

**19. Wahlperiode**

## **Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Tuba Bozkurt und André Schulze (GRÜNE)**

vom 2. Dezember 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 8. Dezember 2025)

zum Thema:

**Umgang mit Diskriminierung bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG)**

und **Antwort** vom 19. Dezember 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 22. Dez. 2025)

Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Energie und Betriebe

Frau Abgeordnete Tuba Bozkurt (Bündnis 90/Die Grünen) und  
Herrn Abgeordneten André Schulze (Bündnis 90/Die Grünen)  
über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/24571

vom 2. Dezember 2025

über Umgang mit Diskriminierung bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG)

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

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Berliner Verkehrsbetriebe Anstalt öffentlichen Rechts (BVG) um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird nachfolgend wiedergegeben.

1. Wie viele Fälle von Diskriminierung von Mitarbeiter\*innen der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) durch Kund:innen bzw. Personen von außen - insbesondere aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen - seit dem 21.06.2020 bis 2025 der BVG gemeldet oder sind der BVG bekannt geworden? Wie verteilen sich diese Fälle nach Art der Diskriminierung und nach Jahr?

Zu 1.: Die BVG teilt mit, dass eine systematische Erfassung von Diskriminierungserfahrungen der Mitarbeitenden durch externe Personen in der Vergangenheit nicht erfolgte, sodass hierfür keine gebündelten belastbaren Fallzahlen vorliegen. Mit der Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements wird künftig auch auf diese Fallkonstellationen ein verstärkter Fokus gelegt und die Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert, Diskriminierungsvorkommnisse ebenso wie strafrechtliche Delikte konsequent zu melden.

2. Wie viele Fälle von Diskriminierung von Kund:innen bzw. Personen von außen - insbesondere aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen - durch Mitarbeiter\*innen der BVG wurden seit dem 21.06.2020 bis 2025 der BVG gemeldet oder sind der BVG bekannt geworden? Wie verteilen sich diese Fälle nach Art der Diskriminierung und nach Jahr?

Zu 2.: Die BVG teilt mit, dass seit dem Jahr 2022 umfangreiche Anpassungen hinsichtlich des Kundenbeschwerdemanagements vorgenommen wurden. So ist es beispielsweise durch die Optimierung des BVG-Beschwerdechatbots inzwischen einfacher, eine Beschwerde zu melden, was in der Folge zu höheren Beschwerdezahlen insgesamt geführt hat.

Die Zahlen zeigen zudem, wie sich weltweite und gesamtgesellschaftliche Konfliktsituationen unmittelbar auch im Wirkungskreis der BVG niederschlagen.

Kundenbeschwerden nach Diskriminierungsgrund werden entsprechend auch erst seit 2022 systematisch erfasst. In den allermeisten Fällen haben sich die Diskriminierungsmeldungen bei der BVG nicht erhärtet, so dass die Anzahl von Meldungen nicht gleichzusetzen ist mit tatsächlichen Vorfällen. Ein Teil der Meldungen konnte nicht abschließend geklärt werden. Es kann zudem nicht ausgeschlossen werden, dass Einzelfälle in mehreren Eingangskanälen bearbeitet und damit doppelt gezählt wurden. Ferner ist nicht differenziert worden zwischen BVG-Beschäftigten und Dienstleistenden im Auftrag der BVG.

Anzahl an Vorgängen, die als Diskriminierungsbeschwerden von Kundinnen und Kunden eingereicht worden sind:

2021	01.07.2021 – 31.12.2021 In diesem Zeitraum gingen 20 Beschwerden zum LADG ein. In einem Fall wurde dabei eine Diskriminierung festgestellt.
2022 (Einführung des neuen Kundenbeschwerdemanagements/Chatbot)	Es gingen 375 Beschwerden zum LADG ein. Eine Diskriminierung konnte dabei in keinem Fall festgestellt werden. Die Prüfung der eingegangenen Beschwerden hat ergeben, dass die Sachverhalte keine hinreichenden Indizien für benachteiligendes Verhalten gemäß der Merkmale des LADG aufgewiesen haben.
2023	Es gingen 640 Beschwerden zum LADG ein. Eine Diskriminierung konnte dabei in keinem Fall festgestellt werden. Die Prüfung der eingegangenen Beschwerden hat ergeben, dass die Sachverhalte keine hinreichenden Indizien für benachteiligendes Verhalten gemäß der Merkmale des LADG aufgewiesen haben.
2024	Es gingen 675 Beschwerden zum LADG ein. 136 Fälle konnten nicht abschließend aufgeklärt werden. Die abschließenden Bewertungen der übrigen Vorgänge hat ergeben, dass die Sachverhalte keine hinreichenden Indizien für

	benachteiligendes Verhalten gemäß der Merkmale des LADG aufgewiesen haben.
2025	Es liegen noch keine abschließenden Zahlen und Bewertungen für das Jahr 2025 vor.

3. Wie viele Fälle von Diskriminierung, Beschwerden bzw. Diskriminierungsvorwürfe von Mitarbeiter\*innen und Auszubildenden der BVG - insbesondere aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen – durch Mitarbeiter\*innen der BVG wurden seit dem 21.06.2020 bis 2025 gemeldet? Wie verteilen sich diese Fälle nach Art der Diskriminierung und nach Jahr?

Zu 3.: Die BVG übermittelt hierzu die folgende Aufstellung:

	Fälle	Herkunft	Geschlecht	Religion	sexuelle Orientierung	Behinderung	andere persönliche Merkmale
21.06. – 31.12.2020	nicht erfasst						
2021	5	-	1	-	1	1	2
2022	8	1	4	-	4	-	4
2023	12	4	2	-	1	3	3
2024	11	5	1	-	1	1	6
2025		Es liegen noch keine abschließenden Zahlen vor, da sich die Statistik noch in der Bearbeitung befindet.					

Hinweis der BVG zu den Zahlen: Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Fälle in mehreren Eingangskanälen bearbeitet und damit doppelt gezählt wurden. Ferner ist nicht differenziert worden zwischen BVG-Beschäftigten und Dienstleistenden im Auftrag der BVG.

4. Wie wird bei der BVG mit gemeldeten Fällen von Diskriminierung – insbesondere aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen – umgegangen?

- a) bei gemeldeten Fällen von Diskriminierung von Mitarbeiter\*innen der BVG durch Personen von außen
- b) bei gemeldeten Fällen von Diskriminierung von Personen von außen durch Mitarbeiter\*innen der BVG
- c) bei Diskriminierungsvorwürfen und gemeldeten Fällen von Diskriminierung intern von Mitarbeiter\*innen und Auszubildenden der BVG durch Mitarbeiter\*innen der BVG

5. Über welche internen Strukturen zur Prävention und Bearbeitung von Diskriminierung verfügt die BVG?

Zu 4. und 5.: Die BVG teilt mit, dass die Fragen 4. a., 4. b., 4. c. und 5. gemeinsam beantwortet werden. Der öffentliche Personennahverkehr, den die BVG betreibt, ist eine Aufgabe der Daseinsvorsorge. Die Verkehrsleistungen sind grundsätzlich gegenüber allen Menschen ohne Ansehen der Person diskriminierungsfrei zu erbringen. Maßnahmen, die einen diskriminierungsfreien ÖPNV für die Nutzerinnen und Nutzer und auch einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz für das die Leistung sicherstellende Personal

unterstreichen, sind dem Betriebszweck dienlich und zudem im Einklang mit freiheitlich-demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes und der Verfassung von Berlin. Die BVG toleriert keine Formen von Rassismus, Diskriminierung und anderen Formen menschenverachtenden Verhaltens. Die BVG orientiert sich konsequent am Corporate Governance Kodex des Landes Berlin in Bezug auf eine diskriminierungsfreie Alltagskultur im Unternehmen und setzt dabei besonders auf die kontinuierliche Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden, insbesondere derjenigen, die täglich direkten Kundenkontakt haben.

Jegliche Beschwerden über Diskriminierung werden bei der BVG stets im Einzelfall geprüft.

Alle Hinweise von Dritten zu Diskriminierungen durch Mitarbeitende der BVG werden von einem speziell ausgebildeten Anti-Diskriminierungsteam im Dialog gesammelt, analysiert und ausgewertet. Dieses arbeitet eng mit den relevanten Fachbereichen zusammen, um mögliche Vorfälle bestmöglich zu klären und zu bearbeiten. Wo es nötig ist, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen. Folgende Schritte gehören zum Standardprozess der Bearbeitung externer Beschwerden über Diskriminierung:

1. Übermittlung der Beschwerde zum Personalverhalten an den Fachbereich mit Bitte um Stellungnahme,
2. Sachverhaltsermittlung durch den Fachbereich,
3. Anhörung der betroffenen Mitarbeitenden und ggfls. Ableitung von Maßnahmen,
4. Übersendung einer Stellungnahme des Fachbereichs an das Antidiskriminierungsteam,
5. Beantwortung der Beschwerde durch das Antidiskriminierungsteam.

Auch das Compliance-Office sowie die Ombudsperson, deren Kontaktdaten auf der Unternehmenshomepage unter <https://www.bvg.de/de/unternehmen/ueber-uns/compliance> zu finden sind, nehmen Diskriminierungsanliegen entgegen. Auf der Homepage informiert die BVG außerdem ausführlich über die Möglichkeiten zur Meldung und den Umgang mit Diskriminierungsfällen: <https://nachgefragt.bvg.de/diskriminierung/>.

Für von Mitarbeitenden gemeldete Diskriminierungsvorwürfe stehen verschiedene Beschwerdewege zur Verfügung (AGG-Beschwerdestelle, Compliance-Office, Ombudsperson, betriebliche Sozialberatung, Arbeitnehmervertretungen, Führungskräfte). Damit ist sichergestellt, dass es für Betroffene ein möglichst niedrigschwelliges Angebot gibt.

Die genannten Beschwerde- und Unterstützungsstellen prüfen Diskriminierungsvorwürfe in Eigenverantwortung. Eine zentrale Stelle, die alle Vorwürfe in letzter Instanz prüft, gibt es innerhalb der BVG nicht. In Zweifelsfragen vernetzen sich die Schnittstellen untereinander. Im Rahmen der Gesundheitsdienstleistungen, die allen Mitarbeitenden der BVG zur Verfügung stehen, werden in der betrieblichen Sozialberatung präventiv und interventiv interne Fälle von Diskriminierung beraten. Betroffene Beschäftigte haben jederzeit die Möglichkeit, eine Beratung nach konkreten Diskriminierungsvorfällen wahrzunehmen und

sich dort Unterstützung zu holen. Das Beratungsangebot ist in der BVG bekannt und wird genutzt.

6. Wann hat die BVG ein „Anti-Diskriminierungsteam“ eingerichtet? Aus wie vielen Personen besteht das Anti-Diskriminierungsteam der BVG, und wie ist das Team zusammengesetzt (z. B. Qualifikationen, Zuständigkeitsbereiche) und wie viel Arbeitszeit steht dem Team für seine Aufgaben zur Verfügung?

Zu 6.: Die BVG teilt mit, dass das dreiköpfige Anti-Diskriminierungsteam im Jahr 2021 gegründet wurde. Es ist ausschließlich für Diskriminierungsbeschwerden von Kundinnen und Kunden sowie Fahrgästen zuständig. Die Mitarbeitenden des Anti-Diskriminierungsteams haben an umfangreichen internen und externen Schulungen zu den Themen Diversität, AGG, LADG etc. teilgenommen. Diskriminierungsbeschwerden haben im Kundendialog höchste Priorität. Bei Bedarf kann bis zu 100% der Arbeitszeit dafür in Anspruch genommen werden. Das Team arbeitet eng mit dem Team Compliance, dem Diversitäts-Management und der AGG- Beschwerdestelle zusammen.

7. Über welche konkreten Befugnisse verfügt das Anti-Diskriminierungsteam im Rahmen seiner Tätigkeit (z. B. Untersuchungsrechte, Handlungskompetenzen, Berichtspflichten)? Ist das Anti-Diskriminierungsteam auch bei internen Diskriminierungsvorwürfen von Mitarbeiter\*innen und Auszubildenden der BVG durch Mitarbeiter\*innen der BVG zuständig?

8. Auf welche Weise ist das Team für Beschäftigte und externe Personen erreichbar? Ist das Anti-Diskriminierungsteam auch für interne Beschwerden bzw. Diskriminierungsvorwürfe innerhalb der Belegschaft zuständig?

9. Verfügt die BVG über einen Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung? Falls ja, seit wann besteht diese Position und wie ist sie organisatorisch innerhalb der BVG verankert?

10. Welche konkreten Aufgaben umfasst das Aufgabenprofil der/des Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung? Über welche Kompetenzen und Befugnisse verfügt die/der Beauftragte im Rahmen ihres/seines Aufgabenprofils?

Zu 7. bis 10.: Die BVG teilt mit, dass die Fragen zu 7. bis 10. gemeinsam beantwortet werden. Das Anti-Diskriminierungsteam ist ausschließlich für die Anfragen und Beschwerden der Kundinnen und Kunden zuständig. Es ist über die regulären Service- und Kontaktangebote der BVG erreichbar. Die speziell geschulten Mitarbeitenden des Anti-Diskriminierungsteams bearbeiten eingehende Kundenbeschwerden mit höchster Priorität, um die Aufklärung zu unterstützen. Geht eine Beschwerde ein, wird unverzüglich eine Stellungnahme angefordert. Die zuständigen Führungskräfte führen anschließend Personalgespräche mit den beteiligten Personen und dokumentieren die jeweiligen Sichtweisen der betroffenen Mitarbeitenden. Nach Eingang der Stellungnahme informiert das Anti-Diskriminierungsteam die Beschwerdeführenden.

Die BVG ist im Bereich Antidiskriminierung und Diversität bereits seit Jahren aktiv. Sie trat 2009 der Charta der Vielfalt bei. Die Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtung, die sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Sie orientiert sich konsequent am Corporate Governance Kodex des Landes Berlin, der die Vorgabe an die Geschäftsleitungen von

Landesunternehmen formuliert, u. a. Sorge für „eine diskriminierungsfreie Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und dem Schutz vor sexueller Belästigung“ zu tragen und „eine gleichstellungsfördernde und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Zugangs- und Entwicklungschancen für alle zu gewährleisten“.

Die BVG hat seit 2016 eine Beauftragte für Diversität und Diskriminierung, die das Diversitäts-Management der BVG koordiniert und die Vorgaben des Corporate Governance Kodex innerhalb der BVG verankert. Die Position der Beauftragten für Diversität ist im Vorstandsstab Personal in der Stabsabteilung „Strategie und Entwicklung“ verankert.

Das Diversitäts-Management ist für die Entwicklung von Strategien, Grundsätzen, Standards und Konzepten sowie für die Koordination und Umsetzung von Maßnahmen zum Thema Diversität und Inklusion verantwortlich. Ziel ist es, die Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der BVG zu stärken. Das Diversitäts-Management setzt entsprechende Maßnahmen um, initiiert, konzeptioniert und führt Projekte und Aktionen zu den Themen Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung durch. Darüber hinaus entwickelt das Diversitäts-Management neue Formate und zukunftsweisende Aktivitäten. Es ist Anlaufstelle für die internen Stakeholder und Netzwerke zu den Themen Diversität und Inklusion und vertritt die BVG in externen sowie landes- und bundesweiten Netzwerken.

Das Diversitäts-Management platziert die Themen intern, wirkt auf strategische Entscheidungen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung ein und begleitet Kulturveränderungsprozesse. Dabei werden Führungskräfte, Beschäftigte sowie weitere Stakeholder aktiv eingebunden und bei Veränderungs- und Teamentwicklungsprozessen sowie Veranstaltungen und Workshops zu den Themen Diversität, Antidiskriminierung und Inklusion begleitet.

9. Welche Aufgaben und Kompetenzen kommen der im „Folgebericht zur Umsetzung des LADG und AGG“ (Juni 2025) angekündigten Arbeitsgruppe zum Thema „Beschwerde- und Unterstützungssysteme“ zu und welche konkreten Ergebnisse konnten seit deren Einrichtung gefasst werden?

Zu 9.: Die BVG teilt mit, dass die Arbeitsgruppe im Sommer 2025 aufgesetzt wurde und für die strategische Weiterentwicklung und die inhaltliche Ausgestaltung der vorhandenen Beschwerde- und Unterstützungskanäle verantwortlich ist. Im Jahr 2025 wurde das Thema „Strukturelle Diskriminierung“ aufgegriffen. In einem Seminar wurde weitere Expertise akquiriert und die Zusammenarbeit und Positionierung im Unternehmen reflektiert. Erste Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind:

- Der Flyer „Hilfe bei Diskriminierung“, der umfassend über Anlaufstellen und Beratungsangebote informiert.
- Eine interne Intranetseite zur Auflistung der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, der Kontaktkanäle sowie allgemeine Informationen zum Thema Diskriminierung, regelmäßige Formate zur Sensibilisierung in Bezug auf

## Diskriminierung im Arbeitsumfeld und Nutzung der internen Beschwerde- und Unterstützungskanäle für Beschäftigte und Führungskräfte

10. Welche Einheiten der BVG übermitteln Meldefälle an die LADG-Ombudsstelle und welche Schlüsse können seit Einrichtung der Ombudsstelle aus der Zusammenarbeit gezogen werden? Bitte neben der Anzahl übermittelter Fälle auf den Zeitpunkt, Rahmen und Kriterien zur Übergabe von Fällen an die Ombudsstelle trennscharf eingehen.

Zu 10.: Die BVG teilt mit, dass die BVG nicht berechtigt ist, Meldefälle direkt an die LADG-Ombudsstelle zu richten. Beschwerdeberechtigt nach dem LADG sind die von Diskriminierung betroffenen Personen, jedoch grundsätzlich nur, wenn es um Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit hoheitlichem Handeln geht. Solche Beschwerden sind der BVG nicht bekannt. In allen übrigen Fällen ist die AGG-Beschwerdestelle zuständig.

11. Über welches Budget verfügt die/der Beauftragte – insbesondere für Maßnahmen wie Schulungen, Publikationen, Sensibilisierungskampagnen oder andere Aktivitäten im Bereich Diversität und Antidiskriminierung?

Zu 11.: Die BVG teilt mit, dass dem Diversitäts-Management im Jahr 2025 66.750 € für unterschiedliche Formate zur Verfügung stehen, inklusive der internen Schulungen.

12. In welcher Form berichtet die/der Beauftragte über ihre/seine Arbeit (z. B. interne Berichte, Jahresberichte, externe Veröffentlichung)?

Zu 12.: Die BVG teilt mit, dass das Diversitäts-Management einmal im Jahr dem Personalvorstand, den Arbeitnehmendenvertretungen sowie den Abteilungen für Kommunikation und Marketing über die Arbeit des vergangenen Jahres berichtet. Außerdem ist das Diversitäts-Management bei unterschiedlichen internen Veranstaltungen anwesend, um die Beschäftigten über geplante und umgesetzte Maßnahmen zu informieren.

Das Diversitäts-Management ist Teil mehrerer externer Diversitäts-Netzwerke (landes- und bundesweit) und berichtet dort über umgesetzte Maßnahmen und die strategische Ausrichtung.

13. Welche Konzepte und konkreten Maßnahmen werden seitens der BVG ergriffen, um Diskriminierung innerhalb der Belegschaft, von Mitarbeiter\*innen und Auszubildenden der BVG durch Mitarbeiter\*innen der BVG, vorzubeugen und ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Beförderungsklima sicherzustellen? Bitte ausführlich darlegen.

Zu 13.: Die BVG teilt mit, dass es eine Vielzahl von Maßnahmen und Formaten gibt, die den respektvollen Umgang unter Kolleginnen und Kollegen fördern und sich inhaltlich mit den Themen Diskriminierung und Diversität befassen. Ein zentraler Bestandteil sind die Diversitäts-Schulungen und -Informationsveranstaltungen, die der Sensibilisierung dienen und regelmäßig weiterentwickelt werden. Darüber hinaus beteiligt sich das Diversitäts-Management aktiv an internen Formaten und organisiert eigene Veranstaltungen, wie beispielsweise die Gleichstellungskonferenz oder Aktionen an BVG-Standorten. Dazu



gehören auch spezielle Angebote und Formate für Auszubildende. Ergänzend wurde ein Flyer mit dem Titel "Hilfe bei Diskriminierung" erstellt, der einen niedrigschwelligen Überblick über Anlaufstellen und Unterstützungsangebote bietet.

Die BVG beteiligt sich jedes Jahr am Deutschen Diversity Tag und richtet interne Veranstaltungen zu Schwerpunktthemen aus, wie beispielsweise im Jahr 2025 zum Thema Allyship. Ein wichtiger Bestandteil ist auch die kontinuierliche Einbindung dieser Maßnahmen in die interne Kommunikation, um Aufmerksamkeit zu schaffen und dauerhaft Bewusstsein zu fördern. Darüber hinaus arbeitet die BVG kontinuierlich daran, die Themen Diversität und Antidiskriminierung fest in den strategischen Human Resources-Prozessen des Unternehmens zu verankern.

14. Welche Präventivmaßnahmen werden bei personellen Auswahl- und Einstellungsverfahren durch die BVG ergriffen, um diskriminierende Einstellungen und Verhaltensmuster bei Bewerber\*innen zu erkennen? Erfolgt bei Erkennung und im Sinne eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Beförderungsklimas ein Ausschluss der Bewerber\*innen von Bewerbungsverfahren?

Zu 14.: Die BVG teilt mit, dass sie im Rahmen der Auswahl- und Einstellungsverfahren an die für Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst geltenden Grundsätze gebunden ist und danach handelt.

15. In dem bereits zitierten Folgebericht (Juni 2025) heißt es mit Bezug zur BVG: „Von den abgeschlossenen 539 Verfahren wurde bei keinem Fall eine Diskriminierung im Sinne des LADG festgestellt.“ Auf Basis welcher Fakten und Kriterien wurden diese Feststellungen gefasst? Bitte fallschärf und strukturiert nach gemeldeter Diskriminierungsdimension auflisten.

Zu 15.: Der genannte Folgebericht resultiert aus den Berichtspflichten aus den Rahmendienstvereinbarungen zum AGG und zum LADG der für Vielfalt und Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung. Die BVG teilt mit, dass sie keine hoheitlichen Entscheidungen trifft und Beschwerden daher nicht nach dem LADG prüft, sondern nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Entsprechend kann keine fallscharfe Auflistung nach LADG-Diskriminierungsmerkmalen vorgenommen werden.

16. Wie begründet der Senat, gemessen an der hohen Beschäftigtenzahl von über 16.000, die laut Folgebericht vergleichsweise sehr geringe Teilnehmendenquote von BVG-Beschäftigten an Fortbildungen zu LADG, AGG und an Diversity-Trainings? Ist seitens Senat und BVG geplant, die Teilnehmendenanzahl zu steigern und falls ja, mittels welcher konkreten Maßnahmen?

Zu 16.: Angesichts der Größe des Unternehmens liegt der Fokus der Fortbildungsangebote speziell zum LADG, AGG und den Trainings zu allen Diversitätsthemen auf den Führungskräften. Die Teilnahme an Schulungen zu den Themen AGG, SGB IX und Diversitäts-Kompetenzen ist für alle Führungskräfte verpflichtend. Führungskräfte haben im Unternehmen eine besondere Vorbildfunktion und wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für alle Mitarbeitenden. Daher ist es entscheidend, dass sie in erster Linie sowohl über rechtliche Grundlagen als auch über Handlungsoptionen im Umgang mit

Diskriminierung umfassend informiert sind. Ergänzend zu den bestehenden Diversitäts-Schulungen wurden im Jahr 2025 neue Schulungsformate speziell für Führungskräfte entwickelt, die einen klaren Schwerpunkt auf das Thema Diskriminierung setzen. Diese Formate ergänzen die bereits vorhandenen Schulungen und erhöhen die Möglichkeit zur Teilnahme. Flankiert werden die Schulungen und Trainings durch die interne Mitarbeitenden-Kommunikation, bei der großer Wert darauf gelegt wird, Diversität sichtbar zu machen und eine offene, vielfältige Unternehmenskultur zu fördern.

Maßnahmen zur Steigerung der Teilnehmendenquote der BVG-Beschäftigten an Fortbildungen zum LADG, AGG und Diversity Trainings plant der Senat nicht.

17. Welche Konsequenzen zieht die BVG gegenüber Mitarbeitenden, die diskriminierendes Verhalten zeigen und/oder gegen das LADG und das AGG verstoßen? Bitte stellen Sie exemplarisch interne Eskalationsstufen dar.

Zu 17.: Die BVG teilt mit, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen von der Schwere des Vergehens abhängig sind und je nach Einzelfall entschieden werden. Bei nachweislichen Fällen von Diskriminierung durch Mitarbeitende reagiert die BVG stets rasch und mit den gebotenen arbeits- und vertragsrechtlichen Konsequenzen. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit können folgende arbeitsrechtliche Maßnahmen ggf. unter Einbindung der Arbeitnehmendenvertretungen ergriffen werden:

- Belehrung darüber, das unerwünschte Verhalten in Zukunft zu unterlassen,
- Ermahnung mit dem Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung,
- Abmahnung,
- Umsetzung oder Versetzung,
- Kündigung.

Sind Mitarbeitende von externen Dienstleistern betroffen, werden diese nicht mehr zum Dienst für die BVG zugelassen. Weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen liegen im Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Dienstleisters.

14. Wie viele Personen haben das Qualifizierungsprogramm der BVG zur/zum U-Bahn-Fahrer\*in begonnen? Wie viele Personen haben das Qualifizierungsprogramm der BVG zur/zum U-Bahn-Fahrer\*in erfolgreich beendet? Wie viele Personen haben das Qualifizierungsprogramm der BVG zur/zum U-Bahn-Fahrer\*in nicht beendet? Bitte für die Jahre 2022 bis 2025 darstellen.

15. Welche Gründe führen zum Nicht-Beenden des Qualifizierungsprogramms? Bitte Gründe auflisten.

Zu 14. und 15.: Die BVG teilt mit, dass die Fragen zu 14. und 15. gemeinsam beantwortet werden. Die Anzahl der Personen, die am Qualifizierungsprogramm zur U-Bahn-Fahrerin / zum U-Bahn-Fahrer teilgenommen haben, können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Jahr	Beginn	nicht beendet	beendet
2022	59	14	45
2023	60	17	43
2024	117	55	62
01.06.2025 bereits abgeschlossene Kurse	102	46	56

Die BVG investiert in eine hochwertige Ausbildung, um einen sicheren und zuverlässigen U-Bahnbetrieb zu gewährleisten. Die Gründe, warum Teilnehmende das Qualifizierungsprogramm nicht beenden, sind breit gefächert. Teilweise spielen fachliche Leistungsgründe, wie z. B. das Nichtbestehen theoretischer oder praktischer Prüfungen, sicherheitsrelevante Mängel, wie wiederholte sicherheitsrelevante Fehler im Simulator oder in der Praxis eine Rolle. Auch persönliche Gründe der Lehrgangsteilnehmenden führen zur vorzeitigen Beendigung des Qualifizierungsprogramms, z. B. wenn berufliche Hintergründe nicht zur Tätigkeit passen oder sich die eigenen Vorstellungen vom Berufsbild als unzutreffend herausstellen.

16. Ist dem Senat bekannt, dass in diesem Jahr bereits mehrere Personen, die Deutsch nicht als Muttersprache haben, das Qualifizierungsprogramm der BVG zur/zum U-Bahn-Fahrer\*in aufgrund von Diskriminierungen verlassen haben?

Zu 16.: Hierzu liegen dem Senat keine Informationen vor.

Berlin, den 19. Dezember 2025

In Vertretung

Dr. Severin F i s c h e r

.....

Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Energie und Betriebe