

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Elif Eralp (LINKE)

vom 2. Juni 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 3. Juni 2025)

zum Thema:

Diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Dienstleistungen im Land Berlin

und **Antwort** vom 20. Juni 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Juni 2025)

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. 19/22 779

vom 02.06.2025

über Diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Dienstleistungen im Land Berlin

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

Vorbemerkung der Verwaltung: Es wird daraufhin hingewiesen, dass Zulieferungen der Verwaltungen bzw. aus den jeweiligen Geschäftsbereichen größtenteils unverändert und ungekürzt in der Beantwortung übernommen wurden. Die Antworten bzw. fehlende Antworten zeigen, dass einige Fragen unterschiedlich weit oder eng gefasst wurden. Darüber hinaus lagen einige der gewünschten Daten in den Verwaltungen nicht vor bzw. konnten in der Kürze der Zeit nicht geliefert werden. Auch dies spiegelt sich in den Antworten wieder.

Vorbemerkung der Abgeordneten: Weil das immer wieder aufkommt, dass Personen unsicher mit der Definition von öffentlichen Dienstleistungen sind, kann auf diese Liste an Dienstleistungen aus dem Serviceportal Berlin.de verwiesen werden: <https://service.berlin.de/dienstleistungen/online/>

1. Welche zentralen und dezentralen Maßnahmen hat die Berliner Verwaltung gemäß § 11 Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und gemäß § 5 des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG) ergriffen, um die Dienststellen für diskriminierungs-freie Dienstleistungen zu sensibilisieren und zu qualifizieren (Bitte einzeln nach Behörde/landeseigenem Unternehmen aufschlüsseln und aufschlüsseln nach Format der Schulung/Fachberatung/Prozessbegleitung oder sonstigen Maßnahme, Dauer, thematischem Schwerpunkt, Beschäftigtenzielgruppe und Name der schulenden Organisation)?

Zu 1.:

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung antwortet wie folgt:

Um zentral Verwaltungen in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung zu unterstützen, fördert die SenASGIVA seit November 2021 die „Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin“, kurz: Fachstelle DOKE. Diese unterstützt Berliner Bezirks- und Senatsverwaltungen bei ihren Diversity-Vorhaben basierend auf § 11 des LADG und bietet anlassbezogene und prozessorientierte Beratung zur Umsetzung. Während bis 2023/24 der Schwerpunkt vor allem auf Beratung bzgl. Personalprozessen – dem Schwerpunktthema des 1. Diversity-Landesprogramms – lag, wird seit 2024 ein weiterer Fokus auf diversitygerechte Dienstleistungen gesetzt. Hier ist insbesondere die DOKE-Kompetenzwerkstatt zu nennen: Bei dieser Säule des Zuwendungsprojekts werden Diversity-Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren in einzelnen Verwaltungen ausgebildet, die dann in ihren eigenen Arbeitsbereichen unter fachlicher Begleitung von DOKE Veränderungsprozesse bzgl. diversitysensibler Ausrichtung von Dienstleistungen durchführen.

Darüber hinaus arbeitet die SenASGIVA aktuell an der Erstellung des Diversity-Landesprogramms 2.0 mit dem Fokus auf diversitygerechte Dienstleistungen (siehe auch Antwort zu Frage 6).

Die LADS-Akademie der SenASGIVA bietet ein breites Angebot unterschiedlicher Bildungsformate an. Insbesondere die Diversity Grundlagen- und Aufbautrainings haben das Ziel, die Teilnehmenden für Diversity und Antidiskriminierung zu sensibilisieren und ihre Handlungskompetenz in Bezug auf Diversity in ihrem Arbeitsalltag zu stärken. Vertiefende diskriminierungsrechtliche Grundlagen zum LADG werden darüber hinaus in einem eigenen Format vermittelt. Das gesamte Programmangebot umfasst noch zahlreiche weitere Fortbildung zu unterschiedlichen Themen. Das Programmangebot richtet sich an Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen, der nachgeordneten Behörden sowie an Mitarbeitende von landeseigenen Betrieben, gemeinnützigen Trägern und Vereinen.

Die allgemeinen Trainings zu Diversity und LADG qualifizieren zur Umsetzung von diversitygerechten Dienstleistungen. Im Zeitraum 2021-2025 wurden die folgenden Trainings mit diesem Schwerpunkt umgesetzt, bzw. sind geplant:

- 19 Diversity Grundlagen- und Aufbautrainings
- 7 Seminare zum LADG

Es wird nicht erhoben, wie viele Teilnehmende tatsächlich im Dienstleistungsbereich tätig sind.

Allein mit diesen Veranstaltungen wurde ein Angebot für insgesamt 468 Teilnehmende (18 Teilnehmende pro Veranstaltung) aus der Verwaltung und Zivilgesellschaft geschaffen. 50 Prozent der Plätze werden an Verwaltungsmitarbeitende vergeben.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Fortbildungspflicht für Führungskräfte auch Inhouse-Fortbildung für Verwaltungen, überwiegend Bezirks- und Senatsverwaltungen angeboten. Die Angebote wurden ab 2023 stark ausgebaut. Im Zeitraum 2021-2025 wurden insgesamt umgesetzt bzw. sind geplant:

- 54 Fortbildungen Führungskräfte zu Diversity und Antidiskriminierungsrecht (LADG)

Mit den Inhouse-Fortbildungen wurde ein Angebot für insgesamt 864 Teilnehmende (16 Teilnehmende pro Veranstaltung) geschaffen.

Die Gesamtzahl an Fortbildungen öffentlicher Stellen des Landes Berlin zum AGG, dem LADG und zu Diversity ist dem jährlich an den Hauptausschuss übermittelten Bericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung zu entnehmen.

Die bedarfsorientierte Ausrichtung von Dienstleistungen in der Verwaltung orientiert am PartMigG liegt in der jeweiligen Zuständigkeit der Dienststellen. Jede Dienststelle ist gehalten, eigenständig Maßnahmen zu ergreifen und diese umzusetzen. Die Fachstelle PartMigG erarbeitet einen Maßnahmenkatalog, der den Dienststellen zu Verfügung gestellt werden soll. Die SenASGIVA fördert zudem den Träger BQN, der Projekte in dem Bereich umsetzt. Das Projekt „Berlin braucht dich! NEO- Kompetenz-Netzwerk für empowernde und diskriminierungskritische Organisations- und Personalentwicklung“ setzt sich seit 2006 dafür ein, die Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft im öffentlichen Dienst widerzuspiegeln. Das Projekt DiFair zielt darauf ab, strukturelle Zugangsbarrieren in Bürgerdiensten, sozialen Diensten für Kinder und Familie sowie im Gesundheitswesen abzubauen.

Alle Führungskräfte des im Geschäftsbereich der SenASGIVA liegenden Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin haben verpflichtend an einer Online-Fortbildung zum LADG der VAK teilgenommen. Sämtlichen Mitarbeiter*innen des Hauses wurde die Teilnahme daran ebenfalls empfohlen. Teilweise haben Mitarbeiter*innen eigeninitiativ Workshops zum Thema Diversity besucht.

Das Geschäftsbereich der SenASGIVA liegende Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi) schlüsselt Qualifizierungsmaßnahmen nicht nach dem erfragten Parameter auf.

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz antwortet wie folgt:

Im gesamten Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz (SenJustV) nehmen Führungskräfte und Beschäftigte an Fortbildungen zur Förderung der Diversity-Kompetenz teil. Dabei werden auch die Grundlagen des Antidiskriminierungsrechts und migrationsgesellschaftliche Kompetenz vermittelt. Beispielsweise werden folgende Formate genutzt:

- E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte – Selbstlernangebot – Verwaltungsakademie (VAK) Berlin
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) in der Verwaltungspraxis – Inhouseveranstaltung in Präsenz – Zielgruppe: Gemischt –VAK Berlin.

Auch im Rahmen des Verwaltungshandelns werden die Mitarbeitenden der SenJustV für Diskriminierungsfreiheit sensibilisiert. So wurden die Mitarbeitenden des IT-Referats beispielsweise bei der Vorbereitung von Vergaben in Bezug auf potenziell diskriminierende Leistungsbeschreibungen und bei der Befassung mit KI-Systemen in Bezug auf potenziell diskriminierende Algorithmen (Anlernen, diskriminierende Sprachmodelle etc.) sensibilisiert. Darüber hinaus wird auf den jährlichen Monitoringbericht zur Umsetzung des AGG und des LADG im Rahmen des Berichtsauftrags des Hauptausschusses verwiesen.

Die Strafverfolgungsbehörden im Geschäftsbereich der SenJustV erbringen keine Dienstleistungen im Sinne der Fragestellung / Vorbemerkung, sondern nehmen ihre hoheitlichen Aufgaben im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages wahr. Die Maßnahmen der Strafverfolgungsbehörden für die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung (Mitarbeitendenschulung, Einrichtung von Beschwerdestellen § 13 AGG und § 3 der Rahmendienstvereinbarung zum LADG, Zusammenarbeit mit NGO's) sind somit nach hiesigem Verständnis der Anfrage nicht von dieser umfasst. Ungeachtet dessen teilt die Anwaltschaft Berlin mit, dass sie die folgenden Maßnahmen ergriffen hat:

- LADG - verpflichtende Fortbildung in der VAK für Führungskräfte - Einrichtung einer Beschwerdestelle und Information der Mitarbeitenden - diskriminierungsfreies Handeln als Kompetenz in der dienstlichen Beurteilung.
- PartMigG - Bekanntgabe des Handlungsleitfadens der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) innerhalb der Verwaltung - Befragung im Haus und Bekanntgabe des Ergebnisses der Umfrage - Infotermin mit den örtlichen Gremien.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit bietet ebenfalls keine Dienstleistungen aus der Liste im Serviceportal an. Ungeachtet dessen teilt das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg mit, die folgenden Maßnahmen ergriffen zu haben:

Angebot der Schulungen nach AGG, LGG und zu Diversity-Kompetenz; In-House-Veranstaltung (2tägig) zum „Generationsübergreifenden Arbeiten im Team“; Schulungen werden für alle Mitarbeitenden angeboten (richterliche und nichtrichterliche Beschäftigte) - für die Führungskräfte ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend; Fortbildungen erfolgen überwiegend durch die VAK Berlin.

Beim Verwaltungsgericht Berlin werden die Führungskräfte (die teilweise auch in der Rechtsantragstelle tätig sind) zum LADG geschult.

Die Amtsgerichte Mitte und Tiergarten teilen mit, dass die für Führungskräfte verpflichtenden Schulungen durchgeführt wurden. Für Mitarbeitende werden die Schulungen ebenfalls regelmäßig angeboten. Die Diversity-Kompetenz und die migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind Bestandteil aller Anforderungsprofile und außerdem beurteilungsrelevant. Beim Amtsgericht Tiergarten werden seitens der LADG- und AGG-Beschwerdestelle außerdem regelmäßig Infomails zur Sensibilisierung sowie Hinweise auf entsprechende Literatur und Fortbildungsmöglichkeiten verschickt. Ein diskriminierungsfreies und (Vielfalt-)wertschätzendes Handeln ist beim Amtsgericht Tiergarten in jeder Besprechung/dienstlichen Tätigkeit ein großes Anliegen, stets vor Augen und wird regelmäßig thematisiert.

Den Führungskräften des Amtsgerichts Kreuzberg wurde das Rundschreiben der SenFin IV Nr. 24 (2023) vom 5. April 2023 übermittelt. Die Führungskräfte wurden und werden regelmäßig auf Fortbildungsangebote der Verwaltungsakademie Berlin hingewiesen. Darüber hinaus wurden auch über das Kammergericht Fortbildungen zu diesen Themen angeboten.

Dies teilte auch das Amtsgericht Lichtenberg mit. Weiterhin berichtet das Amtsgericht Lichtenberg, dass im Rahmen von internen Führungskräfte tagungen ebenfalls entsprechende Themen behandelt werden, z.B. Diversitätskonzept der Justiz unter Beteiligung des beim Kammergericht arbeitenden Koordinators „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“.

Die Mitarbeitenden des Amtsgerichts Köpenick erhalten grundsätzlich alle angebotenen Fortbildungen zu sämtlichen Themen zur Kenntnisnahme und der Möglichkeit zur Anmeldung. Hierzu gehören auch alle Fortbildungen im Rahmen von Diversity des Kammergerichts oder der VAK.

Sämtlichen Führungskräften des Amtsgerichts Wedding werden regelmäßig (verpflichtende) Fortbildungsangebote unterbreitet, welche auch entsprechend wahrgenommen werden. Die Fortbildungen werden darüber hinaus auch allen weiteren Dienstkräften angeboten.

Auch das Landgericht Berlin II teilt mit, dass bereits im Rahmen der zentral durch die SenJustV bzw. die Präsidentin des Kammergerichts erfolgenden Einstellungskampagnen künftige Mitarbeitende entsprechend sensibilisiert werden. Durch die Master-Anforderungsprofile im nichtrichterlichen bzw. durch die Beurteilungen im richterlichen Bereich sind das Berliner LADG sowie das PartMigG auch strukturell verankert worden. Das Amtsgericht Neukölln schließt sich den Ausführungen des Landgerichts II an.

Das Landgericht Berlin I – Landgericht für Strafsachen – ist ausschließlich für Entscheidungen in Strafverfahren, die nach dem GVG der Zuständigkeit des Landgerichts

unterfallen, zuständig. Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung im Sinne der Fragestellung / Vorbemerkung werden dort grundsätzlich nicht erbracht.

Das Amtsgericht Schöneberg partizipiert an dem von der Präsidentin des Kammergerichts sowie der Verwaltungsakademie Berlin implementierten regelmäßigen Schulungsangebot. Ferner wurde eine örtliche Vielfaltsbeauftragte bestellt, die sowohl als Ansprechpartnerin für die Mitarbeitenden als auch Vermittlerin zum Koordinator des Projekts „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ der Präsidentin des Kammergerichts fungiert. Um ein offenes, wertungsfreies Umfeld zu gewährleisten, sind zudem geschlechtsneutrale sanitäre Anlagen im Haus vorhanden.

Am Amtsgericht Charlottenburg wurden hausintern für Führungskräfte umfassende LADG/AGG-Schulungen im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Abs. 4 LADG durchgeführt. Außerdem können die Mitarbeitenden entsprechende Schulungen extern beim Kammergericht bzw. an der VAK wahrnehmen. Die Fortbildungsbeauftragte im Amtsgericht Charlottenburg weist alle Mitarbeitenden kontinuierlich auf dieses Schulungsprogramm und freie Plätze in zeitnahen Kursen hin.

Bei dem Amtsgericht Pankow wurde den Führungskräften das Rundschreiben der SenFin IV Nr. 24 (2023) übermittelt. Regelmäßig werden die Führungskräfte auf Fortbildungsangebote der Verwaltungsakademie Berlin hingewiesen. Darüber hinaus nehmen die Mitarbeitenden auch an den vom Kammergericht angebotenen Fortbildungen zu diesen Themen teil.

Den Führungskräften des Amtsgerichts Spandau wurde ebenfalls das Rundschreiben der SenFin vom 5. April 2023 übermittelt und sie werden regelmäßig auf das umfassende Fortbildungsangebot der VAK hingewiesen sowie auf Fortbildungsveranstaltungen des Kammergerichts als Fortbildungsbehörde für den nichtrichterlichen Dienst in der ordentlichen Gerichtsbarkeit.

Das Sozialgericht Berlin teilt mit, dass es die folgenden Maßnahmen ergriffen hat: LADG-E-Learning-Angebot oder LADG-/AGG-Schulung gemäß § 11 Absatz 4 LADG; Diversity-Training gemäß § 11 Absatz 4 LADG; Einrichtung einer LADG- und AGG-Beschwerdestelle.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie antwortet wie folgt:

Zu diesem Zweck wird in Zuständigkeit der SenASGIVA das Diversity-Landesprogramm umgesetzt. Hier werden zahlreiche Maßnahmen beschrieben, welche nach zentral und dezentral unterschieden werden. Nach drei Jahren erfolgte hierfür erstmalig ein Bericht, für welchen auch die SenBJF (dezentrale Maßnahmen) geliefert hat. Dieser ist frei zugänglich hier zu finden: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm> (SenBJF: Seite 12 bis 32)

Für den Ministerialbereich wurden im letzten Bericht folgende Themen (u.a.) angegeben:

- Die Stellenanzeigen enthalten die Hinweise zu den Nachteilsausgleichsverfahren gemäß LGG, SGB IX und PartMigG. Bei allen Massenverfahren (> 50 Personen) werden alle Bewerbenden eingeladen, die die zwingend formalen Anforderungen erfüllen.
- Die praxisorientierte Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und –auswahl“ wurde an alle Personalverantwortlichen der Fachbereiche versandt. Außerdem wurde das Thema bei einer gemeinsamen Runde des Personalwirtschaftsbereiches mit den Personalverantwortlichen der Fachbereiche angesprochen. Das Thema war jedoch vorab bekannt und wurde bereits für Auswahlverfahren insgesamt, einschließlich der Gestaltung der Auswahlgespräche berücksichtigt. Einzelne konkrete Praxis-Vorschläge wurden aufgegriffen. Die Fachabteilungen bemühen sich um die diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests, z. B. Anwendung einfacher Sprache bei Tests (Quereinstieg) und Auswahlfragen, um insbesondere Bewerber/innen nichtdeutscher Herkunftssprache den Zugang zu erleichtern.
- Diversity-Kompetenz wird in Auswahlgesprächen anhand der Analyse von Fallbeispielen abgeprüft.
- Die für Auswahlverfahren Verantwortlichen haben an Diversity-Schulungen teilgenommen.
- Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte: Führungskräfte der SenBJF wurden zur Anmeldung bei LADS und VAK aufgefordert bzw. zur Teilnahme an Inhouse-Fortbildungen. Es gibt verschiedene Mitarbeitendennetzwerke auf Referateebene und ein regelmäßiges Willkommens-Café für neue Mitarbeitende, organisiert von der Wissensmanagerin des Hauses, sowie eine Willkommens-Broschüre.

Darüber hinaus wurden zahlreiche ähnlich gelagerte Maßnahmen im Schulbereich der SenBJF ergriffen, welche an dieser Stelle nicht alle abgebildet werden können, da der Bericht eine Tabelle von 20 Seiten umfasst hat.

Die Senatsverwaltung für Finanzen antwortet wie folgt:

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

Das interaktive, ganztägige Workshopformat „Diversität in Teams“ wurde 2024 durchgeführt. Zielgruppe waren alle Mitarbeitenden und Führungskräfte. Durchgeführt und gestaltet von „EAF Berlin – Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.“. Es wurden drei Termine angeboten, davon nur zwei durchgeführt, da bei einem Termin nicht die Mindest-Anmeldezahl erreicht wurde.

Zudem wurde ein Verhaltenskodex erlassen und auch in den Compliance-Schulungen, die sich an Mitarbeiter wie Führungskräfte richten, wird hinsichtlich Diskriminierungsfragen sensibilisiert. Diese Schulungen über ca. 2 Stunden werden vom internen Compliance Office und teilweise auch durch Rechtsanwaltskanzleien durchgeführt.

Über Hinweismeldekanäle im Falle von Verfehlungen oder Diskriminierungen wird im Rahmen der Schulungen, bzw. auf der Intranet-Site (intern) wie Internet-Site (extern) aufgeklärt.

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Die BIM hat sich im Rahmen des Audits „berufundfamilie + vielfalt“ erfolgreich rezertifizieren lassen. Die BIM hatte sich erstmalig dazu entschlossen, den Aspekt Diversität/Vielfalt in die Auditierung mitaufzunehmen. Ein formuliertes Ziel ist es u.a. sich als diversitätsbewusstes Unternehmen gegenüber potentiellen Bewerber:innen, Kund:innen und Vertragspartnern zu positionieren. Hierzu soll der Aspekt Diversity insbesondere in die externe Kommunikation stärker eingebunden werden.

Berliner Finanzämter

Den Beschäftigten der Berliner Finanzämter stehen zur Förderung der Diversity-Kompetenz und zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), wie allen Berliner Verwaltungen, die Fortbildungsangebote der Verwaltungsakademie Berlin und der LADS-Akademie offen. Daneben erhalten Nachwuchsführungskräfte der Berliner Finanzämter im Rahmen ihrer Einweisungszeit eine weitere Schulung zur Stärkung ihrer Diversity-Kompetenz:

Format: 3 Doppelstunden (Fortbildung an der Finanzschule)

Zielgruppe: Führungsnachwuchskräfte der Berliner Finanzämter der Laufbahngruppen 2, 1. Einstiegsamt und 2, 2. Einstiegsamt

Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt antwortet wie folgt: Grundsätzlich nutzen die Beschäftigten der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (SenKultGZ) und ihrer nachgeordneten Einrichtungen kontinuierlich das umfassende Schulungsangebot zum Thema Antidiskriminierung der Verwaltungsakademie Berlin und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Auch über die Fachstelle DOKE "Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin" werden Diversity-Maßnahmen initiiert. Ergänzend finanziert die SenKultGZ weitere externe (kostenpflichtige) Fortbildungen anderer Anbietender zu diesem Themenfeld für ihre Beschäftigten.

Zudem werden fortlaufend Inhouse- Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen angeboten:

- 2020: Antidiskriminierungsworkshop für alle Beschäftigten
- 2021: Workshop Diversity und Antidiskriminierung für Führungskräfte
- 2022: Diversity-Training für die Beschäftigten
- 2023: Diversity-Training für die Führungskräfte
- 2024: Sensibilisierungsveranstaltung für alle Beschäftigten zu Antisemitismus (Anne Frank Zentrum), Workshop Antisemitismus erkennen und handeln (Mobile Beratung

gegen Rechtsextremismus Berlin), Lesung Antidiskriminierung (Autorin Josephine Apraku).

Mehrere Beschäftigte haben zudem im Oktober 2024 an einer Veranstaltung zu Resilienz gegen antidemokratische Tendenzen in der Gesellschaft im Haus der Wannseekonferenz teilgenommen.

In 2025 sind eine erneute Inhouse-Grundlagenschulung für Diversity sowie ein weiterer Workshop mit der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin geplant.

Eine Kollegin nimmt seit März 2025 an der Weiterbildung zur Diversity-Multiplikatorin der Fachstelle DOKE teil, mit dem Ziel, das Wissen intern weiterzugeben.

Nachwuchskräfte werden aktiv zur Teilnahme an einschlägigen Weiterbildungen ermutigt.

Mit der Einrichtung der hausinternen LADG-Beschwerdestelle wurden verbindliche Verfahren für Diskriminierungsfälle etabliert (klare Meldewege und Zuständigkeiten). Die Stelle organisiert zudem Informationsformate und erstellt Leitfäden zu rechtlichen Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung.

Die Senatskanzlei antwortet wie folgt:

Die Skzl stellt als zentrale Maßnahme das Corporate Design für alle Senats- und Bezirksverwaltungen und nachgeordneten Behörden des Landes Berlin zur Verfügung. Dabei sind die Schriftarten und -größen barrierefrei und leserfreundlich. Die Bildauswahl wird auf Basis des Kriterienkataloges der Landeszentrale für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) diversitysensibel verwendet.

Den Bürgern und Bürgerinnen steht das Berlin-Logo „Berliner Bär“ in Form von Plakaten und Postkarten mit verschiedenen Mustern u.a. „Vielseitigkeit/Diversity“ zur Verfügung.

Die Führungskräfte der Skzl sind verpflichtet eine Grundlagenschulung und ein Training zu absolvieren gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz. Dafür nutzen die Führungskräfte die Angebote der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) oder der LADS Akademie.

Darüber hinaus werden für alle Beschäftigten der Skzl Inhouse-Schulungen bzw. Workshops mit diversitysensiblen und diskriminierungssensiblen Inhalten angeboten – u.a. „Selbstentwicklungskompetenztraining für Frauen“, „Workshop - Die sieben Dimensionen der Vielfalt“ oder „Generationen im Austausch - Altersvielfalt in der Berliner Verwaltung“.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt antwortet wie folgt: Die SenMVKU setzt die folgenden Punkte des Berliner Partizipationsgesetzes um:

- Berücksichtigung bei der Stellenbesetzung: Menschen mit Migrationshintergrund werden bei der Besetzung von Stellen in besonderem Maße berücksichtigt.
- Gezielte Ansprache: Menschen mit Migrationsgeschichte werden bei Stellenausschreibungen der SenMVKU gezielt angesprochen.
- Befragung zum Migrationshintergrund: Die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurde 2024 erstmals anonym und auf freiwilligen Basis erhoben. Die Befragung der Beschäftigten hat 2024 auch in der SenMVKU stattgefunden.

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Siehe Antwort zur Frage 2“

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen antwortet wie folgt:

1. Präsenz-, Online Fortbildungen
 - a. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) in der Verwaltungspraxis (VAk), ganztags, alle Mitarbeitende
 - b. Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (VAk), ganztags und halbtags -für Führungskräfte und Mitarbeitende
 - c. Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG (VAk), ganztags, Führungskräfte und Mitarbeitende
 - d. Diversity: Wertschätzung menschlicher Vielfalt (VAk) 2 Tage, Führungskräfte
2. Vorträge/Kurzvorträge/Lunch Lecture (online)
 - a. Diversity (VAk) 90 Min, Führungskräfte
 - b. VV Inklusion (VAk) 90 Min, Führungskräfte
 - c. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (Schwulenberatung), ganztags, alle Mitarbeitenden
3. E-Learning
 - a. Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte (VAk), 90 Min, Führungskräfte

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe antwortet wie folgt:

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe)

- Führungskräfte werden regelmäßig auf ihre Fortbildungspflicht gem. § 11 (4) LADG hingewiesen und zur Teilnahme ermutigt, um sich zu Antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sowie Diversity Kompetenz zu schulen. Eine wesentliche Voraussetzung, um die eigenen Dienstleistungen diskriminierungskritisch zu überprüfen.
- Schulungen der LADS-Akademie, der Verwaltungsakademie (VAk) sowie das e-Learning zum LADG werden regelmäßig bei allen Beschäftigten beworben.

- Ab 2026 werden in dem Fortbildungsformat „Leadership Journey“ (ausschließlich für (Nachwuchs-)Führungskräfte) Diversity, LADG, AGG und PartMigG als Schwerpunkte in den Modulen Berücksichtigung finden.
- Im Mai 2024 hat eine ganztägige Inhouse-Diversity Fortbildung zur Sensibilisierung, ausschließlich für Führungskräfte, stattgefunden, durchgeführt von der VAK.
- Seit diesem Jahr bieten wir ein Mal pro Quartal das e-Learning zum LADG in einem gemeinsam durchgeführten Format (Präsenz) für alle Beschäftigten an. Neben dem dort vermittelten Inhalt, werden die Ansprechpersonen und die (sich noch im Aufbau befindenden) Beschwerdestrukturen im eigenen Haus vorgestellt. Zudem gibt es die Möglichkeit sich über die Inhalte sowie konkrete Fragestellungen auszutauschen. Zeitumfang sind ca. zwei Stunden pro Termin.

LME

- Das Personalentwicklungskonzept adressiert das Thema explizit, hieraus werden Maßnahmen abgeleitet und entwickelt.
- In Anforderungsprofile werden Diversity- und Migrationsgesellschaftliche Kompetenzen gefordert. Diese sind Basis für Stellenbesetzungen, Jahresgespräche, Beurteilungen und Kompetenzanalysen
- Die Laufbahnausbildung der Mitarbeitenden im Eichvollzug beinhaltet u.a. auch Konfliktbewältigung im Außendienst – hier werden entsprechende Kompetenzen explizit adressiert.

BSR AöR

Die BSR bezieht sich bei der Beantwortung dieser Fragen auf Sensibilisierungs- und Qualifizierungs-Maßnahmen in Verbindung mit unseren Kunden- und Entsorgungsdienstleistungen für Bürger:innen:

- Schulung der Führungskräfte und Beschäftigten zum LADG und PartMigG
- Pflichtunterweisungen zu AGG/Vielfalt und Respekt
- Workshops mit operativ Beschäftigten zum respektvollen Miteinander und deeskalierendem Verhalten in schwierigen Situationen
- Kommunikationstrainings, z.B. Fair und klar kommunizieren, Zivilcourage bei abwertender Kommunikation

BWB mit BSW AöR

Um den Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz nach Abschnitt 2 § 6 (1) PartMigG und gemäß § 11 Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) sicherzustellen, wurden verschiedene Fortbildungen und Qualifizierungen bei den Berliner Wasserbetrieben durchgeführt. Hier eine detaillierte Aufschlüsselung:

1. Gleichstellungsseminare

Format: Verpflichtende Seminare, Dauer: 6 ½ Stunden

Thematischer Schwerpunkt: Gleichstellung, unbewusste Verzerrungen, Reflexion von Privilegien

Beschäftigtenzielgruppe: alle Beschäftigten, die an Personalentscheidungen beteiligt sind (ca. 450 Personen, davon ca. 350 Führungskräfte)

Dozierende: Extern begleitet und konzipiert durch die SYNC Group

2. Schulungen zu diskriminierungsarmer Sprache

Format: Verpflichtende Schulung im Personalmanagement, Dauer: 1 Stunde

Thematischer Schwerpunkt: Diskriminierungsarme Sprache, Minderheitenstressmodell, Stufen und Formen von Diskriminierung, Alltagsrassismen

Beschäftigtenzielgruppe: Personalmanagement (ca. 150 Personen)

Dozierende: Diversity-Beauftragte der Berliner Wasserbetriebe

3. Grundlagenschulung Diversity

Format: Freiwillige Schulung für interessierte Bereiche und Teams, Dauer: 5 Stunden

Thematischer Schwerpunkt: Privilegien und Marginalisierung, Rechtlicher Rahmen von Diskriminierung und Fördergesetze, Formen von Grenzüberschreitung, Grenzen setzen, respektieren und kommunizieren, Alltagsrassismen

Beschäftigtenzielgruppe: auf freiwilliger Basis (in 2024 gesamt ca. 100 Personen)

Dozierende: Diversity-Beauftragte der Berliner Wasserbetriebe

4. Empowerment-Workshop für Auszubildende

Format: Verpflichtender Workshop für alle Auszubildenden des ersten Lehrjahres

Dauer: 90 Minuten

Thematischer Schwerpunkt: Definition und Reflexion der eigenen Vielfalt, Formen von Grenzüberschreitungen in Abhängigkeitsverhältnissen

Beschäftigtenzielgruppe: Auszubildende des ersten Lehrjahres

Dozierende: Diversity-Beauftragte der Berliner Wasserbetriebe

BEW

Die BEW hat einen Integritäts- und Verhaltenskodex formuliert und betreibt ein umfassendes Integriertes Management System zur Gewährleistung der Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen. Die BEW fällt außerdem in den Geltungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und erfüllt alle darin festgelegten Verpflichtungen.

BVG

Die Sensibilisierung und Qualifikation zum Verständnis von den verschiedenen Dimensionen von Diversity, Gleichbehandlung und einem wertschätzenden Miteinander in der BVG erfolgt regelmäßig über das unternehmensinterne Lernmanagementsystem. Alle Online- und Präsenzangebote stehen allen Mitarbeitenden offen, teils sind sie für Führungskräfte verpflichtend. Zusätzliche Informations- und Hilfsangebote sind ebenso jederzeit auf unserer internen Homepage als auch als Flyer zu finden.

IBB

Schulung: Sensibilisierung für Antidiskriminierung, 2024-2025, Führungskräfte (verpflichtend), Beschäftigte, Organisation: Perls Anderson, Albert Kehrer

Online-Trainings: 2024, Beschäftigte mit Führungsfunktion (verpflichtend), Beschäftigte ohne Führungsfunktion, Organisation: LawPilots

Messe Berlin GmbH

1) Internes Seminarangebot:

- a. Webbasierte Pflichtschulung Diversity & Inklusion für alle Mitarbeitende und Führungskräfte der UG Messe Berlin von Sponge Germany GmbH; Dauer: ca. 60 min
 - Grundlagen von Diversity & Inklusion
 - Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias)
 - Benachteiligung und Diskriminierung
- b. Pflichtschulung Unconscious Bias für alle Führungskräfte der UG Messe Berlin mit der EAF Berlin (Trainerin: Kathrin Mahler-Walther); Dauer: 3,5 Stunden
 - Unbewusstem Denkmuster/Vorurteile und Stereotype
 - Zusammenhang von menschlicher Wahrnehmung, Unconscious Bias und Diversity
- c. Arbeitsrechtliche Pflichtschulung Antidiskriminierungsrecht für alle Führungskräfte der UG Messe Berlin mit der Kanzlei ARVANTAGE (Trainer: Dr. Roland Gastell); Dauer: 2,5 Stunden
 - Grundlagen (Voraussetzungen und Folgen) zu folgenden Gesetzen werden vorgestellt und erläutert: AGG, LADG, LGG, PartMigG

2) Berücksichtigung der Kompetenz „Diversität & Inklusion“ als Musskompetenz des Kompetenzmodells der UG Messe Berlin bei der Personalauswahl sowie im Führungskräfte Assessment Center

3) Berücksichtigung der Diversity-Kompetenz bei der Erstellung von Zeugnissen für Führungskräfte

4) Sonstige präventive Maßnahmen im Jahr 2024:

- a. Keynote *Ich bin einzigartig. Zusammen sind wir Vielfalt!* mit der Diversity Academy; Dauer: 1,5 Stunden
 - Grundlagen von Diversity und Inklusion
 - Diskriminierungsmerkmalen
 - Umgang mit Vielfalt im Arbeitsalltag
- b. Vortrag zum Thema Sexuelle Belästigung mit der Berliner Polizei; Dauer: 1,5 Stunden
 - Grundlagen sexuelle Belästigung
 - Umgang und Verhinderung von sexueller Belästigung

BEHALA

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege antwortet wie folgt:

Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) Abt. Z:

2023:

- Diversity Grundlagen-Training für Führungskräfte, Inhouse-Schulung, geschult durch LADS (SenJustV), Präsenzveranstaltung am 10.10.2023
- VAK-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung am 06.03.2023
- Werbung per E-Mail am 03.04.2023 an alle Führungskräfte für das Selbstlernangebot „E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)“
- VAK-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung am 26.09.2023

2024:

- Diversity Grundlagen-Training für Führungskräfte, Inhouse-Schulung, geschult durch LADS (SenASGIVA), Präsenzveranstaltung am 30.09.2024
- VAK-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung am 08.10.2024
- Inhouse-Seminar, Diversity-Training, 7.-8.10.2024, EAF Berlin – Diversity in Leadership

2025:

- VAK-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung am 05.03.2025
- Diversity Grundlagen-Training für Führungskräfte am 03.06.2025, Inhouse-Schulung, geschult durch LADS (SenASGIVA), Präsenzveranstaltung

SenWGP Abt. Hochschulen:

Die staatlichen und staatlich anerkannten konfessionellen Berliner Hochschulen sind gem. § 5b BerlHG dazu verpflichtet, auf diskriminierungsfreie Bildung hinzuwirken. Gemäß § 5b (7) BerlHG sind zu diesem Zweck explizit diskriminierungskritische Lehre und Forschung zu fördern und das Personal mit Lehraufgaben bei der Schaffung eines diskriminierungssensiblen Lehr- und Lernumfelds zu unterstützen. Auch der oder die Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung gemäß § 59a BerlHG wirkt auf den Abbau von Barrieren hin. In den Hochschulverträgen 2024 – 2028 sind u.a. Angebote für Mitglieder von Berufungskommissionen für Professuren zur Sensibilisierung für unbewusste Verzerrungseffekte und für eine gender- und diversity-sensible Personalauswahl festgehalten

sowie Diversität als Querschnittsthema in Schulungen, Fort- und Weiterbildungen festgelegt. Zudem ist die Förderung der Partizipation Geflüchteter festgeschrieben.

Von den staatlichen Hochschulen wurden die folgenden Zahlen hausintern durchgeführter Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2024 im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung im Hauptausschuss berichtet, für die Jahre 2021-2023 wird auf die vorliegende Berichterstattung verwiesen (Rote Nummer 0189 B).

Thema	FU	HU	TU	UdK	HfM	KHB	HfS	BHT	HTW	HWR	ASH	Ch.
LADG	1	31	6	4	0	1	2	0	0	0	1	0
AGG	1	31	7	3	0	1	2	0	0	0	1	6
Diversity-Trainings	5	16	10	15	0	4	4	16	13	2	3	0

Beim Inhouse-Format der KHB handelt es sich um eine kollegiale Beratung zu diversitätssensiblen Themen. Bei der HTW befassen sich die Schulungen z.B. mit folgenden Schwerpunkten: Einstiegsschulungen Antidiskriminierungsrichtlinie und Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Gendergerechte und inklusive Sprache, „Gut beraten. Haltung, Gesprächstechniken, Resilienz für Beratende im Bereich Antidiskriminierung“, „Rassismus im Wissenschaftssystem - Auswirkungen und Gegenstrategien“, Professionelle und chancengerechte Stellenbesetzungsverfahren, Supervision für Hochschulangehörige mit Beratungsaufgaben, Handlungsfähigkeiten von Männern im Kontext von Sexismus und sexualisierter Gewalt, Genderfairness in Berufungsverfahren. Zu den weiteren Inhalten, Dauer sowie durchführenden Organisationen bei externen Formaten liegen dem Senat keine Informationen vor.

Zusätzlich zu den hochschulspezifischen Fort- und Weiterbildungen bietet das Berliner Zentrum für Hochschullehre ein zentrales Schulungsangebot für Hochschullehrende, in dem u.a. regelmäßige Schulungsformate im Themenbereich diskriminierungskritische und vielfaltssensible Lehre sowie Internationalität angeboten werden.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport antwortet wie folgt:

SenInnSport (Stamm)

Maßnahme	Format	Dauer	Thema	Zielgruppe	Schul. Organisation
Inhouse-Schulungen zu Diversity & Diskriminierungssensibilität	Schulung	Ganztägig	Grundlagen Vielfalt, Diskriminierungsschutz, LADG	Führungskräfte	LADS
Onboarding (Diversity Angebote, Leitbilder)	Sensibilisierung	Mehrmals im Jahr ca. 60 Minuten	Einführung ins Leitbild, Diversity-Grundlagen	Neue Mitarbeitende	Intern (Diversity Management)
Zusammenarbeit mit der Fachstelle DOKE und MBT (Mobiles Beratungsteam)	Fachberatung / Prozessbegleitung	Entwicklung von Diversity-Schulungsmodulen	Entwicklung von Diversity-Schulungsmodulen	Diversity Management, dann Personal	Fachstelle DOKE und MBT
Veranstaltung zum IDAHOBIT u. a. Aktionstage, Deutscher Diversity Tag, weitere Aktionstage folgen	Sensibilisierungsmaßnahme	Einzelveranstaltungen, jährlich	In diesem Fall LSBTI*, Antidiskriminierung, intersektionaler Ansatz	Gesamtbelegschaft, Öffentlichkeitsarbeit	Schwulenneuband, LSBTI-Ansprechpersonen von Polizei/StA
Beteiligung an Diversity-Netzwerken	Prozessbegleitung / Austausch	Laufend	Diversity-Mainstreaming, Good-Practice-Austausch	Diversity Management	Landesweite Verwaltungsnetzwerke
Interne Netzwerke:	Selbstorganisierte	Laufend	Förderung von	Beschäftigte mit LSBTI*-	Intern organisiert

Regenbogen- & Generationen netzwerk	Austausch- formate		Teilhabe, Sichtbarkeit, Empower- ment	Bezug, Allies, Generationen vielfalt	
Einrichtung eines „Stillen Raums“	Raumangebot	Dauerhaft verfügbar	Religionsfrei heit, mentale Gesundheit, Rückzugsmö glichkeiten	Alle Beschäftigten	Intern
Sichtbarmach ung des Leitbilds „Vielfalt wertschätzen	Kommuni- kation	Dauerhaft	Orientierung an Diversity als Leitprinzip	Alle Mitarbeitende n	Intern
Auslage themenspezifi scher Infobroschüre n der Landeszentral e für poli- tische Bildung und IntMig	Informationsan gebot (Print)	Dauerhaft	Rassismus, Antiziganis mus, Feminismus , LSBTIQ+, Inklusion, Gesetz der offenen Tür PartMigG	Alle Be- schäftigten,Be sucher*innen der Dienststelle	Berliner Landeszent rale für politische Bildung und Beauftragte des Senats für IntMig

Polizei Berlin

Gemäß § 11 Abs. 4 Satz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sollen der Erwerb und die Weiterbildung in der Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. § 11 der Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz sieht vor, dass allen Beschäftigten zur weiteren Sensibilisierung Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Um diesen Verpflichtungen nachzukommen, steht den Beschäftigten der Polizei Berlin seit Mai 2022 eine elektronische Lernanwendung der Landesantidiskriminierungsstelle zum LADG als E-Learning-Programm über das eigene Bildungsportal zur Verfügung.

Feuerwehr

Erarbeitung eines Tools/Werkzeugs: Ein Personalentwicklungsinstrument, um Schlüsselereignisse im Einsatzdienst zu analysieren migrationsgesellschaftlich zu reflektieren und auszuwerten. Es fand eine Prozessbegleitung durch BQN (Zentrum für

Diversitätskompetenz, Berlin) statt in Zusammenarbeit mit Stab KW (Kulturwandel) von März 2024 bis März 2025, Zielgruppe: Einsatzdienst.

LABO

Das LABO nutzt die folgenden Angebote der VAK:

E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG):

1 Doppelstunde VAK

(gesetzliche Grundlagen: Menschenrechte und internationales Recht / Europarecht, nationales Recht: GG und AGG, Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz / Bearbeitung von Fallbeispielen / Informationsquellen)

Diversity – Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG – Führung – allgemein:

4 Doppelstunden an der VAK

(Kerngedanken der Konzepte Diversity Management / Bedeutung, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen von Diversity / Erarbeitung von Haltungen und Entwicklung von Umgangsformen / Zugang zu unterschiedlichen Menschen im Team / Einführung in AGG und LADG)

Diversity – Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG: 4 Doppelstunden an der VAK

(Kerngedanken der Konzepte Diversity Management / Bedeutung, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen von Diversity / Erarbeitung von Haltungen und Entwicklung von Umgangsformen / Zugang zu unterschiedlichen Menschen im Team / Einführung in AGG und LADG)

Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt - Neu in der Verwaltung -

4 Doppelstunden an der VAK

(Kerngedanken der Konzepte Diversity Management / Bedeutung, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen von Diversity / Erarbeitung von Haltungen und Entwicklung von Umgangsformen / Zugang zu unterschiedlichen Menschen im Team / Einführung in AGG und LADG)

LEA

Gemäß Diversity-Konzept des LEA vom 15.12.2023 gibt es folgende Inhouse-Angebote:

- „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.
- „Sexuelle Belästigung“ in Kooperation mit der Verwaltungsakademie.
- „Altersdiskriminierung und generationenübergreifende Zusammenarbeit“ in Kooperation mit der Verwaltungsakademie.

Platzkapazitäten in den Inhouse-Schulungen wurden ab 2024 verdoppelt.

Zusätzlich verpflichtende Schulung aller Führungskräfte sowie des gesamten Personalbereichs zu Diversity unter Nutzung der Angebote der Verwaltungsakademie.

Diversity ist Gegenstand aller Teamentwicklungsmaßnahmen im LEA.

Berliner Bäderbetriebe

Die BBB haben bislang keine diesbezüglichen Maßnahmen ergriffen.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Einrichtung einer Stelle Grundsachbearbeitung Diversity
- Regelmäßige Organisation von Diversity-Inhouse-Schulungen für Führungskräfte
- Vortrag zum Diversity-Tag 2025 für Mitarbeiter*innen
- Schulung von einzelnen BA-Mitarbeiter*innen im Rahmen der „DOKE-Kompetenzwerkstatt“ als „Diversity-Multiplikator*in“ mit Schwerpunkt Dienstleistungen durch das LADS-Zuwendungsprojekt „Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin (DOKE)“

Behörde	Format der Schulung	Dauer	Schwerpunkte	Zielgruppe	Schulende Organisation
Gesundheitsamt Marzahn-Hellersdorf	Inhous-Schulung	8 h	Diversity- Identitäten und Zugehörigkeiten	Mitarbeitende des GA	Stiftung SPI Sozialpädagogisches Institut Berlin "Walter May"
			Diversity-Kompetenz		
			Sozialwissenschaftliche Perspektive		
			Juristische Perspektive		
			Organisationsdreieck		

Antwort

Soz:

Bei der Befassung mit dem Dienstleistungsangebot werden alle Prozesse im Sinne § 11 Abs. 2 LADG und § 5 PartMigG überprüft. Es handelt sich dabei grundsätzlich um einen kontinuierlichen Prozess im Rahmen der Aufgabenerledigung, dem keine konkreten Maßnahmen zugeordnet werden.

Damit die Führungskräfte ein besonderes Augenmerk auf diesen Themenkreis legen können, sollen alle Führungskräfte

a) zum LADG geschult werden und

b) ein entsprechendes Diversitätstraining durchlaufen.

Die letzte Auswertung für den 31.12.2024 ergab für Soz folgendes Bild:

Zu a) waren ca. 87% der Führungskräfte geschult

Zu b) waren ca. 13% der Führungskräfte geschult.

Das Amt legt Wert darauf, die vorgenannten Werte im Jahr 2025, insbesondere zu b) zu optimieren.

Das Bezirksamt Mitte von Berlin antwortet wie folgt:

Im Kontext der Fragestellung nehmen die Beschäftigten des Bezirksamtes Mitte von Berlin vorzugsweise die Angebote der Verwaltungsakademie (VAK), der LADS-Akademie sowie extern durchgeführte Inhouse-Schulungen wahr. Für die in Frage zwei dargestellte Anzahl an Mitarbeitenden waren das insbesondere folgende Angebote:

Aus dem Programmbereich der VAK „Persönliche Kompetenzen“ und „besondere Zielgruppen“:

- Diversity: Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG-Diversity-Kompetenz
- Diversity - Wertschätzung menschlicher Vielfalt – Diversity-Kompetenz –
- Vielfalt im Fokus - Diversitätsorientierte Personalauswahl und Rekrutierung – Diversity-Kompetenz –
- Anti-Rassismus-Training
- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung – Diversity-Kompetenz –

Zielgruppen waren vornehmlich Führungskräfte des BA Mitte in unterschiedlichsten Wirkungsreisen. So sind hier auch Konfliktberatungen, Beschwerdestellen, Beschäftigtenvertretungen sowie Trainerinnen und Dozierende inkludiert.

Die LADS-Akademie steht mit ihren Schulungs- und Veranstaltungsangeboten in aktivem Angebot an alle Beschäftigten des BA Mitte. Die Werbung erfolgt in der Regel über das Beschäftigtenportal. Hier sind z.B:

- Alle einführenden Trainings zu Diversity, Antidiskriminierung und zu den rechtlichen Grundlagen des LADG und des AGG aber auch z.B.
- das Tagungsangebot (März 2024) „Antidiskriminierungspolitik als aktive Förderung – Strategien gegen institutionellen Rassismus, benannt.

Darüber hinaus fanden auch extern durchgeführte Inhouse-Schulungen statt. Hier ist z.B. die Veranstaltung zur Nr. 020/25FB mit den Trainerinnen Dr. phil. Azra Dzajic-Weber und Ursula Neuhoff.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin antwortet wie folgt:

Im Jahr 2024 haben die Beschäftigten an 14, im Jahr 2023 an 16 und im Jahr 2022 an 11 unterschiedlichen Maßnahmen mit diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Schwerpunkten teilgenommen.

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Festlegung der Kompetenzen Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz als Basis-Kompetenzen in Anforderungsprofilen; Anforderungsprofile sind Grundlage für die Personalauswahl und für dienstliche Beurteilungen von Dienstkräften
- Diversity-Schulungen an der VAK
- Angebote der LADS Akademie
- Regelmäßige Inhouse-Schulungen zum Thema Diversity, inkl. Einführung ins AGG und LADG
- 2024: dreiteilige Fortbildungsreihe zum Thema „Auf- und Ausbau migrationsgesellschaftlicher Kompetenz für Führungskräfte“
- Von den Fachbereichen (z.B. für die Bürgerämter oder Mitarbeitende von Jugendfreizeitstätten) dezentral, selbst organisierte Diversity-Schulungen
- Amt für Bürgerdienste: In vier mehrtägigen Veranstaltungen der VAK wurden zu Themen wie Diversität und interkulturelle Kompetenzen Schulungen durchgeführt. Daran nahmen alle Mitarbeitende der Bürgerämter und des Standesamtes teil.
- Gemeinsam mit dem Träger BQN Berlin e.V. hat eine interne Steuerungsrunde 2023 eine Fortbildungsreihe zum Auf- und Ausbau von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz für Führungskräfte erarbeitet. BQN startet am 15.02.2023 eine erste dreiteilige Fortbildungsreihe. In drei, jeweils halbtäglichen Terminen und anhand von sechs Säulen erhielten teilnehmende Führungskräfte eine Einführung zur migrationsgesellschaftliche Kompetenz als wichtige Schlüsselkompetenz in ihrer gesetzlichen und praxisbezogenen Ausprägung. Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden befähigt, Zusammenhänge zwischen der Kompetenz und dem eigenen Arbeitsalltag zu erkennen und dadurch die Relevanz von Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz für die eigene Führungsrolle in der Verwaltung und in Reinickendorf für sich herauszustellen. Die Fortbildung wurde durch BQN evaluiert.
- Fachtage, an denen Mitarbeitende des Bezirksamts teilgenommen haben:
- Fachtag „Altern in Vielfalt in Reinickendorf – Perspektiven der Gesundheits- und Pflegestrukturen in der Migrationsgesellschaft“ (24.06.2024)
- Fachtag „Mehrsprachigkeit im Arbeitsalltag- Chance und Herausforderung von Sprachmittlung.“ (27.09.2022)

Das Bezirksamt Spandau von Berlin antwortet wie folgt:

Der Personalentwicklungsservice des Bezirksamts Spandau hat das Angebot an Fortbildungen und Inhouse-Seminaren zum Thema Diversity und LADG in den letzten Jahren stark erhöht. Ziel ist es, die Sensibilisierung kontinuierlich zu steigern und eine Grundlage zur Erfüllung der im Gesetz festgelegten Verpflichtungen zu schaffen.

Die Fortbildungsmaßnahmen, Schulungen und Workshops werden für alle Beschäftigtengruppen angeboten.

Das Bezirksamt Spandau hat entsprechend der Vorgaben im Rundschreiben Nr. 24 die Bedeutung von Diversity Trainings erkannt und auch das Angebot an Aktionen und Initiativen (z.B. Diversity-Tag, Diversity-Kalender etc.) erweitert. Die Organisation der Angebote erfolgt durch den Personalentwicklungsservice und ist bei der Ansprechperson für Diversity im Bezirksamt Spandau angesiedelt.

Im Zuständigkeitsbereich des Beauftragten für Partizipation und Integration werden die Belange der Migrationsgesellschaft immer berücksichtigt. Der Beauftragte wirbt für Schulungen/Fachberatungen u.ä. innerhalb des Bezirksamtes. Dabei ist das übergeordnete Ziel, die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe und die Beseitigung struktureller Benachteiligungen. Er fungiert innerhalb des Systems als Bindeglied (Ombudsperson) zwischen den Bürgern Spandaus und der Verwaltung. So werden strukturelle Benachteiligungen von Personen mit Migrationsgeschichte schrittweise beseitigt. Dies führt im Umkehrschluss zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin antwortet wie folgt:

Von 2020 - 2024 wurden verschiedene Fortbildungskurse für Führungskräfte zu den Themenfeldern Queerness, Diversity- und Interkulturelle und migrationsgesellschaftliche Kompetenz angeboten. Zusätzlich wurde mit dem BQN Berlin e.V. eine Zusammenarbeit im Rahmen des Projektes „Diversitätsorientierte Personalarbeit in der Berliner Verwaltung und Unternehmen“ vereinbart (03.05.2021 bis 30.09.2022).

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin antwortet wie folgt:

Das Berliner Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Interne Beratung (vormals Verwaltungsakademie) bietet den Beschäftigten des Landes Berlins unter anderem folgende Fort- bzw. Weiterbildungen an, um diese für diskriminierungsfreie Dienstleistungen zu sensibilisieren und zu qualifizieren:

- a) Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG (Präsenz-Schulung, 1 Tag, VAK)
- b) Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt (Präsenz-Schulung, 1 Tag, VAK)
- c) Diversity: Wertschätzung menschlicher Vielfalt (Präsenz-Schulung, 1 Tag, VAK)

- d) Diversity - sensibel sein für menschliche Vielfalt in der Kommunikation (Präsenz-Schulung, 1 Tag, VAK)
- e) Lunch Lecture - Diversity (Online-Impulsvortrag, 0,3 Tage, VAK)

Die Beschäftigten des Bezirksamtes Neukölln von Berlin haben darüber hinaus die Möglichkeit, eigenständig folgende (Online-)Kurse zu besuchen:

- f) Diversity & Inclusion – Vielfalt führen und fördern
- g) Unconscious Bias – Vorurteile und Stereotype erkennen und reduzieren

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Zu den Maßnahmen wird auf den 4. Personalbericht des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf verwiesen. Link: <https://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/service-und-organisationseinheiten/personal/>

Darüber hinaus haben sich zwei Bereiche einen besonderen Fokus auf das Thema Diversity gelegt, deren Personal als erstes flächendeckend geschult wurde:

- Das Jugendamt hat in den Jahren 2016 -2018 einen Prozess der Interkulturellen und Diversity-bewussten Öffnung durchgeführt. Darin wurde das Jugendamt von dem Bildungsteam Berlin-Brandenburg begleitet und unterstützt. Es entstand ein Maßnahmenkatalog zur Umsetzung im Amt und eine Qualifizierungsreihe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bis 2021 gab es sogar einen amtseigenen Diversity Beauftragten, der Maßnahmen und Schulungen für das Amt umgesetzt hat.
- Das Zentrum für sexuelle Gesundheit nimmt weiterhin regelmäßig an einschlägigen Veranstaltungen teil.

Weiterhin steht die Ansprechperson für Diversity für die Gesamte Bezirksverwaltung in Charlottenburg-Wilmersdorf zur Verfügung. Sie bietet regelmäßige Treffen der AG Diversity für alle Beschäftigten zu den verschiedenen Dimensionen von Diversity an, nimmt den regelmäßigen Austausch mit der Landesebene und Angebote von DOKE wahr und kommunizierte neue Erkenntnisse und Angebote in die Bezirksverwaltung hinein.

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin antwortet wie folgt:

- In den Qualifizierungsstandards für Führungskräfte des BA FK ist die Teilnahme an einer Fortbildung zu Interkultureller Kompetenz/Diversity verpflichtend festgelegt. Den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung wird die Teilnahme an der Schulung empfohlen.
- Schulung Geschlechtervielfalt am 16.07.2025 (Eine Welt der Vielfalt e.V.) + Schulung für das Ordnungsamt u.a. mit Inhalten des LADG
- Arbeitshilfe diskriminierungssensible Ansprache vom 31.01.2023
- Intensive Durchführung und Bewerbung der Mitarbeitendenbefragung zum PartMiG
- Bildung einer StrG Diversity

- Regelmäßiger Jour Fixe mit der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration
- Auf der Intranetseite der Koordination Diversity sind folgende Unterlagen verlinkt und von den Beschäftigten des BA FK aufrufbar:
 - LADG Gesetz- und Verordnungsblatt
 - Rahmendeinstvereinbarung LADG
 - Umsetzungsplan RDV LADG

In einzelnen Ämtern werden zudem Maßnahmen ergriffen. Aufgrund der Kürze der Bearbeitungszeit ist es nicht gelungen alle Informationen einzuholen bzw. können individuell vorgenommene Fortbildungen einzelner Mitarbeiter*innen nicht statistisch erfasst werden.

Das Bezirksamt Pankow von Berlin antwortet wie folgt:

Eine detaillierte Auflistung aller Maßnahmen für das gesamte Bezirksamt Pankow ist innerhalb der gegebenen Frist leider nicht möglich, jedoch geben die folgenden Beispiele einen Einblick:

- Aufbau und Anpassung barrierefreier oder barrierearmer Webseiten und Aushänge
- Mehrsprachige Informationen, Übersetzungsgeräte in den Bürgerämtern
- Verpflichtende Schulungsteilnahme für Mitarbeitende und Führungskräfte, Kompetenz ist Teil der Beurteilung
- Prozessbegleitung „diversitätsorientierte Öffnung des Jugendamtes“ durch das Bildungsteam Berlin-Brandenburg von 2018 bis 2022
- Ganzheitlicher diversitätsorientierter Öffnungsprozess der Stadtbibliothek Pankow 2018–2024, finanziert durch die Kulturstiftung des Bundes im Rahmen des Programms 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft. Prozessbegleitung durch eine interne Diversitätsagentin (angestellt als Projektmitarbeitende in Vollzeit zu diesem Zweck) sowie durch das Mobile Beratungsteam Berlin der Stiftung SPI Walter May.

Kernaspekte des Prozesses:

- Diversität der Belegschaft erhöhen
- Belegschaft schulen
- Diversität der Gesellschaft in den Bücher-/Medienangebote und im Veranstaltungsprogramm widerspiegeln, u. a. durch Kooperationen
- Diversität der Benutzer:innen erhöhen
- Diversitätsorientiertes Leitbild
-

Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Durchführung regelmäßiger verpflichtender Schulungen für Führungskräfte

- Weiterleitung der bezirksübergreifenden Angebote (z. B. der LADS-Akademie) zu Diversity-Themen für alle Beschäftigten des Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf von Berlin
- Gründung eines Kompetenzteams zur Maßnahmenentwicklung, -evaluierung und Konzepterstellung
- Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin (DOKE)

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin antwortet wie folgt:

- Diversity Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende durch Dozierende der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) und der LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung)
- Workshop für diskriminierungskritische Betrachtung von Stellenbesetzungsverfahren durch die Fachstelle DOKE
- Schulungen Generationsübergreifende Zusammenarbeit - Diversity -
- Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung

Alle Schulungen werden wiederkehrend angeboten und beworben.

2. Wie viele Mitarbeitende des Öffentlichen Dienstes oder von landeseigenen Unternehmen (die in den Anwendungsbereich des LADG/PartMigG fallen) haben bisher an diesen Schulungen und/oder Präventionsmaßnahmen teilgenommen (bitte aufschlüsseln nach Behörde/landeseigenem Unternehmen, Format, Mitarbeitenden mit Führungs-/Leitungsfunktion und ohne, nach Mitarbeitenden mit und ohne Bürger*innen-Kontakt, sowie Beschäftigten nach Dienstjahren)?

Zu 2.:

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung antwortet wie folgt:

Siehe Antworten zu Frage 1.

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz antwortet wie folgt:

11 Führungskräfte des Stammhauses der SenJustV haben das Selbstlernangebot der VAK zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in 2024 wahrgenommen. 8 Personen des Stammhauses der SenJustV haben an der inhouse Präsenzschiulung zum AGG und LADG in der Verwaltungspraxis teilgenommen, darunter 2 Führungskräfte und 2 Wachtmeister mit Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern. Über die Dauer der Beschäftigtenzeiten kann keine Aussage gemacht werden.

Die Anstaltsanwaltschaft Berlin teilt mit, dass 20 Mitarbeitende (Führungskräfte) an der zu Ziffer 1 genannten LADG Fortbildung teilgenommen haben.

Das Oberverwaltungsgericht teilt mit, dass keine statistische Erhebung der abgefragten Daten (insb. Beschäftigte nach Dienstalter) erfolgt. Im Übrigen wird auf den jährlichen Monitoringbericht zum AGG und LADG im Rahmen des Berichtsauftrags des Hauptausschusses verwiesen.

Am Verwaltungsgericht Berlin haben 14 Mitarbeitende mit Führungsfunktion an entsprechenden Schulungen bzw. Maßnahmen teilgenommen.

Bislang haben 18 Führungskräfte und 5 Mitarbeitende mit Bürgerkontakt des Amtsgerichts Mitte an Schulungen teilgenommen.

Beim Amtsgericht Tiergarten sind 114 Mitarbeitende entsprechend geschult, darunter 21 Führungskräfte. Das Amtsgericht Tiergarten teilt ergänzend mit, dass Führungskräfte auf ihre Schulungsverpflichtung hingewiesen werden. Die Erledigung wird überwacht. Geeignete Fortbildungsangebote werden regelmäßig unterbreitet.

Das Amtsgericht Wedding berichtet, dass die Wahrnehmung von entsprechenden Fortbildungen bislang lediglich für die Führungskräfte verpflichtend vorgesehen ist, sodass belastbares Zahlenmaterial nur für diesen Personenkreis vorliegt. Im aktuellen sowie im vergangenen Jahr haben sämtliche Führungskräfte (28) an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Allen Mitarbeitenden des Landgerichts (LG) Berlin II werden regelmäßig Schulungsangebote zu den Themenbereichen LADG und PartMigG unterbreitet. Im Personalmanagementbericht für das Jahr 2024 konnten für die dort erhobene Kennzahl 10 Führungskräfte gemeldet werden, die an einer LADG-/AGG teilgenommen haben. Für die übrigen Mitarbeitenden des LG Berlin II erfolgt dort keine statistische Erfassung.

Am Amtsgericht Charlottenburg haben alle 22 Führungskräfte, die mindestens ein Jahr Führungskraft waren, bis April 2025 verpflichtend an einer umfassenden LADG/AGG-Schulung im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Abs. 4 LADG teilgenommen. Weitere sieben Mitarbeitende mit Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern haben freiwillig entsprechende externe Schulungen beim Kammergericht und der VAK besucht.

Beim Landgericht Berlin I und den Amtsgerichten Köpenick, Pankow, Schöneberg, Lichtenberg, Neukölln und Kreuzberg werden insofern keine statistischen Daten erhoben. Die Amtsgerichte Kreuzberg, Lichtenberg, Pankow und Schöneberg teilen jedoch mit, dass darauf geachtet wird, dass sämtliche Führungskräfte zumindest an einer einschlägigen Fortbildung teilnehmen bzw. teilgenommen haben. Nach Mitteilung des Amtsgerichts Köpenick kommen die Teilnehmenden aus allen Laufbahnen – mit und ohne Führungsaufgaben.

Das Amtsgericht Spandau teilt mit, dass die Wahrnehmung der Fortbildungen bisher nur für Führungskräfte verpflichtend vorgesehen ist. Im Personalmanagementbericht für das Jahr 2024 konnten für die dort erhobene Kennzahl 11 Führungskräfte gemeldet werden. Für die übrigen Mitarbeitenden des Gerichts erfolgt keine statistische Erfassung.

Das Sozialgericht Berlin berichtet, dass 5 Führungskräfte das LADG-E-Learning-Angebot oder eine LADG-/AGG-Schulung gemäß § 11 Absatz 4 LADG genutzt haben und 8 Führungskräfte ein Diversity-Training gemäß § 11 Absatz 4 LADG.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie antwortet wie folgt:

Ministerialbereich

143 Führungskräfte haben im Jahr 2024 oder in den Jahren zuvor am LADG-E-Learning Angebot oder an einer LADG-/AGG-Schulung im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen oder an einem Diversity Training im Sinne der Ziffer 3.2 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen.

Schulbereich

811 Führungskräfte haben im Jahr 2024 oder in den Jahren zuvor am LADG-E-Learning Angebot oder an einer LADG-/AGG-Schulung im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen oder an einem Diversity Training im Sinne der Ziffer 3.2 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen.

Für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung wird dazu keine Statistik geführt und kann in der Kürze der Bearbeitungszeit auch nicht erstellt werden. Auch eine Unterscheidung nach Bürgerinnen-/Bürger-Kontakt oder Dienstjahren erfolgt im Rahmen der Anmeldung zu solchen Fortbildungen nicht.

Die Senatsverwaltung für Finanzen antwortet wie folgt:

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

An den zwei separaten Workshopterminen, die durchgeführt wurden, haben insgesamt 13 Personen teilgenommen. Davon war eine Person mit Leitungsfunktion. 12 der Teilnehmenden haben Bürger*innen-Kontakt. Die Beschäftigungsdauer nach Dienstjahren ist sehr gestreut von weniger als einem Jahr bis hin zu über 15 Jahren.

Bei der Grundlagenschulung Compliance wurden 304 Mitarbeiter seit 2022 geschult. Mit der Schulung Compliance für Führungskräfte wurden in 2023/2024 insgesamt 22 Mitarbeiter erreicht.

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Jedes Kalenderjahr müssen alle Kolleginnen und Kollegen (2024: 1017 Personen) der BIM an einer Pflichtschulung zum Thema AGG teilnehmen. Die Pflichtschulung wird Online über die Plattform des Anbieters „lawpilots“ durchgeführt. Alle Führungskräfte und der HR Bereich (2024: 111 Personen) müssen zusätzlich eine tiefergehende Schulung absolvieren. Welche Beschäftigten einen Bürger*innen-Kontakt haben, wird in der BIM nicht erhoben. Die Beschäftigungsdauer hat keine Relevanz. Es werden alle Kolleginnen und Kollegen verpflichtend zu der Schulung eingeladen. Die Auswertung zum Diversity Tag steht noch aus.

Berliner Finanzämter

Nach dem LADG-Bericht 2024 haben 62 Beschäftigte der Berliner Finanzämter an Fort-/Weiterbildungen zum LADG teilgenommen, davon 60 Führungskräfte. 53 Beschäftigte haben im Berichtszeitraum an einem Diversity-Training teilgenommen, davon 51 Führungskräfte. Aktuelle Daten liegen nicht vor.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt antwortet wie folgt: Seit 2020 haben ca. 195 Beschäftigte an den o.a. Fortbildungen teilgenommen, davon 36 Führungskräfte. Der überwiegende Teil der teilnehmenden Beschäftigten ist in den Fachreferaten beschäftigt. Die Dienstjahre werden im Fortbildungsbereich nicht erhoben.

Die Senatskanzlei antwortet wie folgt:

Dokumentiert werden die Schulung der Führungskräfte § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz. Von 54 Führungskräften haben bisher 29 Personen entsprechende Fortbildungen absolviert.

Eine Aufschlüsselung nach weiteren Kriterien wird nicht erhoben.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt antwortet wie folgt: Zentral organisierte Schulungen & Schulungsangebote der VAK Berlin:

26 Teilnehmende SenMVKU ohne Berliner Forsten, darunter

- 10 Teilnahmen von Mitarbeitenden
- 16 Teilnahmen von Führungskräften
- 2 Teilnehmende in Format Lernvideo
- 24 Teilnehmende in Format Seminar
- 4 Teilnehmende ohne Bürger*innen-Kontakt

- 22 Teilnehmende mit Bürger*innen-Kontakt
- 9 Teilnehmende mit weniger als 5 Jahren Dienstzeit
- 17 Teilnehmende mit mehr als 5 Jahren Dienstzeit

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

Die Grün Berlin GmbH führt eigene Schulungsmaßnahmen (Pflichtmodule in SoSafe) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.

Stiftung Naturschutz Berlin:

- 20 Mitarbeitende haben an einer Inhouse-Schulung zum Thema „*Mobbing – erkennen, verstehen, gegensteuern*“ teilgenommen, darunter eine Führungskraft.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen antwortet wie folgt:

1. 48 Teilnahmen bei Präsenz-, Online-Fortbildungen/ Vorträge (VAk)
2. 61 Teilnahmen von Führungskräften an E-Learning „Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte“
3. 29 Teilnahmen von Führungskräften an einem Diversity Training (LADS-Akademie)

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe antwortet wie folgt:

SenWiEnBe

Format	Dauer	Anzahl Teilnehmenden	Davon Führungskräfte
Diversity- Fortbildung zur Sensibilisierung für Führungskräfte	Ganztägige Veranstaltung (VAk/ Inhouse)	16	16
Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG	Ganztägige Veranstaltung (VAk)	49	-
e-Learning LADG online	1,5 Stunden	32	28
e-Learning LADG gemeinsames Format	2 Stunden	18	6
Fachtag Altersvielfalt	Ganztägige Veranstaltung	4	1

Die Dienstjahre sowie der Kontakt zu Bürger*innen wird nicht ausgewertet.

LME

Beschäftigte mit Bürger*innen-Kontakt im Rahmen der Laufbahnausbildung (DAM): 22

Davon Führungskräfte: 5

BSR AöR

Die BSR hat im Rahmen ihrer Meldung zum AGG- und LADG-Monitoring-Berichts für das Jahr 2024 folgende Zahlen übermittelt:

- 36 Beschäftigte, davon 25 Führungskräfte, haben am LADG-Seminar teilgenommen
- 37 Beschäftigte, davon 3 Führungskräfte, haben am AGG-Training teilgenommen
- Zusätzlich haben 41, davon 12 Führungskräfte, an Trainings zum PartMIG, Mobbing, LGG, Argumentationstraining gegen Rechtspopulismus teilgenommen
- Weitere Angaben zu Dienstjahren oder Kund:innenkontakt werden in diesem Zusammenhang nicht erhoben.

BWB mit BSW AöR

siehe Antwort Nummer 1.

BEW

Für die Mitarbeitenden werden verpflichtende Schulungen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz durchgeführt. Hierzu gibt es E-Learnings und es werden regelmäßig Risikoanalysen organisiert.

BVG

In der Kürze der Zeit und aufgrund von Abwesenheiten ist es nicht möglich, die konkreten Teilnahmezahlen an Schulungen und Präventionsmaßnahmen zuzuliefern.

IBB

Sensibilisierung für Antidiskriminierung 2024: 50 Beschäftigte mit Führungsfunktion, 92 Beschäftigte ohne Führungsfunktion; für 2025 liegt noch keine Auswertung vor
Online-Trainings 2024: 70 Führungskräfte, 557 Beschäftigte ohne Führungsfunktion

Messe Berlin GmbH

1) Schulungsteilnahmen im Jahr 2024 unterschieden nach Mitarbeitenden und Führungskräften (Stichtag: 31.12.2024):

b. Pflichtschulung Unconscious Bias: 13 Führungskräfte

c. Arbeitsrechtliche Pflichtschulung Antidiskriminierungsrecht: 19 Führungskräfte

Schulungsteilnahmen im Jahr 2025 (Stichtag: 01.06.2025):

a. Webbasierte Pflichtschulung Diversity & Inklusion: 297 Mitarbeitende davon 41 Führungskräfte

b. Pflichtschulung Unconscious Bias: 6 Führungskräfte

c. Arbeitsrechtliche Pflichtschulung Antidiskriminierungsrecht: 16 Führungskräfte

2) Anzahl der Einstellungen im Jahr 2024 (Stichtag: 31.12.2024): 138 Mitarbeitende davon 15 Führungskräfte über Assessment Center ausgewählt

4) Teilnahmen an sonstigen präventiven Maßnahmen im Jahr 2024:

- a. Keynote *Ich bin einzigartig. Zusammen sind wir Vielfalt!*: 52 Mitarbeitende und Führungskräfte; eine detaillierte Aufschlüsselung nach Führungskräften ist nicht möglich
- b. Vortrag zum Thema Sexuelle Belästigung: 51 Mitarbeitende und Führungskräfte; eine detaillierte Aufschlüsselung nach Führungskräften ist nicht möglich

Eine Unterscheidung nach Betriebszugehörigkeit ist nicht möglich. Kein Messe Berlin Mitarbeitende hat „Bürger:innenkontakte“ im Sinne des Gesetzes.

BEHALA

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege antwortet wie folgt:

SenWGP Abt. Z:

Bürger*innen-Kontakt sowie Dienstjahre der Beschäftigten sind nicht bekannt.

2023:

VAK:

- Barrierefreie PDF-Formulare erstellen mit Adobe Acrobat Professional (online) für Mitarbeitende - 1 Teilnehmende/r
- Digitale Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen - Lösungen mit Imperia (online) für Mitarbeitende – 1 Teilnehmende/r
- Diversity (Video) für Führungskräfte – 4 Teilnehmende (FK)
- E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für FK (Selbstlernangebot) – 17 Teilnehmende (FK)
- Führungskräfte-Lehrgang Teamführung - Mein Team im Hier und Jetzt – Diversity im Team berücksichtigen und positiv nutzen, Präsenzveranstaltung – 1 Teilnehmende/r (FK)
- MS Word 2016 - Barrierefreie Dokumentenvorlagen und umfangreiche Dokumente (online) für MA – 1 Teilnehmende/r

Inhouse:

- Diversity Grundlagen-Training für Führungskräfte, Inhouse-Schulung, geschult durch LADS (SenASGIVA), Präsenzveranstaltung - 9 Teilnehmende (FK)
- VAK-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung für MA - 10 Teilnehmende
- VAK-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung für MA - 7 Teilnehmende

2024:

VAk:

- Barrierefreie PDF-Dokumente erstellen mit Adobe Acrobat Professional (online) für MA – 3 Teilnehmende
- Barrierefreie PDF-Formulare erstellen mit Adobe Acrobat Professional (online) für MA – 1 Teilnehmende/r
- Barrierefreie Word-Dokumente erstellen und für PDF vorbereiten (online) für MA – 4 Teilnehmende
- Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt (online) für MA - 1 Teilnehmende/r
- E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für FK (Selbstlernangebot) – 17 Teilnehmende (FK)

Inhouse:

- Diversity Grundlagen-Training für Führungskräfte, Inhouse-Schulung, geschult durch LADS (SenASGIVA), Präsenzveranstaltung - 10 Teilnehmende (FK)
- VAk-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung für MA - 8 Teilnehmende
- Inhouse-Seminar, Diversity-Training, 7.-8.10.2024, EAF Berlin – Diversity in Leadership – 2 FK, 9 MA

2025 (1. Hj.): VAk:

- axesPDF: Barrierefreie PDF-Dokumente erstellen (online) für MA – 2 Teilnehmende
- axesWord und axesPDF: Barrierefreie Word- und PDF-Dokumente erstellen – für Fortgeschrittene (online) für MA – 7 Teilnehmende
- Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG für FK, Präsenzveranstaltung – 1 Teilnehmende/r (FK)
- Lunch Lecture - Diversity (online) – Diversity kompetenz für FK – 1 Teilnehmende/r (FK)
- MS Word 2016: Barrierefreie Word-Dokumente mit axesWord erstellen (online) für MA – 4 Teilnehmende
- Inhouse:
- VAk-Inhouse-Seminar "Erstellen von barrierefreien Word-Dokumenten", Online-Veranstaltung für MA - 8 Teilnehmende
- Diversity Grundlagen-Training für Führungskräfte, Inhouse-Schulung, geschult durch LADS (SenASGIVA), Präsenzveranstaltung - 11 Teilnehmende (FK)

SenWGP Abt. Hochschulen:

Von den staatlichen Hochschulen wurden für das Jahr 2024 die folgenden Zahlen von teilnehmenden Beschäftigten im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung im Hauptausschuss berichtet. Diese beziehen sich sowohl auf interne als auch auf externe Angebote:

	FU	HU	TU	UdK	HfM	KHB	HfS	BHT	HTW	HWR	ASH	Ch.
LADG: TN Weiterbildung	7	188	81	4	0	39	16	10	k.A.	0	10	0
Davon Führungskräfte	k. A.	36	6	1	0	9	2	2	k.A.	0	4	0
AGG: TN Weiterbildung	7	188	84	0	0	39	16	10	k.A.	0	12	127
Davon Führungskräfte	k. A.	36	9	0	0	9	2	2	k.A.	0	5	80
Diversity- Trainings TN	67	82	71	44	1	4	24	77	k.A.	20	60- 70	80
Davon Führungskräfte	k. A.	28	1	3	0	0	5	20	k.A.	1	10	80

Teilweise stehen die Schulungsmöglichkeiten auch weiteren Personengruppen, wie Studierenden in Wahlämtern, offen. Weitere Informationen zu den teilnehmenden Beschäftigten liegen dem Senat nicht vor.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport antwortet wie folgt:
SenInnSport (Stamm)

Behörde: SenInnSport (Stamm)	Format: Inhouse- Schulung (Präsenz)	Format: Inhouse- Schulung (Online)	Mit Bürger*innen- Kontakt	Ohne Bürger*innen- Kontakt	Dienstjahre
Anzahl Mitarbeitende mit Führungsfunktion	40	2	3	39	Über 35: 14 30-34: 8 25-29: 4 20-24: 3 15-19: 0 10-14: 8 5-9: 4 1-4: 1
Anzahl Mitarbeitende ohne Führungs- funktion	11	10	4	17	über 35: 1 30-34: 2 25-29: 1 20-24: 1 15-19: 3

					10-14: 5 5-9: 6 1-4: 2
--	--	--	--	--	------------------------------

Polizei Berlin

Daten im Sinne der Fragestellung sind seitens der Polizei Berlin im automatisierten Verfahren nicht recherchierbar.

Berliner Feuerwehr

Das Tool (siehe oben) wurde im März 2025 fertiggestellt und befindet sich noch nicht in einer strukturellen Anwendung.

LABO

E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG): 67 Führungskräfte

Diversity – Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG – Führung – allgemein: 22 Führungskräfte

Diversity – Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG: 4 Mitarbeitende

LEA

Im Jahr 2024 haben 40 Führungskräfte und 73 Dienstkräfte ohne Führungsfunktion an Inhouse-Schulungen im Bereich LADG/AGG/Diversity teilgenommen. Für Vorjahre liegen in dieser Form ausdifferenzierte Teilnehmerzahlen nicht vor, gleichwohl werden Schulungen seit Jahr und Tag angeboten. Die zusätzliche individuelle Teilnahme von Dienstkräften an Diversity-Angeboten der Verwaltungsakademie wird statistisch nicht erfasst, ebenso wenig die anderen erfragten Merkmale.

Berliner Bäderbetriebe

Die Schulungen der BBB haben grundsätzlich auch das AGG zum Inhalt. Spezielle Schulungen zum o.g. Thema haben bislang nicht stattgefunden.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Grundsätzlich sind in allen Anforderungsprofilen aller Dienstkräfte des BA Marzahn-Hellersdorf das LADG und PartMigG in der Sozialkompetenz „Diversity-Kompetenz“ zwingend aufgenommen worden.
- Schulungen hierzu sind für die Dienstkräfte ohne Führungskompetenz freiwillig, können über die Verwaltungsakademie (VAK) besucht werden.
- Zusätzlich ist in den Anforderungsprofilen der Führungskräfte in den allgemeinen Fach- und Rechtskenntnissen die Kompetenz „Gleichbehandlung/ Interkulturelle Öffnung“ zwingend aufgenommen worden.

- Schulungen für Führungskräfte sind zwingend erforderlich und werden über die VAK angeboten.
- Eine Übersicht, welche Dienstkräfte diese Schulung wahrgenommen haben, gibt es nicht, da die Dienstkräfte einen Online-Zugang zur VAK haben und Anmeldungen sowie Zertifikatausreichungen nur noch direkt an die Dienstkräfte erfolgen
- es wird auf den Berichtsauftrag für den Hauptausschuss zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie auf den landesweiten Bericht Personalmanagement 2023 verwiesen.

Behörde	Anzahl Mitarbeitende	Führungs- /Leitungsfunktion	Mitarbeitende Bürger*innen-Kontakt	Beschäftigte nach Dienstjahren
Gesundheitsamt Marzahn-Hellersdorf	95	10	95 alle mit Bürger*innen - Kontakt	Keine Angaben

Die letzte Auswertung für den 31.12.2024 ergab für Soz folgendes Bild:

Zu a) waren ca. 87% der Führungskräfte geschult

Zu b) waren ca. 13% der Führungskräfte geschult.

Das Amt legt Wert darauf, die vorgenannten Werte im Jahr 2025, insbesondere zu b) zu optimieren. Die dafür notwendigen Schulungen werden individuell in Anspruch genommen und können nicht detailliert dargestellt werden.

Eine Differenzierung nach Dienstjahren ist nicht möglich.

Für einzelne Dienstkräfte liegt keine Statistik bzw. Auswertungsmöglichkeiten vor.

Antwort SE Fin: Fin L hat am 12.02.2025 an der Inhouse-Schulung Diversity teilgenommen. Das Training verschaffte einen Überblick über die Themen Diversity und Diskriminierung, gibt Informationen zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen und führt in gesetzliche Grundlagen (AGG, LADG) in Bezug auf Diskriminierung ein.

Antwort Straßen- und Grünflächenamt (SGA): 32 % der Führungskräfte (FK) des SGA (davon 71 % mit über 20 Dienstjahren und 29 % mit über 5 Dienstjahren) haben in der Vergangenheit an Schulungen LADG-E-Learning und/oder LADG/AGG-Schulungen im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity-Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen. 22 % der FK im SGA sind dauererkrankt und konnten noch keine Schulung absolvieren. 86 % der geschulten FK haben Bürgerkontakt, 14 % nicht.

Das Bezirksamt Mitte von Berlin antwortet wie folgt:

Die Beantwortung bezieht sich auf einen Erhebungszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2024.

Für die Anfrage maßgebliche statistische Erhebungen wurden für die Bereiche Fort-/und Weiterbildungen in:

1. antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen LADG,
2. antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen AGG und
3. Diversity-Trainings durchgeführt und können für o.g. Zeitraum angeboten werden.

1. Beschäftigte Insgesamt: 2023=41, 2024=56
Führungskräfte: 2023=24, 2024=42
Inhouse-Schulungen (selbst organisiert): 2023=1, 2024=1
2. Beschäftigte Insgesamt: 2023=41, 2024=56
Führungskräfte: 2023=24, 2024=42
Inhouse-Schulungen (selbst organisiert): 2023=0, 2024=0
3. Beschäftigte Insgesamt: 2023=67, 2024=56
Führungskräfte: 2023=15, 2024=42
Inhouse-Schulungen (selbst organisiert): 2023=3, 2024=1

Erhebungen nach Mitarbeitenden mit und ohne Bürger_innen-Kontakt sowie Beschäftigten nach Dienstjahren wurden nicht getätigt und sind hier nicht darstellbar.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin antwortet wie folgt:

Es haben 108 unterschiedliche Beschäftigte an Maßnahmen mit diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Schwerpunkten teilgenommen. Davon sind 56 Beschäftigte Führungskräfte.

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin antwortet wie folgt:

Im Zeitraum 01.01.2024 – 31.05.2025 haben 136 Dienstkräfte an Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Diversity/ AGG und LADG teilgenommen, davon waren 50 Führungskräfte.

60 Mitarbeitende der Bürgerämter und des Standesamtes haben im Jahr 2024 eine mehrtägige Schulung der VAK zu diesem Thema besucht. Diese werden regelmäßig wiederholt. Es nahmen MA aller Erfahrungsstufen teil, darunter sechs Führungskräfte. Alle Mitarbeitenden haben Kundenkontakt.

An der Fortbildung des Trägers BQN nahmen 15 Führungskräfte aus unterschiedlichen Abteilungen und Ämtern teil.

Der Eigenbetrieb Nordwest verfügt über eine zuständige und damit geschulte Mitarbeiterin, welche eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG betreut.

Für alle weiteren Fragen ist auf Grund des Zeitrahmens weder eine detaillierte Antwort möglich, noch sieht der Eigenbetrieb sich mit der angesprochenen Zielgruppe adressiert.

Aus dem Amt für Soziales haben insgesamt 20 Mitarbeitende an entsprechenden Schulungen teilgenommen. Alle Teilnehmenden stehen im direkten Bürgerkontakt; 13 von ihnen haben darüber hinaus Führungsverantwortung.

Angaben zu den konkreten Schulungsformaten sowie zur Dienstzeit der jeweiligen Mitarbeitenden können mangels valider Daten leider nicht gemacht werden.

Das Bezirksamt Spandau von Berlin antwortet wie folgt:

Eine spezielle Erhebung der geforderten Daten erfolgt im Bezirksamt Spandau nicht.

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin antwortet wie folgt:

- Diversity Workshop für Auszubildende 2023 in Zusammenarbeit mit dem Bezirksamt Friedrichshain/Kreuzberg
- Online-Schulungsreihe: Migrationsgesellschaftliche Kompetenz für Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes (2022)

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin antwortet wie folgt:

Die unter 1) aufgeführten Fort- bzw. Weiterbildungen wurden im Jahr 2024 durch Beschäftigte des Bezirksamtes Neukölln von Berlin wie folgt wahrgenommen:

- a) 25 Teilnehmende, davon 22 Führungskräfte
- b) 6 Teilnehmende, davon 6 Führungskräfte
- c) 5 Teilnehmende, davon 5 Führungskräfte
- d) 1 Teilnehmende, davon 0 Führungskräfte
- e) 0 Teilnehmende, davon 0 Führungskräfte
- f) 14 Teilnehmende, davon 12 Führungskräfte
- g) 1 Teilnehmende, davon 1 Führungskräfte

Eine Unterteilung nach Mitarbeitenden mit/ohne Bürger*innen-Kontakt sowie deren Beschäftigungsdauer liegt dem zuständigen Bereich nicht vor und kann, unter Berücksichtigung der kurzen Bearbeitungsfrist, nicht zugestellt werden.

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Es wird auf die Berichterstattung für den Hauptausschuss für 2024 im Rahmen der Fortführung des Berichtsauftrags des Hauptausschusses vom 17.02.2021 zum LADG und AGG verwiesen (Gesamtabgabe erfolgte über die Verbindungsstelle).

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin antwortet wie folgt:

Keine statistische Erhebung.

Das Bezirksamt Pankow von Berlin antwortet wie folgt:

Die Anzahl der absolvierten Schulungen und Weiterbildungen mit Bezug zu Diversitätsorientierung und Diskriminierungssensibilität aller Mitarbeitender des Bezirksamts Pankow von Berlin kann nicht eruiert werden. Folgende Informationen geben einen partiellen Einblick:

Stadtbibliothek Pankow

Grundlagen-Schulungsprogramm (5 Tage pro Mitarbeiter:in) zur Kommunikation und Diversität für alle ca. 100 Beschäftigte. Ca. 20% haben Führungsfunktionen, ca. 10% sind Auszubildende, die restliche ca. 70% sind Beschäftigte ohne Führungsfunktion. Alle Beschäftigte der Bibliothek haben Bürger*innenkontakt. Die ganze Bandbreite von Dienstjahren ist vertreten.

- Die Bestandteile der Schulungen:
- 2 Tage Gewaltfreie Kommunikation (Durchführung: Dr. Silke Chorus)
- 2 Tage Diversität/Antidiskriminierung (Durchführung: i-Päd Kompetenzstelle für intersektionale Pädagogik)
- 1 Tag Deeskalation, (Durchführung: Chaska Stern, Coach für Zivilcourage)
- Vertiefungsschulungen (im Durchschnitt 1 Tag pro Mitarbeiter:in pro Jahr): Die Mitarbeitende können Weiterbildungen nach ihren Interessen aussuchen, u. a. in ihren Aufgabenbereichen, bestimmte Diskriminierungsformen oder aktuellen Themen (u. a. Rassismus in Kinderliteratur, diskriminierungssensible Öffentlichkeitsarbeit, Ableismus, Hate Speech und Desinformation, Awareness, Sexismus und häusliche Gewalt).

Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- bei Nutzung der Angebote externer Dienstleister (z. B. LADS-Akademie) hat der Personalservice keine Kenntnis über die Teilnahme
- Teilnahme an Schulungen (FK: Führungskräfte; NWK: Nachwuchskräfte)
 - Selbstlernangebot in Form eines Videos über die VAK: 4
 - 2022 über die VAK: 26 NWK
 - 2023 inhouse: 15 FK, VAK: 36 NWK
 - 2024 inhouse: 16 FK, VAK: 17 NWK
 - 2025 VAK: 10 FK, 2 NWK

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin antwortet wie folgt:

Die Zahl der Teilnehmenden ist nicht abschließend zu ermitteln, da die Schulungen zum einen bei freien Trägern stattfanden (LADS Grundlagenschulungen etc.) und zum anderen in den vergangenen Jahren noch nicht zentral erfasst wurden.

3. Inwieweit arbeitet die Berliner Verwaltung in diesem Zusammenhang mit externen Organisationen (Migrant*innenselbstorganisationen, Nichtregierungsorganisationen, Vereinen, sozialen Trägern/Einrichtungen usw.) zusammen, um Schulungen und/oder Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen (bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln)?

Zu 3.:

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung antwortet wie folgt:

Die von der SenASGIVA geförderte Fachstelle DOKE arbeitet mit allen interessierten Bezirks- und Senatsverwaltungen und berät diese bei der Umsetzung ihrer Diversity-Maßnahmen (siehe Antwort auf Frage 1).

Das von der SenASGIVA geförderte Projekt „Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation in Leistungsbehörden und Sozialberatungsstellen mit Schwerpunkt: Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit für Rom*nja“ (Träger Amaro Foro e.V.) richtet sich an Sozialberatungsstellen und Leistungsbehörden, um mit einem Diversity Ansatz zur Aufklärung über Antiziganismus und dessen Auswirkungen auf Leistungsbezüge von Betroffenen aufzuklären sowie für Antiziganismus zu sensibilisieren. Das Projekt wird durch einen beständigen Fachaustausch mit den Zielgruppen flankiert. Zielgruppen der Trainings sind Mitarbeitende aus Sozialberatungsstellen sowie Fach- und Führungskräfte aus Jobcentern, Familienkassen und der sozialen Wohnhilfe. Die Fortbildungen dienen der Qualitätsentwicklung der verschiedenen Organisationen. Sie umfassen neben der fachlich-inhaltlichen Schulung zu Antiziganismus und den damit verbundenen Othering-Mechanismen praktische Trainings zu Wahrnehmung, zum Perspektivenwechsel und zur Selbstreflexivität. Die Trainingselemente richten sich auf die Ebene von kognitiven und affektiven Kompetenzen, um diversitysensible Handlungssicherheit zu erlangen. Die Trainings werden beständig ausgewertet und weiterentwickelt. Den Teilnehmenden werden Handreichung mit Methodenbeschreibungen und Hintergrundinformationen bereitgestellt.

Das von der SenASGIVA geförderte Projekt „Regishut – Sensibilisierung zu Antisemitismus in der Berliner Polizei“ (Träger VdK e.V.) klärt im Rahmen der Aus- und Fortbildung seit 2021 (angehende) Mitarbeitende im Polizeivollzugsdienst über aktuelle Erscheinungsformen von Antisemitismus auf und sensibilisiert sie für die Situation von Personen und Einrichtungen, die von antisemitischen Übergriffen bedroht oder betroffen sind. 2022 wurde die Zielgruppe um (künftige) Tarifbeschäftigte im Objektschutz erweitert.

Das von der SenASGIVA geförderte Projekt „Beratung-Begleitung-Vermittlung: Ansprechstelle zur Unterstützung der Berliner Verwaltung im Handlungsfeld anti-Schwarzer Rassismus und Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft“ (Träger: RAA Berlin) legt ihren Fokus auf Mitarbeitende der Verwaltung, berät in verunsichernden oder diskriminierenden Situationen, begleitet dazugehörige Sensibilisierungs- und Empowerment-Prozesse und vermittelt einschlägige Fachleute. Die Ansprechstelle wurde eingerichtet um den Aufgaben, die sich aus der Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015-2024) ergeben, gerecht zu werden.

Im LAGetSi werden Zusammenarbeitsmaßnahmen nicht nach dem erfragten Parameter geschlüsselt. Die Zusammenarbeit mit BEMA nimmt einen außerordentlich hohen Stellenwert ein.

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz antwortet wie folgt:

Im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz ist keine Zusammenarbeit mit externen Organisationen im Sinne der Fragestellung erfolgt. Vielmehr werden entsprechend der Antwort zu Ziffer 2 das breit aufgestellte Angebot der VAK Berlin sowie daneben auch die Angebote der LADS Akademie, der Deutschen Richterakademie, des Gemeinsamen Justizprüfungsamtes der Länder Berlin und Brandenburg und der intern konzipierten Schulungsangebote genutzt.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie antwortet wie folgt:

Ministerialbereich

Für den Ministerialbereich sind keine Kooperationen mit externen Organisationen bekannt. Schulungen werden durch die VAK sowie die LADS durchgeführt.

Schulbereich

Eine Abfrage in allen Schulen Berlins war in der Kürze der Beantwortungszeit nicht realisierbar. Zudem war der 10.06. in den meisten Berliner Schulen ein variabler Ferientag nach Pfingsten.

Die Senatsverwaltung für Finanzen antwortet wie folgt:

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

Die Zusammenarbeit für den Workshop fand mit „EAF Berlin – Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.“ statt. Darüber hinaus gab es keine weiteren Kooperationen.

Compliance greift auf externe rechtliche Unterstützung (Compliance Team von Rechtsanwaltskanzleien) zurück.

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Beim diesjährigen Diversity Tag wurden bspw. Speaker eingeladen, um uns so wertvolle Impulse für unser Unternehmen zu erhalten: Lena Unfried (EAA - Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber) → Thema Inklusion; Prof. Dr. Narku Laing (Diversityberatung Vielfaltsprojekte GmbH) → Thema Antidiskriminierung; Martin Speer (HeforShe Botschafter UN Woman Deutschland) → Thema Geschlechtergerechtigkeit; Yolanda Rother (Impact Company) → Thema Diversitätsstrategie; Dr.in Anna Wanka, (Goethe Uni in Frankfurt am Main) → Bedeutung von Alter für Vielfalt in der Arbeitswelt

Berliner Finanzämter

Es erfolgt keine Zusammenarbeit mit externen Organisationen.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt antwortet wie folgt: Im Rahmen der angebotenen und anzubietenden Inhouse-Schulungen wird regelmäßig und sehr erfolgreich mit externen Organisationen zusammengearbeitet (siehe Frage 1), da diese über fundiertes Fachwissen und tiefgehende Erfahrung im Themenfeld Antidiskriminierung/Diversity verfügen. Sie bringen zudem pädagogische Expertise und aktuelle Lehrmethoden mit, die intern nicht vorhanden sind.

Die SenKultGZ arbeitet im Rahmen ihrer diversitätsorientierten Öffnungsprozesse eng mit den externen Partnern wie Diversity Arts Culture und dem Open Arts Hub zusammen.

Diversity Arts Culture berät u.a. die Verwaltung bei der Entwicklung diskriminierungskritischer Maßnahmen im Kulturbereich und wirkt an der Konzeption entsprechender Weiterbildungsformate mit.

Der Open Arts Hub führt im Auftrag der SenKultGZ Beratungen und praxisorientierte Schulungen zum Thema Antisemitismus durch, die sich sowohl als Kulturakteurinnen und Kulturakteure als auch die Verwaltung selbst richten.

Die Senatskanzlei antwortet wie folgt:

Die Skzl und andere Senatsverwaltungen haben in Zusammenarbeit mit dem Mobilien Beratungsteam Berlin für Demokratieentwicklung (MBT) ein Diversity Aktionstag am 27.05.2025 organisiert und durchgeführt.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt antwortet wie folgt:
LADS, VAK

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen antwortet wie folgt:
Für Fortbildungs-, Prozessbedarf, der nicht durch die VAK sowie der LADS-Akademie gedeckt werden konnte, wurde 2024/25 mit DOKE sowie der Schwulenberatung zusammengearbeitet.

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe antwortet wie folgt:

SenWiEnBe

In Zusammenarbeit mit anderen Behörden, hat die SenWiEnBe in diesem Jahr einen gemeinsamen Fachtag zum Thema Altersvielfalt mit der Berliner Verwaltung organisiert, welcher durch das Mobilien Beratungsteam Berlin (MBT) der Stiftung SPI unterstützt und

moderiert wurde. MBT bringt Kompetenzen in der Gestaltung von Diversity und Antidiskriminierungs- Workshops sowie zur Sensibilisierung mit.

LME

Bisher werden nur die Angebote der Landeschulungszentren LaköV und VAK genutzt.

BSR AÖR

Bei der Konzeption und Durchführung von Schulungen und Präventionsmaßnahmen arbeiten wir mit verschiedensten Trainer:innen zusammen, die hinsichtlich ihrer fachlichen und methodischen Eignung ausgewählt werden.

BWB mit BSW AÖR

Die Berliner Wasserbetriebe arbeiten im Rahmen ihrer Diversity- und Gleichstellungsaktivitäten mit verschiedenen externen Organisationen und Fachstellen zusammen, um Schulungen, Sensibilisierungen und Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Ziel ist es, ein diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld zu fördern und Mitarbeitende für Vielfalt, Chancengleichheit und Antidiskriminierung zu sensibilisieren. So wurde beispielsweise der EG-Check von der Hans-Böckler-Stiftung mit ihrem Transformationsbudget gefördert und extern durch Dr. Andrea Jochmann-Doll begleitet, Fachexpertin für Geschlechtergerechtigkeit in Entgeltsystemen und Mitentwicklerin des EG-Checks. Darüber hinaus nehmen die Berliner Wasserbetriebe regelmäßig am Diversity Day teil, um Sichtbarkeit für das Thema Vielfalt zu schaffen und mit Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen. Dieses Jahr wurde ein Workshop angeboten mit dem Titel „Souverän reagieren und für andere im Joballtag einstehen“. Dieser Workshop wurde von Dr. Beyhan Şentürk (Coaching, Diversity-Beratung) durchgeführt. Für die Durchführung von Gleichstellungsseminaren wird mit der externen Agentur Sync Group zusammengearbeitet, die auf diskriminierungskritische Bildungsarbeit spezialisiert ist. Zusätzlich besteht eine Kooperation mit DiAnker (bqn), die die Berliner Wasserbetriebe bei der Weiterentwicklung von Diversitätskompetenzen im Rahmen des Onboardings neuer Mitarbeitender unterstützt. Ziel ist es, bereits beim Einstieg des Unternehmens ein Bewusstsein für Vielfalt, Diskriminierungsrisiken und wertschätzende Zusammenarbeit zu vermitteln.

Durch diese Zusammenarbeit mit externen Partner:innen wird sichergestellt, dass Maßnahmen professionell konzipiert, methodisch fundiert und an den konkreten Bedarfen des Unternehmens sowie seiner Mitarbeitenden ausgerichtet sind.

BEW

Zu den vorgenannten Themen werden die Mitarbeitenden der BEW durch eigene Schulungsangebote (e-learning) unterwiesen.

BVG

Auch hier ist in der Kürze der Zeit und aufgrund von Abwesenheiten keine vollständige Beantwortung möglich. Als Beispiel für eine solche Zusammenarbeit kann aber die Schulung

von BVG-Sicherheitskräften bei der Berliner Stadtmission genannt werden, die für jeden Ausbildungsdurchgang stattfindet.

IBB

Erfahrungsaustausch mit BQN Berlin, iQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung, Socialbee GmbH, Charta der Vielfalt e.V.

Messe Berlin GmbH

Fehlanzeige

BEHALA

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege antwortet wie folgt:

SenWGP Abt. Hochschulen:

Die Berliner Hochschulen beziehen neben der umfangreichen vorhandenen Expertise der Einrichtungen selbst auch verschiedenste externe Organisationen sowie freiberufliche Fachpersonen zur Entwicklung von Schulungen und Präventionsmaßnahmen ein. Exemplarisch genannt seien der Stifterverband (Diversity-Audit), OFEK e.V., EAF Berlin, CLAIM, BQN oder Deutsche Islam Akademie. Das Berliner Zentrum für Hochschullehre bietet darüber hinaus zentrale Schulungsangebote zu diskriminierungssensibler Lehre und arbeitet dabei ebenfalls mit verschiedenen qualifizierten Schulungsleitenden zusammen. Eine Auflistung aller Kooperationen liegt dem Senat nicht vor.

SenWGP Abt. Pflege:

Im Aufgabengebiet diversitätssensible Pflege und Altenhilfe fördert die SenWGP- Abteilung Pflege die Projekte Interkulturelle Brückenbauerinnen in der Pflege und die Fachstelle Migration, Alter und Pflege. Sie arbeitet zudem mit der LADS und der Fachstelle LSBTI*, Altern und Pflege zusammen. Diese bieten für Bürger*innen, Einrichtungen der Pflege und Altenhilfe als auch auf Beschäftigte der Verwaltung Schulungen zu diversitätsorientierter Pflege und Altenhilfe an.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport antwortet wie folgt:

SenInnSport (Stamm)

Die SenInnSport (Stamm) arbeitet im Rahmen von Schulungen und Präventionsmaßnahmen eng mit verschiedenen externen Organisationen zusammen. Dabei ergeben sich unter anderem folgende Kooperationsformen:

Zusammenarbeit mit Fachstelle (DOKE – Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin):

Die Fachstelle unterstützt inhaltlich und methodisch bei der Konzeption und Umsetzung von Schulungen und Maßnahmen im Bereich Diversity und Antidiskriminierung.

Netzwerkarbeit: Der Bereich Diversity Management ist aktiv in landesweiten Diversity-Netzwerken eingebunden und befindet sich in regelmäßigem fachlichem Austausch mit anderen Behörden sowie externen Akteur*innen.

Einbindung von NGOs in Schulungen: Für spezifische Schulungsformate werden externe Fachorganisationen eingebunden. So wird z. B. mit dem Schwulenverband im Rahmen von Veranstaltungen zum IDAHOBIT (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie) kooperiert. Zudem bestehen Kontakte zu LSBTI-Ansprechpersonen bei der Staatsanwaltschaft sowie der Polizei.

Kooperation mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS): In enger Zusammenarbeit mit der LADS werden Inhouse-Schulungen zu Diversity-Themen für Führungskräfte der SenInnSport durchgeführt.

Weitere Planungen: Derzeit befindet sich die Zusammenarbeit mit weiteren zivilgesellschaftlichen Trägern und NGOs im Aufbau, um zukünftige Aktionstage oder weitere Veranstaltungen gemeinsam umzusetzen.

Polizei Berlin

Im Rahmen der Arbeit des Beschwerdemanagements der Polizei Berlin erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit der Landesantidiskriminierungsstelle sowie eine aktive Teilnahme am dortigen Netzwerk.

Berliner Feuerwehr

Die Berliner Feuerwehr arbeitet mit dem BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz, Berlin zusammen.

LABO

Das LABO arbeitet nicht mit externen Organisationen zusammen.

LEA

Das LEA arbeitet mit den zu Frage 1 genannten Organisationen zusammen. Diese sind: der Fachstelle Türkischer Bund Berlin-Brandenburg e.V., Fachstelle Zentrum Überleben, Ibn Rushd-Goethe Moschee, Verwaltungsakademie Berlin.

Berliner Bäderbetriebe

Die BBB haben bislang keine diesbezüglichen Maßnahmen ergriffen.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Das Gleichstellungsbüro arbeitet mit Migrant*innenselbstorganisationen eng zusammen, fördert und unterstützt Maßnahmen der Träger, die auf Klientinnen (und ihre Familien) im Bezirk zielen.
- Mitarbeitende werden auf die Fortbildungsverpflichtung nach § 11 LADG sowie das Schulungsangebot der LADS-Akademie und der VAK regelmäßig aufmerksam gemacht.
- Für Inhouse-Schulungen wurden Angebote von LADS und VAK genutzt.
- Schulung von einzelnen BA-Mitarbeiter*innen im Rahmen der „DOKE-Kompetenzwerkstatt“
- Zusammenarbeit des Gesundheitsamtes Marzahn-Hellersdorf erfolgt mit der Stiftung SPI: Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«

Das Bezirksamt Mitte von Berlin antwortet wie folgt:

Das Bezirksamt Mitte von Berlin ist bereits im Jahr 2021 eine Kooperation im Rahmen des Projektes – Berlin braucht Dich -mit BQN Berlin e.V. eingegangen, um den Leitgedanken Vielfalt als gesellschaftliche Realität als Chance der Personalgewinnung – hier Ausbildung im Schwerpunkt – zu nutzen. Im Rahmen der Kooperation wurde die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in allen Facetten erhoben und für die tägliche Arbeit (z.B. Darstellung in Anforderungsprofilen, Bewerber_innenauswahlverfahren, etc.) anwendbar gemacht.

Auch im Rahmen von Treffen des Netzwerkes Vielfalt als internes Gremium der Mitarbeitenden des Bezirksamtes Mitte von Berlin findet eine Auseinandersetzung statt mit den Zielen Empowerment, Sensibilisierung und Bildung, regelmäßig auch unter Hinzuziehung externer Referierender. In diesem Kontext fand z.B. zur Entwicklung des Strategiepapiers des Bezirksamtes Mitte (siehe ebenso Frage 6.) eine Schulung und Anleitung durch die Fachstelle DOKE als Projekt von BQN Berlin e.V. statt. Die Teilnehmenden fungieren dabei als Multiplikator*innen.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin antwortet wie folgt:

Das Integrationsbüro als Teil des Büro BzBm fungiert u.a. als Geschäftsstelle für den bezirklichen Beirat für Partizipation und Integration mit zurzeit 27 Engagierten. Des Weiteren arbeitet das Integrationsbüro im bezirklichen Netzwerk für Integration sowie unterschiedlichen Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen mit Migrant*innenorganisationen regelmäßig und eng zusammen. Themen sind u.a. die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration, die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen sowie Öffentlichkeitsarbeit, Unterbringung sowie Stärkung der migrantischen Selbstorganisation.

Auch werden über den wichtigen Integrationsfonds Mittel an Vereine ausgegeben, die wiederum Fachtage und Workshops für Mitarbeiter*innen aus der Verwaltung sowie aus der Zivilgesellschaft organisieren.

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin antwortet wie folgt:

Kooperation mit Zentrum für Diversitätskompetenz (BQN Zentrum) für dreiteilige Fortbildungsreihe „Auf- und Ausbau migrationsgesellschaftlicher Kompetenz für Führungskräfte“.

Das Bezirksamt Spandau von Berlin antwortet wie folgt:

Eine Kooperation findet insbesondere mit der Verwaltungsakademie Berlin statt. Es wurden allerdings auch schon Workshops direkt mit der LADS durchgeführt. Ebenso werden die Fortbildungen durch externe Moderatoren gestaltet. Der Beauftragte für Partizipation und Integration arbeitet seit Jahren mit der Landeszentrale für politische Bildung zusammen. Er arbeitet zudem mit allen Migranten- und Migrantinnenselbstorganisationen im Bezirk zusammen. Insbesondere mit dem Beirat für Partizipation und Integration, dem momentan 18 Mitglieder angehören. Dabei fokussiert er sich auf das empowern dieser Organisationen durch diverse Veranstaltungen, wie z.B. Vernetzungstreffen, aber auch Bekanntmachung der unterschiedlichen Meldestellen des Landes, wie z.B. DOSTA/MIA Berlin, die Dokumentationsstelle für Antiziganismus. Zusätzlich fungiert der Part/Int Beauftragte als Registerstelle für die Erfassung bzw. Meldung von Vorfällen, die rassistisch, antisemitisch, LGBTIQ*-feindlich, antiziganistisch, extrem rechts, sozialchauvinistisch, behindertenfeindlich oder antifeministisch sind. Die Vorfälle werden von Bürger*innen über verschiedene Wege an ihn bzw. das Register geschickt. Der Beauftragte kooperiert dabei seit über 12 Jahren sehr eng mit dem größten Integrationsträger im Bezirk, der GIZ gGmbH. In diversen Runden des Bezirks wirbt er für die Registerstelle, die mittlerweile sehr bekannt im Bezirk ist. Es gibt viele stabile und langjährige Kooperationen (kurzer Auszug): z.B. mit Amaro Foro e.V., der RAA Berlin e.V., Landeszentrale für politische Bildung, Berliner Willkommenszentrum, Narud e.V. etc.

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin antwortet wie folgt:

- Schwulenberatung Berlin
- LesLeFam e.V.
- BQN Berlin e.V.
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH (FAW)
- Feministisches Zentrum für Migrant*innen (FZM*)
- Verein für aktive Vielfalt (VaV)

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin antwortet wie folgt:

Eine Zusammenarbeit mit externen Organisationen gem. der Definition der/des Fragestellenden ist dem Bezirksamt Neukölln von Berlin nicht bekannt.

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Über die unter Nr. 1 erwähnte Kooperation mit dem Bildungsteam Berlin-Brandenburg und die regelmäßigen Inhouse-Workshops der Ansprechperson für Diversity, nutzt das Bezirksamt die Schulungsangebote des Landes Berlin und die Beratungsmöglichkeiten, die über die SenASGIVA und DOKE zur Verfügung stehen. Die Erfahrungen aus dem regelmäßigen Kontakt des Integrationsbüros mit den Migrantenselbstorganisationen und freien Trägern werden vom Integrationsbeauftragten an die Ansprechperson für Diversity weitergegeben und für die Sensibilisierung der Beschäftigten im Rahmen der AG Diversity genutzt.

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin antwortet wie folgt:

DOKE, MBT, Landeszentrale für politische Bildung

EINE WELT DER VIELFALT e.V.

Spezialisierte Dozenten werden zur Angebotsabgabe angeschrieben

Im Bereich Sport ist Diskriminierungssensibilität und eine diversitätsorientierte Entwicklung der Sportangebote in den bezirklichen Immobilien sind regelmäßiger Gegenstand der Abstimmungen zwischen der bezirklichen Sportförderung, den Sportvereinen und dem Bezirkssportbund. Der Bezirkssportbund hat in den letzten Jahren mehrere Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zu diesem Themenkreis durchgeführt, an welchen neben den Vertreter*innen der Sportvereine auch das Personal der Sportförderung teilgenommen hat. Die Vergabe der öffentlichen Sportstätten berücksichtigt inklusive Sportangebote für Menschen mit und ohne Behinderung sowie für FLINTA. Z.B. wird das Großspielfeld auf der METRO am Ostbahnhof in Abstimmung zwischen dem Bezirksamt und dem Bezirkssportbund zu einem Safe Space für Sportangebote für Mädchen und FLINTA* entwickelt.

Im Bereich Schule werden im Rahmen der gemeinsamen Arbeit im Schulentwicklungsraum Friedrichshain-Kreuzberg zwischen dem Schul- und Sportamt, der Schulaufsicht, den 50 Schulleitungen, dem Jugendamt und dem SIBUZ u.a. auch Themen zur diskriminierungssensiblen und diversitätsorientierten Schulentwicklung beraten und Vorschläge erarbeitet.

Das Bezirksamt Pankow von Berlin antwortet wie folgt:

Eine detaillierte Auflistung aller Kooperationspartner:innen aus der Zivilgesellschaft ist für das gesamte Bezirksamt Pankow innerhalb der gegebenen Frist leider nicht möglich. Hier

die externen Organisationen, mit denen unter anderem die Stadtbibliothek Pankow kooperiert:

- betterplace lab gGmbH
- Diversity Arts Culture (Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung)
- Fachstelle Migra Up!
- i-Päd Kompetenzstelle für intersektionale Pädagogik
- Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin
- Mobiles Beratungsteam Berlin (Stiftung SPI Walter May)
- moskito – Fachstelle gegen Rechtsextremismus, für Demokratie (Partnerschaften-für-Demokratie-Stelle für den Bezirk Pankow)
- RAA Berlin e.V.
- Arbeitskreis Diversity in Pankow
- Arbeitskreis Lingua Pankow
- BENN (Berlin Entwickelt neue Nachbarschaften) Buch
- BENN (Berlin Entwickelt neue Nachbarschaften) Weißensee
- BeFAN Netzwerk: Bildung-Eltern-Familie-Nachbarschaft
- bocconcini di cultura e.V. (MSO)
- Bundeszentrale für politische Bildung
- Ein Lichtstrahl e.V. (MSO)
- Elterninitiative EvbK: Eltern von besonderen Kindern (MSO)
- Frauenberatung BerTa Beruf & Tat
- Karussell e.V. (MSO)
- Koopkultur e.V. (MSO)
- Kultur-Schmuggel e.V. (MSO)
- MaMis en Movimiento e.V. (MSO)
- migrantas e.V. (MSO)
- MigrArte Perú e.V. (MSO)
- PANDA Platforma e.V. (MSO)
- Netzwerk Pankow gegen Rassismus
- Sources d'Espoir e.V. (MSO)
- Social Period
- Sprachcafé Polnisch e.V. (MSO)
- Swahili, Swahili e.V. (MSO)
- Yekmal e.V. (MSO)
- Xochicuicatl e.V. (MSO)

Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Angebote der LADS-Akademie werden intern weitergeleitet, die Teilnahme gilt als Arbeitszeit

- Geplante Zusammenarbeit mit dem Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. zur Durchführung von Diversity-Trainings für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (2 Tage im Jahr 2025)

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin antwortet wie folgt:

Die Zusammenarbeit findet hauptsächlich mit den Bildungsträgern der Verwaltungsakademie und der LADS (oder der Fachstelle Doke) statt. Demnächst wird auch die Volkshochschule stärker eingebunden.

4. Wie werden diese Maßnahmen im Hinblick auf ihre Wirkung evaluiert und welche Ergebnisse liegen vor (bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln)?

Zu 4.:

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung antwortet wie folgt:

Alle Veranstaltungen der LADS-Akademie werden zur Qualitätssicherung evaluiert. Die Wirkung der Diversity-Trainings wird durch eine Selbsteinschätzung der Teilnehmenden u.a. mit Fragen zu Impulsen der Selbstreflexion, Einschätzung des persönlichen Zugewinns und Integration in die Arbeitspraxis gemessen. Die Ergebnisse werden mit der Trainingsleitung geteilt und bei Bedarf besprochen. Am Ende des Jahres wird ein Gesamtevaluationsbericht für die LADS-Akademie sowie für die Führungskräfte Trainings erstellt. Dieser kann auf Nachfrage eingesehen werden. Die Ergebnisse, Impulse und Vorschläge zur Weiterentwicklung (z.B. Themenvorschläge der Teilnehmenden) fließen in die inhaltliche sowie organisatorische Weiterentwicklung der LADS-Akademie sowie der Führungskräfte Trainings ein. Um die Fortbildungen für Führungskräfte an die Bedarfe der Verwaltung anzupassen, wurden 2024 gemeinsam mit Trainingsleitungen mehrere Workshops zur Weiterentwicklung der Fortbildungen durchgeführt. Die erarbeiteten Materialien (u.a. praxisnahe Fallbeispiele, Sammlung rechtliches Fachwissen) wurden allen Trainingsleitungen für Führungskräfte zur Verfügung gestellt.

Alle Teilnehmenden der DOKE-Kompetenzwerkstatt reflektieren ihren Lernprozess während der Fortbildungsreihe und geben Feedback zu den Lernmomenten und neu erschlossenen Methoden. Die Evaluation erfolgt zum einen in Form eines schriftlichen, anonymen Feedbacks nach jedem Modul sowie Feedback zur gesamten Weiterbildungsreihe. Zum anderen erfolgt eine Vorher-Nachher-Befragung der Teilnehmenden auf Grundlage der Impact Theory mit dem Ziel die Entwicklung der Diversity-Kompetenz der Teilnehmenden zu erfassen. Da die DOKE-Kompetenzwerkstatt nicht abgeschlossen ist, liegen noch keine Ergebnisse vor.

Im LAGetSi werden Evaluierungsmaßnahmen nicht nach dem erfragten Parameter geschlüsselt.

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz antwortet wie folgt:

Die Maßnahmen werden grundsätzlich nicht eigenständig systematisch evaluiert. Die Wirkung der Maßnahmen zeigt sich aber teilweise indirekt in der Beurteilung der entsprechenden Kompetenzen in der dienstlichen Beurteilung sowie in der Bearbeitung etwaiger persönlicher Dienstaufsichtsbeschwerden.

Beim Amtsgericht Schöneberg ist eine jährliche Evaluation der eingehenden Beschwerden vorgesehen. Aktuell liegen dort jedoch keine Beschwerden vor.

Eine hausinterne Schulung am Amtsgericht Charlottenburg wurde in einem Gespräch mit dem Dozenten zwischenevaluiert und der Schulungsinhalt für die Folgeveranstaltung auf die Gerichtspraxis fokussiert. Schulungen an der VAK werden über den dortigen Evaluationsbogen ausgewertet.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie antwortet wie folgt:
Siehe Antworten zu 3.

Die Senatsverwaltung für Finanzen antwortet wie folgt:
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

Eine Wirkungsanalyse fand für den durchgeführten Workshop oder die Schulungen nicht statt. Das Fehlen von wesentlichen Hinweisen in unseren Meldekanälen geben einen Anhaltspunkt, dass die ergriffenen Maßnahmen grundsätzlich wirken.

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Im Rahmen des Audits „berufundfamilie + vielfalt“, wurden zur Erreichung der gesteckten Ziele alle Maßnahmen in einem umfangreichen mehrjährigen Handlungsprogramm zusammengefasst. Für alle Maßnahmen wurde eine Zeitplanung vorgenommen. Die Erreichung der einzelnen Ziele und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wird im Rahmen des nächsten Audits überprüft.

Berliner Finanzämter

Eine Evaluation der Wirkung erfolgte nicht.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt antwortet wie folgt: Eine explizite Evaluierung ist nicht erfolgt, jedoch ist die SenKultGZ der Überzeugung, dass Schulungen / Sensibilisierungsveranstaltungen zu Diversity und Antidiskriminierung permanent erfolgen müssen. Vor diesem Hintergrund wird das Fortbildungsangebot fortlaufend weiterentwickelt und jährlich angepasst, um aktuelle Herausforderungen und Bedarfe aufzugreifen. Die regelmäßige Nachfrage, positive Rückmeldungen der Teilnehmenden sowie die kontinuierliche Beteiligung an den Formaten werden dabei als zentrale Indikatoren für Relevanz und Wirksamkeit der Maßnahmen gewertet.

Die Senatskanzlei antwortet wie folgt:

Die Schulungen nach § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz werden vom Personalbereich dokumentiert.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt antwortet wie folgt: SenMVKU:

Fehlanzeige

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Grün Berlin GmbH verfügt über ein Hinweisgebersystem mit unabhängiger Compliance-Ombudsperson und verweist zusätzlich auf diverse externe Meldestellen. Vorfälle und Maßnahmen werden über die Compliance-Ombudsperson berichtet.“

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen antwortet wie folgt:

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe antwortet wie folgt:

SenWiEnBe

Festzustellen ist, dass die Teilnahmezahlen an Schulungen zu Antidiskriminierung angestiegen sind. Die verschiedenen Formate werden hinsichtlich Feedbacks der Teilnehmenden ausgewertet. In der vergangenen Mitarbeitenden-Befragung wurde „Umgang mit Vielfalt“ mit 4,6 von 5 (beste) bewertet. Beschwerden von Mitarbeitenden sowie von Bürger*innen sind bisher nicht bekannt geworden.

LME

Wirkung kann durch eingehende Beschwerden bemessen werden. Nach aktuellem Kenntnisstand liegen keine entsprechenden Beschwerden vor.

BSR AöR

Nach Durchführung der Trainings wird ein Feedback bei den Teilnehmenden hinsichtlich der Erwartungen, Zielsetzung und Anwendbarkeit im Arbeitsalltag abgefragt. Statistische Auswertungen zur Veröffentlichung werden nicht vorgenommen.

Außerdem finden jährlich Qualifizierungsgespräche zwischen den unmittelbaren Vorgesetzten und den Beschäftigten/operativen Teams statt. Hier wird reflektiert, inwieweit das Wissen angewendet wurde, und weiterer Qualifizierungsbedarf besteht. Auch hierzu werden keine statistischen Auswertungen zur Veröffentlichung vorgenommen.

BWB mit BSW AöR

Um den Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz gemäß Abschnitt 2 § 6 (1) PartMigG sicherzustellen, wurden bei den Berliner Wasserbetrieben verschiedene Fortbildungen und Qualifizierungen durchgeführt. Ein bedeutender Schritt war die erstmalige Abfrage der Erfahrungen der Beschäftigten mit Vielfalt am Arbeitsplatz in der Beschäftigtenbefragung 2023. Der Themenblock erfasst Angaben zu individuellen Diskriminierungserfahrungen, Zugehörigkeitsgefühl und Führungsverhalten. Außerdem wurde ein Mitarbeitendenzufriedenheitsindex ermittelt, der mit den anderen Fragen kreuzausgewertet werden konnte. Die daraus gewonnenen Ergebnisse wurden veröffentlicht und dienen als Grundlage für weiterführende Maßnahmen.

BEW

Durch die jährlich stattfindende Risikoanalyse im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden die Maßnahmen regelmäßig evaluiert und veröffentlicht.

BVG

Hierzu können keine Angaben gemacht werden.

IBB

Eine formalisierte Evaluation der Maßnahmen erfolgt derzeit nicht. Die Wirkung wird im Rahmen von Feedbackrunden, Rückmeldungen der Teilnehmenden sowie im kontinuierlichen Austausch mit dem Beschäftigtenkreis, u.a. Diversity-Multiplikatorenteam, reflektiert. Die gewonnenen Eindrücke fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein.

Messe Berlin GmbH

Alle Schulungsmaßnahmen (1) werden über Feedbackbögen systematisch evaluiert. Diese Rückmeldungen liefern Erkenntnisse zur Anwendbarkeit der vermittelten (Lern-)Inhalte im Arbeitsalltag, zu den Lernerfolgen sowie zur Qualität der Trainer:innen und der verwendeten Materialien. Darüber hinaus ermöglicht das Feedback die Identifikation von Potenzialen, um Schulungen gezielt an die Bedürfnisse/Bedarfe der Mitarbeitenden und Führungskräfte anzupassen. Die Feedbackdaten unterstützen demnach die kontinuierliche und nachhaltige Weiterentwicklung der Schulungen.

BEHALA

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege antwortet wie folgt:

SenWGP Abt. Hochschulen:

Für die Evaluation der Maßnahmen haben die Hochschulen sowie das BZHL jeweils eigene Formate entwickelt bzw. planen diese. Über Ergebnisse der Evaluationen liegen dem Senat keine Kenntnisse vor.

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Inneres und Sport antwortet wie folgt:

SenInnSport (Stamm)

Die Evaluation der durchgeführten Maßnahmen erfolgt derzeit primär auf quantitativer Basis, insbesondere durch die Erhebung der Teilnehmendenzahlen bei Schulungen, Informationsveranstaltungen und Aktionstagen. Diese Daten geben einen ersten Aufschluss über Reichweite und Interesse innerhalb der Belegschaft.

Polizei Berlin

Eine Evaluation im Sinne der Fragestellung erfolgt in der Polizei Berlin nicht.

Berliner Feuerwehr

Es gibt eine Evaluation der Fortbildung zur Diversity Week sowie eine Evaluation des Diversitypanels in der Soziallotsenausbildung (Stab KW/SoLoKo)

LABO

Das LABO evaluiert die Teilnahme von Führungskräften an LADG-Schulungen, die verpflichtend sind. Die Quote beträgt 100 %.

LEA

Schulungen werden über Feedbackbögen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie gezielte Teilnahme von Führungskräften und Beschäftigten des Fortbildungsbereichs an der jeweils ersten Schulung evaluiert und etwaige Verbesserungsbedarfe an den/die Dozent/in kommuniziert. Das Feedback für Folgeschulungen ist durchgängig gut bis sehr gut.

Berliner Bäderbetriebe

Die BBB haben bislang keine diesbezüglichen Maßnahmen ergriffen.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Es findet keine Evaluierung statt.

Das Bezirksamt Mitte von Berlin antwortet wie folgt:

Eine Wirkungsanalyse findet allenfalls mittelbar über die Feedbackbögen statt. Bestenfalls werden dann weniger (berechtigte) Beschwerden festgestellt.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin antwortet wie folgt:

Im Integrationsbüro des BzBm:

Qualitativ und quantitativ. Wir sehen z.B., dass das Interesse am bezirklichen Netzwerk für Integration quantitativ also von der Anzahl wächst. Inzwischen haben wir über 300 bezirkliche Akteur*innen im Verteiler und in der Regel 35-50 Teilnehmer*innen auf den Sitzungen.

Ein Ergebnis ist, dass viele Organisationen, Beratungsstellen etc. in der Regel gut vernetzt sind im Bezirk und/oder zumindest wissen, an wen sie sich bei verschiedenen Themenstellungen wenden müssen.

Auch bei der ÖA sowie den Social-Media-Kanälen sind steigende Abonnent*innen-Zahlen zu sehen.

Projekte bzw. Zuwendungen werden entsprechend der LHO über VWN sowie Sachberichte und direkte Projektgespräche evaluiert.

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Inhouse-Veranstaltungen und VAK-Schulungen werden durch Feedbackabfragen evaluiert
- BQN hat eine eigene externe Evaluation der Fortbildungsreihe vorgenommen
- Im Bürgeramt finden regelmäßige Kundenbefragungen statt. Aus diesen Befragungen hat sich ergeben, dass die Zufriedenheit der Kunden mit dem Ablauf des Verfahrens in den Bürgerämtern leicht gesteigert hat, von 92,3 % auf 92,8 % Zufriedenheit – ein sehr hoher Wert. In den Standesämtern nehmen an Befragungen so wenige Kunden teil, dass diese oftmals aus Datenschutzgründen nicht ausgewertet werden dürfen

Das Bezirksamt Spandau von Berlin antwortet wie folgt:

Die Maßnahmen werden durch Feedbackgespräche, -ausarbeitungen, -bögen sowie durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Auswertungsmethoden auf ihre Wirkung hin evaluiert. Im Ergebnis kann man festhalten, dass der größte Teil der Teilnehmer sich einen besseren Überblick zu Zuständigkeiten (im Land) und Angeboten (im Bezirk) wünscht.

Die erforderlichen Kompetenzen sind sowohl in den Anforderungsprofilen verortet. Die jeweiligen dienstlichen Beurteilungen erfolgen aufgrund der AP's. Somit werden die diesbezüglichen Leistungen entsprechend bewertet.

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin antwortet wie folgt:

Im Bereich der Diversity und Queerbeauftragten werden verschiedene Projekte/Maßnahmen initiiert und unterstützt, wie z.B. das Migrantische Forum Lichtenberg oder aktuell, die Erarbeitung eines Queeren Aktionsplanes, der auch Maßnahmen enthalten wird, die gegen Diskriminierung von Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte oder Menschen mit Behinderung wirken sollen. Eine Evaluation ist alle 2 Jahre geplant.

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin antwortet wie folgt:

Fehlanzeige.

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Die Maßnahmen und Erkenntnisse sind regelmäßig Bestandteil des Personalberichts des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf (siehe Nr. 1).

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin antwortet wie folgt:

Feedback nach Veranstaltungen von den Teilnehmenden, danach Evaluation.

Das Bezirksamt Pankow von Berlin antwortet wie folgt:

Eine Evaluation aller Maßnahmen und Prozesse des Bezirksamts Pankow wird nicht vorgenommen.

In Bezug auf die Stadtbibliothek Pankow wurden jährliche Zwischenberichte über den diversitätsorientierten Öffnungsprozess im Förderprogramm 360° der Kulturstiftung des Bundes für 2019 bis 2024 erstellt. Im Abschlussbericht 2024 wurde festgehalten, dass die Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung deutlich erhöht wurde und zwar in der Belegschaft, im Medienangebot und Veranstaltungsprogramm, unter den Kooperationspartner:innen sowie unter den Besucher:innen.

Das Jugendamt Pankow erarbeitete zwei Tätigkeitsberichte aus dem Prozess „diversitätsorientierte Öffnung des Jugendamtes“ vom Bildungsteam Berlin-Brandenburg. Aktuell wird eine Evaluation zum Thema „Rassismuskritisches Arbeiten in den Hilfen zur Erziehung“ erstellt.

Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Z.Zt. Fehlanzeige

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin antwortet wie folgt:

Eine Evaluierung findet lediglich bei der VAK (mittels der Feedbackbögen) hinsichtlich der Qualität der Schulungen statt.

5. Wie werden Bürger*innen gemäß der Rahmendienstvereinbarung zum LADG unter § 3 Abs. 2 über ihre Rechte auf diskriminierungsfreie Dienstleistungen informiert? Gibt es eine zuständige Stelle (Beschwerdestelle) für die Bearbeitung von Beschwerden mit Bezug zum LADG? Wenn ja, wie wird diese für Bürger*innen zugänglich gemacht (z.B. Aushänge, Webseite zur Information von Bürger*innen, E-Mail-Adresse, Hinweis bei Konflikten in der Dienstleistungsbearbeitung, etc.) (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln)?

Zu 5.:

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung antwortet wie folgt:

§ 3 Abs. 2 der Rahmendienstvereinbarung zum LADG regelt das von der zuständigen Stelle zu befolgende Verfahren bei Diskriminierungsbeschwerden. Über das Diskriminierungsverbot gemäß § 2 LADG sowie die LADG-Ombudsstelle, die Betroffene von Diskriminierung berät und bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt, werden Bürger*innen insbesondere im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der LADS informiert.

Für die SenASGIVA ist eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet, deren Aufgaben und Erreichbarkeit über das Intranet kommuniziert wird. Der Internetauftritt wird zurzeit überarbeitet und wird in Kürze zur Verfügung stehen. Wie in § 3 Abs. 3 der RDV zum LADG geregelt, werden Beschwerdeführende im Zuge des Verfahrens auf ihre Rechte bezüglich des Einbezugs der Ombudsstelle hingewiesen.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin hat ebenfalls eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet und weist auf ihrer Website auf diese hin.

Im LAGetSi werden Rechtsinformationen für/an Bürger*innen und Beschwerden von Bürger*innen nicht nach dem erfragten Parameter geschlüsselt.

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz antwortet wie folgt:

Für die Mitarbeitenden wurde eine unabhängige Beratungsstelle gemäß § 10 Abs. 1 der Rahmendienstvereinbarung zum LADG bei der SenJustV eingerichtet; Bürgerinnen und Bürger können sich an die LADG-Ombudsstelle wenden.

Bei der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz werden die Bürgerinnen und Bürger gegebenenfalls im jeweiligen Einzelfall in angemessener Weise informiert. Die Beschwerdestelle ist über den allgemeinen Post- und E-Mail-Zugang mit entsprechender

interner Weiterleitung erreichbar. Es existiert keine Beschränkung auf einen bestimmten Eingangskanal.

Die Strafverfolgungsbehörden im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz erbringen keine Dienstleistungen, sondern nehmen ihre hoheitlichen Strafverfolgungs- und Verwaltungsaufgaben im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages wahr. Dazu gehört auch selbstverständlich die Beachtung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichbehandlung sowie des LADG/AGG. Auf der Website der Anwaltschaft Berlin respektive berlin.de wird bei Eingabe von Begriffen wie „Diskriminierung“ u.ä. auf die Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung verwiesen, wo weitere Informationen eingeholt werden können. Es gibt eine mit zwei Mitarbeitenden besetzte Beschwerdestelle. Eine proaktive Information der Bürgerinnen und Bürger findet nicht statt, da im Rechtsbereich entsprechende Vorhalte im Rahmen von Entscheidungsanfechtungen (z.B. Beschwerden gegen Einstellungen) beurteilt werden. Im Verwaltungsbereich würden entsprechende Eingaben der Beschwerdestelle im Falle ihrer Zuständigkeit vorgelegt werden.

Gemäß § 3 Abs. 1 LADG gilt das Gesetz für die Gerichte nur, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg teilt mit, dass es seit Erlass des Gesetzes im Juni 2020 keinen Fall gab, der das Oberverwaltungsgericht betraf.

Beim Verwaltungsgericht Berlin gibt es intern eine LADG-Beschwerdestelle, keine explizite Bekanntmachung nach außen.

Im Amtsgericht Mitte ist eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet und wird im Geschäftsverteilungsplan der Verwaltung ausgewiesen.

Auf der Homepage des Amtsgerichts Tiergarten findet sich unter dem Reiter „Besucherinformation“ ein Link bzgl. „Antidiskriminierungsrecht“. Sämtliche Führungskräfte und Mitarbeitende des Hauses wissen um die LADG-Beschwerdestellen und könnten Bürgerinnen und Bürger ggf. dorthin verweisen.

Beim Amtsgericht Kreuzberg gibt es eine LADG-Beschwerdestelle. Auf diese wird bei Bedarf im Rahmen von Konflikten bei der Dienstleistungsbearbeitung hingewiesen. Bei Beschwerden mit Bezug zum LADG wird die LADG-Beschwerdestelle hinzugezogen.

Das Amtsgericht Köpenick hat eine der vorgeschriebenen Beschwerdestellen eingerichtet und diese mit Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Laufbahnen besetzt.

Beim Amtsgericht Wedding ist eine Beschwerdestelle für die Bearbeitung von Beschwerden mit Bezug zum LADG eingerichtet. Diese wird jeweils einzelfallbezogen bekanntgegeben.

Im Amtsgericht (AG) Schöneberg sowie im Amtsgericht Lichtenberg ist eine Beschwerdestelle für die Bearbeitung von Beschwerden mit Bezug zum LADG eingerichtet worden. Ein entsprechender Hinweis für Bürgerinnen und Bürger ist auf der Internetseite bislang nicht hinterlegt. Beim AG Schöneberg werden Beschwerden aller Art an die Präsidentin des Gerichtes und von dort zur weiteren Bearbeitung an die Beschwerdestelle weitergeleitet.

Beim Landgericht Berlin II besteht eine LADG-Beschwerdestelle. Diese steht als Anlaufstelle für Schutz vor Diskriminierung allen Bürgerinnen und Bürgern offen, die sich durch Verwaltungshandlungen der Justiz aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status benachteiligt fühlen. Im Internetauftritt des LG Berlin II ist die Beschwerdestelle ausdrücklich aufgeführt. Die Beschwerdestelle ist formlos per E-Mail erreichbar. Ein weiterführender Link zum Berliner Antidiskriminierungsgesetz ist ebenfalls auf der Internetseite vorhanden.

Für das Amtsgericht Neukölln gilt das Gleiche.

Das Amtsgericht Charlottenburg hält auf seiner Website in der Rubrik „Besucherinformationen“ Angaben zum LADG bereit und bietet den amtlichen Flyer der SenASGIVA mit weiteren Informationen zum Download an. Dort wird auch auf die LADG-Ombudsstelle und ihre Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Sprechzeiten) hingewiesen. Die Information zur AGG-/LADG-Beschwerdestelle des Amtsgerichts Charlottenburg wird derzeit überarbeitet und steht in Kürze auf der Internetseite des Gerichts zur Verfügung. Die justizielle Tätigkeit ist einer Überprüfung durch die Beschwerdestelle entzogen.

Das Amtsgericht Pankow teilt ebenfalls mit, dass es eine Beschwerdestelle gemäß Landesantidiskriminierungsgesetz gibt. Auf diese wird bei Bedarf im Rahmen von Konflikten bei der Dienstleistungsbearbeitung hingewiesen. Bei Beschwerden mit Bezug zum LADG wird die LADG-Beschwerdestelle hinzugezogen.

Das Amtsgericht Spandau teilt mit, dass eine LADG Beschwerdestelle eingerichtet ist, die einzelfallbezogen bekannt gegeben werden kann.

Das Sozialgericht Berlin teilt mit, dass eine LADG- und AGG-Beschwerdestelle eingerichtet ist. Die Bekanntgabe der AGG-Beschwerdestelle ist im Haus erfolgt (E-Mail, Geschäftsverteilungsplan).

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie antwortet wie folgt:

Ministerialbereich

Die LADG-Beschwerdestelle ist im Justitiariat der SenBJF angesiedelt. Fachbereiche der SenBJF sind gehalten, Beschwerden mit Bezug zum LADG an diese abzugeben. Die Rahmendienstvereinbarung zum LADG entfaltet jedoch keine Außenwirkung. Daher findet auf ihrer Grundlage keine Bürgerinformation statt.

Schulbereich

LADG-Beschwerdestellen gibt es im Schulbereich nicht.

Die Senatsverwaltung für Finanzen antwortet wie folgt:

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

Hinweis zu Meldekanälen wie Compliance Office, Vertrauensanwalt sowie übergeordneter externer Landes- oder Bundesstellen mit entsprechenden Kontaktdaten auf Internetseite der berlinovo.

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Auf unserer Webseite (www.bim-berlin.de) wird auf ein Hinweisgebersystem verwiesen. Bürger:innen haben hier die Möglichkeit Hinweise oder Beschwerden zu Gesetzes-Regelverstößen oder auch nur Feedback zu geben. Die Achtung der geltenden Gesetze und Regeln sowie sozialen und umweltbezogenen Werte ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und Leitbild für die nachhaltige Unternehmensführung. Auf der Webseite wird auch auf die Grundsatzklärung zum Thema Menschenrechte und einem Verhaltenskodex verwiesen. Darüber hinaus steht auch unsere Ombudsfrau (Göhmann Rechtsanwälte) bei Beschwerden zur Verfügung.

Berliner Finanzämter

Die Bearbeitung von Beschwerden sowie von Anträgen auf Schadensersatz bzw. Entschädigung nach dem LADG obliegt grundsätzlich dem jeweiligen Finanzamt. Die Kontaktdaten aller Berliner Finanzämter sind auf der Internetseite berlin.de veröffentlicht.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt antwortet wie folgt:

Bei der SenKultGZ ist eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet, die Bürgerinnen und Bürger umfassend über die Webseite der SenKultGZ über ihre Rechte nach dem LADG, das Beschwerdeverfahren sowie die Kontaktmöglichkeiten informiert (<https://www.berlin.de/sen/kultgz/service/beschwerdestelle-nach-dem-agg-und-ladg/>).

Die Senatskanzlei antwortet wie folgt:

Die Bürgerberatung der Senatskanzlei verweist Bürger und Bürgerinnen ggf. an die LADG-Ombudsstelle.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt antwortet wie folgt: LADG-Ombudsstelle; Angelegenheiten der ombudsbezogenen Antidiskriminierungsarbeit, insbesondere Bearbeitung und Interventionen bei Einzelfallbeschwerden; Identifizierung von strukturell-institutionellen Diskriminierungslagen und Entwicklung diesbezüglicher Handlungsempfehlungen; angesiedelt in der SenASGIVA

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Für die Kontaktaufnahme zur Grün Berlin GmbH (Fragen, Lob, Beschwerden usw.) steht das Servicecenter unter service@gruen-berlin.de zur Verfügung.“

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen antwortet wie folgt:

§ 3 Abs. 2 der Rahmendienstvereinbarung zum LADG regelt das Verfahren vor der Ombudsstelle, welche gemäß § 14 Abs. 1 LADG bei der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung eingerichtet ist und über welche auf deren Website informiert wird. Es gibt zudem – wie in § 3 Abs. 1 der Rahmendienstvereinbarung vorgeschrieben – eine Beschwerdestelle bei der SenStadt für die Bearbeitung von Beschwerden nach dem LADG. Eine Information von Bürger*innen über die dienststelleninterne LADG-Beschwerdestelle ist anders als bei der Ombudsstelle gesetzlich nicht vorgesehen.

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe antwortet wie folgt:

SenWiEnBe

In der SenWiEnBe gibt eine LADG-Beschwerdestelle, vertreten durch 2 Personen. Eine Kommunikation auf der Website der SenWiEnBe steht noch aus, ist aber in Arbeit.

LME

Information auf Homepage im Bereich Kontakt mit Verlinkung zur entsprechenden Seite LADG. Beschwerden werden über das Kontaktformular ermöglicht. Die Beschwerdestelle ist im Justizariat angesiedelt.

BSR AöR

Bei der BSR findet eine eigene Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten Anwendung. Diese richtet sich an alle Beschäftigte.

Bei Anliegen, Fragen und Beschwerden unserer Kund:innen ist das BSR-Servicecenter zuständig. Hier gibt es einen zentralen Eingangskanal, der über folgende Seite <https://www.bsr.de/kontakt-19938.php> schriftlich oder telefonisch zu erreichen ist. Auch nutzt eine Vielzahl unserer Kund:innen unser Online-Kundenportal und hat hierüber weitere Kontaktmöglichkeiten.

Anliegen werden je nach Thema vom zuständigen Fachbereich beantwortet. Gehen z.B. Beschwerden zu diskriminierendem Verhalten von BSR-Beschäftigten ein, wird neben dem Kundenmanagement in der direkten Kommunikation auch der Bereich Arbeitsrecht und die jeweilige Führungskraft involviert. Je nach Situation und Schwere werden arbeitsrechtliche Schritte ergriffen.

Bei Fragen oder Anliegen unserer Kund:innen, z.B. Beschwerden zur Anwendung von inklusiver Sprache bei unseren Nutzungsbedingungen wird der Bereich Diversity oder Unternehmenskommunikation involviert und nimmt hierzu Stellung.

BWB mit BSW AöR

Mitarbeitende der Berliner Wasserbetriebe werden gemäß § 3 Abs. 2 des LADGs über ihre Rechte auf diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen informiert. Es besteht eine interne Beschwerdestelle, an die sich Beschäftigte im Falle von Diskriminierungserfahrungen oder entsprechenden Konflikten im Arbeitskontext wenden können (E-Mail: vielfalt@bwb.de und gesamtpersonalrat@bwb.de).

Die Zuständigkeiten und internen Wege werden im Rahmen der Überarbeitung der Beschwerdestruktur und -prozesse weiter konkretisiert und professionalisiert.

Die Informationen zur Beschwerdestelle sind derzeit über die interne Kommunikation zugänglich (z.B. in unserem Intranet und im Mitarbeitendenmagazin „Wasserspiegel“). Des Weiteren wird über die Beschwerdestelle in Austauschrunden und Veranstaltungen thematisiert, wie beispielsweise bei der Onboarding-Veranstaltung. Perspektivisch ist geplant, die Bekanntheit der Anlaufstelle weiter zu erhöhen – u.a. durch gezielte Informationskampagnen.

BEW

Die BEW Berliner Energie und Wärme GmbH hat ihre Lieferanten und Partner in einem Verhaltenskodex für Lieferanten und Partner verpflichtet zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichtet. Dieser, wie auch eine E-Mailadresse/Hinweisgeberkanal (Meldestelle) ist auf der Website der BEW zu finden.

BVG

Die BVG AöR fällt nicht unter den Anwendungsbereich der oben genannten Rahmendienstvereinbarung.

IBB

Beschwerdestelle ist mit Kontaktdaten auf der Website öffentlich zugänglich: <https://www.ibb.de/de/karriere/vielfalt/vielfalt-in-der-ibb.html>

Messe Berlin GmbH

Die Messe Berlin bietet keine öffentlichen Dienstleistungen für Bürger:innen an.

Auf der Internetseite der Messe Berlin ist der Code of Conduct der Unternehmensgruppe veröffentlicht. Hier wird bei Verstößen gegen diesen auf die externe Ombudsstelle der Messe Berlin verwiesen:

Ombudsperson: Dr. Niklas Auffermann

E-Mail: ombudsstelle-messe-berlin@fs-pp.de

Postalisch: Dr. Niklas Auffermann, Potsdamer Platz 8, 10117 Berlin

Telefon: +49 30 3186 85917

Website: <https://fachanwaelte-strafrecht-potsdamer-platz.de/de/compliance/compliance-meldestelle/unternehmen-organisationen/messe-berlin-gmbh>

Für Mitarbeitende gibt es zusätzliche Ansprechpartner:innen:

Compliance Officer der Unternehmensgruppe Messe Berlin (interne Meldestelle)

Compliance Officer Dr. Martina Zeißig

E-Mail: compliance@messe-berlin.de

Postalisch: Messe Berlin GmbH, Dr. Martina Zeißig, Messedamm 22, 14055 Berlin

Telefon: +49 30 3038-0

Allen Mitarbeitenden und Führungskräften der UG Messe Berlin steht ebenfalls die AGG Beschwerdestelle zur Verfügung:
E-Mail: AGG-Beschwerdestelle@messe-berlin.de

BEHALA

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege antwortet wie folgt:

SenWGP Abt. Hochschulen:

Ein Hochschulstudium fällt zwar nicht unter die o.g. Dienstleistungen, dennoch ergreifen die Hochschulen umfassende Maßnahmen zur Information insbesondere der Studierenden bezüglich der Beschwerdestellen sowie der Antidiskriminierungsstrukturen im Allgemeinen (inkl. Beratungsstellen). Hierfür dienen i.d.R. spezifische Webseiten sowie z.B. Informationen im Rahmen der Willkommensformate für neu eingeschriebene Studierende (darunter auch mehrsprachige insb. für internationale Studierende), Newsletter oder zentrale und dezentrale Informationsveranstaltungen und -angebote. Laut Rückmeldungen im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung gibt es an den meisten staatlichen Berliner Hochschulen eine LADG-Beschwerdestelle. An der BHT, HfS, KHB und UdK wird noch eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport antwortet wie folgt:

SenInnSport (Stamm)

In der SenInnSport ist eine Beschwerdestelle mit Bezug zum LADG eingerichtet. Die Beschwerdestelle verfügt über einen Intranetauftritt und eine eigene Email Adresse. Eine Zusammenarbeit mit der LADG-Ombudsstelle ist über das ressortübergreifende Netzwerk sichergestellt.

Polizei Berlin

Die Polizei Berlin verfügt über zwölf Beschwerdestellen. In diesen werden alle Arten von Beschwerden, u. a. nach dem LADG oder dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, bearbeitet. Das Beschwerdemanagement der Polizei Berlin verfügt über einen online-Auftritt, ein Beschwerdetelefon und ist für Eingaben über die Internetwache erreichbar.

Berliner Feuerwehr

Bürgerinnen und Bürger der Stadt Berlin können sich über die LADG-Ombudsstelle des Senats sowie über das Feedbackmanagement der Berliner Feuerwehr über Diskriminierungserfahrungen mit der Berliner Feuerwehr beschweren.

LABO

Das LABO hat eine Beschwerdestelle eingerichtet, die Fachbereiche leiten eingehende Beschwerden an diese zur Bearbeitung weiter. Die Beschwerdeführenden erhalten nach Prüfung eine Antwort direkt von der Beschwerdestelle. Eine Zusammenarbeit mit der LADS-Akademie findet über das Netzwerk statt.

Sowohl die Beschwerdestelle selber, aber auch das LADG sowie die RDV zum LADG sind fester Bestandteil des Beschäftigtenportals des LABO.

LEA

Das LEA verfügt über eine LADG-Beschwerdestelle sowie über eine Website, die Kundinnen und Kunden umfangreich informiert.

Berliner Bäderbetriebe

Grundsätzlich können Bürger*innen sich bei der Compliance-Meldestelle beschweren.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf wurde eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet; diese ist im Rechtsamt angesiedelt. Entsprechende Beschwerden oder Forderungen (Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche) mit Bezug zum LADG sind daher unverzüglich dem Rechtsamt zu übermitteln. Gleiches gilt für Auskunfts- und Stellungnahmeersuchen sowie Akteneinsichtsgesuche der Ombudsstelle nach dem LADG.

- Verfahren zur Entgegennahme und Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden nach dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin (s. Anlage)
- Unabhängige Beratungsstelle für Mitarbeitende des Landes Berlin gemäß §10 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Beratung.ladg@senjustva.berlin.de; Tel.: 030 9(0)13325

Die Beschwerdeführenden werden in den Eingangsbestätigungen zu Beschwerden darüber informiert, dass die Möglichkeit besteht, bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die Kontaktdaten der Senatsverwaltung werden den Beschwerdeführenden mitgeteilt; ebenso der Link zur Webseite der Senatsverwaltung. Im Internetauftritt des Bezirks findet sich der Hinweis, dass sich Bürgerinnen und Bürger bei Diskriminierungserfahrungen im Bezirk Marzahn-Hellersdorf an die Koordinierungsstelle für Demokratieentwicklung des Bezirksamtes wenden können; die entsprechenden Kontaktdaten sind in dem Hinweis erhalten.

Die Beschwerdestelle wurde über Social Media Content beworben (Instagram: ba_marzahnellersdorf).

Das Bezirksamt Mitte von Berlin antwortet wie folgt:

Im August 2022 wurde im Bezirksamt Mitte von Berlin eine LADG-Beschwerdestelle eingerichtet. Diese wird von der beauftragten Person für Queer- und Antidiskriminierung geleitet. Gemäß der Rahmendienstvereinbarung zum LADG arbeitet diese Stelle eng mit der LADG-Ombudsstelle sowie zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungen zusammen. Dadurch werden bei der Bearbeitung von Beschwerden und der Erstellung von Stellungnahmen Fachkenntnisse aus unterschiedlichen Bereichen einbezogen. Seit der Etablierung der Beschwerdestelle werden die Bürger*innen kontinuierlich über ihre Rechte informiert. Hierzu stehen Informationen beispielsweise auf der Homepage der beauftragten Person für Queer- und Antidiskriminierung bereit. Zudem werden Flyer zum LADG in verschiedenen Institutionen und auf Fachtagungen verteilt. Es werden auch Vorträge zum Thema „Recht auf diskriminierungsfreie Dienstleistungen der Verwaltung“ gehalten. Ein Interview mit Martin Vahemäe-Zierold in der Sendung „Fingerzeig – die Talkshow in Gebärdensprache“ informiert ausführlich über das LADG innerhalb der Gemeinschaft der tauben Menschen. Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich darin, dass die Anzahl der eingehenden Beschwerden stetig steigt und die Hintergründe dieser Diskriminierungen unterschiedlichen Merkmale zuzuordnen sind. Darüber hinaus werden alle Fachämter des Bezirksamtes Mitte von Berlin jährlich über die Beschwerdestelle und deren Aufgaben informiert, mit dem Hinweis, dass die Beschwerdestelle die Fachämter beratend unterstützt.

Die Beschwerdestelle arbeitet eng mit dem Zentralen Impuls- und Beschwerdemanagement zusammen und klärt dieses über die Themenbereiche Antidiskriminierung sowie Verstöße gegen das LADG auf. Die eingehenden Beschwerden werden nach Zuständigkeit geprüft und an die entsprechenden Stellen weitergeleitet.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin antwortet wie folgt:

Nein, wenn diesbezüglich Anfragen eingehen, wird ggf. an die LADS verwiesen.

Für die Beschäftigten des Bezirksamts wurde eine AGG-Beschwerdestelle bzw. Ansprechpersonen benannt: <https://b-intern.de/ba/treptow-koepenick/politik-und-verwaltung/organisationseinheiten/personal-und-finanzen/agg-beschwerdestelle/artikel.1146604.php>

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin antwortet wie folgt:

Die Funktion der Beschwerdestelle nach LADG wird vom Steuerungsdienst wahrgenommen. Durch die Beauftragte für Antidiskriminierung und queere Lebensweisen (LSBTIQ) sowie gegen Antisemitismus werden Themen rund um Diversity langfristig gestärkt sowie entsprechende Initiativen auf bezirklicher Ebene koordiniert und weiterentwickelt. Für Menschen mit Migrationsgeschichte im Bezirk ist die oder der Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration Ansprechperson und unterstützt bei der Durchsetzung ihrer gleichberechtigten Partizipation und Teilhabe.

Das Bezirksamt Spandau von Berlin antwortet wie folgt:

Die Bürger werden über die entsprechende Internetseite über ihre Rechte informiert.

Die Ansiedlung der LADG-Beschwerdestelle befindet sich im Bezirksamt Spandau beim Leiter des Steuerungsdienstes und der SE Personal und Finanzen.

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin antwortet wie folgt:

Fehlanzeige.

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin antwortet wie folgt:

Fehlanzeige.

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Der § 3 Abs. 2 der RDV zum LADG bezieht sich auf die Möglichkeit, sich auch direkt an die Ombudsstelle zu wenden alternativ zur öffentlichen Stelle. Eine Verknüpfung zur Fragestellung in Bezug auf Dienstleistungen ist hieraus nicht erkennbar. Die Hinweise auf die

Möglichkeit, sich direkt an die Ombudsstelle zu wenden. Im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf stehen alle üblichen Beschwerdeinstanzen gleichermaßen für Beschwerden mit LADG- und AGG-Bezug zur Verfügung.

Der Internetauftritt der bezirklichen Ansprechperson für Diversity befindet sich gerade im Aufbau und wird auch Hinweise zum Beschwerdewesen beinhalten.

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin antwortet wie folgt:

LADG-Beschwerdestelle wird/ist im Flyer der Senatsverwaltung aufgenommen.

Auf die LADG-Beschwerdestelle wird zeitnah im Internet hingewiesen; mit Verlinkung der E-Mail-Adresse für LADG-Beschwerden.

Möglicherweise dezentrale spezifische Maßnahmen der einzelnen Ämter.

Das Bezirksamt Pankow von Berlin antwortet wie folgt:

Das Bezirksamt Pankow hat eine Antidiskriminierungsbeauftragte als Ansprechperson für Bürger*innen, die sich durch die Bezirksverwaltung diskriminiert sehen. Ihre Kontaktdaten sind auf der Website veröffentlicht. Info-Flyer zum LADG liegen in verschiedenen Bereichen des Bezirksamts aus.

Zudem wurde die Hausordnung der Stadtbibliothek Pankow zum 1. Januar 2024 überarbeitet und nennt nun ausdrücklich das LADG und das Beschwerderecht:

„Wir engagieren uns gegen Diskriminierung, insbes. in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Religion, Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität und sozialen Status (§2 LADG). Wir geben keinen Raum für Extremismus, Menschenfeindlichkeit oder Demokratiefeindlichkeit. Sprich uns an, wenn du Benachteiligung oder Barrieren erlebst oder beobachtest. Wir werden aktiv.“

Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin antwortet wie folgt:

- Eine Beschwerdestelle wurde bisher nicht eingerichtet
- Die Diversitymanagerin arbeitet ausschließlich „nach innen gerichtet“ für die Beschäftigten
- Eine Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger befindet sich im Aufbau

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin antwortet wie folgt:

Im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg gibt es eine bezirkliche LADG-Beschwerdestelle. Diese informiert auf ihrer Webseite über den zentralen Inhalt des LADG, das Verfahren der Beschwerdestelle sowie ihre Kontaktdaten und weist auf die Informationen im Internetauftritt der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung hin. Die Organisationseinheiten

des Bezirksamtes leiten bei ihnen eingehende Beschwerden an die Beschwerdestelle weiter oder weisen die Bürger*innen im Konfliktfalle auf diese Stelle hin.

6. Inwiefern wird Diversity („Diversity – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt) entsprechend § 11 Abs. 1 LADG als gängiges Leitprinzip mit dem Fokus auf öffentliche Dienstleistungen berücksichtigt (bitte einzeln nach Behörde/landeseigenes Unternehmen aufschlüsseln)?

Zu 6.:

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung antwortet wie folgt:

Die SenASGIVA arbeitet aktuell an der Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms, die der Senat am 30.04.24 beschlossen hat. Dabei handelt es sich um eine landesweite Strategie und ein Maßnahmenpaket zur nachhaltigen Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in den Strukturen und Abläufen der Berliner Verwaltung, gemäß § 11 und 12 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG). Dieses zweite Landesprogramm wird aus Säulen bestehen: Neben der Säule zum Schwerpunkt Personal (Federführung: Senatsverwaltung für Finanzen) liegt der Schwerpunkt der zweiten Säule (Federführung: SenASGIVA) auf dem Thema diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Dienstleistungen. Das Landesprogramm wird Maßnahmen enthalten, die Verwaltungen darin unterstützen, sich stärker an den Bedarfslagen von Kund*innen zu orientieren und bestehende Barrieren abzubauen. Es wird ein entsprechender Senatsbeschluss im Herbst 2025 angestrebt.

Die in Zuständigkeit der SenASGIVA liegende Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin (<https://beratung-bildung-beruf.berlin/>), umgesetzt vom der k.o.s GmbH, umfasst vielfältige Informationen über berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, über den Arbeitsmarkt und über Bildungsmöglichkeiten. Sie steht für ein offenes und unbürokratisches Angebot zur Unterstützung lebensbegleitenden Lernens und ist insbesondere für diejenigen wichtig, die bei der Vielzahl an beruflichen Bedingungen und Bildungsmöglichkeiten Unterstützung benötigen. Die Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin basiert auf einem entwickelten Verständnis von Bildungs- und Weiterbildungsberatung, dokumentiert in einem eigenen Fachkonzept, das Ziele, Grundsätze, Kompetenzen und Ressourcen sowie die Qualität der Beratung festlegt. Die Durchführung einer diskriminierungsfreien und gleichstellungs-orientierten Bildungsberatung ist dabei zugleich grundlegende Haltung und geteiltes Selbstverständnis der Berater*innen. Eine einheitliche Qualitätssicherung und regelmäßige Weiterbildungen des Beratungspersonals sichern die Einhaltung und eine Weiterentwicklung der Beratungsqualität.

Bei der Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin gibt es eine Ansprechperson für Vielfalt. Diversity ist außerdem ein Beurteilungskriterium bei dienstlichen Beurteilungen und spielt entsprechend eine Rolle bei Beförderungen.

Das LAGetSi als Aufsichtsbehörde über den Arbeitsschutz in Betrieben und auf Baustellen und als Genehmigungs- und Überwachungsbehörde für die technische Sicherheit im Land Berlin fühlt sich der Vielfalt und Diversität ebenfalls aufs Engste verpflichtet. Die Aufsichtsdienstkräfte des LAGetSi setzen sich aus allen Teilen der Stadtgesellschaft zusammen, denn das LAGetSi ist so bunt wie Berlin. Schon während der Ausbildungsphase, in ihrer Qualifizierung zu Fachbeamt*innen der technischen Laufbahn Arbeitsschutz, werden den Aufsichtsdienstkräften des LAGetSi umfassende Kompetenzen in der Begegnung mit Arbeitgebern, Beschäftigten, Wirtschaftsakteuren und Rechtspflichtigen vermittelt, da sich auch die Adressaten des ordnungsbehördlichen Handelns des LAGetSi aus allen Herkunftsgesellschaften, Betätigungsformen und Darstellungsvarianten der Berliner Stadtgesellschaft zusammensetzen. Aufsichtshandeln wird regelmäßig nachgelagert im Team - und situativ in der gesamten Organisation – reflektiert und evaluiert, um durch stetig verbesserte Kommunikationsqualität noch stärkere Wirksamkeit der Rechtsdurchsetzung und zugleich gesteigerte Akzeptanz bei den Rechtsunterworfenen zu erzielen. Respekt, Wertschätzung und eigenes Leben der Diversity-uniqueness Berlins sind nach der Philosophie des LAGetSi nicht nur zentrale Voraussetzungen für eine gute, wirksame und nachhaltige Aufsichtsarbeit, sie sind auch die Leitgedanken für die Zusammenarbeit innerhalb der Amtsorganisation und das Selbstverständnis für den Kontakt mit den Bürger*innen unserer Stadt.

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz antwortet wie folgt:

Im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz wird Diversity gemäß § 11 Abs. 1 LADG als durchgängiges Leitprinzip bei der Planung und Umsetzung öffentlicher Dienstleistungen berücksichtigt. Dies wird unter anderem durch Fortbildungsangebote, diversitätssensible Kommunikation sowie die Einbindung diskriminierungskritischer Perspektiven in Arbeitsprozesse umgesetzt. „Diversity-Kompetenz“ und „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ sind als Sozialkompetenzen nach den Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung Justiz und Justizvollzug zudem beurteilungsrelevant. Im Übrigen wird Diversity im Rahmen des Vorhabens „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ bei der Personalakquise gefördert und betrieben.

Für den Kernbereich der gerichtlichen Tätigkeit ist ein diskriminierungsfreier Ansatz bereits grundgesetzlich geboten und entspricht der gelebten Praxis.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie antwortet wie folgt:

Ministerialbereich

Die dezentralen Maßnahmen, welche dem Bericht bzw. den Antworten zu 1. entnehmen sind, machen deutlich, dass die SenBJF das Thema Diversity ernst nimmt und dieses als Leitprinzip wahrnimmt.

Schulbereich

Im Schulbereich ist das tägliche Umsetzen von Diversity als gängiges Leitprinzip selbstverständlich.

Die Senatsverwaltung für Finanzen antwortet wie folgt:

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH

Verankerung in Verhaltenskodex und Leitlinien des Unternehmens (z. B. Antidiskriminierungs-Richtlinie), Benennung Antidiskriminierungs-, Schwerbehindertenbeauftragte, Etablierung eines Compliance Offices und Compliance Management Systems mit entsprechender Kommunikation, Unterhaltung eines Hinweisgeberkanals, Ermittlung und Ahndung eventueller Verstöße.

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

Neben der Auditierung „berufundfamilien + vielfalt“, der Grundsatzerklärung zum Thema Menschenrechte und dem Verhaltenskodex sind alle Führungskräfte per Stellenbeschreibung dazu verpflichtet für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu sorgen und Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu fördern. Im Verhaltenskodex für unsere Auftragnehmenden wird explizit auf ein Diskriminierungsverbot z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung verwiesen.

Berliner Finanzämter

Die Steuerverwaltung setzt eine sowohl bürgernahe als auch gendergerechte Sprache in behördlichen Texten ein. Das von den Steuerverwaltungen der Länder und des Bundes erstellte Basisregelwerk „Bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache der Steuerverwaltung“ und die darin enthaltenen Handlungsempfehlungen unterstützen die Beschäftigten darin, Schreiben an Bürgerinnen und Bürger entsprechend zu formulieren.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt antwortet wie folgt: Die SenKultGZ versteht Diversity – im Sinne einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt – als zentrales Leitprinzip ihrer Förderpraxis - u.a. im Bereich der künstlerischen Entwicklung bzw. Fortbildung von professionell arbeitenden Berliner Künstlerinnen und Künstlern (Stipendien), der Förderung von qualitativ herausragenden Vorhaben (Projekten) sowie der Vergabe von Preisen und Bereitstellung von räumlicher Infrastruktur. Die Aufgabe der SenKultGZ ist es dabei, chancengleiche Zugänge und kulturelle Teilhabe unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, Sprache, sexueller Identität oder sozialem Status zu gewährleisten.

Bei der Vergabe von Stipendien, Projektförderungen und Preisen gelten Antidiskriminierung, Inklusion und Barrierefreiheit als zentrale Fördergrundsätze. Zur Umsetzung dieser Prinzipien beruft die Verwaltung diversitätskompetente Jurys und Beiräte, die die Begutachtung der Anträge vornehmen und Empfehlungen für Förderungsentscheidungen treffen. Bei der Besetzung von Jurys und Beiräten achtet die SenKultGZ auf fachliche Eignung, Diversitätskompetenz und Unabhängigkeit. Ziel ist eine ausgewogene Zusammensetzung im Hinblick auf berufliche Hintergründe, künstlerische Perspektiven und die Merkmale nach dem LADG, um eine diskriminierungskritische und vielfältige Förderpraxis sicherzustellen. Im Rahmen der Juryarbeit sollen die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt, der Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit sowie die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und rassistischer und/oder antisemitischen Zuschreibung gewährleistet werden. In Zusammenarbeit mit Diversity Arts Culture wurde hierfür die Fortbildung „Diskriminierungskritische Juryarbeit“ entwickelt und etabliert – 2025 mit dem Fokus auf ableismuskritische Förderpraxis.

Gemäß den Vorgaben des Berliner Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie unter Berücksichtigung des LADG verpflichtet sich die Kulturverwaltung, durch ihre Förderpraxis die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu sichern. Ziel ist es deswegen, dass geförderte Projekte zunehmend barrierefrei sind und Menschen mit Behinderungen als Urheberinnen und Urheber, Mitwirkende und Publikum eine vollständige Teilhabe ermöglichen. Um dies zu gewährleisten, implementiert die Kulturverwaltung geeignete Maßnahmen, sodass die Menschen mit Behinderungen bei Antragstellung, Beurteilung und Umsetzung der Projekte bedürfnisorientiert in den Blick genommen und gleichwertig zu anderen behandelt werden. Entsprechende Maßnahmen sollen daher durch Antragstellende als Bestandteil der Projektplanung und –finanzierung ausgewiesen werden.

Die Senatskanzlei antwortet wie folgt:

Die Diversitykompetenz ist Teil in den Anforderungsprofilen der Beschäftigten der Skzl sowohl als fachliche, als auch außerfachliche Kompetenz und betont somit den Wert einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt antwortet wie folgt: Das Berliner LADG dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin sowie der Herstellung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity).

Die SenMVKU ist bestrebt eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sowohl nach innen als auch nach außen zu fördern.

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt ist im Leitbild der Grün Berlin GmbH verankert und veröffentlicht.“

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen antwortet wie folgt:
Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe antwortet wie folgt:

SenWiEnBe

Das Berliner Leitbild „Weltoffenes Berlin – Chancengerechte Verwaltung“ aus dem Berliner Diversity Landesprogramm findet Berücksichtigung, wird regelmäßig allen Beschäftigten sowie allen neuen Beschäftigten am 1. Arbeitstag kommuniziert. Darüber hinaus hat die SenWiEnBe 2021 ergänzend die Charta der Vielfalt (Selbstverpflichtung) unterzeichnet. Mit unterschiedlichen Informationsmedien, Schulungsformaten und weiteren Aktionen wird das Thema „Vielfalt und Antidiskriminierung“ kontinuierlich platziert. Zudem ist ein hausinternes Führungskräfte Leitbild erarbeitet worden, in welchem Diversity Berücksichtigung findet. Führungskräfte sind dazu angehalten die Förderung einer Wertschätzung von Vielfalt sowohl in ihren Teams, als auch bei ihren Fachaufgaben zu berücksichtigen.

LME

Werte sind implizit im (Führungs-) Leitbild verankert.

BSR AöR

Die BSR steht für gelebte Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion – intern wie extern mit dem Fokus auf unsere Kund:innen- und Entsorgungsdienstleistungen. Anbei ausgewählte Maßnahmen:

Insbesondere bekennen wir uns mit unseren Kampagnen klar zu diesen Werten, z.B. mit Sprüchen auf unseren Fahrzeugen und Papierkörben, wie beispielsweise „Orange liebt bunt“ (Papierkorb), „Kein Regenbogen ohne Orange“ (Müllauto), „Ich fahr auf Vielfalt ab“ (Müllauto), „Vorurteile sind Müll“ (Papierkorb), „Diskriminierungsfresser“ (Papierkorb) oder „Alle Menschen sind wertvoll“ (Papierkorb). Über Social Media posten wir z.B. anlässlich des CSD, dem Tag gegen Gewalt und nehmen Stellung zu Grundwerten unserer Demokratie.

Auch zählen Produktentwicklungen zu unseren Maßnahmen, um Abfallbehälter barriereärmer zu gestalten, wie z.B. Unterflurbehälter oder der Arc32 (<https://www.bsr.de/arc32-23484.php>).

Unsere Webseite informiert über unser soziales Engagement ebenso wie zu unserer Haltung zu Vielfalt und Chancengleichheit. In Leichter Sprache und in neun Fremdsprachen wird über die BSR und die Themen Abfallvermeidung/-trennung informiert. In unsere Nutzungsbedingungen wenden wir die neutrale Sprache an oder gendern.

In unseren Stellenausschreibungen sprechen wir in Bild und Sprache Zielgruppen an, deren Anteil wir nach gesetzlichen Verpflichtungen oder betrieblichen Zielgrößen erhöhen wollen. Außerdem finden Kampagnen statt, wie z.B. unsere Ausbildungskampagne, Insights für Ingenieur:innen oder Schnuppertage in der Reinigung und Müllabfuhr, um bspw. mehr Frauen für technische Ausbildungsberufe oder als Straßen- und Grünflächenreinigerin, Müllwerkerin oder Ingenieur:innen zu gewinnen.

BWB mit BSW AöR

Die Berliner Wasserbetriebe berücksichtigen Diversity im Sinne des § 11 Absatz 1 LADG als verbindliches Leitprinzip sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene. In der Personalstrategie und im Leitbild des Unternehmens ist die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt explizit verankert. Es gibt zwei benannte Diversitybeauftragte sowie interne Austauschformate, die sich kontinuierlich mit Fragen der Antidiskriminierung, Inklusion und Teilhabe befassen. Der Bewerbungsprozess wird diskriminierungssensibel gestaltet und verpflichtende Schulungen für Führungskräfte.

Auch im Kontakt mit Kund:innen wird Diversity aktiv berücksichtigt. Die Kommunikation wird generell zunehmend barrierearm und diversitätssensibel ausgestaltet. Mitarbeitende erhalten regelmäßig Schulungen zu interkultureller Kompetenz und diskriminierungskritischem Verhalten. Darüber hinaus bestehen interne Beschwerdestrukturen, die so weiterentwickelt werden, dass Diskriminierungsvorfälle sensibel, transparent und rechtssicher bearbeitet werden können. Die Überarbeitung der Struktur und der Prozesse der Beschwerdestelle erfolgt derzeit mit dem Ziel, die Anforderungen des LADG sowie die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft und Kundschaft besser zu erfüllen.

Diversity wird darüber hinaus als Bestandteil der Unternehmenskultur verstanden und über interne Kommunikation, Veranstaltungen und Aktionen sichtbar gemacht, etwa im Rahmen des Diversity-Tages oder durch Kooperationen mit anderen landeseigenen Unternehmen und Netzwerken.

BEW

Die BEW hat hierzu einen Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden und in einem Verhaltenskodex für die Lieferanten und Partner. Darin ist die Förderung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion geregelt und der Grundsatz, dass keine Form der Diskriminierung bei Einstellungs-, Beförderungs-, Entwicklungs-, Vergütungs- und Kündigungsverfahren zulässig ist.

BVG

Bereits 2009 hat die BVG die Charta der Vielfalt als Selbstverpflichtung für ein vorurteils- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld unterschrieben. Diese ist die Grundlage unseres Diversity Managements in der BVG und wird seitdem durch zahlreiche Maßnahmen

innerhalb des Unternehmens implementiert und gelebt. Diese Maßnahmen werden im BVG-Diversity-Projekt gebündelt. Dabei wird der Fokus auf Antidiskriminierung innerhalb der BVG gelegt und verschiedene Informations- und Unterstützungssysteme sowohl für Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte etabliert.

IBB

Neben Nachhaltigkeit und Digitalisierung ist Diversity ein weiteres strategisches Fokusthema der IBB. Eine Grundlage hierfür ist u. a. die konzernweit gültige Richtlinie zur Antidiskriminierung, die eine diskriminierungsarme und wertschätzende Arbeitskultur sowie chancengerechte Zugänge zu öffentlichen Dienstleistungen sicherstellen soll. Ziel ist es, Vielfalt in der Organisation sichtbar zu machen, aktiv zu fördern und Diskriminierung präventiv entgegenzuwirken. Die Richtlinie ist öffentlich zugänglich unter: <https://www.ibbgruppe.de/media/dokumente/nachhaltigkeit/richtlinie-zur-antidiskriminierung-in-der-ibb-gruppe.pdf>

Messe Berlin GmbH

Die Messe Berlin GmbH bietet keine öffentlichen Dienstleistungen an.

BEHALA

Fehlanzeige

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege antwortet wie folgt:

SenWGP Abt. Hochschulen:

Die meisten staatlichen und staatlich anerkannten konfessionellen Berliner Hochschulen haben Diversity als gängiges Leitprinzip im jeweiligen Konzept für Antidiskriminierung und Diversität verankert, welches bisher an acht Hochschulen vorliegt. Die Humboldt-Universität zu Berlin (HUB), Alice-Salomon-Hochschule Berlin (ASH) und Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) befinden sich aktuell im Entwicklungsprozess eines entsprechenden Konzepts. An der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (HfM), der Berliner Hochschule für Technik (BHT) und der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) finden sich entsprechende Abschnitte zu Antidiskriminierung und Diversität u.a. in den Gleichstellungskonzepten und weiteren Richtlinien der Hochschulen (siehe auch Schriftliche Anfrage Nr. 19/22251). Auch Hochschulen, die bisher über kein entsprechendes Konzept verfügen, bilden Diversity jedoch teilweise als Leitbild ab (z.B. die BHT).

Die Senatsverwaltung für Senatsverwaltung für Inneres und Sport antwortet wie folgt:

SenInnSport (Stamm)

Das Berliner Leitbild Weltoffenes Berlin – Chancengerechte Verwaltung, das Vielfalt und Wertschätzung ausdrücklich benennt, ist in der SenInnSport sichtbar veröffentlicht und wird

bei verschiedenen Anlässen, insbesondere bei internen Veranstaltungen regelmäßig thematisiert.

Die SenInnSport ist im Jahr 2024 der Charta der Vielfalt beigetreten.

Bei Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte ist Diversity ein fester Bestandteil. Neue Kolleginnen und Kollegen werden frühzeitig für die Bedeutung von Vielfalt und Antidiskriminierung im Verwaltungshandeln sensibilisiert.

Die SenInnSport führt jährlich Diversity-Schulungen durch, unter anderem in Zusammenarbeit mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) und hält an Aktionstagen Impulsvorträge mit externen Fachorganisationen. Ziel ist eine diskriminierungssensible Verwaltungskultur.

In der Kommunikation wird verstärkt auf geschlechtergerechte, inklusive Sprache geachtet. Auch in der visuellen Darstellung (z. B. auf Broschüren oder digitalen Plattformen) wird Vielfalt abgebildet.

Diversity-Aspekte fließen in Prozesse der Personalgewinnung und Organisationsentwicklung ein, z. B. bei Stellenausschreibungen.

Die SenInnSport versteht Vielfalt als Querschnittsthema, das strategisch und praxisnah im Verwaltungshandeln berücksichtigt wird. Ziel ist es, eine offene, diskriminierungskritische Verwaltungskultur zu stärken, die sowohl intern als auch extern wirkt.

Polizei Berlin

Die Polizei Berlin ist bereits 2012 der Charta der Vielfalt beigetreten und verfügt seit 2016 über ein Diversity Büro. Das Diversity Management in der Polizei Berlin verfolgt das Ziel, die Personalprozesse und die Personalpolitik so auszurichten, dass einerseits die Mitarbeitenden die demografische Vielfalt des Behördenumfelds widerspiegeln und andererseits alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Behörde einzubringen. Das Erreichen dieses Ziels setzt Diversitätskompetenz voraus. Sie ist in erster Linie Ausdruck der inneren Haltung und drückt sich auch in diskriminierungssensibler Sprache und diskriminierungsfreiem Verhalten aus.

Berliner Feuerwehr

In der Berliner Feuerwehr wird „Diversity“ als strategisches Ziel formuliert (Strategie 2030), durch eine Stelle gestärkt (Stab KW), in die Lehrpläne übernommen (BFRA), in das Impulsnetzwerk Führung integriert (BFRA), in eigenen punktuellen Sensibilisierungsschulungen thematisiert (Diversity Week: Stab KW), durch Beratung der Führungskräfte im Einsatzdienst gestärkt (Stab KW) und durch die Sensibilisierung von marginalisierten Gruppen, beispielsweise-se durch ein Regenbogennetzwerk, gefördert (Stab KW).

LABO

Die Förderung von Vielfalt gemäß § 11 Abs. 1 LADG fließt zunehmend systematisch und bewusst in die Ausgestaltung von Dienstleistungen im LABO ein:

In der täglichen Dienstleistungserbringung der Fachabteilungen besteht ein hohes Maß an Kundenkontakt. Schulungen zur kundenorientierten Kommunikation und interkulturellen

Kompetenz wurden bereits durchgeführt und sollen fortgesetzt und ausgebaut werden. Die Beschäftigten sind dafür sensibilisiert, auf unterschiedliche kulturelle und sprachliche Hintergründe einzugehen und dabei einfühlsam sowie sachlich korrekt zu handeln.

Darüber hinaus findet durch die Bearbeitung von Beschwerden, die über die LADG-Ombudsstelle eingehen, eine Auseinandersetzung mit Diversity-gerechtem Verwaltungshandeln statt. Der regelmäßige behördeninterne Austausch mit der LADG-Beschwerdestelle trägt zusätzlich zur Stärkung des Diversity-Prinzips bei.

LEA

Das LEA als Migrationsbehörde befasst sich seit vielen Jahren mit Fragen der Diversity, insbesondere der interkulturellen Öffnung, und verfügt über ein Diversity-Konzept.

Berliner Bäderbetriebe

Die BBB legen als Unternehmen Wert auf ein vielfältiges Miteinander, sowohl intern als auch in der Außendarstellung, insbesondere über den Internetauftritt <https://www.berlinerbaeder.de/unternehmen/diversity/>.

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf steht allen Menschen offen gegenüber, unabhängig vom Alter, der Hautfarbe, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit und den physischen Fähigkeiten.

Die Berücksichtigung von Diversity als gängiges Leitprinzip, insb. für den Fokus „Öffentliche Dienstleistungen“, ist ein Ziel, auf dessen Umsetzung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen langfristig hingearbeitet wird. Konzeptionelle Leitgedanken befinden sich in Erarbeitung.

Diversity und ein intersektionaler Ansatz ist das Leitbild im Bezirksamt und wird bei allen Arbeitsschritten berücksichtigt. Diversity im Sinne des § 11 Abs. 1 LADG wird als zentrales Leitprinzip verstanden und in allen Geschäftsprozessen berücksichtigt. Bei der Bearbeitung von Bürger*innenhinweisen und Beschwerden wird großer Wert auf einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang gelegt. Unterschiedliche Perspektiven und Bedürfnisse (insbesondere von Menschen mit Migrationsgeschichte, mit Behinderungen, unterschiedlichen Altersgruppen oder geschlechtlicher Identität) werden bei der Planung und Umsetzung unserer Dienstleistungen berücksichtigt.

Im Kontakt nach außen, also gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und weiteren Akteuren, wird ebenfalls auf eine wertschätzende, inklusive und zugängliche Kommunikation geachtet.

Beispielsweise wird bei der Gestaltung des öffentlichen Raums, z. B. bei der Einrichtung barrierefreier Wege, der Instandhaltung von Spielplätzen oder Bepflanzungen, sofern möglich darauf geachtet, dass verschiedene Nutzer*innengruppen gleichberechtigt Zugang haben und sich angesprochen fühlen. In der Kommunikation mit der Öffentlichkeit sowie in

Beteiligungsverfahren wird sich bemüht, niedrighschwellige und inklusive Formate zu wählen, um möglichst viele Menschen zu erreichen.

Auch intern ist das Thema Vielfalt präsent. Mitarbeitende werden regelmäßig für den diskriminierungssensiblen Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern sensibilisiert.

Das Bezirksamt Mitte von Berlin antwortet wie folgt:

Als Diversity-Gesamtstrategie des Landes Berlin hat der Berliner Senat das Berliner Diversity-Landesprogramm am 08.09.2020 beschlossen, um die Förderung eines kompetenten Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt umzusetzen.

Im Rahmen der Gesamtstädtischen Steuerung hat das BA Mitte die politische Erklärung des Berliner Senats unterzeichnet und in seiner Sitzung am 22.03.2022 mit BA-Vorlage Nr. 71 beschlossen.

Mit den Zielsetzungen der Öffnung der Verwaltung für Diversität/gegen Diskriminierung, aktives Bewerben vielfältigen Personals und aktiver Förderung von Diversity-Kompetenzen von Mitarbeitenden um strukturelle Barrieren und Diskriminierungen abzubauen beschreibt das BA Mitte die im DLP vorgezeichneten Strategie. Nur ein aktives, gemeinsames Vorgehen gegen Diskriminierung und ein Ausbau von Diversity-Kompetenzen gemäß der Vorgaben des LADG und des DLP, führt zur Förderung und Wertschätzung der Vielfalt Berlins in der Verwaltung.

Das BA Mitte wurde außerdem mit der Drucksache 0750/VI von der BVV Mitte ersucht, eine Strategie zur Förderung einer Kultur von Vielfalt und Antidiskriminierung laut Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) zu entwickeln und umzusetzen. Diese sollte insbesondere die im Gesetz entsprechenden verankerten Paragraphen berücksichtigen (§ 1; Abschnitt 4, § 11 und § 12) und im Geiste des Gesetzes formuliert und umgesetzt werden. In diesem Sinne sind das Leitbild zum und das Diversity-Landesprogramm auf Bezirksebene nach wie vor weiterhin zu berücksichtigen.

Mit Beschlussfassung des Bezirksamtes in seiner Sitzung am 17.10.2023 wurde dem voll inhaltlich entsprochen und spätestens seit diesem Zeitpunkt strategisch angegangen und seither als gängiges Leitprinzip umgesetzt.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin antwortet wie folgt:

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick hat u.a. bereits 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Des Weiteren gibt es verschiedene Aktivitäten und AGs über das Jahr verteilt um Vielfalt zu leben und im täglichen Handeln zu verankern.

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin antwortet wie folgt:

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin versteht Vielfalt als gesellschaftliche Bereicherung und verfolgt die Förderung einer diskriminierungssensiblen Verwaltung aktiv im Sinne von § 11 Abs 1 LADG. Diversity wird dabei als durchgängiges Leitprinzip in der Gestaltung und Erbringung öffentlicher Dienstleistungen berücksichtigt. Sowohl die bezirkliche Antidiskriminierungsbeauftragte, das Büro für Partizipation und Integration als auch die Beauftragte für Menschen mit Behinderung tragen mit ihren Angeboten dazu bei, dass Vielfalt im Bezirk auf vielen Ebenen des Verwaltungshandelns gelebt und gefördert wird. Jeder Kunde und jede Kundin werden gleich wertschätzend behandelt. Kundenfreundlichkeit ist neben Rechtskonformität das oberste Prinzip des Amtes für Bürgerdienste. Zur Kundenfreundlichkeit zählt aus, dass die Kundinnen und Kunden alle gleichbehandelt werden, egal welchen Alters, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und Geschlechtsidentität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Identität sowie soziale Herkunft sie aufweisen.

Das Bezirksamt Spandau von Berlin antwortet wie folgt:

Das Bezirksamt Spandau verfügt über eine Diversity-Ansprechperson, deren Aufgaben folgende sind:

- Konzeption von Strategien zur Umsetzung der antidiskriminierungs-, diversity- und migrationspolitischen Ziele des Senats sowie der Ziele in Bezug auf Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Gleichstellung sowie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt,
- Mitarbeit in landesweiten Gremien und Arbeitsgruppen mit Bezug zum Themenfeld Diversity,
- Koordinierung und Umsetzung von Maßnahmen zur gezielten Förderung des beruflichen Fortkommens von benachteiligten Gruppen,
- Ansprechstelle zum Thema Diversity und Migrationsgesellschaftliche Öffnung (Koordination)

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin antwortet wie folgt:

Fehlanzeige.

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin antwortet wie folgt:

Fehlanzeige.

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin antwortet wie folgt:

Sofern ein Anspruch auf öffentliche Dienstleistungen besteht oder geltend gemacht wird, erfolgt eine Bearbeitung, die sich an geltendes Recht hält und somit diskriminierungsfrei ist. Darüber hinaus nimmt das Zentrum für sexuelle Gesundheit regelmäßig an öffentlichen

Veranstaltungen teil, um ihre Dienstleistungsangebote aktiv einer breiten Öffentlichkeit bekanntzumachen und niedrigschwellige Erstberatungsmöglichkeiten auch außerhalb der Behörde zugänglich zu machen.

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin antwortet wie folgt:
Die Kompetenz ist Bestandteil der Anforderungsprofile.

Das Bezirksamt Pankow von Berlin antwortet wie folgt:
Kompetenzen im Bereich Diversity sind standardmäßig in den Anforderungsprofilen von Stellenausschreibungen festgelegt, entsprechende Kompetenzen sind Voraussetzung für eine Einstellung und fließen auch in die Beurteilung mit ein. Die Weiterentwicklung der Kompetenzen wird im Rahmen von Schulungen gefördert. Diese werden unter anderem von der Antidiskriminierungsbeauftragten des Bezirksamts Pankow als Inhouse-Schulungen organisiert. Dabei werden insbesondere Themen abgedeckt, die das Programm der Verwaltungsakademie ergänzen, zum Beispiel Sensibilisierungstrainings in Bezug auf Menschen mit geringer Literalität.

Seit Juni 2024 ist die Queerbeauftragte des Bezirks Pankow im Amt. In enger Zusammenarbeit mit dem Jugendamt schult sie beispielsweise fortlaufend Mitarbeitende von Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen des Bezirks zu den Diversitätsdimensionen Geschlecht und geschlechtliche Identität sowie sexuelle Orientierung.

Die Stadtbibliothek Pankow hat 2021–2023 in einem partizipativen Prozess mit allen Mitarbeitenden und ca. 200 Einwohner:innen ein diversitätsorientiertes Leitbild geschrieben: <https://www.berlin.de/stadtbibliothek-pankow/wir-ueber-uns/leitbild/>.

Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin antwortet wie folgt:
Diversity wird als gängiges Leitprinzip dahingehend berücksichtigt, dass sämtliche Anforderungsprofile, die als Grundlage für Stellenbesetzungen dienen, Anforderungen an die Diversity-Kompetenz und an die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz beinhalten. Darüber hinaus erfolgen für die Mitarbeitende regelmäßige Schulungsangebote und für Führungskräfte verpflichtende Schulungen, so dass die Mitarbeitenden in die Lage versetzt werden, das entsprechende Leitprinzip zu berücksichtigen.

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin antwortet wie folgt:
Hier wird der Fokus auf die Schulung von Führungskräften gelegt, damit diese als Multiplikator_innen für Ihre Mitarbeitenden agieren können.

Selbstverständlich gibt es auch Schulungen (auf freiwilliger Basis) für Mitarbeitende.

Berlin, den 20. Juni 2025

In Vertretung

Max L a n d e r o

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