

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Dr. Kristin Brinker (AfD)

vom 23. Juni 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. Juni 2026)

zum Thema:

Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen

und **Antwort** vom 7. Juli 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 8. Juli 2026)

Senatsverwaltung für Finanzen

Frau Abgeordnete Dr. Kristin Brinker (AfD)

über die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/26 478

vom 23.06.2026

über Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen

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

Vorbemerkung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat teilweise nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Um Ihnen ungeachtet dessen eine Antwort zukommen zu lassen, wurden die Landesunternehmen, d.h. die Unternehmen und Gesellschaften privaten Rechts mit mehrheitlicher Beteiligung des Landes Berlin und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts sowie des weiteren Körperschaften, Stiftungen und Landesbetriebe um Informationen gebeten, die von diesen in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Die zum aktuellen Stand vorliegenden Daten sind in dieser Antwort wiedergegeben.

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Nach Aussage von Sabine Boerner, Professorin für Management an der Universität Konstanz, müsse man nach derzeitigem Wissensstand davon ausgehen, dass Diversität im Durchschnitt keinen Effekt auf die wirtschaftliche Leistung habe. Noch keine Metaanalyse habe dies bisher zu bestätigen vermocht. Das Ergebnis bleibe unverändert, so Boerner, auch wenn man verschiedene Diversitätsmerkmale – etwa Alter, Geschlecht oder sozialen Hintergrund – sowie die Art der Tätigkeit berücksichtige.¹

¹ NZZ vom 13.09.2025 [Swiss Diversity Awards: Vielfalt zwischen Kritik und Lob](#)

1. Welche landeseigenen Unternehmen, Mehrheitsbeteiligungen und sonstigen unmittelbaren oder mittelbaren Beteiligungsunternehmen, Landesbetriebe, Anstalten, Körperschaften etc. unbeschadet ihrer Rechtsform des Landes Berlin verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? Bitte nach Unternehmen einzeln darstellen.
2. Welche jährlichen Aufwendungen sind in den einzelnen in Frage 1 genannten Unternehmen im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte jeweils nach Unternehmen und, soweit möglich, nach folgenden Positionen aufschlüsseln:
 - Personalaufwendungen,
 - Sachaufwendungen,
 - externe Beratungs- und Dienstleistungskosten,
 - Fortbildungs- und Schulungskosten,
 - Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften,
 - sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.
3. Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
4. Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?
5. Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? Bitte nach Unternehmen, Datum, Untersuchungsgegenstand und wesentlichen Ergebnissen auflisten.
6. Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? Bitte nach Unternehmen gesondert darstellen.

Zu 1. bis 6.: Die zum aktuellen Stand vorliegenden Antworten sind der Anlage 1 - für Beteiligungsunternehmen und wirtschaftlich bedeutende AöR sowie der Anlage 2 – sonstige erfragte Einrichtungen - entnehmen.

7. In welchen Fällen liegt nach Kenntnis des Senats
- a) keine positive Kosten-Nutzen-Bewertung,
 - b) keine belastbare Wirksamkeitsevaluation oder
 - c) kein sonstiger hinreichender Nachweis eines positiven Nutzens vor, und wie wird die Fortführung der entsprechenden Aufwendungen in diesen Fällen jeweils begründet?

Zu 7.: Über die in den Anlagen dargestellten Ausführungen hinaus liegen dem Senat keine weiteren Unterlagen vor.

8. Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.
9. In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe Beratungsunternehmen, Agenturen, Trainingsanbieter oder sonstige Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?

Zu 8. und 9.: Die zum aktuellen Stand vorliegenden Antworten sind den Anlagen 1 und 2 zu entnehmen.

10. Welche Vorgaben bestehen seitens des Senats oder der Beteiligungsverwaltung für die Beteiligungsunternehmen hinsichtlich Wirtschaftlichkeit, Erfolgskontrolle, Berichterstattung und Rechtfertigung von Ausgaben in den in Frage 1 genannten Bereichen?
11. Hat der Senat geprüft oder beabsichtigt er zu prüfen, ob Aufgaben in den in Frage 1 genannten Bereichen auf das rechtlich gebotene Maß zurückgeführt oder in bestehende Personal-, Rechts-, Compliance- oder Organisationsstrukturen integriert werden können, sofern eine positive Kosten-Nutzen-Bewertung nicht nachgewiesen werden kann? Wenn ja, mit welchem Ergebnis; wenn nein, warum nicht?

Zu 10. und 11.: Der Berliner Corporate Governance Kodex als Teil der Grundsätze der Beteiligungsführung im Land Berlin vom 29.10.2024 enthält Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen zur nachhaltigen Unternehmensführung, die auch sozialpolitische Zielstellungen umfassen (z.B. Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schutz vor Diskriminierung, Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband). Von diesen Regelungen sind die Beteiligungsunternehmen (einschl. wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts) umfasst, jedoch keine Landesbetriebe, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts. Das Land macht den Beteiligungsunternehmen des Weiteren im Rahmen seiner Eigentümerziele (Zielbilder) jährlich Vorgaben zur Ausfüllung ihrer im Gesellschaftszweck vorgegebenen Leistungsziele und strategischen Ziele sowie Wirtschaftlichkeitsziele. Diese werden dem Abgeordnetenhaus vertraulich vorgelegt. Die operative Umsetzung und Ausgestaltung dieser Ziele sowie die Festlegung der unternehmensinternen Organisationsstrukturen liegen in der Zuständigkeit der Geschäftsleitung der Unternehmen

im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Eigenverantwortung zur Ausfüllung des jeweiligen Gesellschaftszwecks. Die Überwachung erfolgt nach den Grundsätzen der Beteiligungsführung durch die Aufsichtsräte (Rn 117 Teil II).

Berlin, den 07. Juli 2026

In Vertretung

Tanja Mildenerger
Senatsverwaltung für Finanzen

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Berliner Bäder-Betriebe (AöR)	AGG-Beauftragte, Frauenvertreterin (LGG Berlin), Schwerbehindertenvertretung	Schulungskosten: 17.000 Euro Kosten für Frauenversammlung: 7.000 Euro Personalkosten: 145.000 Euro	2 VBE
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH	AGG-Beschwerdestelle, Charta der Vielfalt, Impulsschulung Diversity, Sozialberatung	Personalaufwendungen: 0 Sachaufwendungen: 0 ext. Beratungs- und Dienstleistungskosten: 2.859,35 Fortbildung u. Schulungskosten: 820,0 Audits, Zertifizierungen: 0	Eine exakte Ausweisung in Vollzeitäquivalenten ist für die genannten Aufgaben nur eingeschränkt möglich, da diese überwiegend anlassbezogen und nicht als eigenständige, dauerhaft ausgelastete Vollzeitefunktionen wahrgenommen werden. Bei der BEN GmbH besteht eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG, die mit zwei Personen besetzt ist. Diese Funktion wird anlassbezogen, das heißt im Fall des Eingangs einer Beschwerde, ausgeübt und ist nicht mit einem dauerhaften, eigenständigen Arbeitsaufwand verbunden.

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
BEN-Konzern (hier: Stromnetz Berlin)	Für die Stromnetz Berlin ist die Vielfalt der Stadt und ihrer Belegschaft eine Bereicherung. Nur durch eine resiliente Belegschaft und eine inklusive Unternehmenskultur können wir unserer Kernaufgabe gerecht werden: 24/7 Energie für Berlin. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bauen wir auf starke, beteiligungsorientiert entwickelte Unternehmenswerte, die fest in unserer Unternehmenskultur und Belegschaft verankert sind. Strukturen: Betriebsrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Ausbildungsververtretung, Diversity Council, Netzknoten Vielfalt (Mitarbeitendennetzwerk), Female Energy Mission (Frauennetzwerk), außerdem Querschnittsbereiche wie Menschen&Kultur, Kommunikation, Nachhaltigkeitsmanagement etc. Stellen: DEI OfficerProgramme: keine Beauftragte: Inklusionsbeauftragte*r, AGG-Beschwerdestelle; Leitlinien: Unternehmenswerte, Betriebsvereinbarungen, Leitfaden Inklusiv kommunizieren (Orientierungshilfe/freiwillige Umsetzung); Maßnahmen: Inklusive Rekrutierung, Erhöhung der Arbeitgeberinnenattraktivität, Förderung von Sichtbarkeit & Awareness, Sponsoring & Community-Engagement, Frauenförderung, DEI-Kompetenzaufbau, Führung & Qualifizierung Budgets: Kein explizites Budget, liegt in der Budgetverantwortung der jeweils Agierenden.	Personalaufwendungen: Vergütung nach hauseigenem Vergütungstarifvertrag in Vergütungsgruppe K Sachaufwendungen: 64.377 € (bspw. Veranstaltungen, Werbemittel etc.) Fortbildungs- und Schulungskosten: 94.278 € (bspw. Coaching, Empowerment etc.) Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften: keine sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen: 60.200 € (bspw. Spenden, Sponsorings etc.)	1 Vollzeitäquivalent als DEI-Officer im Bereich Menschen&Kultur, in weiteren Bereichen ist die Befassung anlassbezogen

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Antidiskriminierungsbeauftragter, Antidiskriminierungs-Richtlinie, Verhaltenskodex, Frauenbeauftragte und Frauenförderplan, Inklusionsbeauftragte	Personalaufwand ca. 30.000 € p.a. sonstiges Budget ca. 22 T€ / p.a. Inklusionsbeauftragte ca. 7.000 € p.a.	0,3 MAK
BEW Berliner	Frauenbeauftragte	k.A., da neu geschaffene Stelle	1
	Diversitätsbeauftragte	k.A., da neu geschaffene Stelle	1
Berliner Stadtgüter GmbH	regelmäßige Schulungen zum Thema AGG; Stellenausschreibungen; Schwerbehindertenvertretung (Betriebsrat); barrierearme Büroräume, einschl. barrierefreier Sanitärräume, mit Anpassungsmöglichkeiten; (bald) barrierearme neue Webseite	angefallen Kosten der regelmäßigen Schulung AGG; Schulungskosten Beschwerdestellen und Betriebsrat; Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie; Schulungen Justitiariat; keine explizierten Personalkosten	wurde bisher nicht erhoben

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - Unternehmen und Anstalten

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Berliner Stadtreinigung (BSR) AöR	Die BSR erfüllt die gesetzlichen Vorgaben. Entsprechend den in § 3 Berliner Betriebe-Gesetz und in ihrer Satzung festgelegten Aufgaben fallen darunter auch alle „mit den Betriebszwecken zusammenhängenden Aufgaben“, die „unter Berücksichtigung sozial-, umwelt- und strukturpolitischer Grundsätze“ zu erfüllen sind. Diese Aufgabe der Daseinsvorsorge ist grundsätzlich gegenüber allen Menschen ohne Ansehen der Person diskriminierungsfrei zu erbringen. Programme, Leitlinien und Maßnahmen der BSR für Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Antidiskriminierung leiten sich aus dem Unternehmensvertrag mit dem Land Berlin sowie der Unternehmensstrategie, zukünftig auch aus einer Vielfaltsstrategie, und diversen gesetzlichen Vorgaben (bspw. AGG, LADG, LGG, PartMigG, SGB IX und weiteren rechtlichen Vorschriften) ab.	Die angefragten Kosten sind über alle Bereiche, Vorhaben, Projekte etc., aber auch diverse Kostenarten und Thematiken verteilt. Eine Kostenaufschlüsselung ist daher nicht darstellbar und kann hier nur qualitativ bzw. beispielhaft für folgende Aspekte erfolgen: Personalaufwendungen: Zwei Diversity-, vier Inklusionsbeauftragte sowie gewählte Personalvertretungen. Der Umfang dieser Aufgaben sowie die Grade der Freistellung bzw. die Abgrenzung von sonstigen Aufgabenfeldern sind je nach Funktion und zeitlicher Situation unterschiedlich. Fortbildungs- und Schulungskosten: enthalten in Fortbildungs- und Schulungsbudget, daher nicht gesondert auswertbar, und eigene Inhouse-Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften: Mitgliedschaft im abgeschlossenen und laufenden Geschäftsjahr im Netzwerk ‚Synergie durch Vielfalt‘ i.H.v. 2.380 EUR p.a; sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen: gemäß gesetzlichen Vorschriften wie LGG und PartMigG gibt es bei der BSR einen Frauenförderplan und einen Förderplan nach PartMigG. Zur Aufgabe der Frauenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung gehört es, jährlich Frauenversammlungen oder Schwerbehindertenversammlungen durchzuführen. Zur Förderung der Gleichstellung findet außerdem alle zwei Jahre eine Gleichstellungskonferenz mit Führungskräften statt. Die Kosten lagen 2025 bei rd. 70 TEUR für die Frauenversammlungen und rd. 10 TEUR für die Gleichstellungskonferenz. Zudem fallen rund 500 EUR für jährlichen Diversity-Tag bei der BSR an.	
Berliner Stadtwerke GmbH	Innerhalb der Berliner Stadtwerke werden die Aufgaben aus den Bereichen Diversity, Equity, und Inclusion (DEI) durch das Personalteam übernommen. Davon ausgenommen sind die Aufgaben der Frauenvertreter:in, die die Berliner Stadtwerke kein eigenes DEI-Budget.		

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - Unternehmen und Anstalten

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR	Für die BVG AöR bestehen entsprechende Strukturen und Maßnahmen in den genannten Bereichen. Diese sind integraler Bestandteil bestehender Personal-, Compliance- und Organisationsstrukturen und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Ihre Bedeutung ergibt sich sowohl aus gesetzlichen Vorgaben als auch aus den Grundsätzen der Beteiligungsführung des Landes Berlin, wonach Landesunternehmen neben wirtschaftlichen ausdrücklich auch soziale Ziele in ihrer Unternehmensstrategie berücksichtigen sollen. Darüber hinaus formuliert der Berliner Corporate Governance Kodex die Erwartung an Landesunternehmen, für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur auf allen Ebenen Sorge zu tragen, vor sexueller Belästigung zu schützen sowie gleiche Zugangs- und Entwicklungschancen für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Die BVG versteht Gleichstellung, Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Inklusion daher als Bestandteil einer nachhaltigen, verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Unternehmensführung.	Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion werden in der BVG bereichsübergreifend wahrgenommen. Die hierfür anfallenden Aufwendungen werden daher überwiegend im Rahmen bestehender Personal-, Organisations- und Qualifizierungsstrukturen finanziert und nicht gesondert erfasst. Die ausgewiesenen Beträge bilden deshalb lediglich die unmittelbar zurechenbaren und separat ausweisbaren Aufwendungen ab. Sie stellen keinen vollständigen Überblick über die für diese Themen eingesetzten Ressourcen dar. Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen erfolgt überwiegend innerhalb bestehender Budgets und Strukturen und ist Teil der regulären Unternehmenssteuerung. Darüber hinaus hat die BVG im Zusammenhang mit dem Aufbau und der strategischen Weiterentwicklung des im Jahr 2023 etablierten Diversity Managements externe Beratungs- und Qualifizierungsleistungen in Anspruch genommen. Die hierfür angefallenen Aufwendungen werden in der Antwort zu Frage 9 gesondert dargestellt und sind bei der Einordnung der hier ausgewiesenen Beträge zu berücksichtigen. Soweit eine Ausweisung möglich ist, und unter Berücksichtigung der in den jeweiligen Geschäftsjahren bereits aufwandswirksam erfassten Aufwendungen, ergibt sich für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr sowie das laufende Geschäftsjahr folgendes Bild: Personalaufwendungen: Die entsprechenden Aufgaben werden größtenteils fachbereichsübergreifend innerhalb bestehender Personal-, Compliance- und Organisationsstrukturen wahrgenommen. Eine Facheinheit im Bereich Personalbereich widmet sich den Themen unter diesem Gesichtspunkt dezidiert. Der gesamte mit den Themen verbundene Personalaufwand lässt sich jedoch überschlägig auf rund 150.000 Euro pro Jahr beziffern. Sachaufwendungen: 2025: ca. 12.500 €, 2026: ca. 16.600 € Fortbildungs- und Schulungskosten: 2025: ca. 5.100 €, 2026: bislang keine gesondert ausweisbaren Aufwendungen Externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: 2025: ca. 4.300 €, 2026: bislang keine gesondert ausweisbaren Aufwendungen	

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	Für die Berliner Wasserbetriebe ist die Vielfalt der Stadt und ihrer Beschäftigten eine wichtige Grundlage für die Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags. Um Berlin dauerhaft und zuverlässig mit Trinkwasser zu versorgen sowie das Abwasser sicher abzuleiten und zu reinigen, braucht es die Fähigkeiten und Perspektiven vielfältiger Beschäftigter, die respektvoll zusammenarbeiten. Eine inklusive Unternehmenskultur und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen unterstützen die Erfüllung der Daseinsvorsorge, stärken die Arbeitgeberattraktivität und tragen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei. Diesem Anspruch folgend, fördern die Berliner Wasserbetriebe Vielfalt und Chancengleichheit im Rahmen ihres Unternehmensauftrags und der geltenden gesetzlichen Vorgaben. Strukturen: Personalrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Ausbildungsververtretung ; Stellen: Zwei Diversity-Beauftragte (Vollzeit); Gesetzliche Beauftragte: AGG-Beschwerdestelle, Inklusionsbeauftragte:r; Leitlinien: Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten, Verhaltenskodex der BWB; Maßnahmen: Female Leadership Programm (Karrier Potenzialprogramm für weibliche Beschäftigte), EG-Check zur Entgeltgerechtigkeit, - Gleichstellungsseminare, Teilnahme am Frauen-Karriere-Index, Veranstaltungen und Aktionstage Beratung im Team Partnerschaftliches Verhalten, Projekt "Demokratie und Gleichstellung im Betrieb" (Modellvorhaben der EAF Berlin), Vernetzung mit Infrastrukturunternehmen und der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, CSD auf der Spree, Job- und Karrieremesse STICKS & STONES, Diversity Tag (Arbeitgebendeninitiative Charta der Vielfalt)	Personalaufwendungen: EG 10, TV-V (2 Vollzeitäquivalente) per 31.12.2025 inkl. LEOS, AG-SV: 138.373 € per 30.06.2026 inkl. LEOS, AG-SV: 43.552 € Sachaufwendungen: per 31.12.2025: 15.605 € per 30.06.2026: 0 € Externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: per 31.12.2025: 9.100 € per 30.06.2026: 6.097 € Fortbildungs- und Schulungskosten: per 31.12.2025: 124.861 € per 30.06.2026: 4.000 € Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften: per 31.12.2025: 4.900 € per 30.06.2026: 6.000 € Sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen: per 31.12.2025: 16.666 € per 30.06.2026: 267 €	

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Geschäftsjahr 2025: Ausgaben: 20.000,00 €, Personalaufwendungen: bereits in bestehenden Personalstrukturen enthalten, keine gesonderte Ausweisung; Sachaufwendungen: keine gesonderte Ausweisung. Externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: im Wesentlichen enthalten. Fortbildungs- und Schulungskosten: 20.000,00 € (insbesondere Impulsvorträge durch externe Expert:innen); Kosten für Audits/Zertifizierungen/Mitgliedschaften: keine; Sonstige zurechenbare Aufwendungen: keine. Geschäftsjahr 2026 (laufend). Bisherige Ausgaben: 30.404,50 € Personalaufwendungen: bereits in bestehenden Personalstrukturen enthalten, keine gesonderte Ausweisung; Sachaufwendungen: keine gesonderte Ausweisung; Externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: 30.000 €; Fortbildungs- und Schulungskosten: darin enthalten, insbesondere: Schulungsmaßnahmen „Unconscious Bias“: 27.000 €; Transfer-/Fachvortrag: 3.000 €; Kosten für Audits/Zertifizierungen/Mitgliedschaften: derzeit keine gesonderten Aufwendungen Sonstige zurechenbare Aufwendungen: keine; Die Aufwendungen konzentrieren sich damit auf klar abgegrenzte, überwiegend projekt- und maßnahmenbezogene Fortbildungs- und Unterstützungsleistungen. Separate strukturelle oder dauerhafte Kostenpositionen bestehen nicht; Personalaufwände sind integraler Bestandteil der bestehenden Organisationsstruktur.		Die genannten Aufgaben werden nicht durch eine eigenständige Organisationseinheit oder einen separaten „DEI-Bereich“ wahrgenommen. Vielmehr sind diese Themen integraler Bestandteil der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung und werden innerhalb bestehender Organisationsstrukturen umgesetzt. Die hierfür eingesetzten Personalressourcen stellen sich wie folgt dar: Anteilige Personalkapazität (allgemein): 0,06 FTE Anteilige Personalkapazität im Rahmen des Frauenförderungsplans: 0,025 FTE Freistellung der Frauenvertretung (FV): 0,5 FTE (50 % Freistellung) Freistellung der Schwerbehindertenvertretung (SBV): 0,0 FTE Gesamtumfang der eingesetzten Ressourcen: 0,585 FTE Die genannten Kapazitäten ergeben sich aus der Wahrnehmung gesetzlicher sowie unternehmensinterner Aufgaben und sind nicht ausschließlich auf einzelne Maßnahmenbereiche begrenzt.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - Unternehmen und Anstalten

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Charité - Universitätsmedizin Berlin	Charité - Universitätsmedizin, Competence Center Gleichstellung und Diversität, 1 VZÄ Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 0,5 VZÄ Stellvertretung, 1 VZÄ Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und 0,5 VZÄ Stellvertretung, 3,25 VZÄ Referent*innen und Projektkoordinationen, Richtlinie gegen sexuelle Belästigung, Diversity Mission Statement, Rahel Hirsch Förderung, Lydia Rabinowitsch Förderung, Ingeborg Rapoport Förderung, Mentoring Programm für Wissenschaftlerinnen	• Personalaufwendungen 2025: 497.916€, 2026: 245.667€ • Sachaufwendungen 2025: 59.209€ , 2026: 11.948€ • externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, • Fortbildungs- und Schulungskosten (Mentoring-Programm/ Coaching-Angebot) 2025: 43.348€, 2026: 8.932€ • Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften 2025: 400€, 2026: 400€ • sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen. Reisekosten 2025: 1.358€, 2026: 1.302€	6,25 VZÄ
degewo AG	degewo verfügt derzeit über keine gesonderten Stellen oder Programme zu DEI (Diversity, Equity and Inclusion). Gremien, wie die Frauenvertretung oder auch Schwerbehindertenvertretung, vertreten DEI-Schwerpunkte		
GESOBAG AG	Bei der GESOBAG werden diese Themen vorrangig mit im Bereich Personal, aber auch bei den Interessenvertretungen bearbeitet. Hier sind insbesondere zu nennen: - Betriebsrat - Frauenvertretung - Schwerbehindertenvertretung - Mobbing & Konfliktberatung - externe Ombudsperson - externe Antidiskriminierungsbeauftragte - Schaffung einer LGBTQAI-Gruppe mit regelmäßigen Treffen - Unterzeichnung Charta der Vielfalt - Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang - Spezialisierungen im Bereich Personal bei zwei Mitarbeitenden zum Thema Diversität	Innerbetrieblich wird keine gesonderte Kostenaufstellung für die zuvor genannten Themen und Projekte gemacht, da diese im Rahmen der Personalarbeit erfolgen und nicht gesondert projektbezogen abgerechnet werden. Hierzu zählen beispielsweise der Austausch in Netzwerken, wie etwa im Diversity-Netzwerk der landeseigenen Betriebe, sowie konzernweite Mitarbeitendenbefragungen zum Thema DEI. Darüber hinaus stehen allen Mitarbeitenden über eine Online-Plattform kostenfreie Schulungsangebote zu diesem Themengebiet zur Verfügung, die regelmäßig intern kommuniziert werden. Das Jahr 2026 steht konzernweit zusätzlich unter dem Motto „Diversität“. Über das gesamte Jahr hinweg werden verschiedene Angebote zu diesem Thema bereitgestellt, darunter beispielsweise die Teilnahme am CSD, Mitarbeitendeninformationen sowie ein Tag der Diversität mit Vorträgen, Workshops und weiteren Formaten. Die hierfür anfallenden Kosten sind aktuell noch nicht vollständig abgerechnet und können daher erst zum Jahresende 2026 final beziffert werden.	Wie folgt: - Betriebsrat 0,1 FTE - Frauenvertretung <0,1 FTE - Schwerbehindertenvertretung nach Bedarf - Mitarbeitende des Bereiches Personal nach Bedarf - Mobbing- und Konfliktberatung <0,1 FTE
Gewobag AG	Zum Zeitpunkt der Beantwortung verfügt die Gewobag weder über spezifische Stellen noch Programme zu Diversity, Equity and Inclusion. Gremien, wie die Frauenvertretung oder auch Schwerbehindertenvertretung, ve		

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - Unternehmen und Anstalten

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Grün Berlin GmbH	gem. § 181 SGB IX Inklusionsbeauftragte	2025: 0 EUR, 2026: 0 EUR (Fortbildung); das kostenfreie Angebot des Inklusionsamts soll in Anspruch genommen werden.	Aufteilung auf 2 Personen neben der hauptberufl. Tätigkeit
HOWOGE Wohnungsbauges. mbH	HOWOGE Wohnungsbauges. mbH (als Mutterkonzern)	Vergütung Frauenvertretung: 75.606,37 EUR brutto Funktionszulage Inklusionsbeauftragter: 6.000 EUR	1 VZÄ für Frauenvertretung
Investitionsbank Berlin (IBB) AöR	Investitionsbank Berlin AöR	Personalaufwendung: ca. 100.000 pro Jahr Sachaufwendungen 20.000; Fortbildungs- und Schulungskosten: 60.000; externe Beratungs- und Dienstleistungskosten 20.000	1,0 VZÄ für Koordination und strategische Steuerung des Themenfeldes Diversity und Antidiskriminierung. Darüber hinaus wirken 4 Beschäftigte mit jeweils durchschnittlich 0,5-1h pro Woche an der konzeptionellen Weiterentwicklung und Umsetzung einzelner Maßnahmen mit. Zusätzlich werden Aufgaben im Zusammenhang mit Diversity und Chancengleichheit anteilig durch Beschäftigte insbesondere in den Bereichen Recruiting und Personalentwicklung wahrgenommen. Diese Tätigkeiten sind Bestandteil der jeweiligen Fachaufgaben und werden nicht gesondert als VZÄ erfasst.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
STADT und LAND Wohnbauten GmbH	Frauen- und Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragte	Gj.2025: 14.829,78 € Sachkosten 1.000,00 € Fortbildungs- und Schulungskosten Gj.2026: 4.000,00 € Sachkosten 1.000,00 € Fortbildungs- und Schulungskosten	Je nach anfallenden Aufwand, ca 1/10 Voillzeitäquivalent
Berlin TXL Management GmbH	Sachbearbeitung Recruiting und Diversity (1 FTE, Diversity als Themenschwerpunkt für 50% der Aufgaben) Gewählte Frauenvertretung (nach LGG, jedoch keine Freistellung) Diversity AG (Arbeitsgruppe, freiwillig, keine Freistellung)	0,5 FTE Sachbearbeitung: 2025 EUR 34.060, 2026 29.521+20% Sachaufwendungen 2025 EUR 2.000, 2026 EUR 410 Externe Beratungs- und DL-Kosten 2025 EUR 1.250. 2026 EUR 16.632 Fortbildungs- und Schulungskosten 2025 EUR 3.128, 2026 EUR 1.208	0,5 FTE
Tempelhof Projekt GmbH	Die Tempelhof Projekt GmbH verfügt über eine externe Beschwerdestelle nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.	Für diese Beschwerdestelle nach dem AGG werden Aufwendungen dieser GmbH i. H. v. 1.000 €/Jahr verangeschlagt.	Fehlanzeige.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Frage 2 Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Frage 3 Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	- Stabstelle Frauenförderung, Vereinbarung Beruf und Familie - AGG-Beauftragte - Frauenförderplan - Integrationsvereinbarung - ehrenamtlicher Diversity-Rat - Ombudsstelle und externe Compliance-Beauftragung - Betriebsvereinbarungen: z.B. Gleichstellung Frauen und Männer von 2013; partnerschaftlichen Umgang seit 2003 - Verhaltensgrundsätze und Verhaltenskodex - Menschenrechtsbeauftragte nach LkSG - Broschüre Gendergerechte Sprache	Die konkreten Aufwendungen sind als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu bewerten.	Die konkreten Vollzeitäquivalente sind als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu bewerten.
WBM Wohnungsbau-Gesellschaft Berlin-Mitte mbH	Betriebsrat, Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie ein Inklusionsbeauftragter	Fortbildungs- und Schulungskosten i.H.v. 16.525,93 € Beratungs- und Dienstleistungskosten i.H.v. 669,38 €	Es sind keine Personen für diese Aufgaben freigestellt. Die Aufgaben werden anteilig durch bestehende Personalressourcen übernommen.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Berliner Bäder-Betriebe (AöR)	Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen, insbesondere LGG, SGB IX, PartMiG, AGG	keine	Erfüllung gesetzlicher Aufgaben
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH	Auch wir als BEN sprechen uns klar für eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur aus, in der Vielfalt als Bereicherung und Stärke verstanden wird. Unser Ziel ist es, den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial voll entfalten können – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Die Wirksamkeit dieser Zielsetzung wird nicht über eine einzelne betriebswirtschaftliche Kennzahl, sondern über mehrere qualitative und quantitative Anhaltspunkte beobachtet. Hierzu zählen insbesondere die Funktionsfähigkeit der Beschwerdestelle nach § 13 AGG und die Entwicklung der dort eingegangenen Fälle, Ergebnisse von Mitarbeitendenbefragungen zu Themen wie Gleichbehandlung, Wertschätzung und Zugehörigkeit, sowie personalwirtschaftliche Kennzahlen wie Fluktuation und die Entwicklung der Bewerbungslage. Maßgeblich ist nicht die Erfüllung einzelner Zielzahlen, sondern die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien und rechtskonformen Arbeitsumfelds im Sinne der gesetzlichen Vorgaben des AGG sowie der freiwilligen Selbstverpflichtung im Rahmen der Charta der Vielfalt.	Formelle externe Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den unter Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen in der BEN nicht vor. Die Maßnahmen beruhen im Kern auf gesetzlichen Verpflichtungen (insbesondere §§ 12 ff. AGG) sowie auf der freiwilligen Selbstverpflichtung im Rahmen der Charta der Vielfalt. Soweit gesetzliche Pflichten erfüllt werden, ist eine gesonderte Wirtschaftlichkeitsbetrachtung im Sinne einer Investitionsentscheidung nicht veranlasst. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen der laufenden Personalstrategie qualitativ nachgehalten.	Soweit die Maßnahmen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten dienen, insbesondere der Schutz- und Organisationspflichten nach §§ 12 ff. AGG sowie der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG, liegt der nachweisbare wirtschaftliche Nutzen in der Vermeidung von Haftungs-, Prozess- und Reputationsrisiken. Hierzu zählen insbesondere die Vermeidung von Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen nach § 15 AGG sowie der damit verbundenen Verfahrens- und Folgekosten. Die Sicherstellung eines rechtskonformen Beschäftigungsbetriebs ist Voraussetzung des operativen Geschäfts und insoweit nicht als gesonderte Investition mit Renditeerwartung, sondern als Pflichterfüllung zu bewerten. Personalwirtschaftlicher Nutzen: Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und demografischem Wandel tragen die Maßnahmen zur Erweiterung des erreichbaren Bewerberpotenzials, zur Arbeitgeberattraktivität und zur Bindung von Beschäftigten bei. Die Wirkung wird im Rahmen der laufenden Personalstrategie, z.B. im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitendenumfragen, nachgehalten.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
BEN-Konzern (hier: Stromnetz Berlin)	Die Ziele der DEI-Arbeit der SNB lassen sich wie folgt zusammenfassen: 1) Schutz vor grenzüberschreitendem Verhalten und struktureller Ausgrenzung 2) Chancengerechtigkeit zur Förderung der Vielfalt der Beschäftigten 3) Verantwortung für das eigene Handeln, wertschätzendes Miteinander und den eigenen zukunftsfähigen Kompetenzaufbau Im Zuge einer allgemeinen Restrukturierung des Unternehmens und spezifisch der DEI Arbeit befindet sich die eine dezidierte DEI-Strategie mit o.g. Kriterien gerade im Aufbau.	Die DEI-Arbeit ist Teil der unternehmensweiten Instrumente für Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen, bspw. Meilensteinplanung, Reportings gegenüber dem Aufsichtsrat u.ä..	Personal: bessere Gewinnung von Fachkräften, höhere Mitarbeiterbindung, geringere Fluktuation, weniger Kranktage und Konfliktkosten Organisation: fundiertere Entscheidungen durch unterschiedliche Perspektiven, effizientere Zusammenarbeit, höhere Innovationsfähigkeit (z. B. bei Digitalisierung) Qualität öffentlicher Leistungen: bessere Ausrichtung auf eine diverse Stadtgesellschaft, höhere Zugänglichkeit und Nutzerorientierung, mehr Vertrauen und Akzeptanz in der Bevölkerung Risiko und Kosten: geringeres Risiko von Diskriminierungsklagen (AGG), Schutz der öffentlichen Reputation, indirekte Kostensenkung (weniger Fehlzeiten, weniger Fluktuation, weniger Reibungsverluste)

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Präventiv: Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich aller Formen der Diskriminierung, Vermeidung von Fehlverhalten von Mitarbeitern im Kollegenkreis und gegenüber Kunden wie sonstigen Stakeholdern Operativ: Anbieten vertrauenswürdiger Ansprechpartner und verlässlicher Melde-/Beschwerdekanäle, integrale Sachverhaltsermittlung und konsequente Durchführung angemessener Maßnahmen Kennzahlen: Vorgangsanzahl der Meldungen, Anzahl der berechtigten Meldungen	Intern: Alle zwei Jahre Prüfung des Compliance Managment Systems (CMS) inkl. Antidiskriminierungsregeln durch die Interne Revision (zuletzt 2. Quartal 2026: keine Beanstandungen hinsichtlich Antidiskriminierung). Meldung an Gesellschafter: Wir liefern hierzu jährlich, wie viele Fälle der Diskriminierung gemeldet worden und wie viele davon berechtigt waren. Extern: In 2025 Prüfung des CMS in Form eines Readiness Checks als Vorbereitung einer Erstzertifizierung inkl. Antidiskriminierungs-Policy / zukünftig im Rahmen einer wiederkehrenden Zertifizierungsprüfung (CMS wurde bescheinigt "bereits sehr gut aufgestellt" zu sein, Lücken hinsichtlich Antidiskriminierung wurden nicht identifiziert)	Geringe Fallzahl von Hinweisen und Beschwerden, keine Reputationsschädigungen, positives Feedback in Bewerbungsgesprächen, positive Arbeitgebermarke
BEW Berliner	mehr Diversität; positive Förderung der Unternehmenskultur; gelebte Gleichberechtigung	k.A., neu geschaffene Stelle	k.A., neu geschaffene Stelle
		k.A., neu geschaffene Stelle	k.A., neu geschaffene Stelle
Berliner Stadtgüter GmbH	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, sowie das Bestreben Chancengleichheit zu fördern;	Fehlanzeige	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, sowie das Bestreben Chancengleichheit zu fördern

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Berliner Stadtreinigung (BSR) AöR	Über die konkreten Ziele gibt die BSR transparent Auskunft, u.a. auf der Webseite unter www.bsr.de/diversity und integriert im jährlichen Geschäftsbericht unter den Punkten Chancengerechtigkeit und Frauenförderung . Bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes unterstützen die Frauenvertretungen das Unternehmen. In einem BSR-Frauenförderplan werden regelmäßig Zielgrößen vereinbart, überprüft und Maßnahmenkataloge angepasst. Es finden regelmäßige und systematische Auswertungen von vorhandenen, anonymisierten Unternehmensdaten wie Beschäftigtenbefragung, monatliches Berichtswesen Personal sowie Gefährdungs- und Belastungsanalysen statt. Darüber hinaus erfüllen wir alle gesetzlichen Vorgaben, siehe Frage 1.	regelmäßig: Berichte an Aufsichtsrat der BSR, Zielbilder des Landes Berlin und BSR (inklusive Abrechnung der vorangegangenen Zielbilder) mit strategischem Handlungsfeld Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion sowie Handlungsfeld wie Gesundheit, Innovation, Personal	<i>Siehe Antworten auf Fragen 4-5.</i>
Berliner Stadtwerke GmbH	die durch eine eigene Kolleg:in übernommen werden. Entsprechend planen		

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR	Der öffentliche Personennahverkehr, mit dem die BVG nach Berliner-Betriebe-Gesetz beauftragt ist, ist eine Aufgabe der Daseinsvorsorge, d.h. die Verkehrsleistungen sind grundsätzlich gegenüber allen Menschen ohne Ansehen der Person diskriminierungsfrei zu erbringen. Maßnahmen, die einen diskriminierungsfreien ÖPNV für Nutzer und auch einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz für das die Leistung sicherstellende Personal unterstreichen, sind dem Betriebszweck dienlich. 16.000 BVG-Mitarbeitende aus über 80 Nationen spiegeln die Vielfalt der Stadtgesellschaft wider. Diese Vielfalt ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, den öffentlichen Auftrag in einer Metropole wie Berlin zuverlässig zu erfüllen: Sie fördert die Attraktivität als Arbeitgeberin, bringt unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen zusammen und stärkt damit die Innovations- und Leistungsfähigkeit der BVG. Dies trägt dazu bei, täglich ein attraktives und verlässliches Verkehrsangebot für die Menschen in Berlin bereitzustellen und so die hohen Fahrgastzahlen (zuletzt über eine Milliarde Fahrgastfahrten im Jahr) zu ermöglichen.	Für die BVG erfolgt die Bewertung systematisch und kontinuierlich im Rahmen der regulären Unternehmenssteuerung. Die Bewertung erfolgt im Rahmen der bestehenden Steuerungs- und Berichtsprozesse. Dabei werden insbesondere Personal- und Recruitingkennzahlen ausgewertet, regelmäßig interne Berichte erstellt – etwa für die Nachhaltigkeits- und Unternehmensberichterstattung – sowie qualitative Rückmeldungen aus Mitarbeitendenbefragungen und den vorhandenen Beschwerde- und Unterstützungsangeboten berücksichtigt. Darüber hinaus werden Maßnahmen, beispielsweise in den Bereichen Personalgewinnung, Qualifizierung und Organisationsentwicklung, laufend überprüft und bei Bedarf angepasst, sodass eine fortlaufende Sicherstellung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit gewährleistet ist. Eine separate Bündelung dieser Bewertungen in eigenständigen Studien erfolgt dabei nicht, da die entsprechenden Aufgaben integraler Bestandteil der bestehenden Unternehmensprozesse sind und dort zielgerichtet gesteuert werden.	Darüber hinaus werden Maßnahmen, beispielsweise in den Bereichen Personalgewinnung, Qualifizierung und Organisationsentwicklung, laufend überprüft und bei Bedarf angepasst, sodass eine fortlaufende Sicherstellung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit gewährleistet ist.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	Strukturen: Arbeitnehmendenvertretung Ziel: gesetzliche vorgesehene Interessensvertretung (Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Vertretungsrechte) Auswahl Maßnahmen: Ziel: Förderung der Gleichstellung Kennzahlen, Zielgrößen bzw. Evaluationskriterien: Frauenanteil insgesamt (31 % per 31.03.2026), Frauenanteil in Führungspositionen (33 % per 31.03.2026) sowie diverse Kennzahlen des Frauenförderplans Ziel: Förderung der Entgeltgerechtigkeit Kennzahlen, Zielgrößen bzw. Evaluationskriterien: Ergebnisse des EG-Checks zur Entgeltgerechtigkeit (es konnte keine unmittelbare Diskriminierung im Entgeltsystem der Wasserbetriebe festgestellt werden). Ziel: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit Kennzahlen, Zielgrößen bzw. Evaluationskriterien: Ergebnisse des Frauen-Karriere-Index (2. Platz 2026). Ziel: Sensibilisierung und Kompetenzaufbau Kennzahlen, Zielgrößen bzw. Evaluationskriterien: Teilnahmezahlen an Schulungen und Veranstaltungen, Teilnehmendenfeedback, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2023 sowie erneute Abfrage 2026.	Die Diversity-Arbeit ist in die bestehenden Steuerungs- und Berichtsinstrumente der Berliner Wasserbetriebe integriert. Hierzu gehören unter anderem Maßnahmenplanung, Evaluation, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, Meilensteincontrolling sowie das regelmäßige Berichtswesen gegenüber Vorstand und Aufsichtsrat. Frauen-Karriere-Index Untersuchungsgegenstand: Analyse der Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität Wesentliche Ergebnisse: Externe datengestützte Bewertung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit des Unternehmens anhand eines standardisierten Kriterienkatalogs. EG-Check zur Entgeltgerechtigkeit Untersuchungsgegenstand: Analyse der Entgeltgerechtigkeit (EG-Check) Wesentliche Ergebnisse: Es wurde keine mittelbare geschlechtsbezogenen Entgeltdiskriminierung festgestellt.	Betriebswirtschaftlich: Beitrag zur Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und damit zur Reduzierung von Rechts-, Haftungs- und Reputationsrisiken. Unterstützung der Gewinnung und Bindung von Fachkräften durch ein diskriminierungsfreies und chancengerechtes Arbeitsumfeld. Beitrag zur langfristigen Mitarbeitendenbindung und zur Verringerung von Fluktuationsrisiken. Organisatorisch: Unterstützung der rechtskonformen Umsetzung gesetzlicher Anforderungen in den Bereichen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Entgeltgleichheit. Förderung einer respektvollen wertschätzenden und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur. Unterstützung sachgerechter Entscheidungen durch die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven. Personalwirtschaftlich: Unterstützung der Gewinnung und Bindung von Fachkräften durch transparente und diskriminierungsfreie Personalprozesse. Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit auf Grundlage der Ergebnisse des Frauen-Karriere-Index. Weiterentwicklung der Entgeltgerechtigkeit auf Grundlage der Ergebnisse des EG-Checks. Sonstiger nachweisbarer Nutzen: Berücksichtigung der Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft bei der Erfüllung des gesetzlichen Unternehmensauftrags.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Mit den genannten Maßnahmen verfolgt das Unternehmen klare personal- und organisationsstrategische Ziele, die eng an die Anforderungen des Standorts Berlin sowie an die Rahmenbedingungen eines öffentlichen Unternehmens geknüpft sind: Stärkung der Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte, insbesondere in einem vielfältigen und dynamischen Arbeitsmarkt wie Berlin. Dazu gehört eine transparente, familien- und lebensphasenorientierte sowie diversitätsbewusste Personalpolitik. Förderung einer diskriminierungsfreien, respektvollen und leistungsfördernden Unternehmenskultur, die der gesellschaftlichen Vielfalt Berlins Rechnung trägt und ein konstruktives Miteinander unterstützt. Sicherung der langfristigen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit durch gute Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und die gezielte Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven in der Zusammenarbeit. Berücksichtigung demografischer Entwicklungen sowie gesellschaftlicher Veränderungen, die für öffentliche Unternehmen in einer wachsenden und diversen Metropole wie Berlin besonders relevant sind. Positionierung als moderne und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin, sowohl gegenüber Bewerber:innen als auch im Verhältnis zu Auftraggebern, Partnern und der Öffentlichkeit. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen der bestehenden Steuerungs- und Berichtssysteme regelmäßig beobachtet und bewertet. Hierzu werden insbesondere folgende Kennzahlen und Indikatoren herangezogen: Entwicklung von Bewerberzahlen und Besetzungsquoten, Fluktuations- und Krankenquoten, Ergebnisse von Mitarbeitendenbefragungen (z. B. zu Arbeitszufriedenheit, wahrgenommener Fairness und Unternehmenskultur), Geschlechterverteilung und Diversitätsindikatoren in verschiedenen Hierarchieebenen im Rahmen gesetzlicher und interner Berichtspflichten, Fortschritte bei der Umsetzung des Frauenförderplans bzw. gleichstellungsbezogener Zielsetzungen, Eine isolierte Erfolgsmessung einzelner Maßnahmen erfolgt dabei nicht, da diese integraler Bestandteil der übergreifenden Personal- und Organisationsentwicklung sind und ihre Wirkung sich regelmäßig im Zusammenspiel mehrerer Faktoren entfaltet.	Derzeit liegen keine gesonderten internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen oder umfassenden Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den genannten Strukturen und Maßnahmen vor. Eine systematische Bewertung ist im Rahmen des Audits „berufundfamilie + vielfalt“ vorgesehen, das im Jahr 2028 ansteht. In diesem Zusammenhang wird die Umsetzung der Maßnahmen überprüft und bewertet. Ein umfassendes Kennzahlensystem zur strukturierten Messung von Wirksamkeit und Zielerreichung befindet sich derzeit im Aufbau. Die Entwicklung entsprechender Indikatoren ist Bestandteil der im Rahmen des Audits definierten Maßnahmen. Eine abschließende Evaluation auf Basis festgelegter Zielgrößen liegt aktuell noch nicht vor.	Den dargestellten Aufwendungen stehen konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische und personalwirtschaftliche Effekte gegenüber, insbesondere in Bezug auf Zielerreichung, Personalstruktur sowie Zufriedenheit und Bindung der Beschäftigten. Im Einzelnen konnten folgende Ergebnisse realisiert werden: Sehr gute Ergebnisse bei der Mitarbeiterzufriedenheit sowie eine hohe Mitarbeiterbindung, die auf ein positives Arbeitsumfeld, stabile Beschäftigungsverhältnisse und eine starke Identifikation mit dem Unternehmen hinweisen., Hieraus ergeben sich folgende Nutzenaspekte: Sicherung von Fachkräften und nachhaltige Besetzungsfähigkeit von Schlüsselpositionen durch eine breite und diversere Talentbasis; Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität im wettbewerbsintensiven Berliner Arbeitsmarkt; Stärkung von Motivation, Leistungsfähigkeit und langfristiger Bindung der Beschäftigten, was sich u.a. in hoher Zufriedenheit und geringer Fluktuation widerspiegelt; Erfüllung gesetzlicher und interner Zielvorgaben, u.a. wurde die Schwerbehindertenquote erreicht, wodurch Ausgleichsabgaben vermieden und rechtliche Anforderungen erfüllt werden; Fortschritte bei der Geschlechterverteilung in Führungspositionen, Verbesserte Führungs- und Entscheidungsqualität durch vielfältig zusammengesetzte Leitungsebenen, Vermeidung finanzieller Nachteile (z. B. Ausgleichsabgaben) sowie Erfüllung regulatorischer Anforderungen

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Charité - Universitätsmedizin Berlin	Verbesserung der medizinischen Versorgung der Berliner Bevölkerung durch bessere Erschließung des Beschäftigtenreservoirs für medizinische bzw. pflegerische Berufe; Verbesserung der Kenntnisse in der Grundlagenmedizin; Verbesserung der Ausbildung angehender Ärztinnen und Ärzte; Wirksamkeitsmessung erfolgt auf Basis strukturierter Evaluationen und Berichte jährlich u.a. für Charité-Gremien (Aufsichtsrat, Medizinssenat, Fakultätsrat, Vorstand der Charité (Indikatoren: Zunahme der Beteiligung bislang marginalisierter Gruppen an Forschung, Lehre und Krankenversorgung); regelmäßige Charité-interne Befragung von Mitarbeitendengruppen (zweijährlich).	S. Antworten Frage 4; darüber hinaus wissenschaftliche Erhebungsstudien (bspw. Original Research 23.04.2024: Comparison of Hospital Mortality and Readmission Rates by Physician and Patient Sex).	Sicherstellung der Betriebsfähigkeit der Charité als Einrichtung der Kritischen Infrastruktur durch Rekrutieren und Halten von medizinischem Personal bzw. Personal in den Gesundheitsfachberufen; Sicherstellung der wirtschaftlichen Leistungserbringung u.a. durch Rekrutierung und Halten des Fachpersonals für Stationen und Ambulanzen; über Charité hinaus: Das Überleben einer zunehmend größeren Population ist ein medizinischer Wert an sich und lässt sich betriebswirtschaftlich nicht abbilden.
degewo AG	a. Über E-Learnings, wie AGG, werden die Mitarbeitenden zu		
GESOBAG AG	Ziele: ein wertschätzendes, inklusives und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial bestmöglich entfalten können. Darüber hinaus sollen Innovationskraft, Arbeitgeberattraktivität sowie die Mitarbeiterbindung nachhaltig gestärkt werden. Messung der Wirksamkeit: Kennzahlen, z.B. Anteil von Frauen in unterrepräsentativen Gruppen oder bei Führungspositionen, oder altersbezogene Verteilung, Mitarbeitendenbefragungen geben Ergebnisse zu Themen wie Zugehörigkeitsgefühl, Chancengleichheit und Unternehmenskultur.	Teilweise erfolgen Auswertungen im Rahmen bestehender Instrumente, insbesondere über regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen sowie ergänzende interne Analysen (z. B. zu Struktur- und Personalkennzahlen). Diese dienen primär der allgemeinen Organisations- und Personalentwicklung und sind nicht als eigenständige, umfassende Wirkungsanalysen einzelner Diversity-Maßnahmen konzipiert. Vor diesem Hintergrund liegen keine gesonderten Darstellungen im Sinne der Abfrage (aufgeschlüsselt nach Unternehmen, Datum, Untersuchungsgegenstand und wesentlichen Ergebnissen) vor.	Eine konkreter messbarer Nutzen ist nicht nachweisbar bzw. wird nicht ausgewertet/dokumentiert. Für uns als GESOBAG ist viel wichtiger dass diese Themen in der Unternehmenskultur verankert sind und die Mitarbeitenden diese als gelebt empfinden, was sich in verschiedenen Umfragen intern und extern (Great Place to Work) immer wieder anhand sehr guter Zustimmungswerte gezeigt hat.
Gewobag AG	treten entsprechende Schwerpunkte. MitarbeiterInnen werden über E-		

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Grün Berlin GmbH	gesetzliche Vorgabe § 181 SGB IX	gesetzliche Vorgabe § 181 SGB IX	gesetzliche Vorgabe § 181 SGB IX
HOWOGE Wohnungsbauges. mbH	Einhaltung des Frauenanteils gemäß LGG, Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften wie z. B. AGG und LADG; Diskriminierungsfreies & wertschätzendes Arbeitsumfeld fördern; Chancengleichheit bei Personalprozessen stärken; Vielfalt als Ressource für Zusammenarbeit und Innovation nutzen; Führungskräfte für inklusive Führung sensibilisieren; Barrieren für Mitarbeitende identifizieren und abbauen; Teilhabe und Zugehörigkeit aller Mitarbeitenden stärken; Eine offene Unternehmenskultur fördern, in der unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden	DE&I - Analyse 2026 - einmalig	Ausgeglichener Anteil von Männern und Frauen in der Gesamtbelegschaft gem. LGG
Investitionsbank Berlin (IBB) AöR	Langfristige und nachhaltige Verankerung von Diversitätsaspekten in relevanten Prozessen, Förderung und Nutzung aller Talente und Potenziale, Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur, Sicherung der Konformität mit den rechtlichen Anforderungen, Repräsentant der Berliner Vielfalt in der Belegschaft. Zu Zielgrößen und Kennzahlen siehe Antwort Frage 5.	Interne oder externe Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen liegen nicht vor. Zur Beobachtung und Weiterentwicklung der Maßnahmen rund um Diversity und Unternehmenskultur werden regelmäßig Instrumente der Organisationsentwicklung eingesetzt: Mitarbeitendenbefragung, Kulturmfrage durch einen externen Dienstleister. Diese Erhebungen enthalten unter anderem Fragestellungen zu Aspekten der Unternehmenskultur, Zusammenarbeit und des Arbeitsumfeldes und liefern Anhaltspunkte für die Wirkung und Entwicklung entsprechender Maßnahmen.	Unterstützung einer attraktiven Arbeitgeberposition im Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte; Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Bank durch eine zielgruppengerichtete Ausrichtung ihrer Angebote, Kommunikation, Dienstleistungen gegenüber einer vielfältigen Kundschaft

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
STADT und LAND Wohnbauten GmbH	Chancengleichheit zu schaffen, Benachteiligungen abzubauen und eine inklusive Arbeitsumgebung zu fördern`-Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierung - Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben -Schaffung barrierefreier Arbeitsbedingungen -Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit -Stärkung der sozialen Verantwortung des Unternehmens	BITV-Test in 2025 beauftragt, bis dato noch nicht abgeschlossen	z. B. Barrierefreiheit im Internetauftritt, Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt
Berlin TXL Management GmbH	Erfüllung des LGG	Compliance-Analysen	Erfüllung des LGG und AGG, wie im Berliner Corporate Governance Kodex verankert
Tempelhof Projekt GmbH	Das Ziel ist die Einhaltung der Allgemeinen Geschäftsprinzipien nach den Grundsätzen der Beteiligungsführung des Landes Berlin.	Fehlanzeige.	Verbessertes Betriebsklimas, Professionalisierung der Personalarbeit und innerbetrieblicher Abläufe, Schutz des Unternehmens und der Mitarbeitenden ggü. Externen/ Dritten

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	- Mitarbeitendenbindung, - Vereinbarkeit von Beruf und Familie, - Senkung der AU-Quoten, - schnellere Nachbesetzung von offenen Stellen, - Förderung der Unternehmenskultur - Umsetzung des Frauenförderplans - Einhaltung gesetzlicher Vorschriften	In einzelnen Bereichen werden Informationen im jeweiligen Geschäftsbericht aufgenommen. Insbesondere werden die Entwicklung der Frauenquote in unterrepräsentierten Bereichen sowie die Schwerbehindertenquote nachgehalten.	- Mitarbeitendenbindung, - Vereinbarkeit von Beruf und Familie, - Senkung der AU-Quoten, - schnellere Nachbesetzung von offenen Stellen, - Förderung der Unternehmenskultur - Umsetzung des Frauenförderplans - Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
WBM Wohnungsbau- und Versorgungsgesellschaft Berlin-Mitte mbH	Die WBM verfolgt die gesetzlichen Vorgaben. Die Wirksamkeit wird anhand der gesetzlichen Kriterien gemessen	Keine	Der Nutzen ist die gesetzliche Erfüllung durch Weiterbildung der Gremien.

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Berliner Bäder-Betriebe (AöR)	alle	keine
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH	Erfüllung gesetzlicher Pflichten: AGG-Beschwerdestelle darüber hinaus: Charta der Vielfalt, Diversity-Schulung, Sozialberatung	2.859 €

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
BEN-Konzern (hier: Stromnetz Berlin)	Im Allgemeinen gelten die gesetzlichen Vorgaben nach AGG, SGB IX, LGG und PartMigG. Die Maßnahmen der SNB stellen eine intersektionale Verknüpfung zur Förderung verschiedenen Vielfaltsdimensionen und Diskriminierungsschutz dar. Zusätzlich ist eine nachhaltige Personalstruktur Teil des öffentlichen Auftrages der SNB (siehe bspw. Beteiligungsrichtlinien des Landes Berlin, CSRD o.ä.). Deswegen lässt sich nicht eindeutig beantworten, welche Maßnahmen über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen.	101.894 €

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Gesetzlich: Einrichtung der Beschwerdestelle Wahl und Bestellung einer Frauenvertreterin Frauenförderplan, Information und Schulung der Mitarbeitenden Über Gesetz hinausgehend: Benennung Antidiskriminierungs-beauftragter	ca. 7.000 Euro
BEW Berliner	wahl folgt gesetzlicher Verpflichtung eigeninitiativ	
Berliner Stadtgüter GmbH	Schulungen zum Thema AGG; Stellenausschreibungen; Schwerbehinderten-vertretung (Betriebsrat);	Fehlanzeige

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Berliner Stadtreinigung (BSR) AöR	<i>Siehe Antworten auf Fragen 1-2 und 4-5</i>	Bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen arbeiten wir in geringem Umfang mit externen Anbietern zusammen. Eine Einzelfallauswertung ist aufgrund der zeitlichen Einschränkung nicht möglich.
Berliner Stadtwerke GmbH		

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR	Für die BVG fußen die Maßnahmen auf etlichen gesetzlichen Vorgaben, insbesondere den Gleichheits- und Diskriminierungsverboten des Grundgesetzes sowie einschlägigen bundes- und landesrechtlichen Regelungen. Darüber hinaus sehen die Grundsätze der Beteiligungsführung des Landes Berlin und der Berliner Corporate Governance Kodex vor, dass Landesunternehmen soziale Ziele berücksichtigen, Chancengleichheit fördern und eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur gewährleisten. Vor diesem Hintergrund setzt die BVG entsprechende Maßnahmen im Rahmen einer modernen, leistungsfähigen und nachhaltigen Unternehmensführung um und entwickelt diese bedarfsgerecht weiter. Weitere gesetzlich verpflichtende Maßnahmen sind insbesondere: Einrichtung und Betrieb der AGG-Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG); Umsetzung eines Frauenförderplans nach dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG); Gewährleistung von Antidiskriminierung sowie Chancengleichheit im Beschäftigungskontext gemäß AGG; Förderung der Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte entsprechend den Zielsetzungen des PartMigG; Beteiligung von Personalrat, Frauenvertretung und Schwerbehindertenvertretung bei Personalmaßnahmen nach Berliner Personalvertretungsgesetz (PersVG) und Sozialgesetzbuch IX, Sicherstellung gleicher Entgeltgrundsätze auf Basis tarifrechtlicher Regelungen sowie des Entgelttransparenzgesetzes und des AGG.	Für die BVG wurden in den letzten drei Jahren externe Beratungs- und Qualifizierungsleistungen im Zusammenhang mit Diversity Management, Gleichstellung und Inklusion in Anspruch genommen. Die hierfür angefallenen Aufwendungen stellen sich wie folgt dar: 2023: ca. 114.000 €, 2024: ca. 100.000 €, 2025: ca. 9.000 € Die Beauftragungen erfolgten insbesondere im Rahmen des Auf- und Ausbaus des im Jahr 2023 etablierten Diversity Managements. Die BVG hat damit gezielt in die strategische Weiterentwicklung eines Themenfeldes investiert, das für die langfristige Fachkräftesicherung, die Arbeitgeberattraktivität sowie die nachhaltige Organisationsentwicklung von hoher Bedeutung ist. Der Schwerpunkt lag auf strategischen und organisatorischen Beratungsleistungen zur Entwicklung von Zielen, Handlungsfeldern und Steuerungsinstrumenten sowie auf Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte. Die externe Expertise unterstützte dabei die professionelle Verankerung der Themen Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung in den Unternehmensprozessen.

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	Maßnahmen auf Grundlage gesetzlicher Verpflichtungen: - Maßnahmen zur Entgelttransparenz (u. a. EG-Check) - Gleichstellungsseminare - Beratung und Maßnahmen zum partnerschaftlichen Verhalten <i>Diese Maßnahmen dienen der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen insbesondere aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG), dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Partizipationsgesetz (PartMigG) sowie den Anforderungen zur Entgeltgleichheit / Entgelttransparenzgesetz (AGG/EntgTranspG).</i> Maßnahmen, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen: - Teilnahme am Frauen-Karriere-Index - Veranstaltungen und Aktionstage - Demokratie-Projekte - Netzwerkveranstaltungen	Kosten für externe Beratung-/Dienstleistung: per 31.12.2023: 6.353 € per 31.12.2024: 15.945 € per 31.12.2025: 9.100 €

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8	Frage 9
	Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Gesetzlich verpflichtende Maßnahmen: Landesgleichstellungsgesetz (LGG): Umsetzung der Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Berlin, Frauenförderplan: Aufstellung und Umsetzung gemäß den gesetzlichen Anforderungen des LGG, SGB IX / Inklusionsvereinbarung: Wahrnehmung der gesetzlichen Verpflichtungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, insbesondere zur Beschäftigung, Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen Über gesetzliche Anforderungen hinausgehende Maßnahmen: Audit „berufundfamilie + vielfalt“: Freiwillige Teilnahme zur systematischen Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und vielfaltsbewussten Personalpolitik sowie zur Qualitätssicherung entsprechender Maßnahmen, Die gesetzlichen Vorgaben bilden die Grundlage der Aktivitäten. Darüber hinausgehende Maßnahmen dienen der strategischen Weiterentwicklung der Personal- und Organisationspolitik und tragen insbesondere zur Arbeitgeberattraktivität und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens am Standort Berlin bei.	In den letzten drei Geschäftsjahren wurden externe Dienstleistungen im Zusammenhang mit den genannten Themen nur in begrenztem Umfang in Anspruch genommen. Die Beauftragungen konzentrierten sich auf klar abgegrenzte, überwiegend projektbezogene Leistungen. Geschäftsjahr 2023: Es wurden keine externen Leistungen in diesem Bereich beauftragt. Geschäftsjahr 2024: Ausgaben: 40.000 €, darin Audit „berufundfamilie + vielfalt“: Erarbeitung/Unterstützung Inklusionsvereinbarung, Unterstützung Frauenförderplan, Durchführung Diversitytag 2024: 8.000,00 € Geschäftsjahr 2025: 20.000,00 € für Impulsvorträge durch externe Expert:innen, insbesondere zur Sensibilisierung und fachlichen Unterstützung der internen Weiterentwicklung. Die externen Leistungen dienen überwiegend der fachlichen Begleitung, Qualitätssicherung sowie punktuellen Expertise bei der Umsetzung gesetzlicher und strategischer Anforderungen. Eine dauerhafte externe Beauftragung besteht nicht.

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Charité - Universitätsmedizin Berlin	Alle Maßnahmen und Förderprogramme zur Steigerung der Diversität in Führungspositionen folgen dem Berliner Hochschulgesetz in den Paragraphen § 5b - Hochschule der Vielfalt und § 5c - Chancengleichheit der Geschlechter (Fassung vom 25.09.2021)	Daten von 07/2023-06/2026: Berufungs-Coachings: 14.431€ Coachings im Mentoring: 77.708€
degewo AG		
GESOBAU AG	Gesetzlich: - Betriebsrat - Frauenvertretung - externe Ombudsperson Darüber hinaus: - Mobbing & Konfliktberatung - Raum der Stille, auch für die Ausübung der Religionsfreiheit - externe Antidiskriminierungsbeauftragte - Schaffung einer LGBTQAI-Gruppe - Unterzeichnung Charta der Vielfalt - Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang	Die GESOBAU beauftragt fallweise externe Dienstleister für Vorträge, Workshops und Veranstaltungsformate zu gesellschaftlich und unternehmensrelevanten Themen. Hierbei werden auch Diversity-Themen betrachtet. Im Jahr 2024 führte die GESOBAU einen Thementag zum Schwerpunkt „Demokratie“ durch. Im Jahr 2025 stand der Thementag unter dem Motto „Zukunft der Arbeit“. Eine Differenzierung in Kosten für Diversity/ nicht Diversity ist nicht möglich. Für das Jahr 2026 ist ein Thementag zum Themenfeld „Diversity“ vorgesehen. Geplant sind unter anderem Beiträge zu Vielfalt, Inklusion, barrierefreier Kommunikation und einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Kosten liegen hierfür noch nicht vor.
Gewobag AG		

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Grün Berlin GmbH	gesetzliche Vorgabe § 181 SGB IX	Fehlanzeige
HOWOGE Wohnungsbauges. mbH	Grundsätzlich unterliegen alle unterliegen gesetzlichen Verpflichtungen (bis auf Frage 5).	EY People Consulting GmbH -> Beauftragung für DE&I Analyse 2026 und Beratung für die Erstellung eines DE&I Fahrplans (2027) -> Einkalkulierte Kosten: 44.150 € (netto)
Investitionsbank Berlin (IBB) AöR	Maßnahmen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen: Frauenförderplan gemäß LGG, Beschwerdestelle nach dem AGG, Maßnahmen zur Umsetzung des PartMigG, Bestellung einer Inklusionsbeauftragten und Umsetzung Inklusionsvereinbarung gemäß SGB, weitere Maßnahmen wie Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte zur Erfüllung gesetzlicher Anforderung. Maßnahmen, die über die gesetzliche Anforderung hinausgehen: Diversity Struktur (Diversity Officer, Diversity Team), Maßnahmen zur diversitätssensiblen Gestaltung von Personalprozessen, Maßnahmen zur Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur sowie Formate zur Sichtbarmachung von Vielfalt	Trainings Sensibilisierung für Antidiskriminierung ca. 60.000; themenbezogene Workshops, Impulsvorträge durch Drittanbieter ca. 20.000

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
STADT und LAND Wohnbauten GmbH	SGB IX : -Rehabilitation und Teilhabeleistungen, -Rechte schwerbehinderter Menschen, -Beschäftigungspflichten von Arbeitgebern, -Schwerbehindertenvertretungen, -Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, -Ausgleichsabgabe bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht Umsetzung des LGG Berlin sowie landesrechtliche Regelungen zur Barrierefreiheit	Fehlanzeige
Berlin TXL Management GmbH	Sämtliche Maßnahmen erfolgen um AGG und LGG zu erfüllen, sowie BCGK	1 Beratungsdienstleister für Erarbeitung einer DEI-Strategie, Projektvolumen 100 TEUR
Tempelhof Projekt GmbH	Ja, die Beschwerdestelle beruht auf dem Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG).	Fehlanzeige.

Anlage 1 zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 26478

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Unternehmen und Anstalten**

Unternehmen / Anstalt	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	Die Maßnahmen beruhen im Wesentlichen, mit Ausnahme des ehrenamtlichen Diversity Rats, auf gesetzlichen Umsetzungspflichten oder gestalten diese aus.	In den letzten Jahren wurden keine externen Unternehmen zu diesen Themen beauftragt.
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	Alle Maßnahmen bestehen auf gesetzlichen Verpflichtungen.	Es sind Beratungskosten für den Betriebsrat i.H.v. 2.158,88 € entstanden. Außerdem sind in drei Jahren 48.963,42 € für Schulungen des Betriebsrates, Schwerbehindertenvertretung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung angefallen. (Tarifschulungen, BetrVG, Schulungen zur SBV sowie eine JAV-Konferenz)

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4
	Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.	Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?
Brücke-Museum	Nachgeordnete Einrichtung der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (SenKultGZ); keine eigenen organisatorischen Strukturen, Stellen, Beauftragte, Maßnahmen oder Budgets.	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Umsetzung Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Diversity-Landesprogramm, den Novellen des Partizipations- (PartMigG) und Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie dem umfassenden Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
Landeslabor Berlin-Brandenburg		Personalaufwendungen: 120.000 EUR	1,5	Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (Landesgleichstellungsgesetz (LLG), Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (LGBG), Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)), eine kennzahlenbasierte Wirksamkeits- oder Nutzenanalyse erfolgt nicht.
Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB)	Die ZLB verfügt über drei gesetzlich verankerte Strukturen: Frauenvertretung, Inklusionsbeauftragte und eine AGG-Beschwerdestelle.	Für die genannten Strukturen fielen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2025 insgesamt 980 € sowie im laufenden Geschäftsjahr 2026 bisher 930 € für Fortbildungskosten an.	Für die genannten Aufgaben werden anteilig 0,6 Vollzeitäquivalente eingesetzt.	Die Strukturen verfolgen ausschließlich gesetzlich definierte Ziele: Gleichstellung (Landesgleichstellungsgesetz), Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter (§ 181 Solzialgesetzbuch IX) sowie Diskriminierungsschutz (§ 13 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz).
Stiftung Bröhan Museum	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Theater an der Parkaue	Frauenvertretung, AGG Beschwerdestelle, Dienstvereinbarung zur Antidiskriminierungsklausel	Personalaufwendungen: 82.275,67 €, Sachaufwendungen: 0 €, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: 22.728,50 €; Fortbildungs- und Schulungskosten: 290 €, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften: 0 €, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen: 0	Fehlanzeige	Anti-Diskriminierung, Gleichbehandlung, Teilhabe und eine Kultur der Vielfalt gemäß den Vorgaben der Berliner Landesgesetze (LADG, LGG, PartMigG, LGBG).
Stiftung Berliner Mauer	Stellen Outreach und Inklusive Bildung, Frauvertretung, AGG-Beschwerdestelle, Personalrat	Personalaufwendungen: 95.000€ Sachaufwendungen: 1.500 €, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: 22.800 €; Fortbildungs- und Schulungskosten: 12.300 €, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften: 0 €, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen: 0 €	1,5 Vollzeitäquivalente	Umsetzung Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Diversity-Landesprogramm, den Novellen des Partizipations- (PartMigG) und Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie dem umfassenden Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan
Stiftung Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK)	Interne Schulungen; Kommission für Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung; Interne AGG Beratungs- und Beschwerdestelle; Frauenvertretung	Personalaufwendungen: Es gibt keine darstellbaren Vollzeitäquivalente; Weitere Aufwendungen: 2025: 2.880 € 2026: 2.454,29 €	Es gibt keine darstellbaren Vollzeitäquivalente (VZÄ): Die Vertretungen reagieren auf Anfrage, die Mitglieder der Kommission für Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung können bei Bedarf bis zu 5 % ihrer Gesamtarbeitszeit auf Kommissionsarbeit verwenden. Die Konzeption und Organisation der internen Schulungen belaufen sich auf ca. 5 % eines VZÄ.	Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (AGG, LADG, PartMigG, LGG, LGBG).
Kulturraum Berlin gGmbH (KRB)	Partizipiert als 100%ige Tochtergesellschaft an den Strukturen der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK), um Synergien zu maximieren und Doppelstrukturen zu vermeiden: interne Schulungen, die Kommission für Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung und die AGG Beratungs- und Beschwerdestelle.	Siehe SKWK.	Die beiden Mitglieder der Kommission für Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung aus der KRB können bei Bedarf bis zu 5 % ihrer Gesamtarbeitszeit auf Kommissionsarbeit verwenden. Im übrigen werden die Themen als Querschnittsaufgaben entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bearbeitet (z.B. im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren und bei der Standortentwicklung im Arbeitsraumprogramm - ARP).	Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (AGG, LADG, PartMigG, LGG, LGBG).

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4
	Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.	Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?
Konzerthaus Berlin	Frauenvertretung/ Gleichstellungsbeauftragte; Antidiskriminierungsstelle und -beauftragte; HUB "Diversity-Check-Costumer Journey" (ab 2026)	214,20€ für einen Kurs "Barrierefreie Videos für Menschen mit Verstehensschwierigkeiten" (in 2025)	insgesamt unter einem Vollzeitäquivalent	Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (AGG, LADG, PartMigG, LGG, LGBG).
Stiftung Oper in Berlin (SOiB)	Stiftungsweite AGG-Beschwerdestelle, Konfliktberatung, Frauenvertretung, Personalrat	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (AGG, LADG, PartMigG, LGG, LGBG).
Komische Oper	Divesitäts-AG; Verhaltenskodex; Teilnahme Diversitätsoffensive in landesgeförderten Kultureinrichtungen	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Umsetzung des Allg. Gleichbehandlungsgesetzes und Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.
Deutsche Oper	s. SOiB	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Stiftungsdach	s. SOiB	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Staatsoper	s. SOiB	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Staatsballett	s. SOiB	externe Beratung: 1.928 €; Fortbildungs- und Schulungskosten: 7.720 €	Fehlanzeige	Teilhabe; Abbau von Barrieren, Gleichstellung
Stiftung Neue Synagoge Berlin- Centrum Judaicum	AGG Beratungs- und Beschwerdestelle	Ca, ein Viertel VZÄ.	Insgesamt weniger als ein Viertel VZÄ.	Gewährleistung und Einhaltung der Regelungen des AGG.
Berlinische Galerie - Landesmuseum für Moderne Kunst, Fotografie und Architektur (Stiftung öffentlichen Rechts)	Partizipiert an den Strukturen der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK), um Synergien zu maximieren und Doppelstrukturen zu vermeiden; interne Schulungen, Kommission für Diversität.	Personalaufwand 2025: 80.560 € Schulungsaufwand: 2600 € sonstige Aufwendungen 260 €	1,95 VZÄ	Barrierefreiheit, Inklusion, Museum für alle
Stiftung Stadtmuseum Berlin	Fehlanzeige	Personalaufwendungen: 70.000 € jährlich Sachaufwendungen: 30.000 € jährlich externe Beratungs- und Dienstleistungskosten: 10.000 € jährlich Fortbildungs- und Schulungskosten: 15.000 € jährlich	1,05 VZÄ befristete Projektposition Referentin für Diversität und Inklusion plus Arbeitsanteile in der Personalabteilung; 0,4 VZÄ Gremien Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Beschwerdestelle, 0,75 VZÄ Inklusion in der Abteilung Outreach und Vermittlung	Abbildung der Realität der diversen Berliner Stadtgesellschaft im Programmangebot und beim Personal und Gewährleistung der Teilhabe für die Berliner Stadtgesellschaft. Kennzahlen/Kriterien: Besuchsstatistiken, qualitative Auswertung von Programm- und Partizipationsformaten, Personalstatistiken, Beschwerdefälle (quantitativ/qualitativ)
Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin	0,25 VZÄ von der Stelle Qutreach, ehrenamtliche Funktionen Frauenbeauftragte und AGG Beschwerdestelle	Personalaufwendungen: 53.079 € im Berichtszeitraum	0,25 VZÄ von der Stelle Outreach (Frauenbeauftragte und AGG Beschwerdestelle ehrenamtlich)	Fehlanzeige
Maxim Gorki Theater	Frauenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Antidiskriminierungsstelle mit zwei Ansprechpersonen sowie eine Inklusionsbeauftragten. Diese Positionen werden von Mitarbeitenden im Ehrenamt ausgeführt.	Veranstaltungen / Schulungen zum Landesgleichstellungsgesetz: (900 €), zum Schwerbehindertenrecht und Stressbewältigung(4.900 €) und Webinar zur sexuellen Belästigung teilgenommen (420 €).	Ca. 0,25 VZÄ für alle Aufgaben.	Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und Personalentwicklung
Deutsches Theater	AGG-Beschwerdestelle, Schwerbehindertenvertretung, Frauenvertretung	Personalsachaufwendungen: 136.826,67 € , Sachaufwendungen: 479,57 €; Forbildungs- und Schulungskosten: 6.273,34 €	Schwerbehindertenvertretung für landesweite Tätigkeit freigestellt, Frauenvertretung 0,8 VZÄ, AGG-Beschwerdestelle bei Bedarf neben der eigentlichen Tätigkeit.	Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben. Der Frauenförderplan wird regelmäßig evaluiert.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4
	Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.	Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?
Volksbühne	Die Volksbühne verfügt aus eigenem Interesse, aufbauend auf dem Wertekodex des Deutschen Bühnenvereins zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch, über eine Dienstvereinbarung, die u.a. Regelungen zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten von Beschäftigten enthält. Darin vorgesehen sind Beschwerderechte, die an entsprechende Beschwerdestellen im Haus (Personalvertretungen, Personalleitung, betriebliche Konfliktberatung) gerichtet werden können, sowie geregelte Verfahren zum Umgang damit. Für die Bereiche DEI, Chancengleichheit, Gleichstellung u.ä. bestehen außer den gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststandards (Frauen-/Schwerbehindertenvertretungen, Frauenförderplan, Beschwerdestellen) keine eigenen organisatorischen Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets.	Personalaufwand für die Frauenvertretung in 2025/2026 jeweils ca. 31.000 €. Fortbildungs- und Schulungskosten für die Frauenvertretung: 129,50 EUR in 2025 sowie 436,50 EUR in 2026.	Für die Frauenvertretung besteht gemäß § 16 Abs. 3 LGG eine Freistellungsquote.	Die Strukturen und Maßnahmen erfüllen insbesondere die gesetzlichen Vorgaben. Zudem dienen sie der Sicherung des Betriebsfriedens durch Präventionsmaßnahmen und der Schaffung von Vorgehensweisen zur Beilegung von Konflikten. Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes für jede Dienststelle des Landes Berlin vor. Mit der Erstellung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplanes setzt die Volksbühne am Rosa-Luxemburg-Platz den § 4 LGG unter Beteiligung der Frauenvertreterin um. Der Personalrat wacht gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 9 des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) darüber, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird, Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden. Ziel ist eine Erhaltung des Frauenanteils bzw. eine Erhöhung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies bezieht sich insbesondere auf den technischen und künstlerisch-technischen Bereich sowie auf leitende Positionen. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich dabei insbesondere nach dem Ausmaß der Unterrepräsentanz. Allgemein ist im Rahmen der einem Theaterbetrieb immanenten unregelmäßigen Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Einmal pro Jahr geben Personalrat und Frauenvertreterin zum Zwecke der Erhebung einer Anzahl von Belästigungs-, Diskriminierungs- und Mobbingfällen einen anonymen Fragebogen an die Beschäftigten des Hauses aus.
Apothekerkammer Berlin	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Zahnärztekammer Berlin	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Tierärztekammer Berlin	nicht vorhanden			
Psychotherapeutenkammer Berlin	Die Kammer setzt die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin um und beteiligt sich am Diversity-Landesprogramm 2.0. Darüber hinaus befasst sie sich u.a. im Arbeitskreis „Rassismussensible Psychotherapie“ mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung im Gesundheitswesen und in der Berufsgruppe. Auch im Rahmen ihres Fortbildungsangebots für die Mitglieder werden und wurden die v.g. Themen behandelt.	Keine detaillierte Angabe möglich. Der Kammer sind für die Fortbildung der Mitarbeitenden im Rahmen der Teilnahme am Diversity-Landesprogramm 2.0 keine Kosten entstanden.	Hierzu ist keine Aussage möglich, da eine entsprechende Aufteilung der Arbeitsleistung nicht erfasst wird.	Eine entsprechende Nutzen-/Wirksamkeitsmessung ist für eine Kammer weder angezeigt noch notwendig. Unser Engagement beruht auf der jeweiligen Entscheidung der gewählten Organe der Kammer. Handlungsleitend ist für die Kammer nicht nur die Kosten-Nutzen-Rechnung, sondern die Orientierung an der Menschlichkeit und den Menschenrechten. Wir bemühen uns um Chancengerechtigkeit und den Schutz der Schwächeren
Ärztekammer Berlin	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Kassenzahnärztliche Vereinigung Berlin K.d.ö.R.	keine	keine	keine	keine

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4
	Welche landeseigenen Unternehmen.... verfügen derzeit über eigene organisatorische Strukturen, Stellen, Programme, Beauftragte, Leitlinien, Maßnahmen oder Budgets in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Gleichstellung oder unter vergleichbarer Bezeichnung? ...	Welche jährlichen Aufwendungen sind ... im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie im laufenden Geschäftsjahr für diese Strukturen und Maßnahmen angefallen oder veranschlagt? Bitte aufschlüsseln: Personalaufwendungen, Sachaufwendungen, externe Beratungs- und Dienstleistungskosten, Fortbildungs- und Schulungskosten, Kosten für Audits, Zertifizierungen und Mitgliedschaften, sonstige unmittelbar zurechenbare Aufwendungen.	Wie viele Vollzeitäquivalente oder anteilige Personalressourcen sind in den einzelnen Unternehmen ganz oder teilweise mit den in Frage 1 genannten Aufgaben befasst? Bitte nach Unternehmen einzeln ausweisen.	Welche konkreten Ziele verfolgen die jeweiligen Unternehmen mit den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen, und anhand welcher Kennzahlen, Zielgrößen oder sonstigen Evaluationskriterien wird deren Nutzen oder Wirksamkeit gemessen?
Staatliche Hochschulen Berlins	Die staatlichen Hochschulen verfügen gemäß §§ 5b, 59 und 59a des Berliner Hochschulgesetzes (BerLHG) über Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 59) bzw. Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung (§ 59a) sowie entsprechende Konzepte, vgl. Schriftliche Anfragen Nr. 19/23402 sowie 19/22251.	Die Hochschulen erhalten finanzielle Mittel im Rahmen der Globalzuschüsse, aus denen auch die Einrichtung von Strukturen im Bereich Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung finanziert wird.	Gemäß § 59 Abs. 6 BerLHG stellen die Hochschulen Mittel für eine Vollzeitstelle für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bereit. Gemäß § 59a Abs. 1 richten die Hochschulen auch für den Bereich Diversity und Antidiskriminierung Strukturen ein und stellen diese aus, wobei hier auch Gremien beauftragt werden können. Die aktuelle Anzahl der Vollzeitäquivalente in den genannten Aufgabengebieten ist dem Senat nicht bekannt.	Entsprechend § 5 b BerLHG wirken die Hochschulen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf die Gleichstellung aller Menschen und eine diskriminierungsfreie Bildung hin; sie fördern eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen und tragen zum Abbau bestehender Hindernisse bei. Die Hochschulen wirken darauf hin, dass alle Mitglieder der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und sich diskriminierungsfrei entfalten können. Gemäß § 5 c BerLHG halten die Hochschulen ihre Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter in Gleichstellungskonzepten fest. Eine Evaluation des Nutzens oder der Wirksamkeit ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, Hochschulen können Maßnahmen entsprechend des jeweiligen Kontextes unabhängig davon evaluieren.
Studierenden-werk	Im Rahmen seiner Organisationsautonomie als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 1 Studierendenwerkgesetz) hat das Studierendenwerk Strukturen geschaffen, um seinen gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Grundgesetz, dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und seiner Satzung nachzukommen.	Das Studierendenwerk stellt die Finanzmittel für die in Frage 1 benannten Strukturen aus seinem Jahreshaushalt bereit. Eine Aufschlüsselung ist anhand des Wirtschaftsplans nicht möglich.	Es gibt eine Frauenvertretung samt Stellvertretung und eine Stelle der Diversitätsbeauftragten, die 2025 in Teilzeit besetzt war. Weitere Informationen liegen dem Senat nicht vor.	Ausgehend von seinem gesetzlichen Auftrag des Studierendenwerks (gemäß § 2 Studierendenwerkgesetz) verweist das Studierendenwerk in seiner durch den Verwaltungsrat beschlossenen Satzung auf die Verwirklichung von Chancengleichheit. Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben zur Evaluation von Nutzen und Wirksamkeit. Das Studierendenwerk evaluiert seine Aktivitäten kontextbezogen im Rahmen seiner Selbstverwaltung.

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 5	Frage 6	Frage 8	Frage 9
	Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...	Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Brücke-Museum	Abschlussdokumentation Prozessorientierte Beratung Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung (DOKE) vom 08.08.2025	Optimalere Nutzung vorhandener Wissensressourcen, Optimierung museumsinterner Abläufe und Kommunikation, wirkungsvollere Bewältigung von Störungen durch gemeinsames Handeln.	Beratung durch die DOKE-Fachstelle	2025 Fachstelle DOKE - keine Kosten
Landeslabor Berlin-Brandenburg	keine	Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben und Erfüllung der darin formulierten Ziele.	Alle genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen und keine Maßnahme geht über gesetzliche Anforderungen hinaus.	Es gibt keine entsprechenden Beauftragungen zu ausschließlichen DIE-Themen. Diese werden, sofern sinnvoll und geboten, bei fachbezogen Fortbildungen mit berücksichtigt.
Stiftung Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB)	Fehlanzeige	Stärkung rechtskonformer Organisationsstrukturen, Minimierung finanzieller und rechtlicher Risiken sowie Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung im Wettbewerb um Fachkräfte.	Fehlanzeige	Ca. 1.000 € jährlich für externe Leistungen.
Stiftung Bröhan Museum	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Theater an der Parkaue	Interner Sachbericht im Rahmen der Senatsförderung Diversitätsoffensive	Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, Begegnung dem Fachkräftemangel, Erfolg in der künstlerischen Arbeit, Erhalt des Inklusionssiegels von KulturLeben.	Alle genannten Maßnahmen, da sie die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen unterstützen.	Mittel der Diversitätsoffensive des Senats in Höhe von jhrl. 95.000 €.
Stiftung Berliner Mauer	Regelmäßige Berichte: Barrierefreiheit und Inklusion; Jährliches Monitoring zum LADG und AGG, IKTF Sutide "Kulturelle teilhabe 2025; Aktualisierung Frauenförderplan f. 2026 (geplant)	Rückwirkungen auf die Organisationsstruktur der Institution mit dem Ziel, den Stellenwert Diversität, Inklusion und Kulturelle Bildung innerhalb der Belegschaft und bei Besuchenden zu erhöhen; Diversitätsbestrebungen in erster Linie im Sinne der Stärkung der Teilhabe und demokratischer Strukturen.	Beauftragte und Gremien gesetzlich vorgeschrieben, Verpflichtung zu LADG und AGG, Stellen helfen, die gesetzlichen Verpflichtungen umzusetzen.	Externe Beauftragungen zu den unter 1. genannten Sachverhalten.
Stiftung Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK)	Gemäß Part-MigG Umfrage 2025 in der Belegschaft. Die Maßnahmen werden auf Basis der Erfahrungswerte regelmäßig durch die Kommission für Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierungsgeprüft und weiterentwickelt.	Konflikten und Diskriminierungsfällen wird effektiv entgegenwirkt bzw. diese können aufgefangen werden. Das Betriebsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden werden begünstigt.	Die Maßnahmen tragen allesamt zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen bei (AGG, LADG, PartMigG, LGG, LGBG).	Kosten 2024: 13.879 € 2025: 2.880 € 2026: 2.199,50 €
Kulturraum Berlin gGmbH (KRB)	Die KRB hat an der von der SKWK durchgeführten Umfrage PartMig 2025 partizipiert.	Geltendes Gesetz wird erfüllt. Diskriminierung und daraus entstehenden Konflikten wird effektiv entgegenwirkt. Die Möglichkeit der Teilhabe für alle förderungswürdigen Künstlerinnen/Künstler am Arbeitsraumprogramm wird ermöglicht.	Alle; es sind die effizientesten Wege zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen.	Schulungen siehe SKWK; die Kosten bei der KRB sind hier enthalten. Design for All Beratung Arbeitsraumprogramm Standort Lehrter Str. 60 (2025/26): 5890,50 € Kulturkastaster (2025): DGS-Videos: 3.504,50 € Leichte Sprache: 524,16 € Barrierefreiheitsprüfung: 5.313,35 € jeweils brutto inkl. Umsatzsteuer

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 5	Frage 6	Frage 8	Frage 9
	Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...	Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Konzerthaus Berlin	LGG-Bericht	Gewährleistung der Arbeitgeberpflichten und Arbeitnehmerrechte aus AGG, LGG u.a.	Die unter Frage 1 genannten Stellen und Positionen entsprechen den gesetzlichen und organisatorischen Vorgaben und Leitlinien.	Interne Schulungen - keine zusätzlichen Kosten
Stiftung Oper in Berlin (SOiB)	Fehlanzeige	Gewährleistung der Arbeitgeberpflichten und Arbeitnehmerrechte aus AGG, LGG u.a.	Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen	Fehlanzeige
Komische Oper	Fehlanzeige	Schutz von Mitarbeitenden	AGG wird mit allen Maßnahmen umgesetzt	Verbesserung Barrierefreiheit externe Beratung in 2025: 9.500 €; Sprachkurse Onboarding 3.600 € in 2025; Fortbildung: 13.195 € in 2025
Deutsche Oper	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Stiftungsdach	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Staatsoper	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fortbildungen im Bereich LADG u. AGG : 11.043 € (2023-06/2026);
Staatsballett	Evaluierungen jeweils vor dem gegenständlichen Zeitraum.	Weniger Konflikte, zufriedene Belgschaft, gewaltfreie Kommunikation	Gesetzlich zwingende Maßnahmen, s. Stiftung gesamt. Leiitlinien, Budgets und Organisationsentwicklung auch freiwillig.	Diversity Workshop Leitung (1.660 €); Organisationsentwicklungsprogramm (4.308 €)
Stiftung Neue Synagoge Berlin- Centrum Judaicum	Abfragen durch den Senat und jährliches Monitoring zum AGG.	Geltendes Gesetz wird erfüllt. Diskriminierung und daraus entstehenden Konflikten wird effektiv entgegenwirkt.	Es handelt sich um die Erfüllung einer gesetzlichen Vorschrift in dem unter 1. benannten Umfang.	Fehlanzeige
Berlinische Galerie - Landesmuseum für Moderne Kunst, Fotografie und Architektur (Stiftung öffentlichen Rechts)	Umsetzung von SGB IX, und LADG Ziel u.a. Barrierefreiheit	Umsetzung von AGG §12 / LADG § 1	Alle der genannten Maßnahmen beruhen auf gesetzliche Vorgaben im Sinne von LGG , AGG und SGG.	Workshops/ Schulungen für Mitarbeitende: 4800 €
Stiftung Stadtmuseum Berlin	Kultur Monitoring - KulMon (jährlich), Mitarbeitendenumfragen (alle zwei Jahre), Evaluation Frauenförderplan (alle fünf Jahre), Evaluation Beschwerdefälle (jährlich), Quartalsgespräche mit Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung	Weitere Zielgruppen werden erreicht; somit Steigerung Besuchszahlen und Erlössteigerung; gesteigerte Produktivität durch positive Unternehmenskultur und Betriebsfrieden, Stärkung des Gefühls der Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zur Organisation, gesellschaftlicher Zusammenhalt, Arbeitgeberattraktivität, optimale Nutzung der Potenziale von Bewerbenden bzw. der Arbeitnehmenden- potenziale	Einrichtung innerbetriebliche Beschwerdestelle auf Grundlage AGG, LADG; Förderplan PartMiG nach Vorgabe PartMiG Berlin; Frauenvertreterin nach Vorgabe AGG; Inklusionsvorhaben und Schwerbehindertenvertretung nach Vorgabe LGBG, DIN Normen; Wertekanon, Steuerungsgruppe Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (DOE), Zielformulierung und Ausrichtung diversitätsorientierte Organisationsentwicklung; Publikumsadressierung/Partizipation: öffentlicher Auftrag, breites Publikum zu erreichen	Im Rahmen Projektförderung Diversitätsoffensive Maßnahmen in Höhe ca. 35.000 € (Führungskräfte-Schulungen Diversity Leadership, Umfrage zu Diversitätsfragen im Kontext Förderplan PartMigG); im Rahmen Beratung + Fortbildung der Beschäftigtenvertretungen: 5.500 €; im Rahmen Einführung und Schulung/Beratung für Innerbetriebliche Beschwerdestelle: 9.000 €; Maßnahmen zur Diversitätssensibilisierung: 17.000 €
Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin	Fehlanzeige	Fehlanzeige	AGG Frauenbeauftragte und AGG Beschwerdestelle	2024 Schulungen Antiislamismus, Antisemitismus mit einer Gesamtsumme 1000€
Maxim Gorki Theater	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Alle beruhen auf gesetzlichen Verpflichtungen.	Fehlanzeige
Deutsches Theater	Fehlanzeige	Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben, Förderung von Frauen, insbesondere in leitenden Funktionen und schrittweise Angleichung des Gehaltsgefüges zwischen Männern und Frauen.	Alle Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Vorgaben und dienen ihrer Erfüllung.	Fehlanzeige

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 5 Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Frage 6 Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...	Frage 8 Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	Frage 9 In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Volksbühne	Fehlanzeige	Sicherung des Betriebsfriedens und Schaffung von Verfahren und Instrumenten zur Beilegung von Konflikten.	Die Dienstvereinbarung (DV) Machtmissbrauch ist selbstgegeben; alle übrigen Maßnahmen beruhen auf gesetzlichen Verpflichtungen.	In den letzten drei Jahren zwei anlassbezogene Workshops zum Thema Diversität und Antidiskriminierung mit einzelnen Beschäftigten - keine Kosten.
Apothekerkammer Berlin	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Zahnärztekammer Berlin	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Tierärztekammer Berlin				
Psychotherapeutenkammer Berlin	Siehe Antwort zu Frage 4.	Siehe Antwort zu Frage 4.	Die Teilnahme am Diversity-Landesprogramm 2.0 beruht auf einer Gremienentscheidung.	
Ärztekammer Berlin	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Kassenzahnärztliche Vereinigung Berlin K.d.ö.R.	keine	keine	keine	gar nicht

"Aufwendungen für DEI in den Landesunternehmen" - **Stiftungen, Kammern**

Unternehmen / Anstalt	Frage 5	Frage 6	Frage 8	Frage 9
	Welche internen oder externen Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen zu den in Frage 1 genannten Strukturen und Maßnahmen liegen den jeweiligen Unternehmen oder dem Senat vor? ...	Welcher konkrete betriebswirtschaftliche, organisatorische, personalwirtschaftliche oder sonstige nachweisbare Nutzen steht den in Frage 2 abgefragten Aufwendungen jeweils gegenüber? ...	Welche der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf zwingenden gesetzlichen Verpflichtungen, und welche gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus? Bitte nach Unternehmen und Maßnahme differenzieren.	In welchem Umfang wurden in den letzten drei Jahren externe ... Dritte für Leistungen im Zusammenhang mit DEI, Diversity Management, Gleichstellung, Inklusion oder vergleichbaren Programmen beauftragt, und welche Kosten sind hierfür je Unternehmen entstanden?
Staatliche Hochschulen Berlins	Hochschulen sind keine Wirtschaftsunternehmen. Ergänzend vgl. die Antwort zu Frage 4.	Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.	Alle der in Frage 1 genannten Maßnahmen beruhen auf gesetzlichen Verpflichtungen. Neben Artikel 3 des Grundgesetzes bilden u.a. das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sowie das BerLHG die rechtliche Grundlagen (s. Frage 1).	Die Organisation und Umsetzung von Maßnahmen in den genannten Bereichen - wie auch darüber hinaus - obliegt den Hochschulen im Rahmen der Hochschulautonomie in eigener Verantwortung. Dem Senat liegen keine Kenntnisse zu Details einzelner Maßnahmen vor. Zu den Kosten s. ergänzend Frage 2.
Studierenden-werk	Interne oder externe Evaluierungen, Wirkungsanalysen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen oder Kosten-Nutzen-Bewertungen hinsichtlich der in Frage 1 benannten Strukturen sind nicht Bestandteil der Berichterstattung des Studierendenwerks an die Senatsverwaltung für Wissenschaft im Rahmen der Rechtsaufsicht.	Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.	Die in Frage 1 benannten Strukturen beruhen auf vielfältigen gesetzlichen Verpflichtungen (s. Antwort zu Frage 1).	Der Senat hat dahingehend keine Erkenntnisse über die Beauftragung externer Dritter.