene und noch vom rot-grün-roten Vorgängersenat angestoßene Prozess der Aktualisierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung hinsichtlich des Gebrauchs einer geschlechterinklusive Sprache mit den jeweils beteiligten Senatsverwaltungen abgeschlossen sein, welche externe und zivilgesellschaftliche Expertise wird hierbei herangezogen und wie verhält sich das in der IGSV ausgegebene Ziel, „dass Menschen unterschiedlicher Geschlechter diskriminierungsfrei angesprochen und benannt werden können“ nach Ansicht des Senats zu der Weigerung des Regierenden Bürgermeisters, in seinem Schriftverkehr gendergerechte Sprache zu verwenden (vgl. etwa RBB vom 21.05.2023, Berliner Zeitung vom 22.05.2023)?

Zu 21.: Der Neuerlass der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, Allgemeiner Teil (GGO I) ist für die zweite Jahreshälfte 2024 vorgesehen. Hiermit soll sich auch eine Weiterentwicklung der Vorschriften zur geschlechtergerechten Sprache verbinden. Hierzu ist die senatsinterne Abstimmung aktuell noch nicht abgeschlossen. Im Vorfeld des Erlasses ist eine allgemeine Verwaltungsbeteiligung geplant. Die Einbindung externer Stellen ist darüber hinaus nicht beabsichtigt.

Bekanntermaßen besteht ein breites Spektrum gesellschaftlicher Positionen zur Frage der konkreten Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Sprache. Die seitens des Senats im Rahmen des Neuerlasses der GGO I zu treffende Entscheidung bleibt abzuwarten.

22. Wie erfasst der Senat den Bedarf an Fortbildungen der Verwaltung zu LSBTIQ+ Themen (vgl. Einzelmaßnahme Nr. 311) und erachtet er das bestehende Angebot als bedarfsdeckend? Falls nein, welcher Ausbau des Angebots ist in welchem Zeitraum geplant?

Zu 22.: § 11 Abs. 4 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sieht vor, dass der Erwerb und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Für Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsvereinbarungen verpflichtend. Die Diversity-Kompetenz bezieht sich auf alle Diversity-Merkmale, also auch auf die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität (LSBTIQ+ Themen). Die Kennzahlen im Personalmanagement sind Grundlage für die landesweite Erhebung der Personalmanagementdaten und dem daraus resultierenden Personalkennzahlenbericht (ehemals Personalmanagementbericht). Das Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz wurde zum Anlass genommen, den bestehenden Kennzahlenkatalog für das Berichtsjahr 2023 um eine entsprechende Kennzahl zu erweitern.

Sobald Kenntnisse auf Basis einer ersten Abfrage in 2024 für das Berichtsjahr 2023 vorliegen, wie hoch der Anteil an Führungskräften ist, die bereits an einem Diversity-Training teilgenommen haben, kann der Bedarf an Fortbildungen zu Diversity-Kompetenz einschließlich LSBTIQ+ Themen noch passgenauer festgestellt werden.

Unabhängig davon bieten die Bildungsträger im Land Berlin, insbesondere die Verwaltungsakademie (VAK) und die LADS- Akademie seit jeher Fortbildungen in Diversity-Kompetenz an. Seit Inkrafttreten des LADG wurde das Angebot an Fortbildungen in Diversity-Kompetenz seitens der VAK sowie seitens der LADS-Akademie erheblich aufgestockt und eine weitere Aufstockung ist aufgrund der hohen Nachfrage geplant.

Darüber hinaus befindet sich ein E-Learning zu den fachlichen Grundlagen von Diversity in der Konzeptionierungsphase. Dieses soll unter anderem auch auf spezifische LSBTIQ+ Themen eingehen.

23. Sind hinsichtlich der in Einzelmaßnahme Nr. 314 genannten Möglichkeiten zur Verbesserung der Achtung der Geschlechtsidentität der Beschäftigten (in Organigrammen, auf Türschildern etc.) ressortübergreifende senatseinheitliche Regelungen geplant oder ist hierfür ein Nebeneinander unterschiedlicher Praktiken der verschiedenen Senatsverwaltungen angedacht bzw. wird in Kauf genommen?

Zu 23.: Um die Achtung der geschlechtlichen Identität der Beschäftigten im Rahmen der E-Mail-Kommunikation zu fördern, hat die für Landespersonal zuständige Senatsverwaltung am 16.01.2023 ein Rundschreiben herausgegeben, das Angaben zu bevorzugten Pronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen in einheitlicher Form empfiehlt. Darüber hinaus wird hinsichtlich der Umsetzung dieser Maßnahme auf das umfassende Monitoring des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 verwiesen, welches jährlich durchgeführt und in der Staatssekretärskonferenz erörtert wird (siehe auch Antwort zu Frage 2). Die Ergebnisse werden auf der Website der für die Gesamtkoordination zuständigen Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) veröffentlicht. Die Umsetzungsverantwortung liegt in der jeweils zuständigen Senatsverwaltung. Siehe auch Antworten zu Frage 2 und 4 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18073 und Antwort zu Frage 2 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18893.

24. Welche Senatsverwaltungen verfügen aktuell über die in Einzelmaßnahme Nr. 315 benannten geschlechtsneutralen Toiletten, in welchen Senatsverwaltungen gibt es diese noch nicht und bis wann ist jeweils die Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten vorgesehen?

Zu 24.: Eine Abfrage hierzu ist im Rahmen des Monitorings vorgesehen. . Siehe ansonsten auch Antworten zu Frage 2 und 4 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18073 und Antwort zu Frage 2 der Schriftlichen Anfrage Nr. 19/18893.

25. Handelt es sich bei Einzelmaßnahme Nr. 318 („Die für Diversity zuständige Senatsverwaltung führt die Durchführung regelmäßiger Netzwerktreffen fort, durch die ein interdisziplinärer Informationsaustausch über Verwaltungsgrenzen hinweg geschaffen wird.“) um eine neue Aktivität der SenASGIVA oder hat die Senatsverwaltung diese Aufgabe auch bereits vor Beschlussfassung des IGSV-Aktionsplans 2023 wahrgenommen?

Zu 25.: Die LADS hat diese Aufgabe grundsätzlich schon vor der Beschlussfassung wahrgenommen. Neu ist nun die feste Kooperation mit der Leitstelle Diversity in den Netzwerktreffen.

26. Zu Einzelmaßnahme Nr. 320: Welcher zu behebbende Missstand hat dazu geführt, dass der Senat es offenbar für notwendig erachtete, es als Maßnahme in einen „Aktionsplan“(!) aufzunehmen, dass „die Dienststellen auf die bereits geltenden Regelungen hinsichtlich der Einstellungs Voraussetzungen aufmerksam gemacht werden sollen“?

Zu 26.: Die Maßnahme soll insbesondere Personalstellen sensibilisieren und einen Kulturwandel anstoßen: Die Personalverwaltung war lange darauf ausgerichtet, hoch qualifizierte Bewerbende akquirieren zu können. Der Arbeitsmarkt hat sich verändert, Personal fehlt und neue Zielgruppen müssen für den Öffentlichen Dienst erschlossen werden. Folglich geht es nicht um „zu behebbenden Missstände“ - sondern vielmehr um eine adäquate Reaktion des Senats auf gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen. Der Senat sieht die Notwendigkeit, historisch gewachsene Prozesse zu beleuchten und diese im Sinne eines Kulturwandels, ausgerichtet an aktuelle Gegebenheiten, zu optimieren.

27. Welche Aktivitäten plant der Senat, um das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung konkret und weitergehend zu unterstützen und dessen Bekanntheit zu erhöhen (vgl. Einzelmaßnahme Nr. 321)?

Zu 27.: Das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung wird fortlaufend vom Senat unterstützt. So stellt der Senat beispielsweise zur Verfügung:

- Räumlichkeiten für die im Sechs-Wochen-Turnus stattfindenden Jours fixes und weitere Veranstaltungen
- Finanzmittel zur Durchführung von Veranstaltungen
- IT-Infrastruktur für die Webseite des Netzwerks, eine Unterseite im Fachnetzwerk Berlin und Infrastruktur zur Durchführung von Videokonferenzen
- weitere Anlässe zur Vernetzung (siehe Antwort zu Frage 29)

Der Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 sieht die bedarfsweise Unterstützung des Regenbogennetzwerks vor. Um adäquate Kenntnisse über die tatsächlichen Bedarfe zu erlangen, befindet sich die Leitstelle Diversity der Senatsverwaltung für Finanzen im engen und stetigen Austausch mit dem Sprecher*innen-Team des Netzwerks.

Die erste Netzwerkversammlung des Regenbogennetzwerks wurde mit Unterstützung der Leitstelle Diversity organisiert und von zwei Mitgliedern des Senats eröffnet. Auch für zukünftige Netzwerkversammlungen besteht dieses Unterstützungsangebot.

Um die Bekanntheit des Netzwerks zu erhöhen wurden außerdem Pressemitteilungen, Posts auf Social-Media-Kanälen, Newsletter-Beiträge und Informationsschreiben über das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung erstellt. Bekanntheit hat das Netzwerk auch durch die Auszeichnung mit dem Berliner Verwaltungspreis in der Kategorie Personal und Diversity erfahren.

28. Worin besteht der Unterschied zwischen den IGSV-Einzelmaßnahmen Nr. 326 („Die Senatsverwaltungen werden im Zuge der Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms weiterhin darin bestärkt, hausinterne Diversity-Maßnahmen umzusetzen, z. B. eine Informationsseite im hausinternen Beschäftigtenportal zu veröffentlichen, Inhouse-Schulungen anzubieten etc. Dabei sollen u. a. auch LSBTIQ+ spezifische Themen intersektional aufgegriffen werden.“) und Nr. 301 („Alle Senatsverwaltungen prüfen die Durchführung dezentraler Diversity-Maßnahmen wie z. B. eine Informationsseite im hausinternen Beschäftigungsportal, die LSBTIQ+ spezifische Themen intersektional aufgreifen.“) oder handelt es sich letztlich um ein und dieselbe Maßnahme (vgl. auch Maßnahme Nr. 79 in IGSV 2019)?

Zu 28.: Maßnahme 326 bezieht sich darauf, dass die Senatsverwaltungen bestärkt werden entsprechend des Diversity-Landesprogramms Maßnahmen umzusetzen. Maßnahme 301 verpflichtet alle Senatsverwaltungen die Durchführung dezentraler Diversity-Maßnahmen eigenständig zu prüfen. Die Bestärkung erfolgt im Rahmen des Diversity-Landesprogramms. Die Prüfung und Umsetzung erfolgt durch alle Senatsverwaltungen.

29. Welche Beteiligung an LSBTIQ+ spezifischen Großveranstaltungen in Berlin wie dem Christopher Street Day (CSD) Berlin oder dem Lesbisch-schwulen Stadtfest ist seitens der Senatsverwaltungen und nachgeordneten Einrichtungen für 2024 aktuell geplant (vgl. IGSV-Einzelmaßnahme Nr. 329)?

Zu 29.: In Bezug auf die Umsetzung der Maßnahme Nr. 329 kann berichtet werden:

Zu den zentral seitens der Senatsverwaltung für Finanzen organisierten und finanzierten LSBTIQ+ spezifischen Großveranstaltungen gehört auch im Jahr 2024 die „Sticks & Stones“, Europas größte Karrieremesse für die LGBTIQ+ Community (28. und 29.06.2024 in der Uber Eats Music Hall). Im Rahmen der Roadshow mit dem Karrierebus (berlin.de/machsmittuns) präsentiert sich hier das Land Berlin als Arbeitgeber mit zahlreichen Behörden (Kammergericht Berlin, die Bezirksämter Treptow-Köpenick und Neukölln, Berliner Feuerwehr, Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Polizei Berlin, Senatsverwaltung für Finanzen). Zudem werden Mitglieder des Regenbogennetzwerkes der Berliner Verwaltung vor Ort sein und den Arbeitgeber Land Berlin repräsentieren.

Des Weiteren wird sich das Land Berlin erneut auf dem 30. Lesbisch-schwulen Stadtfest vom 20. bis 21.07.2024 in der Motzstraße in Berlin-Schöneberg mit dem Karrierebus als attraktiver und queerfreundlicher Arbeitgeber präsentieren. Auch hier wird das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung sowie das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, das Kammergericht Berlin, die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz sowie die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt präsent sein (Video-Eindrücke vom Karrierebus auf dem Lesbisch-schwulen Stadtfest 2023). Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) sowie die Ansprechperson Queeres Berlin werden auf dem Lesbisch-schwulen Stadtfest jeweils mit einem Stand vertreten sein.

In dezentraler Verantwortung plant das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg mit Unterstützung des Regenbogennetzwerkes der Berliner Verwaltung eine erneute Teilnahme am Berlin Pride/CSD Berlin (27.07.2024).

30. Zu Einzelmaßnahme Nr. 333: Welche Bezirke verfügen derzeit über mindestens eine Ansprechperson für LSBTIQ+ Belang/Queerbeauftragte*r und mit welchem Stellenumfang und welchem eigenen Budget ist dies jeweils verbunden?

Zu 30.: Siehe hierzu Anlage 2.

31. Ist die in Einzelmaßnahme Nr. 334 erfolgte Prüfbitte an die Bezirke bereits erfolgt und bis wann und auf welchem Wege soll „das Prüfergebnis den LSBTIQ+ Communitys zugänglich“ gemacht werden? Falls nein, wann beabsichtigt der Senat, mit diesem Anliegen an die Bezirke heranzutreten?

Zu 31.: Die Ansprechperson Queeres Berlin wird das Thema „Räume als bezirkliche Treffpunkte für LSBTIQ+ Menschen“ im Queer Jour Fixe mit den Queerbeauftragten der Bezirke bzw. mit den für LSBTIQ+ zuständigen Ansprechpersonen thematisieren. Darüber hinaus sollen die Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister zum Auftakt des Pride Month in einem Schreiben gebeten werden, bezirkliche Räume zu identifizieren und ganz oder teilweise der queeren Community vor Ort zur Verfügung zu stellen. Siehe auch Anlage 1.

32. Ist die in Einzelmaßnahme Nr. 335 erfolgte Prüfbitte an die Bezirke bereits erfolgt und welche Rückmeldungen der Bezirke hat der Senat hierzu erhalten? Falls nein, wann beabsichtigt der Senat, mit diesem Anliegen an die Bezirke heranzutreten?

Zu 32.: Im Rahmen des geplanten Schreibens der Ansprechperson Queeres Berlin zum Pride Month, sollen die Bezirke gebeten werden, die Arbeit von LSBTIQ+ zu würdigen. Darüber hinaus wird das Thema auch im Queer Jour Fixe mit den Queerbeauftragten der Bezirke bzw. mit den für LSBTIQ+ zuständigen Ansprechpersonen thematisiert werden.

33. Ist die in Einzelmaßnahme Nr. 336 erfolgte Prüfbitte an die Bezirke bereits erfolgt und welche Rückmeldungen der Bezirke hat der Senat hierzu erhalten? Falls nein, wann beabsichtigt der Senat, mit diesem Anliegen an die Bezirke heranzutreten?

Zu 33.: In dem geplanten Schreiben der Ansprechperson Queeres Berlin zum Beginn des Pride Month wird die Ansprechperson die Bezirke bitten, einen diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTIQ+ Personen sicherzustellen und wird die Bezirke bitten, die für sie tätigen Beschäftigten hinsichtlich geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fortzubilden. Darüber hinaus wird das Thema auch im Queer Jour Fixe mit den Queerbeauftragten der Bezirke bzw. mit den für LSBTIQ+ zuständigen Ansprechpersonen thematisiert werden.

34. Ist die Prüfung eines Projektfonds „Projektfonds für „Queeres Leben in den Bezirken“ durch die Ansprechperson Queeres Berlin (vgl. Einzelmaßnahme Nr. 337) bereits erfolgt? Wenn ja, mit welchem Ergebnis und welchem Umsetzungskonzept? Wenn nein, bis wann soll die Prüfung erfolgt sein?

Zu 34.: Die Ansprechperson Queeres Berlin wird zum Sommer 2024 den Projektfonds für „Queeres Leben in den Bezirken“ ins Leben rufen. Ein entsprechendes Konzept wird aktuell final abgestimmt.

35. Ist die in Einzelmaßnahme Nr. 339 erfolgte Prüfbitte an die Bezirke bereits erfolgt und welche Rückmeldungen der Bezirke hat der Senat hierzu erhalten? Falls nein, wann beabsichtigt der Senat, mit diesem Anliegen an die Bezirke heranzutreten?

Zu 35.: Einige Bezirke haben bereits mit der Erstellung solcher Aktionspläne begonnen. Im Rahmen des geplanten Schreibens der Ansprechperson Queeres Berlin zum Pride Month, sollen die Bezirke gebeten werden zu prüfen, wie eigene LSBTIQ+ Aktionspläne in Ergänzung zum Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) erstellt werden können.

Darüber hinaus wird das Thema auch im Queer Jour Fixe mit den Queerbeauftragten der Bezirke bzw. mit den für LSBTIQ+ zuständigen Ansprechpersonen thematisiert werden.

36. Wie verfolgt der Senat die Aktivitäten und Fortschritte der Senatsverwaltung bei der Umsetzung der IGSV-Einzelmaßnahme Nr. 340 zur Stärkung der LSBTIQ+ Projektvielfalt im ganzen Stadtgebiet und welche Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Community-Expertise ist geplant, um Bedarfe und Lücken in den bisherigen Angeboten zu identifizieren?

Zu 36.: Dies geschieht im Rahmen der Projektförderung und –steuerung in den jeweiligen Zuständigkeiten. Zudem wird durch die Mikroprojektförderung „Pride Sommer“ und den geplanten Bezirksfonds „Queeres Leben in den Bezirken“ die Förderung von LSBTIQ+ Projekten in bislang unterrepräsentierten Bezirken in den Fokus genommen. Darüber hinaus wird auf auch auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Berlin, den 22. Mai 2024

In Vertretung

Max L a n d e r o

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

**Anlage 1 zur Schriftlichen Anfragen 19/19037: Übersicht über die Maßnahmen des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 der IGSV im Handlungsfeld "Verwaltung"
Stand 13.05.2024**

MN Nr.	Maßnahme	Umsetzungss tand 2024	Einzel-plan	Kapitel	Titel	Ansatz bzw. aktuelle Plansummen 2024	Erläuterung zur Maßnahme
294.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung bringt ihre Erfahrungen und Expertise im Rahmen der Ausgestaltung des Nationalen Aktionsplans „Queer Leben“ ein und vertritt in der Steuerungsgruppe die Länder.	Maßnahme befindet sich in Umsetzung.					Siehe auch Antwort zu Frage 9.
295.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung setzt sich weiterhin für eine Vereinfachung von Verfahren und Förderanträgen innerhalb der Landeshaushaltsordnung ein.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.					Die Umsetzung ist für das Kapitel 1130 kostenneutral. Die SenASGIVA setzt sich für eine Vereinfachung von Zuwendungsverfahren ein. Die Landesstelle für Gleichbehandlung - Gegen Diskriminierung / LADS nimmt an unterschiedlichen Gremien teil, die eine Optimierung des Zuwendungsverfahrens erarbeiten, wie bspw. am Sounding Board der SenASGIVA zum Vereinfachung des Zuwendungsrechts.
296.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung prüft auf ihrer Website einen Wegweiser zu LSBTIQ+ Ansprechpersonen bzw. Queerbeauftragten und weiteren Anlaufstellen mit LSBTIQ+ Relevanz der Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen bereitzustellen.	Nicht in Planung.					Prüfung ist für 2025 geplant.

297.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung prüft, wie Informationen zu den unterschiedlichen vom Senat geförderten Angeboten für LSBTIQ+ Personen im Land Berlin sowie der Bezirke gebündelt und nach geographischer Lage öffentlich abrufbar bereitgestellt werden können.	Nicht in Planung.					Prüfung ist für 2025 geplant.
298.	Die für Inneres zuständige Senatsverwaltung setzt sich dafür ein, dass das Landesamt für Statistik Berlin-Brandenburg für die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und Geschlechtersensible Datenerhebung und Auswertung sensibilisiert wird.	Maßnahme befindet sich in der fortlaufenden Umsetzung.					Erhebungen des Geschlechtsmerkmals und geschlechtsspezifische Auswertungen sind Teilelemente personenbezogener amtlicher Statistiken, die seitens Berlin und Brandenburg insgesamt und nicht spezifisch bezogen auf - auch kaum ermittelbare - Kostenanteile dieser Teilelemente finanziert werden. Siehe auch Antwort zu Frage 11.

299.	Der Senat hat am 08.09.2020 das Diversity-Landesprogramm beschlossen, das dazu dient, den Umgang der Verwaltung mit Vielfalt zu stärken. Im Anschluss an die dreijährige Umsetzungsphase erstatten die zuständigen Verwaltungen - koordiniert von der für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen Senatsverwaltung - Bericht. Aufbauend auf den Erfahrungen in der Umsetzung wird das Diversity-Landesprogramm weiterentwickelt werden.	Maßnahme befindet sich in der Planung und Umsetzung.	11	1130	53101, 54053	15.000 €	Die Weiterentwicklung ist für 2024 geplant. Die LADS entwickelt, aufbauend auf den Erfahrungen und Ergebnissen des ersten Diversity-Landesprogramms, das Diversity-Landesprogramm weiter. Die Säule Personal liegt fortan in der Federführung der Leitstelle Diversity, Abteilung Landespersonal, SenFin. Die zweite Säule bildet der Bereich Dienstleistungen in der Federführung der LADS, SenASGIVA. Für die Einbindung von Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Verwaltung werden Fachworkshops und weitere Beteiligungsformate geplant. Siehe auch Antwort zu Frage 12.
300.	Die für Landespersonal zuständige Senatsverwaltung sowie alle einstellenden Dienststellen stellen sicher, dass mit ihren jeweiligen Recruitingkampagnen explizit auch LSBTIQ+ Menschen angesprochen werden.	Maßnahme befindet sich in der fortlaufenden Umsetzung.					Keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).

301.	Alle Senatsverwaltungen prüfen die Durchführung dezentraler Diversity-Maßnahmen wie z. B. eine Informationsseite im hausinternen Beschäftigungsportal, die LSBTIQ+ spezifische Themen intersektional aufgreifen.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).
302.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung führt den Prozess der Entwicklung und Implementierung von Transitionsrichtlinien für die Berliner Verwaltung fort, die für die Bezirks- und Senatsverwaltungen des Landes Berlin und deren nachgeordnete Behörden verbindlich sind. Hierfür schließt die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung eine Rahmendienstvereinbarung mit der für das Landespersonal zuständigen Senatsverwaltung und dem Hauptpersonalrat ab. Transitionsrichtlinien gewährleisten Handlungssicherheit und Transparenz für TIN Beschäftigte. Ferner erhöhen sie die Sensibilität für TIN Beschäftigte in der Berliner Verwaltung.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Siehe Antwort zu Frage 15.
303.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung erstellt in Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal ergänzend zur Rahmendienstvereinbarung zu den Transitionsrichtlinien Handlungsleitfäden für im Bereich Personal beschäftigte Personen, Leitungen und Personalrät*innen in Bezug auf verschiedene Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt.	Nicht in Planung.					Diese Maßnahme steht in Verbindung zur Maßnahme 302 und ist eine Folgemaßnahme. Siehe Antwort zu Frage 15.

304.	Der Senat setzt sich für die flächendeckende Einführung von Formularen und Anträgen ein, die alle Geschlechter berücksichtigen.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).
305.	Die Senats- und Bezirksverwaltungen prüfen ihre Konzepte für die Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich einer vielfältigeren, diversitygerechten Bildsprache und nehmen ggf. notwendige gestalterische Anpassungen vor. Anregungen können sowohl dem Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen. Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung“ als auch dem „Kriterienkatalog für eine diversitysensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung“ entnommen werden.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).
306.	Die Senatsverwaltungen berücksichtigen Diversity-Themen als Querschnittsaufgabe bei ihrer Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit und nutzen dabei vielfältige Medien und insbesondere Social Media Kanäle. Anregungen können sowohl dem Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen. Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung“ als auch dem „Kriterienkatalog für eine diversitysensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung“ entnommen werden.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).

307.	Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung unterstützt in Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal die Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz und tritt dazu mit den jeweiligen Dienststellen in Dialog.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	11	1130	54053	800 €	Die LADS unterstützt die Arbeit der LADG-Beschwerdestellen insbes. bei der Implementierung der Rahmendienstvereinbarung und bietet zu diesem Zweck voraussichtlich zwei Vernetzungstreffen im Jahr an, von denen eins in Präsenz (Kosten für Veranstaltung) und eines digital stattfindet. Siehe auch Antwort zu Frage 17.
308.	Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung unterstützt in Kooperation mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal die Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 S. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und tritt dazu mit den jeweiligen Dienststellen in Dialog.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	11	1130	54053	750 €	Die LADS und die Leitstelle Diversity unterstützen die Arbeit der AGG-Beschwerdestellen durch die Entwicklung von Informationsmaterial sowie das Angebot von voraussichtlich zwei Vernetzungstreffen im Jahr an, von denen eins in Präsenz (Kosten für Veranstaltung) und eines digital stattfindet. Siehe auch Antwort zu Frage 18.
309.	Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung verbreitet Informationen über die Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungen nach dem LADG.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	11	1130	54010	3.521 €	Das Informationsmaterial existiert bereits. Die Verbreitung erfolgt mit der Ausnahme von Portokosten kostenneutral. In 2024 wurde ein Spot zum LADG und der Ombudsstelle im Warte-TV ausgestrahlt. Zudem wird das bestehende Informationsmaterial analog und digital gezielt verbreitet. Siehe auch Antwort zu Frage 19.

310.	Die für Inneres zuständige Senatsverwaltung setzt den ressortübergreifenden Abstimmungsprozess zur Aktualisierung der „Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung“ hinsichtlich des Gebrauchs einer geschlechterinklusive Sprache mit den jeweils beteiligten Senatsverwaltungen fort. Ziel ist dabei auch, dass Menschen unterschiedlicher Geschlechter diskriminierungsfrei angesprochen und benannt werden können.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.					Siehe Antwort zu Frage 21.
311.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal bleibt mit der Verwaltungsakademie (VAk) dazu im Gespräch, wie Diversity-Kompetenz in Bezug auf LSBTIQ+ Themen in Fortbildungen hinreichend abgedeckt werden und ggf. bedarfsgerecht ausgebaut werden können.	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.					Keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. Fortlaufende Umsetzung, Gespräche mit VaK insbesondere auch bzgl. der Umsetzung von Maßnahme 331. Siehe Antwort zu Frage 22.
312.	Alle Senatsverwaltungen bzw. Dienststellen prüfen die Durchführung einer Einstellungsoffensive mit dem Ziel, verstärkt auch LSBTIQ+ Personen anzusprechen und für die Verwaltung zu gewinnen.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).

313.	Die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung führt die Anpassung oder Öffnung von Einstellungsvoraussetzungen in Bezug auf formale Abschlüsse und weitere Voraussetzungen fort, um einen besseren Zugang zu Arbeit in der Verwaltung für strukturell marginalisierte Personen zu schaffen, ohne die bestehende tarifliche und arbeitsrechtliche Situation aller Beschäftigten oder die Rechte der Beschäftigtenvertretungen zu schwächen.	Maßnahme befindet sich in der fortlaufenden Umsetzung.					Da die Umsetzung in der Linientätigkeit erfolgt, sind keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. Siehe auch Antwort zu Frage 26.
314.	Die Senats- und Bezirksverwaltungen gewährleisten die Achtung der Geschlechtsidentität ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz und prüfen entsprechende Möglichkeiten wie bspw. hinsichtlich der Namensnennung auf Türschildern, in Organigrammen, vergleichbar zu den aktuellen Empfehlungen der Senatsverwaltung für Finanzen hinsichtlich der Signaturen.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 23.
315.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung geht auf Senats- und Bezirksverwaltungen zu und informiert über die Möglichkeiten, geschlechtsneutrale Toiletten in Dienstgebäuden auf Grundlage der von der BIM in 2015 erstellten Machbarkeitsexpertise einzurichten.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 24.
316.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung prüft die Entwicklung eines Dialogformats, das den Austausch zwischen Zivilgesellschaft und Verwaltung zum Thema Rassismus und LSBTIQ+ Sensibilität befördert.	Nicht in Planung.					Prüfung für 2026 geplant.

317.	Der Senat prüft Möglichkeiten, wie ehrenamtliche Arbeit in Gremien des Landes Berlins mit einer Aufwandsentschädigung vergütet werden kann, um sicherzustellen, dass u. a. zivilgesellschaftliche Vertretungen ihre Expertise in diese Gremien einbringen können.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet. Siehe auch Antwort zu Frage 2 (Monitoring).
318.	Die für Diversity zuständige Senatsverwaltung führt die Durchführung regelmäßiger Netzwerktreffen fort, durch die ein interdisziplinärer Informationsaustausch über Verwaltungsgrenzen hinweg geschaffen wird.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	11	1130	54053	15.000 €	Die LADS führt die Netzwerktreffen für die Diversity-Ansprechpersonen der Bezirks- und Senatsverwaltungen, für nachgeordnete Behörden sowie landeseigene Betriebe fort, teilweise in Abstimmung doer enger Kooperation mit der Leistelle Diversity, Abteilung Landespersonal, SenFin. Auch das Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene wird in Kooperation mit der Stadt Köln fortgeführt. Siehe auch Antwort zu Frage 25.
319.	Alle Senatsverwaltungen nehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich eine Überprüfung von (Fach-) Verfahren, Formularen und Regelungen zur Ansprache in Hinblick auf LSBTIQ+ Belange sowie Geschlechterinklusivität vor.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Im Rahmen des jährlichen Monitorings wird der Umsetzungsstand zu dieser Maßnahme erfasst und dazu im Rahmen der Staatssekretärskonferenz berichtet.

320.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal macht die Dienststellen auf die bereits geltenden Regelungen hinsichtlich der Einstellungsvoraussetzungen aufmerksam, nach denen nicht nur das Vorliegen eines formalen Abschlusses, sondern auch gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen Berücksichtigung finden.	Maßnahme befindet sich in der fortlaufenden Umsetzung.					Keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. Siehe auch Antwort zu Frage 26.
321.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal prüft, wie neue Mitarbeitende der Berliner Verwaltung auf die Angebote im Bereich LSBTIQ+, wie Trainings, Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung etc. aufmerksam gemacht werden können.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Prüfung abgeschlossen. Berücksichtigung im Rahmen des Onboardings. Umsetzung der Maßnahme geplant für 3. Quartal 2024. Siehe auch Antwort zu Frage 27.
322.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal führt die bedarfsweise Unterstützung des Regenbogennetzwerks der Berliner Verwaltung fort und bemüht sich, die Bekanntheit des Netzwerks zu erhöhen. Ferner prüft sie, wie die Einrichtung weiterer Mitarbeitendennetzwerke z.B. für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte und ggf. Mentoringprogramme unterstützt und begleitet werden können.	Maßnahme befindet sich in der Planung und fortlaufenden Umsetzung.	15	1540	54604	25.000 €	Bedarfsweise Unterstützung des Regenbogennetzwerks: An den Bedarfen orientierte, fortlaufende Umsetzung. Prüfung bzgl. der Einrichtung weiterer Mitarbeitendennetzwerke. Prüfung bzgl. der Einrichtung eines Mentoringprogramms. Abschluss der Prüfung ist für das 3. Quartal 2024 geplant.

323.	<p>Die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung empfiehlt den Dienststellen weiterhin die Teilnahme an LSBTIQ+ spezifischen Karrieremessen im Rahmen ihres Personalmarketings, wie z. B. der jährlich stattfindenden „Sticks & Stones“ Karrieremesse sowie die Einbeziehung des Regenbogennetzwerks der Berliner Verwaltung in diese Veranstaltungen.</p>	<p>Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.</p>					<p>Empfehlung ist kostenneutral; "Teilnahme empfehlen" --> abgeschlossen</p> <p>Teilnahme: Juni 2024</p> <p>Der Karrierebus des Landes Berlin wird am 28. und 29. Juni 2024 unter Einbeziehung zahlreicher Behörden (Kammergericht Berlin, die Bezirksamter Treptow-Köpenick und Neukölln, Berliner Feuerwehr, Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Polizei Berlin, Senatsverwaltung für Finanzen) sowie Mitgliedern des Regenbogennetzwerks der Berliner Verwaltung an der queeren Job- und Karrieremesse STICKS & STONES teilnehmen.</p>
------	---	---	--	--	--	--	---

324.	Die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung entwickelt weiterhin LSBTIQ+ spezifische Personalmarketing-Instrumente, um das Land Berlin als Arbeitgeber als Diversity-Vorbild zu präsentieren.	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.					Umsetzung im Rahmen der Linientätigkeit, keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. Wie alle landesweiten Personalmarketinginitiativen orientieren sich LSBTIQ+ spezifische Personalmarketing-Instrumente der Abteilung Landespersonal grundsätzlich an einer diversitätsgerechten Zielgruppenansprache und werden kennzahlenbasiert hinsichtlich ihrer Reichweite fortlaufend evaluiert und angepasst. Detaillierte Informationen zu LSBTIQ+ spezifische Personalmarketing-Instrumente finden sich in der Antwort zu Frage 13.
325.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung legt in Zusammenarbeit mit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal und anderen Senatsverwaltungen das sehr erfolgreich umgesetzte und durch EU-Mittel geförderte Projekt der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) „Trans* in Arbeit“, mit Einzelmodulen wie Aufklärung, Sensibilisierung und Kampagne, neu auf und erweitert dieses um die Personengruppen TIN.	Nicht in Planung.					In Planung ab 2026.

326.	Die Senatsverwaltungen werden im Zuge der Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms weiterhin darin bestärkt, hausinterne Diversity-Maßnahmen umzusetzen, z. B. eine Informationsseite im hausinternen Beschäftigtenportal zu veröffentlichen, Inhouse-Schulungen anzubieten etc. Dabei sollen u. a. auch LSBTIQ+ spezifische Themen intersektional aufgegriffen werden.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					
327.	Das für die Auswahl und Einstellung in den nichtrichterlichen Berufen der Berliner Justiz zuständige Kammergericht prüft die Möglichkeit einer aktiven Teilnahme auf der „Sticks & Stones“ Karrieremesse sowie auf dem Lesbisch-schwulen Stadtfest.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	06	0615	53105	7.300 €	Prüfung ist abgeschlossen: Die Teilnahme an beiden Formaten ist für 2024 fest eingeplant (Termine: 28./29.06.; 20./21.07.) Freigabe der Haushaltsmittel steht noch aus. Die Teilnahme an beiden Formaten ist jedoch im Rahmen des Karrierebusses (Federführung SenFin) gewährleistet.
328.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal prüft die Teilnahme am PRIDE Champion Audit & Siegel der UHLALA Group. Mit diesem Siegel werden Organisationen / Arbeitgebende mit einem besonders LSBTIQ+ freundlichen Arbeitsklima ausgezeichnet.	Maßnahme ist abgeschlossen.	15	1540	54002	2.000 €	Prüfung ist abgeschlossen. Fortführung für 2025 geplant.

329.	Die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung prüft in Zusammenarbeit mit weiteren Behörden Möglichkeiten zur Unterstützung oder Teilnahme an LSBTIQ+ spezifischen Großveranstaltungen in Berlin wie dem Christopher Street Day (CSD) Berlin oder dem Lesbisch-schwulen Stadtfest, um das Land Berlin als diversitysensibler Arbeitgeber zu präsentieren und LSBTIQ+ Beschäftigten des Landes Berlin Wertschätzung auszusprechen.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.					Umsetzung im Rahmen der Linientätigkeit, keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. Prüfauftrag abgeschlossen Umsetzung: Juli 2024 Siehe auch Antwort zu Frage 29.
330.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal prüft Möglichkeiten zur Etablierung eines jährlich wiederkehrenden Pride Office Days für die Berliner Verwaltungen. An diesem Tag werden verschiedene Aktionen und Veranstaltungen zur Förderung der Akzeptanz und Wertschätzung für die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt innerhalb der Berliner Verwaltungen durchgeführt.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	15	1540	54053	2.000 €	Prüfungsauftrag abgeschlossen Umsetzung: Juli 2024
331.	Die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal prüft die Erarbeitung eines Fortbildungsangebotes für die Beschäftigten des Landes Berlin mit explizit LSBTIQ+ fachpolitischen Inhalten, wie zum Beispiel die Folgerungen der Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts zur dritten Geschlechtsoption, Umgang mit Outing am Arbeitsplatz, diskriminierungssensible und wertschätzende Sprache im Verwaltungskontext u. a.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	15	1540	54604	25.000 €	Geplanter Abschluss der Prüfung: 3. Quartal 2024.

332.	Die für Diversity zuständige Senatsverwaltung baut im Rahmen der LADS-Akademie Diversity-Trainings und Schulungen für Verwaltung und Zivilgesellschaft in Bezug auf LSBTIQ+ spezifische Themen wie Bi+sexualität weiter aus.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.	11	1130	54010	40.000 €	Bei den eingestellten Mitteln handelt es sich um die Plansumme für die Diversity-Schulungen für Verwaltungen insgesamt.
333.	Der Senat setzt sich dafür ein, dass jeder Bezirk im Rahmen verfügbarer Mittel mindestens eine Ansprechperson für LSBTIQ+ Belange im Umfang von 100 % Stellenanteilen benennt und ein eigenes Budget für diese einrichtet.	Maßnahmen befindet sich in der Umsetzung.					Gegenwärtig gibt es in acht Bezirken Ansprechpersonen für LSBTIQ+ bzw. anteilige Stellen zu diesem Themenbereich. Im Dialog mit den Bezirken, möchte die Ansprechperson Queeres Berlin dafür sorgen, dass in allen Bezirken entsprechende Ansprechpersonen mit einem Stellenanteil von 100 % etabliert werden.
334.	Der Senat geht auf die Bezirke mit der Prüfbitte zu, Räume als bezirkliche Treffpunkte für LSBTIQ+ Menschen zu identifizieren, die ganz oder zeitweise zur Verfügung gestellt werden können, um wohnortnahe Zentren und Begegnungsorte zu schaffen und macht das Prüfergebnis den LSBTIQ+ Communitys zugänglich.	Maßnahme befindet sich in der Umsetzung.					Das Anschreiben ist in Planung. Siehe auch Antwort zu Frage 31.
335.	Der Senat geht auf die Bezirke zu und bittet diese zu prüfen, wie innerhalb ihrer Zuständigkeiten die Arbeit zu LSBTIQ+ Themen stärker gewürdigt werden kann, wie z. B. durch einen Diversity-Preis.	Maßnahme befindet sich in der Planung					Siehe auch Antwort zu Frage 32.

336.	Um einen diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTIQ+ Personen sicherzustellen, geht der Senat auf die Bezirke zu und bittet diese prüfen, die für sie tätigen Beschäftigten wie beispielsweise Standesbeamt*innen hinsichtlich geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fortzubilden.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Siehe auch Antwort zu Frage 33.
337.	Die Ansprechperson Queeres Berlin bei der für LSBTIQ+ Belange zuständigen Senatsverwaltung prüft den Aufbau eines Projektfonds für Zuwendungsprojekte zu „Queeres Leben in den Bezirken“.	Maßnahme befindet sich in der Planung.	11	1130	68406	600.000 €	Siehe auch Antwort zu Frage 34.
338.	Die Ansprechperson Queeres Berlin bei der für LSBTIQ+ Belange zuständigen Senatsverwaltung führt den Mikroprojektfonds „Pride Sommer“ weiter, der Kooperationen zwischen LSBTIQ+ Initiativen bzw. Projekten und Bezirken befördert.	Maßnahmen befindet sich in der Umsetzung.	11	1130	68406	70.000 €	Zum Zeitpunkt der Beantwortung der Schriftlichen Anfrage lief bereits das Interessensbekundungsverfahren zum Pride Sommer 2024 „Queere Generationen verbinden - Dialog in den Bezirken stärken“.
339.	Die für LSBTIQ+ Belange zuständige Senatsverwaltung geht auf die Bezirke zu und bittet diese zu prüfen, eigene LSBTIQ+ Aktionspläne in Ergänzung zum Berliner LSBTIQ+ Aktionsplan der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) zu erstellen.	Maßnahme befindet sich in der Planung.					Diese Prüfbitte ist noch nicht erfolgt. Siehe auch Antwort zu Frage 35.

340.	Alle Senatsverwaltungen prüfen, wie sie in ihrer jeweiligen Zuständigkeit eine stärkere LSBTIQ+ Projektvielfalt im ganzen Stadtgebiet umsetzen können und überprüfen hierfür u. a. bestehende Förderinstrumente und unterstützen besonders neue Projekte im Rahmen verfügbarer Mittel in bislang unterrepräsentierten Stadtteilen.	Maßnahmen befindet sich in der fortlaufenden Umsetzung.					Siehe auch Antwort zu Frage 36.
------	--	---	--	--	--	--	---------------------------------

Anlage 2 zur Schriftlichen Anfragen 19/19037: Übersicht über die Maßnahmen des Berliner LSBTIQ+ Aktionsplans 2023 der IGSV im Handlungsfeld "Verwaltung"
 Stand 13.05.2024

Bezirk	Ansprechperson für LSBTIQ+ Belange / Queerbeauftragte bzw. Queerbeauftragter	Stellenumfang	Eingruppierung lt. Stellenplan	Stellenbeschreibung	Besetzungsstand	Erläuterungen
Charlottenburg-Wilmersdorf	ja	anteilig; Umfang unbestimmt	A 13S	Gleichstellungs- und Queerbeauftragte	100%	kein eigenes Budget
Friedrichshain-Kreuzberg	ja	1 VZÄ	E11 (Bewertungsvermutung)	Fachstelle für Diversität und Miteinander	aktuell besetzt	
Lichtenberg	ja	75%	E!11	Diversity- und Queerbeauftragte	Seit dem 01.09.2020 besetzt	keine
Marzahn-Hellersdorf	ja	60%	E11	Beauftragte für Queer, Städtepartnerschaften und freiwilliges Engagement	besetzt	Stelle wird aktuell in eine 100% Stelle umgewandelt
Mitte	ja	1 Person (50% Queer und 50% Antdiskriminierung)	lt. Stellenplan: A12 reale Besetzung: E9b	Queer- und Antidiskriminierungsbeauftragt*r	unbefristet besetzt	Eignes Budget: 9000 Euro
Neukölln	nein				Stelle derzeit in Bewertung	
Pankow	nein	ca. 0,5 VZE	E11	Beauftragte:r für Queer sowie Koordination der Öffentlichkeitsarbeit	Beauftragte:r für Queer sowie Koordination der Öffentlichkeitsarbeit	Besetzung geplant zum 1.6.2024

Reinickendorf	ja	100%	A11	<p>Beauftragte/r für Antidiskriminierung und Queer (LGBTIQ) sowie Antisemitismus'-</p> <ul style="list-style-type: none"> -Erstellen v. Konzepten gg. Diskriminierung u. Antisemitismus sowie zur bezirk. Queerpolitik (LGBTIQ) sowie Organisation u. Umsetzung dieser - Klärung von Grundsatzfragen, Erarbeitung von Stellungnahmen und Berichten zu den Themenfeldern Diversity, Antidiskriminierung, Antisemitismus und Queer - Dokumentation u. Monitoring v. beobachteter und erlebter Diskriminierung im Bezirk und im Bezirksamt Reinickendorf - Ansprechperson innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu den Themen Queer, Antidiskriminierung und Antisemitismus - Mitwirkung und Vertretung des Bezirks nach außen, in bezirk., landes- u. bundesweiten Gremien und auf Veranstaltungen - Wahrnehmung der Schnittstellen zu Funktionen für die Dimensionen Frauen und Behinderung 	vakant	Die Stelle war bis 30.04.24 besetzt; seit 01.05.2024 vakant
Spandau	ja	nicht erfasst	entfällt	entfällt	entfällt	Es wurde bislang nur eine Ansprechperson benannt. Eine eigene Stelle soll zeitnah eingerichtet und besetzt werden.
Steglitz-Zehlendorf	nein					
Tempelhof-Schöneberg	ja	100%	E 11	ja	unbefristet besetzt	<p>Aus- und Fortbildungen Intersektionaler Fachtag, Weiterbildungen zum Thema Diversity etc. 2.000,00 €</p> <p>Veröffentlichungen und Dokumentationen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit Informationsmaterialien, Öffentlichkeitsarbeit für Veranstaltungen etc. 3.000,00 €</p> <p>Dienstleistungen Dienstleistungen bei Veranstaltungen (Catering, Straßensperren etc.) 5.000,00 €</p> <p>Veranstaltungen Durchführungen von Veranstaltungen (z.B. Lesungen, Flaggenbeschaffungen etc.) 5.000,00 €</p>

Treptow-Köpenick	nein					<p>Es gibt aktuell keine Stelle. Verweis auf Mail vom 29.04: "Aktuell sind wir aufgefordert, über den Stand der Auflösung der Pauschalen Minderausgaben zu berichten, so dass für die Einrichtung eines Budgets für diese zusätzliche Aufgabe derzeit auch keine Möglichkeiten gesehen werden. Soweit der Senat wünscht, dass die Bezirke Queer-Beauftragte einsetzen und mit einem Budget ausstatten, müsste das über eine Pflafondanhebung finanziert werden. Aus den von der AG Ressourcensteuerung auf die Fachcluster verteilten zusätzlichen Stellen gab es lediglich eine Stelle im Cluster A (Partizipation und Vielfalt), die wir für die Finanzierung der Neueinstellung eines Antisemitismusbeauftragten verwendet haben. Darüber hinaus weise ich darauf hin, dass der LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 erst am 19.12.2023 im Senat beschlossen wurde, so dass eine Berücksichtigung im Bezirkshaushaltsplan 2024/2025 auch zeitlich nicht mehr möglich war."</p>
------------------	------	--	--	--	--	---