



DOKE Online-Dossier

Beschwerdestellen im Fokus

Einblicke, Werkzeuge und Perspektiven zum
Diskriminierungsschutz nach dem LADG im Land Berlin



Herausgeber*in

BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz
Westhafenstr. 1
13353 Berlin

V.i.S.d.P.

Marta Geßbala
Serdar Yazar

Redaktion und Autor*innen

Imke Behrends
Benjamin Ferri
Saraya Gomis
Anya Lean
Dr. Doris Liebscher
Sharon Orias
Karina Sávio
Frank Schmidt
Dr. Jermaine Washington

Lektorat

Hannah Gedamu
Hanna Komornitzky

Critical Friend

Benjamin Ferri
Emma Rehr

Layout

Karina Sávio

Stand

Februar 2026

Hinweis zur gendergerechten Sprache

In der vorliegenden Publikation verwenden wir das Gendersternchen – wie beispielsweise in Mitarbeiter*innen. Damit werden alle Geschlechtsidentitäten, die jenseits, gegen und außerhalb der binären Geschlechtsordnung (Frau und Mann) leben (wollen), anerkannt und sichtbar gemacht. Durch die Nutzung von gendergerechter Sprache möchten wir wirkungsvoll an einem fortlaufenden diskriminierungskritischen Reflektions- und Handlungsprozess mitwirken.

Die „Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin“ ist ein Projekt von BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz und wird von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung finanziert.

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

BERLIN



**LANDESSTELLE
FÜR GLEICHBEHANDLUNG -
GEGEN DISKRIMINIERUNG**

DOKE Online-Dossier

Beschwerdestellen im Fokus

Einblicke, Werkzeuge und Perspektiven zum
Diskriminierungsschutz nach dem LADG im Land Berlin



Roadmap

Über uns – Die Fachstelle DOKE	07
Vorwort	09
Für den Anfang	11
LADG – Ein kurzer Überblick <i>Fachstelle DOKE</i>	
Kommentar	15
Fünf Jahre nach Verabschiedung des Gesetzes: Welche Fortschritte hat das LADG beim Schutz vor Diskriminierung gemacht? <i>Dr. Jermaine Washington</i>	
Ombudsstelle im Fokus	19
Diskriminierung im öffentlichen Dienst: Einblick in die Arbeit der LADG-Ombudsstelle <i>Anya Lean und Dr. Doris Liebscher (LADG Ombudsstelle)</i>	
Meinung	25
Zum Umgang mit Beschwerden <i>Saraya Gomis</i>	
Einblick in der Beratungspraxis	31
Im Einsatz für Gerechtigkeit: Fallbeispiele und Perspektiven der Antidiskriminierungsberatung <i>In Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)</i>	
Wegweiser	37
Beschwerde versus Beratung <i>Fachstelle DOKE</i>	

Einblick in die Praxis	43
Erfahrung aus dem Bezirksamt Mitte: Im Gespräch mit Martin Vahemäe-Zierold <i>Interview mit Martin Vahemäe-Zierold</i>	
Handlungsinstrumente im Antidiskriminierungsrecht	49
Strukturbezogene Verbandsklage nach § 9 LADG – Ein neues Handlungsinstrument im Antidiskriminierungsrecht <i>Frank Schmidt</i>	
Tool	53
Verfahrensablauf bei Diskriminierungsbeschwerden nach § 3 der Rahmendienstvereinbarung des LADG <i>Imke Behrends und Sharon Orias</i>	
Einblick in die Praxis	63
Besonderheiten bei der Einrichtung einer LADG-Beschwerdestelle im Gefängnis-kontext <i>Interview mit Elias Kuhley und Stefan Wendorf (JVA Tegel)</i>	
Check-out	69
Learnings <i>Fachstelle DOKE</i>	
Über BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz	73



Über uns

Die Fachstelle DOKE

Die Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung, kurz DOKE, ist seit 2021 ein Projekt von BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz und wird durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung gefördert.

Unser Auftrag

Wir begleiten strategisch und praxisnah die Berliner Bezirks- und Senatsverwaltungen auf ihrem Weg zu mehr Vielfalt, Gerechtigkeit und Teilhabe. Im Zentrum stehen dabei das Diversity-Landesprogramm und § 11 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG). Ob durch Kurzberatungen, Workshops oder langfristige Veränderungsprozesse: DOKE unterstützt dabei, diskriminierungskritische Strukturen und Kulturen in der Verwaltung zu verankern.

Seit 2023 berät die Fachstelle DOKE zudem AGG- und LADG-Beschwerdestellen im Land Berlin zu Antidiskriminierungs-Beschwerderecht sowie zum Aufbau von diskriminierungskritischen Beschwerdestrukturen und Beschwerdeverfahren auf Grundlage der Rahmendienstvereinbarungen nach § 13 AGG und LADG.

Unser Team bildet das Herzstück des Projekts

Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten und Perspektiven tragen mit ihrem Wissen, Engagement und ihren Ideen maßgeblich zur Entwicklung der Fachstelle bei und haben die Entstehung dieser Publikation ermöglicht. Hier stellen wir Ihnen unser Team vor und geben Einblicke in die individuellen Stärken und Kompetenzen.



Imke Behrends (sie/ihr) ist Volljuristin. Sie hat von Januar 2023 bis September 2024 die Säule Antidiskriminierungs-Beschwerderecht der Fachstelle DOKE umgesetzt. Sie unterstützte Institutionen bei der Implementierung von Beschwerdestrukturen und war wesentlich an der Konzeption dieses Dossiers beteiligt.

Benjamin Ferri (er/ihn) ist Volljurist. Er ist seit November 2024 für die Säule Antidiskriminierungs-Beschwerderecht zuständig. Er hat als Critical Friend mitgewirkt und maßgeblich zur Weiterentwicklung der Tools beigetragen.



Marta Gębala (sie/ihr) ist seit Januar 2024 Tandem-Geschäftsführerin bei BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz und leitet die Säule Vernetzung & Beratung von Verwaltungsakteur*innen. Sie ist für den Ausbau des Kontaktnetzwerks und gemeinsam mit Sharon Orias für die strategische Entwicklung der Fachstelle verantwortlich.

Elena Kuhley (keine Pronomen) ist seit März 2025 zuständig für die Weiterbildung von Diversity-Multiplikator*innen im Bereich Verwaltungsleistungen bei der Fachstelle DOKE und berät und begleitet Organisationen in diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Veränderungsprozessen.



Fatiha Henjes (sie/ihr) betreut die Verträge und Buchhaltung der Fachstelle DOKE und sorgt dafür, dass alle administrativen Dokumente stets aktuell sind.

Sharon Orias (sie/ihr) leitet seit 2021 die Fachstelle DOKE und ist für die Planung und strategische Ausrichtung zuständig. Sie steuert die internen Prozesse und fördert die kontinuierliche Weiterentwicklung des Teams sowie der Fachstelle DOKE. Sharon war maßgeblich an der Konzeption dieses Dossiers beteiligt.



Sofia Ratsitska (sie/ihr) ist seit 2024 für die Beratung zuständig und begleitet und berät Organisationen in diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Veränderungsprozessen.

Emma Rehr (keine Pronomen) ist seit 2024 zuständig für die Begleitung und Beratung von Organisationen in diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Veränderungsprozessen.



Karina Sávio (sie/ihr) verantwortet seit 2023 die Säule Öffentlichkeitsarbeit & Wissenstransfer und konzipiert Beiträge, Kampagnen und Publikationen für die Fachstelle. Auch sie war maßgeblich an der Konzeption dieses Dossiers beteiligt.

Vorwort

Marta Gębala

„Beschwerden sind keine Störungen. Sie sind ein Ausdruck der Hoffnung auf eine bessere Zukunft.“ (Sinngemäß nach Sarah Ahmed: „Complaints are not disruptions. They are a form of attachment to a better future.“)

Mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) wurde 2020 Neuland betreten: Zum ersten Mal in Deutschland erhielten Menschen einen rechtlichen Schutz gegen Diskriminierung durch staatliches Handeln auf Landesebene. Das Gesetz eröffnete neue Wege – vor allem durch das individuelle Beschwerderecht, das dort greift, wo Menschen zuvor rechtlich ungeschützt blieben. Die vergangenen fünf Jahre haben jedoch auch gezeigt: Die Einführung eines Gesetzes ist nur der Anfang. In der konkreten Umsetzung treten Spannungen, Lücken und Widerstände deutlich zutage.

Beschwerden spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie sind nicht einfach Störungen – sie machen Störungen sichtbar. Sie zeigen auf, wo staatliches Handeln Menschen diskriminiert oder Ausschlüsse produziert. Und doch, wer Beschwerden einreicht oder auf Missstände hinweist, wird nicht selten selbst zum Problem erklärt. Immer wieder wird – bewusst oder unbewusst – erwartet, dass sich Beschwerdeführende wie „perfekte Opfer“ verhalten – möglichst passiv, sachlich, leidend und dabei immer freundlich. Entsprechen sie diesem Bild nicht, wird ihnen allzu schnell die Glaubwürdigkeit abgesprochen. In solchen Dynamiken geraten oft nicht die diskriminierenden Strukturen in den Fokus, sondern die Menschen, die sie benennen. Das LADG hat wichtige strukturelle Neuerungen mit sich gebracht: Ein Verbandsklagerecht, einen erweiterten Merkmalskatalog, die Ombudsstelle – all das waren überfällige Schritte. Gleichzeitig wird in der Praxis deutlich, wo Nachbesserungen nötig sind: viele Bürger*innen wissen nicht, dass sie Recht haben, sich über diskriminierende Verwaltungshandlungen zu beschweren, die Ressourcen für die Beratung von Betroffenen sind unzureichend, gerichtliche Verfahren ziehen sich oft in die Länge. Die Umsetzung des LADG ist geprägt von treibenden wie bremsenden Kräften. Während Teile der Verwaltung engagiert und mutig erste Schritte gehen und sich mit diesen Spannungen auseinandersetzen, wird das Gesetz zugleich immer wieder Ziel populistischer Angriffe und verzerrender Debatten.

In diesem Spannungsfeld wurde 2021 die Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin (kurz: Fachstelle DOKE) bei BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz ins Leben gerufen. DOKE wurde auf Grundlage des LADG und speziell mit Bezug zu Abschnitt 4

Diversity – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt geschaffen. Die Fachstelle begleitet Berliner Behörden bei diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung – mit einer externen, bewusst positionierten Perspektive. Diese Rolle verleiht DOKE eine besondere Nähe zur Umsetzung des Gesetzes, zugleich aber auch die nötige Distanz, um Widersprüche benennen und reflektieren zu können. DOKE versteht Beschwerden nicht als administrative Belastung, sondern als Chance für institutionelles Lernen. Die Fachstelle unterstützt Verwaltungen dabei, die eigenen Dienstleistungen kritisch zu hinterfragen, diskriminierungssensibel weiterzuentwickeln und strukturelle Barrieren zu erkennen. Dieses Dossier gibt Einblick in fünf Jahre LADG und richtet sich an alle, die in der Verwaltung mit Beschwerdestrukturen arbeiten oder diese aufbauen wollen. Es beantwortet zentrale Fragen: Was ist bisher geschehen? Wie wird das Gesetz in der Praxis umgesetzt? Welche Perspektiven bringen Expert*innen ein? Und vor allem: Welche Empfehlungen lassen sich schon heute für eine gerechtere Verwaltung ableiten?

Das Dossier bündelt Erfahrungsberichte aus der Praxis, juristische Einordnungen, Werkzeuge für den Arbeitsalltag und kritische Reflektionen. Es zeigt: Wer Gerechtigkeit ernst nimmt, muss auch die Unbequemlichkeit von Beschwerden aushalten – nicht, weil sie die Ordnung stören, sondern weil sie sichtbar machen, dass die Ordnung noch nicht für alle funktioniert.



Für den Anfang

LADG – Ein kurzer Überblick

Fachstelle DOKE

Mit dem Ziel, Chancengleichheit durchzusetzen und jede Form von Diskriminierung abzubauen, bietet das LADG seit 2020 einen rechtlichen Rahmen zum Schutz der Rechte von Menschen vor diskriminierendem Handeln staatlicher Stellen im Land Berlin.

Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)¹ ist seit dem 21. Juni 2020 in Kraft und schützt Menschen vor Diskriminierung durch behördliches Handeln im Land Berlin. Es ist das erste seiner Art in Deutschland und gilt in allen öffentlichen Institutionen des Landes Berlin, wie Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen, Hochschulen, Berliner Verkehrs- und Bäderbetriebe, Polizei, Feuerwehr und Gerichte und Behörden der Staatsanwaltschaft. Die wichtigsten Errungenschaften des LADG lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Schutz vor Diskriminierung durch Behörden (§ 3 LADG):** Die größte Errungenschaft des LADG ist der ausdrückliche Schutz vor Diskriminierung durch Berliner Behörden und sonstige öffentliche Stellen. Während das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** auf das Arbeitsleben und Alltagsgeschäfte ausgerichtet ist, regelt das LADG das Verhältnis zwischen Bürger*innen und dem Staat und erfasst hoheitliches Handeln der Verwaltung. Damit sind diskriminierende Entscheidungen, Maßnahmen oder Unterlassungen von Behörden rechtlich überprüfbar. Das Gesetz konkretisiert die aus dem Grundgesetz folgende Bindung staatlichen Handelns an die Diskriminierungsverbote und macht diese für Betroffene effektiv durchsetzbar. Erst durch das LADG wird ermöglicht, dass Menschen gegen Diskriminierung durch öffentliche Stellen des Landes Berlin vorgehen können.
- **Erweiterter Diskriminierungsschutz (§ 2 LADG):** Das LADG geht über die im AGG genannten Diskriminierungsgründe hinaus und erweitert den Schutz. Neben Diskriminierungsgründen wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Behinderung werden unter anderem auch chronische Erkrankungen, soziale Herkunft, Sprache sowie zugeschriebene rassistische und antisemitische Diskriminierungsgründe erfasst. Diese Erweiterung trägt der gesellschaftlichen Realität vielfältiger Diskriminierungserfahrungen stärker Rechnung und reduziert Schutzlücken.

1. Berlin, Abgeordnetenhaus. Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG (2020). Online unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>. Zugriff am: 29.10.2024.

- **Verbesserte Rechtsschutzinstrumente und Rechtsdurchsetzung (§§ 7, 8, 9 LADG):** Mit §§ 7, 8 und 9 LADG wird die Durchsetzung der Rechte für Betroffene verbessert. Es bestehen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche bei Diskriminierung durch öffentliche Stellen (§ 8 LADG). Hervorzuheben ist eine Beweislastleichterung für Betroffene (§ 7 LADG): Werden Tatsachen glaubhaft gemacht, die einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen, trägt die öffentliche Stelle die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot erfolgt ist. Damit wird der strukturellen Unterlegenheit von Betroffenen gegenüber der Verwaltung Rechnung getragen sowie dem Aspekt, dass Diskriminierung oft verdeckt ist und für Betroffene selten beweisbar. Einen wesentlichen Fortschritt stellt zudem die in § 9 LADG geregelte antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage dar. Aus Sicht der Betroffenen ermöglicht das einzel-fallbezogene Verbandsklagerecht eine Rechtsdurchsetzung, die individuelle Risiken, Belastungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gegenüber staatlichen Stellen durch die Vertretung qualifizierter Antidiskriminierungsverbände reduziert. Eine strukturbezogene Verbandsklage verschiebt den Fokus von der individuellen – oft pathologisierten – Diskriminierungserfahrung auf strukturelle Ursachen und stärkt die Durchsetzung von Rechten auf Augenhöhe. Diese Regelungen fördern die Durchsetzbarkeit von Rechten und senken die Hürden für Betroffene.
- **Unterstützung und Beratung von Betroffenen (§ 14 LADG):** Ein weiterer zentraler Baustein des LADG ist die institutionalisierte Unterstützung von Betroffenen bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach diesem Gesetz durch die weisungsungebundene LADG-Ombudsstelle. Die Ombudsstelle unterstützt Menschen durch Information und Beratung bei der Einordnung von Diskriminierungserfahrungen mit Behörden, vermittelt Beschwerden weiter, trägt zur Sachverhaltsaufklärung bei und spricht Handlungsempfehlungen für die Verwaltung aus. Denn für viele Betroffene ist nicht primär eine Entschädigung entscheidend, sondern die Veränderung diskriminierender Praxis. Durch die Ombudsstelle wird der Zugang zum Recht verbessert, insbesondere für Menschen, die aufgrund struktureller Benachteiligungen oder fehlender Ressourcen sonst kaum Unterstützung finden würden.
- **Verpflichtung zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (§ 11):** Über den Diskriminierungsschutz hinaus verfolgt das LADG einen präventiven Ansatz. § 11 richtet den Blick nach innen und verpflichtet die Berliner Verwaltung, aktiv eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Dazu gehören unter anderem die Professionalisierung von Dienstkräften durch den Erwerb von Diversity-Kompetenz, die Untersuchung von Diskriminierungsgefährdungen in bestehenden Untersuchungen von Abläufen und Geschäftsprozessen sowie die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen. Ziel ist ein nachhaltiger Kulturwandel innerhalb der Verwaltung, der Diskriminierungsrisiken gar nicht erst entstehen lässt.

Kritik und Herausforderung in der Praxis

Zu jeder der genannten “Errungenschaften” gibt es berechtigte Kritik aus der Zivilgesellschaft, die sich in der Praxis zeigt und an der Wirksamkeit des Gesetzes zweifeln lässt, Diskriminierung vollumfänglich abzubauen: Wie wir im nachfolgenden Beitrag lesen werden, ist die Anzahl der Klagen nach dem LADG nach fünf Jahren überschaubar – nicht etwa, weil es keine Diskriminierung im öffentlich-rechtlichen Handeln gibt, sondern weil Einzelfall- und Verbandsklagen zwar formal im Gesetz geregelt sind,

aber praktisch nicht durchgesetzt werden können aufgrund des hohen Risikos für Verbände und Betroffene den juristischen Weg zu bestreiten. Weitere Kritikpunkte: Die Wahl einer geschlossenen Aufzählung an Diskriminierungsgründen und das damit einhergehende Fehlen weiterer Diskriminierungsgründe, wie Fürsorgeverantwortung und Aufenthaltsstatus, die geringe Ausstattung der Ombudsstelle mit Ressourcen und vor allem durchsetzungsstarken Instrumenten sowie fehlende oder auf Intransparenz ausgelegte Zielvorgaben bei der Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung im Verwaltungshandeln.

Was braucht es für mehr Wirksamkeit?

Der Anspruch dieses Gesetzes sieht vor, Diskriminierung vollumfänglich entgegenzuwirken. Deswegen braucht es Strukturen, Instrumente, Arbeitsweisen, die die Wirksamkeit des Gesetzes erhöhen. Dazu gehört beispielsweise die Einrichtung eines Rechtshilfefonds zur finanziellen Unterstützung von Verbands- und Einzelfallklagen, um das Kostenrisiko zu reduzieren und so Klagen praktisch umzusetzen. Ebenso wichtig sind die Stärkung und der Ausbau einer unabhängigen LADG-Ombudsstelle als zentraler Ort für Beratung, Fallbegleitung, systematische Auswertung und Bündelung von Diskriminierungsbeschwerden sowie Weitergabe an klageberechtigte Verbände. Eine breite Öffentlichkeitskampagne der Berliner Verwaltung sollte Menschen über ihre Rechte informieren. Gleichmaßen braucht es eine kontinuierliche Kommunikation des Gesetzes in die Verwaltung hinein, u.a. mit Empfehlungen zu niedrigschwelligen Beschwerdestrukturen und -verfahren in den Dienststellen, mit Arbeitshilfen zur Beobachtung und Bewertung von Diversity-Kompetenz in der Leistungsbeurteilung und Checklisten für die Untersuchung von exemplarischen Geschäftsprozessen auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen. Ein Monitoring mit konkreten Zielvorgaben (etwa eine zu erreichende Diversity-Qualifizierungsquote der Führungskräfte pro Jahr) könnte dabei helfen, Lücken zu identifizieren und bestehende Angebote anzupassen oder weiterzuentwickeln. Zudem braucht es die Stärkung von internen Beschwerdeinstanzen (LADG-Beschwerdestellen) durch Kapazitätenbildung für Netzwerk-Ausbau, z.B. zu Antidiskriminierungs-Beratungsstellen, und strukturelle Anbindung an die Dienststellenleitungen, die angehalten sind, vorgeschlagene Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung zu bewerten und die Umsetzung zu veranlassen – um nur einige Ausgestaltungsmöglichkeiten zu nennen, um die Wirksamkeit des Gesetzes zu erhöhen. Es bleibt festzuhalten: In Zeiten, in denen die Forderungen nach einer Abschaffung dieses Gesetzes laut sind, ist es nicht ausreichend, sich gegen diese Forderung zu positionieren. Die Umsetzung des Gesetzes muss von der Verwaltung effektiv gestaltet werden.

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Beschäftigte des Landes Berlin bei Diskriminierung durch den Arbeitgeber. Dies betrifft Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben, z.B. im Bewerbungsprozess und bei Alltagsgeschäften, z.B. der Mitgliedschaft im Fitness-Studio. Das AGG regelt aber nicht das Verhältnis zwischen Bürger*innen und dem Staat. Es ist also nicht im Bereich des öffentlichen Rechts anwendbar. Für diesen Anwendungsbereich greift das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).



Kommentar

Fünf Jahre nach Verabschiedung des Gesetzes: Welche Fortschritte hat das LADG beim Schutz vor Diskriminierung gebracht?

Dr. Jermaine Washington*

Das LADG zielt darauf ab, bestehende Schutzlücken im Antidiskriminierungsrecht zu schließen, indem es einen – im Vergleich zur vorherigen Rechtslage – stärkeren Diskriminierungsschutz für öffentlich-rechtliche Lebenssachverhalte schafft. Dieser Artikel beleuchtet die individuellen und kollektiven Maßnahmen des Gesetzes, stellt zwei erfolgreiche LADG-Gerichtsverfahren vor und diskutiert die Hürden, mit denen die Kläger*innen zu kämpfen hatten.

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) versucht, bisher bestehende Schutzlücken im Antidiskriminierungsrecht zu schließen, indem es erstmals einen auf die Landesverwaltung unmittelbar anwendbaren Diskriminierungsschutz samt Rechtsfolgen schafft. Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierungen zu verhindern und zu beseitigen, tatsächliche Chancengleichheit herzustellen und durchzusetzen sowie eine offene, solidarische Gesellschaft zu fördern (§ 1 LADG). Das LADG setzt dabei auf zwei gleich wichtige Ansätze: Es unterstützt einzelne Betroffene direkt und verpflichtet gleichzeitig die Verwaltung, langfristig Diskriminierung abzubauen.² Beide Ansätze stehen gleichberechtigt nebeneinander und leiten Interpretation und Anwendung des LADG.³ Auf individuell-reaktiver Ebene, also für Einzelpersonen, stellt das LADG der von einer Diskriminierung betroffenen Person Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche zur Seite (§ 8 Abs. 1 und 2 LADG). Hierbei kann sie auf Wunsch durch

*Dr. Jermaine Washington ist Rechtsanwalt und berät regelmäßig auf pro bono Basis zum Antidiskriminierungsrecht. Darüber hinaus ist er Gründungs- und ehemaliges Vorstandsmitglied des Afro-Deutsche Jurist:innen e. V.

2. Behrend, Recht und Politik 4/2019, 387, (389).

3. Abgeordnetenhaus von Berlin, Drs. 17/2574, S. 12.

die in § 14 LADG vorgesehene Ombudsstelle unterstützt werden.⁴ Darüber hinaus schafft das Gesetz positive Handlungspflichten für die Berliner Verwaltung. Führungskräfte werden beispielsweise verpflichtet, an Fortbildungen zum Erwerb von Diversity-Kompetenz teilzunehmen (§ 11 Abs. 4 LADG).⁵ Insgesamt macht das LADG eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zum Leitprinzip der Berliner Verwaltung.⁶

Das LADG schützt öffentlich-rechtliche Lebensbereiche auf Landesebene, die im bisherigen Antidiskriminierungsrecht oft unzureichend abgedeckt waren. Das ist wichtig, denn die bestehenden Diskriminierungsverbote in den Verfassungen von Bund und Ländern sowie im Sozialrecht erfassen nicht alle Diskriminierungsformen. Zudem sehen sie meist keine konkreten Rechtsfolgen vor.⁷ Zwar gilt häufig, dass aus diesen Verfassungen allein keine Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche abgeleitet werden können. Allerdings zeigen Verfahren wie der Fall Jeremy Osborne gegen die BVG, dass bei Diskriminierung auch das Persönlichkeitsrecht verletzt wird und dadurch Entschädigungen möglich sind. Um Diskriminierung effektiv zu bekämpfen, sind deshalb klare gesetzliche Regelungen außerhalb der Verfassungen nötig. Das LADG setzt hier an und schafft konkrete Rechtsansprüche. Bislang gibt es dazu allerdings nur wenige erfolgreiche Gerichtsverfahren.

Eines davon ist der Fall Syed N., der im April 2024 vor dem Amtsgericht Mitte erfolgreich gegen die Berliner Polizei klagte.⁸ Syed N. wurde am 17. Juni 2020 während einer Fahrradfahrt wegen der angeblichen Nutzung seines Handys von der Polizei angehalten und kontrolliert. Das Amtsgericht stellte hingegen fest, dass Syed N. lediglich ein Brillenetui hervorholte. Während der Kontrolle fragte ihn ein Polizeibeamter, wo er „wirklich“ herkomme, nachdem er seinen Wohn- und Geburtsort in Deutschland genannt hatte. Das Amtsgericht Mitte sah darin eine Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft und rassistischer Zuschreibung. Mit dem Urteil wurde dem Land Berlin aufgrund des Handelns seiner Polizei auf Grundlage des LADG auferlegt, eine Entschädigung von 750 € an den Kläger zu zahlen.⁹

Trotz des Erfolgs in der Sache zeigt der Fall, wie viel Kraft und Ressourcen Betroffene aufbringen müssen, um ihre Rechte durchzusetzen. Zwischen Diskriminierung und dem Urteil in erster Instanz liegen vier Jahre.¹⁰ Nach seiner Diskriminierungserfahrung wandte sich Syed N. zunächst an die LADG-Ombudsstelle. Diese holte Stellungnahmen der Polizei ein und versuchte den Streit gütlich beizulegen.

4. Behrend, *Recht und Politik* 4/2019, 387, (389).

5. *Idem*.

6. Abgeordnetenhaus von Berlin, Drs. 17/2574, S. 12, 15.

7. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.), *Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierungsrecht wagen*, S. 3. Das LADG erweitert bzw. modifiziert zwar die bisher vom AGG erfassten Diskriminierungskategorien, erfasst selbst aber nicht alle relevanten Fallkonstellationen. So verweist die Ombudsstelle etwa darauf, dass die Staatsangehörigkeit, der Aufenthaltsstatus, die Übernahme von Fürsorgeverantwortung oder das Körpergewicht nicht ausdrücklich erfasst werden. Siehe hierzu: Abgeordnetenhaus Berlin: Drs. 19/18 745, S. 8 f.

8. AG Berlin-Mitte, Urteil vom 15.04.2024, Az. 21 C 252/23.

9. AG Berlin-Mitte, Urteil vom 15.04.2024, Az. 21 C 252/23.

10. ADVD, PM: Urteil des Amtsgericht Mitte. Online unter: <https://www.antidiskriminierung.org/andere-pressemitteilungen/2024/4/18/pm-urteil-des-amtsgericht-mitte-die-frage-wo-kommst-du-wirklich-her-ist-diskriminierend>. Zugriff am: 11.04.2025.

Dieser Versuch blieb jedoch ohne Erfolg. Deshalb sprach die LADG-Ombudsstelle im Ergebnis eine formelle Beanstandung nach § 14 Abs. 4 LADG aus, mit der ein Verstoß gegen das LADG sowie das Scheitern der gütlichen Streitbeilegung festgestellt wurde. Eine solche Beanstandung spricht den Betroffenen aber noch keine Entschädigung zu. Deshalb erhob Syed N. Klage vor dem Amtsgericht Mitte, das sein Urteil im April 2024 verkündete. Syed N. und seine Rechtsanwältin wurden während des Gerichtsverfahrens von der Beratungsorganisation ADNB Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin unterstützt.¹¹ Diese Umstände verdeutlichen, wie ressourcen-intensiv Prozesse sind, die Antidiskriminierungsrecht zum Gegenstand haben. So überrascht es kaum, dass der LADG-Ombudsstelle nach Angaben vom April 2024 seit Einführung des Gesetzes nur sechs Gerichtsverfahren auf Grundlage des LADG bekannt sind.¹²

So betreffen zwei Klagen nach § 8 LADG Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, eine Klage betrifft eine Diskriminierung wegen des weiblichen Geschlechts und eine Klage eine Diskriminierung aufgrund der Sprache.¹³ Ein weiteres Verfahren betrifft mehrdimensionale Diskriminierungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen, des sozialen Status, der Sprache und einer Behinderung. Den Angaben der Ombudsstelle zufolge sind zwei Verfahren (jeweils zu rassistischer Diskriminierung und geschlechtsbezogener Diskriminierung) rechtskräftig.¹⁴

Bei dem zweiten rechtskräftigen Verfahren ging es um den Fall von Gabrielle Lebreton. Sie und ihre Rechtsanwältin gingen gegen das Land Berlin vor, weil ihr bei einem Besuch im Wasserspielplatz „Plansche“ vom Sicherheitsdienst und der später hinzugezogenen Polizei untersagt wurde, sich „oben ohne“ zu sonnen.¹⁵ Dabei wurden sie von der Organisation Gesellschaft für Freiheitsrechte unterstützt. Ihre im Januar 2022 erhobene Klage blieb in erster Instanz zunächst ohne Erfolg.¹⁶ Nach der Berufungsverhandlung vor dem Kammergericht im September 2023 erkannte das Land Berlin den Entschädigungsanspruch der Klägerin in Höhe von 750 € teilweise an, blieb insoweit aber hinter der geltend gemachten Entschädigungssumme der Klägerin zurück.¹⁷ Eine hiergegen gerichtete Berufung wurde im Januar 2024 zurückgewiesen.¹⁸ Das Kammergericht hielt Gabrielle Lebreton entgegen, dass diese „ihr gesellschaftspolitisches Anliegen mit großer öffentlicher Resonanz insbesondere dadurch erreicht [habe], dass das beklagte Land die Nutzungsordnungen für die öffentlichen Bäder alsbald nach dem Vorfall im Sinne der Klägerin geändert hat.“¹⁹ In Folge des Verfahrens erließ die „Plansche“ diskriminierungsfreie Bekleidungs Vorschriften, die das oberkörperfreie Sonnen für alle Personen unabhängig vom Geschlecht gestattet.²⁰

11. Idem.

12. Abgeordnetenhaus Berlin: Drs. 19/18 745, S. 7f.

13. Idem.

14. Ibidem.

15. GFF, „Oben ohne“ an der Berliner Plansche: GFF erzielt Erfolg gegen Geschlechterdiskriminierung. Online unter: <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/ladg-plansche>. Zugriff am: 11.04.2025.

16. LG Berlin, Urteil vom 14.09.2022 - 26 O 80/22.

17. Idem.

18. KG, Schlussurteil vom 23.01.2024 – 9 U 94/22, BeckRS 2024, 1097.

19. KG, Schlussurteil vom 23.01.2024 – 9 U 94/22, BeckRS 2024, 1097 Rn. 5.

20. GFF, „Oben ohne“ an der Berliner Plansche: GFF erzielt Erfolg gegen Geschlechterdiskriminierung. Online unter: <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/ladg-plansche>. Zugriff am: 11.04.2025.

Die Urteile in den Verfahren von Syed N. und Gabrielle Lebreton machen deutlich, dass das LADG zwar wichtige antidiskriminierungsrechtliche Schutzlücken schließt, allein aber nicht ausreicht, um Diskriminierungen umfassend zu bekämpfen. Antidiskriminierungsrechtliche Prozesse sind mit hohen Gerichts- und Anwaltskosten, mit dem Risiko der Retraumatisierung und mit erheblicher Rechtsunsicherheit verbunden. Der zeitliche wie finanzielle Aufwand stehen sowohl für Kläger*in als auch Rechtsanwält*in außer Verhältnis zu Entschädigungssumme wie Bezahlung nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz. Die bisherige Spruchpraxis zum LADG scheint sich bei der Festsetzung von Entschädigungssummen an die im Rahmen des AGG entwickelte Rechtsprechung zu orientieren, die zivilgesellschaftliche Organisationen zurecht als zu gering und nicht hinreichend mit dem unionsrechtlichen Gebot wirksamer, abschreckender Strafen vereinbar angesehen werden.²¹ Kurz gesagt: Unter den aktuellen Bedingungen lohnt sich ein Klageverfahren kaum – es ist teuer, zeitaufwendig und mit hohen Belastungen verbunden.

Fünf Jahre nach Inkrafttreten des LADG ist eine gemischte Bilanz zu ziehen: Die LADG-Ombudsstelle berichtet, dass im Jahr 2023 insgesamt 976 Beschwerden bei den öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung eingegangen seien, wovon 813 einen Bezug zum LADG und 154 einen AGG-Bezug aufwiesen.²² Eine deutliche Zunahme im Vergleich zum Vorjahr²³, aus der sich schließen lässt, dass das Gesetz seit seiner Einführung an Bekanntheit gewonnen und sich weiter etabliert hat.²⁴ Trotz dieser Zahlen bleibt die Anzahl der Gerichtsverfahren gering. Das dürfte u.a. auch daran liegen, dass viele Betroffene den Klageweg angesichts der oben beschriebenen faktischen Hürden nicht in Betracht ziehen.²⁵ Allerdings gibt es Fälle, in denen allein der Klageweg zur Abwehr von Diskriminierungen geeignet ist. Um hier die Wirksamkeit des LADG zu steigern, sind höhere Entschädigungssummen als wirksame, abschreckende Sanktionen bei Diskriminierungen unerlässlich. Entschädigungen sollten im Verhältnis zum hohen Aufwand und Prozesskostenrisiko einer Klage stehen und bedürfen hierfür klarer Bemessungsleitlinien, um Betroffene zu ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen. Zudem sind beschleunigte Gerichtsverfahren und eine verstärkte Sensibilisierung der Verwaltung und der Gerichte notwendig, um Diskriminierungen effektiv abzubauen.

21. Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.), Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierungsrecht wagen, S. 10; GFF, „Oben ohne“ an der Berliner Plansche: GFF erzielt Erfolg gegen Geschlechterdiskriminierung. Online unter: <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/ladg-plansche>. Zugriff am: 11.04.2025.

22. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Folgebericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung vom 07.03.2024, S. 3.

23. Im Jahr 2022 haben die öffentlichen Stellen der Berliner Verwaltung 537 Beschwerde mit Bezug zum LADG und 119 Beschwerden im Bezug zum AGG bekommen. Mehr Informationen über die Beschwerdezunahme finden Sie hier: <https://tinyurl.com/3rytdmsa>. Zugriff am: 12.06.2025.

24. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Folgebericht zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung vom 07.03.2024, S. 4.

25. Abgeordnetenhaus Berlin: Drs. 19/18 745, S. 8.

Ombudsstelle im Fokus

Diskriminierung im öffentlichen Dienst: Einblick in die Arbeit der LADG-Ombudsstelle

Anya Lean und Dr. Doris Liebscher* (LADG-Ombudsstelle)

Die Frage, ob eine Beschwerde gegen Diskriminierung tatsächlich etwas bewirken kann, stellen sich viele, die sich an die LADG-Ombudsstelle wenden. In diesem Artikel geben die Autorinnen einen Einblick in den Ablauf des Verfahrens, beleuchten die damit verbundenen Herausforderungen und zeigen auf, welche Möglichkeiten die Arbeit der Ombudsstelle für Betroffene schafft.

Wir sitzen an unseren Schreibtischen, die Aufzeichnungen eines Gesprächs von letzter Woche liegen ausgebreitet vor uns. Eine Beschwerdeführerin hat sich an die Ombudsstelle gewendet, weil sie bei der Beantragung eines neuen Personalausweises von der zuständigen Mitarbeiterin sehr unfreundlich behandelt wurde. Sie vermutet, dass dies daran liegt, dass sie einen arabischen Nachnamen hat und ein Kopftuch trägt.

Am Ende unseres Gesprächs stellte sie uns Fragen, die viele Ratsuchende in der ersten Beratung äußern: „Denken Sie, wir können mit der Beschwerde etwas erreichen? Wird man mir glauben, dass es so passiert ist? Wird sich dadurch etwas verändern?“ Die Antwort darauf ist kompliziert.

Wie läuft das Verfahren bei der Ombudsstelle ab?

Menschen, die sich an die LADG-Ombudsstelle wenden, weil sie eine Entscheidung oder ein Verhalten einer öffentlichen Stelle als diskriminierend erlebt haben, erhalten in der Ombudsstelle Beratung und Unterstützung. Die Rechte und Pflichten der Ombudsstelle und der beteiligten Behörden sind in § 14 LADG verankert (siehe Kasten S. 20-21).

*Anya Lean ist juristische Beraterin in der LADG-Ombudsstelle. Dr. Doris Liebscher ist Leiterin der LADG-Ombudsstelle.

In manchen Fällen ist nach einer Erstberatung das Anliegen abschließend bearbeitet, z.B. wenn durch die Beratung die Gründe für eine bestimmte Entscheidung der Behörde nachvollziehbar und transparent wurden. In anderen Fällen ergeben sich in dem Gespräch Anhaltspunkte, dass eine nach dem LADG verbotene Diskriminierung vorliegen könnte. In diesen Fällen bietet die Ombudsstelle den Betroffenen an, für sie tätig zu werden mit dem Ziel, das Geschehene aufzuklären und zu schlichten. In der Regel erfolgt ein solcher Prozess auf schriftlichem Weg. Mitunter erfolgt im Rahmen des Verfahrens auch ein persönliches Gespräch mit der öffentlichen Stelle.

Wir schreiben also meistens einen Brief an die öffentliche Stelle, schildern die Situation aus der Sicht der beschwerdeführenden Person und bitten die öffentliche Stelle um ihre Version des Vorfalls und ihre rechtliche Einschätzung des Geschehens. Wir verfolgen mit unseren Stellungnahmeersuchen das Ziel, alle Sichtweisen und Standpunkte kennenzulernen. Diese Perspektiven fließen dann in einem zweiten Schritt in unsere Entscheidung ein, a) ob eine Diskriminierung nach dem LADG vorliegt und b) welche Handlungsempfehlungen gem. § 14 Abs. 2 LADG wir aussprechen.

Mit unserer Einschätzung wollen wir auch mehr Rechtssicherheit im Umgang mit Diskriminierung schaffen – für Betroffene wie für die Verwaltung. Liegt eine Diskriminierung nach § 2 LADG vor, ist die zuständige Dienststelle verpflichtet, auf deren dauerhafte Beseitigung hinzuwirken (vgl. § 3 Abs. 9 Rahmendienstvereinbarung – LADG).

Handlungsempfehlungen können wir aussprechen, um die Diskriminierung zu beenden oder entstandenen Schaden zu kompensieren – z.B. durch Rücknahme oder Abänderung einer Entscheidung, eine Entschuldigung oder eine Entschädigung.

Unsere Handlungsempfehlungen zielen darauf ab, a) im konkreten Fall zu schlichten und b) Prozesse anzuschieben, die Diskriminierungsrisiken in der Verwaltung nachhaltig verringern, letzteres können z.B. Schulungen oder die Veränderung von Verfahren, Anweisungen und Praktiken sein.

Nur wenn eine Schlichtung nicht gelingt und nach unserer festen Überzeugung ein Verstoß gegen das LADG vorliegt, sprechen wir eine Beanstandung und Forderung zur Abhilfe aus, § 14 Abs. 4 LADG. Das außergerichtliche Verfahren bei der LADG-Ombudsstelle dient damit auch dazu, gerichtliche Verfahren nach §§ 8, 9 LADG zu vermeiden.

Wie reagieren öffentliche Stellen auf Beschwerden der Ombudsstelle?

Wie eine Behörde auf eine Diskriminierungsbeschwerde durch die Ombudsstelle reagiert, hängt von vielen Faktoren ab. Einen wichtigen Einfluss hat die Beschwerde- und Fehlerkultur einer Behörde. Die Art und Weise, wie Beschwerden wahrgenommen, kommuniziert und bearbeitet werden, bestimmt, ob Mitarbeitende sich sicher fühlen, Fehler zuzugeben und daraus zu lernen, anstatt Angst vor Konsequenzen zu haben. In einem solchen Umfeld ist eine Beschwerde ein kostenloses Feedback und Kritik eine Chance zur Weiterentwicklung.

Zu dieser Offenheit möchten wir mit unserem Brief einladen. Wir klären beide Seiten auch über den Ablauf und die rechtlichen Rahmenbedingungen auf, also über das LADG, die Rahmendienstvereinbarung und das Arbeitsrecht. Unser Ziel ist es, so einen sicheren Rahmen zu schaffen, in dem wir zu einem offenen und wertschätzenden Austausch einladen.

Andererseits begegnen uns in der Realität manchmal Abwehr und Unsicherheit der öffentlichen Stelle und auch Enttäuschung der Beschwerdeführer*innen über einen unbefriedigenden Ausgang eines Beschwerdeverfahrens.

Die Abwehr hat oft mit einem Verständnis von Diskriminierung zu tun, wonach Diskriminierung immer etwas sehr Böses ist und entsprechend ein sehr schwerer Vorwurf. Doch bei der Frage des Schutzes vor Diskriminierung geht es weniger um eine böse Motivlage der Verantwortlichen als in erster Linie um die Nachteile der Diskriminierten. Der Diskriminierungsbegriff des LADG (und auch des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG) orientiert sich – im Einklang mit den grundrechtlichen und europarechtlichen Grundlagen – an der Wirkung, nicht am Motiv einer Handlung. In diesem Sinne ist es für das Vorliegen einer Diskriminierung im rechtlichen Sinn unerheblich, ob eine Behandlung aus einer feindseligen oder abwertenden Haltung heraus erfolgte, ob eine neutrale Formulierung gewählt wurde, um eine Diskriminierung geschickt zu verdecken, oder ob der Nachteil einfach die unbeabsichtigte Folge einer bestimmten Handlung war.

Unsere Aufgabe als Ombudsstelle ist es hier auch, aufzuklären, Ängste abzubauen und für einen Perspektivwechsel zu werben. Für den Moment gehen wir kleine Schritte: Manchmal ist eine kleine Veränderung schon ein großer Erfolg.

Für die Zukunft des LADG wünschen wir uns vieles: mehr Zeit, Offenheit, Transparenz, Mut, Empathie, Selbstkritik, Fachwissen, finanzielle und personelle Ressourcen, um Veränderung umzusetzen.



Was macht die LADG-Ombudsstelle?

Die Ombudsstelle bietet an

1

Annahme und Verweisberatung von Beschwerden mit LADG-Bezug (§ 14 Abs. 2 S. 1 LADG) sowie Verweisberatung von AGG- oder sonstigen Beschwerden, die nicht in den Anwendungsbereich des LADG fallen (§ 13 S. 2 Nr. 3 LADG)

2

Beratung nach dem LADG, § 14 Abs. 2 S. 1 LADG:

- rechtliche Information zu allen Rechten und Ansprüchen nach dem LADG, wenn eine individuelle Diskriminierung im Anwendungsbereich des LADG im Raum steht,
- rechtliche Information zu damit verbundenen Rechtsmitteln des Primärrechtsschutzes,
- Aufzeigen von Möglichkeiten, ob und wie Rechte nach dem LADG durchgesetzt werden können, insbesondere:
 - Informationen darüber, was in einem rechtsförmigen Verfahren nötig ist, um eine Diskriminierung vorzutragen und belegen zu können und welche Fristen zur Geltendmachung von möglichen Ansprüchen zu beachten sind.
 - welche staatlichen Beschwerdestellen, nichtstaatlichen Beratungsstellen, Antidiskriminierungsverbände und Beauftragte dabei unterstützen können.

3

Sachverhaltsaufklärung und Intervention, § 14 Abs. 2, S. 3, 4 und Abs. 3, 4 LADG:

- Einholen von Stellungnahmen und Auskünften,
- Akteneinsicht, unabhängig von der Eröffnung eines Strafverfahrens,
- Einbeziehung von Sachverständigen, Einholen von Gutachten,
- Anstreben einer gütlichen Einigung, auf Wunsch beider Seiten,
- Aussprechen von Handlungsempfehlungen,
- Aussprechen einer formellen Beanstandung und Aufforderung zu Abhilfe, gemäß § 14 Abs. 4 LADG nach erfolglosem Schlichtungsversuch.

4

Zusammenarbeit, § 14 Abs. 1 LADG

- mit den für die Diskriminierungsdimensionen zuständigen Stellen innerhalb der Berliner Verwaltung, insbesondere Beauftragte, Ombudsstellen und Beschwerdestellen
- mit Beratungsstellen der Berliner Antidiskriminierungsberatungsstruktur,
- mit Ombuds-, Schlichtungs- und Beschwerdestellen außerhalb der Berliner Antidiskriminierungsberatungsstruktur.

Die Ombudsstelle bietet **NICHT** an



- vertiefte psychosoziale Beratung,
- Prozessbegleitung im Primärrechtsschutz, wenn dieses nicht Teil eines Schlichtungs- oder Beanstandungsverfahrens nach § 14 LADG ist,
- Vertretung im gerichtlichen Verfahren.





Meinung

Zum Umgang mit Beschwerden

Saraya Gomis*

Welchen Umgang mit Beschwerden pflegen wir? Was sollte ein professioneller Umgang mit Beschwerden als Mindeststandards umfassen? Wie können Beschwerden zur Organisationsentwicklung und zur individuellen lebenslangen Professionalisierung beitragen? Ein Beitrag, der uns mit Denkanstößen und klaren Worte füttert.

Beschwerde(n): 1 a. Anstrengung, Strapaze, b. Schmerzen, körperliches Leiden;
2. Klage, mit der man sich [an höherer Stelle] über jemanden, etwas beschwert

- Herkunft: mittelhochdeutsch *beswærde* = Betrübnis; seit dem 15. Jahrhundert in der Rechtssprache = Klage; Berufung
- Synonyme zu Beschwerde: siehe Anstrengung, Mühe, Strapaze, Stress

Beschwerden, der gute Umgang mit ihnen sowie ihre Abwehr im professionellen Kontext begleiten und beschäftigen mich – unabhängig von meiner Tätigkeit in der Antidiskriminierungsberatung – seit meinem ersten Praktikum im Rahmen meines Studiums.

Im Laufe eines Lebens haben viele von uns mit einer Vielzahl von Beschwerden oder den Versuchen, sich zu beschweren, zu tun. Und dies, obwohl das Beschwerdeführen häufig schwer oder unmöglich gemacht wird. Hürden lauern trotz des gesetzlich verankerten Maßregelungsverbots und der Vermutungsregelung (§ 6 und § 7 LADG) an vielen Stellen auf dem Weg zu einer möglichen Beschwerde.

*Saraya Gomis studiert in Teilzeit und engagiert sich ehrenamtlich in der diskriminierungs-, antisemitismus- und rassismuskritischen Bildungsarbeit. Sie ist Vorstandsmitglied des Migrationsrates Berlin und war von 2021 bis 2023 Staatssekretärin für Vielfalt und Antidiskriminierung in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin.

Neben zahlreichen institutionellen Barrieren, antizipiertem Erfahrungswissen, das Beschwerden verhindert, unzureichendem und intransparentem Beschwerdemanagement oder weiterhin bestehenden rechtlichen Schutzlücken, die Menschen bereits im Vorfeld von möglichen Beschwerden abhalten, scheinen Beschwerden auch für die Empfänger*innen der Beschwerde so schwer zu wiegen, dass häufig zunächst die Emotionen der Beschwerdeempfänger*innen im Zentrum stehen. Immer wieder wird unabhängig der realen Mittel und Möglichkeiten, die den Beschwerdeführenden tatsächlich zur Verfügung stehen, diesen ein Wille und Wunsch zu bspw. Schikane oder Interessen, die außerhalb von Diskriminierungserfahrungen stehen, zugeschrieben, die durch die Beschwerde durchgesetzt werden sollen.

Im Umgang mit der Beschwerde bzw. der Diskriminierung werden die Beschwerdeführenden – gerade, wenn sie sich nicht als „**perfektes Opfer**“ eignen, das da selbst völlig „unschuldig“, unsere jeweilige Empathie oder Gerechtigkeitsempfinden „verdient“ – häufig psychologisch analysiert, auch ohne, dass dies gestattet wäre oder die Expertise dazu bestünde. Beschwerden, die sich (auch) überpersönlich an die Institution richten, bringen ausgehend von den Erfahrungen aus meiner Beratungspraxis eine besondere – oft in Neutralität gekleidete – Vehemenz des Umgangs hervor oder können dazu führen, dass die Beschwerde ignoriert wird, weil die Beschwerde beispielsweise nicht eine oder mehrere Verantwortliche benenne, zu unkonkret bleibe, Verfahren nicht richtig beschreibe, fehlerhaft sei und daher nicht bearbeitet werden könne. Gleichzeitig ist es ungemein schwer eine Beschwerde über Werte, Normen, interne Verfahren, Aktensysteme oder die Kultur einer Institution zu machen, weil dazu häufig Wissen über die jeweilige Institution notwendig ist. Darüber hinaus sind Beschwerdeverfahren in Routinen und Regeln oft allein darauf angelegt, Beschwerden über das Handeln von Einzelpersonen bzw. Diskriminierungen an Einzelpersonen fest zu machen und nicht die Institution als Ganzes in den Blick zu nehmen.

Perfektes Opfer. Im Kontext des LADG und der Diskriminierungsberatung bezeichnet der Begriff „perfektes Opfer“ eine Person, die den Erwartungen oder Annahmen darüber entspricht, wie ein diskriminiertes Individuum auftreten und sich verhalten sollte, um als glaubwürdig und „angemessen verletzt“ wahrgenommen zu werden. Ein „perfektes Opfer“ zeigt in der Wahrnehmung vieler ein bestimmtes Verhalten – zum Beispiel emotional betroffen, defensiv und gleichzeitig kooperativ, ohne selbst Fehler oder schwierige Eigenschaften zu zeigen. Ein „perfektes Opfer“ ist ein „angenehmes Opfer“, d.h. es wird eigentlich von der betroffenen Person erwartet diese „so unangenehme“ Situation der Beschwerde, so angenehm wie nur irgend möglich zu gestalten. Beschwerdeführende, die diesen Erwartungen nicht entsprechen, etwa weil sie stark auftreten, wütend oder emotional reagieren oder Kritik an strukturellen Themen äußern, laufen Gefahr, durch psychologische Bewertungen oder stereotype Annahmen diskreditiert zu werden, selbst wenn sie berechnete Anliegen vorbringen. Solche nicht „perfekten Opfer“ erleben oft eine Abwehrhaltung, die sich auf ihre Persönlichkeit oder ihr Verhalten richtet, anstatt auf die Inhalte der Beschwerde. Dies erschwert es, institutionelle und strukturelle Missstände zur Sprache zu bringen und angemessene Bearbeitung zu erwarten. Wichtig ist: Diskriminierungsschutz darf nicht nur an eine bestimmte Art von Auftreten, Umgangsformen, Kleidung, Wortschatz usw. gebunden sein. Alle Menschen verdienen angemessene Unterstützung und Schutz vor Diskriminierung.

Beschwerden werden – ausgehend von wiederkehrenden Rückmeldungen aus der Beratungsarbeit – neben sehr unterschiedlichen Einordnungen entsprechend der jeweiligen Perspektive sowohl von Beschwerdeführenden als auch von den Empfänger*innen von Beschwerden u.a. als „anstrengend“, „überwältigend“, „schwer“ oder „schwierig“ beschrieben. Dies wird beispielsweise damit begründet, dass auf der einen Seite angemessenes Fachwissen sowie ein professioneller – statt emotionaler und/oder wertender – Umgang, Datenschutz und Schutz vor Maßregelung vermisst werden. Auf der anderen Seite werden Handlungsunsicherheit sowie das „System der (alleinigen) Beauftragung“, das mit einer Auslagerung des Themas Diskriminierung und Antidiskriminierung einhergeht – statt einer Verankerung als Grundsatz und Querschnitt –, ebenso wie eine Handlungsunfähigkeit aufgrund fehlender Möglichkeiten zum Umgang mit und ggf. zum Abbau von Diskriminierungen geäußert bzw. problematisiert.

In der Bearbeitung der Beschwerde oder in der Arbeit der Organisationsentwicklung zum Abbau von Diskriminierungen sind dann häufig zunächst viele Ressourcen notwendig, um die Beschwerde für die Empfänger*innen überhaupt besprechbar zu machen. Eine Beschwerde widerspricht grundsätzlich dem Selbstverständnis von Verwaltung, die ja an Recht und Gesetz gebunden ist. Die öffentliche Verwaltung wird wiederkehrend als frei von historischen Kontinuitäten, neutral oder objektiv beschrieben. Neben fehlendem Wissen und Kompetenzen sowie unzureichenden Zugängen zu Fortbildungen, die im Kontext des Verwaltungshandelns insbesondere institutionelle Diskriminierungen in den Blick nehmen, können auch fehlende Möglichkeiten der Supervision oder unzureichend ausgebildete (Antidiskriminierungs-)Kompetenzen im sog. Bürger*innenkontakt eine Rolle spielen. Hinzu kommen bspw. hohe Arbeitsbelastungen, fehlende Aufgabenbeschreibungen für die Querschnittsarbeit, unzureichende Ausbildungspläne, der hierarchische Aufbau der Verwaltung und entsprechende Abhängigkeiten – oder auch die Sorge vor Berichterstattung.

All dies kann dazu führen, dass Beschwerden vor allem als Belastung empfunden werden: als Einbringen eines „Konflikts“, als Störung von Abläufen oder sogar als grundsätzlicher persönlicher Angriff auf einzelne Personen in der Verwaltung oder auf die Qualität ihrer Arbeit.

Meiner Erfahrung nach kann das LADG – neben insbesondere europäischen Rahmen, Grundgesetz und AGG – den professionellen Umgang mit Beschwerden befördern und zu einer Entemotionalisierung sowie im besten Fall zu einer notwendigen Kultur der Besprechbarkeit von Diskriminierungen führen.

§ 1 LADG

Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.²⁶

26. Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 76. Jahrgang, Nr. 29 S. 532.

Wenn Menschen sich doch beschweren, verfolgen sie dabei – über die Beendigung der Diskriminierung(en) und die Verhinderung weiterer Diskriminierungen hinaus – nicht alle die gleichen Ziele. Entgegen der Annahme, es handele sich um eine Störung oder einen Angriff, ist ein wiederkehrendes Ziel jedoch, dass Beschwerdeführende oder Ratsuchende verhindern möchten, dass anderen etwas Ähnliches widerfährt. Oft wird die Beschwerde als Möglichkeit verstanden, die Logik einer Reihe von Einzelfällen zu durchbrechen und institutionellen Diskriminierungen an der einen oder anderen Stelle entgegenzuwirken.

Weitere und sich teils überlappende Ziele von Beschwerden umfassen beispielsweise die Wiederherstellung der Menschenwürde, die Gleichbehandlung und Abwesenheit von Diskriminierungen, Demokratisierung oder eine allen zugutekommende Veränderung von Arbeitsweisen, Verfahren und Prozessen sowie die Herstellung von Transparenz.

Die in Beschwerden thematisierten institutionellen Diskriminierungen – etwa in Bezug auf Regelungen, die Durchführung von Verfahren, Beschwerdewege, Arbeitsdefinitionen oder die Aktenanlage – betten sich dabei, teils neben und verwoben mit anderen Diskriminierungsebenen, in ein variables Zusammenspiel verschiedener Gegebenheiten ein. Dazu zählen z. B. institutionsgeschichtliche Traditionen, Aufgaben, Ziele, Rituale, Regeln und Routinen der Institution(en) – aber auch unausgesprochene Übereinkünfte über akzeptierte (und damit auch: nicht akzeptable) Verhaltens- oder Ausdrucksweisen sowie die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden.

§ 11 Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

1. Die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sind als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen.
2. Die öffentlichen Stellen beziehen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit ein und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes.

Es braucht viel, um eine Kultur der Besprechbarkeit zu ermöglichen und zu leben, und um zugängliche, wirksame Beschwerdemöglichkeiten in Institutionen zu verankern. Neben der berechtigten Kritik an „Diversity“-Ansätzen bietet die im LADG verankerte Kultur der Wertschätzung von Vielfalt eine konkrete Grundlage, um an genau diesen Fragen zu arbeiten.

Eine (diskriminierungs)kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen System, ergänzt durch regelmäßige, transparente Bestandsaufnahmen und Berichtspraxis, sollte nicht als *add-on* verstanden werden. Sie muss querschnittlich gedacht sein – also alle Bereiche, Abläufe und Prozesse einer Institution

einbeziehen – und von Beginn an Teil jeder Reformüberlegung sein. Dafür braucht es entsprechende Ressourcen und Menschen, die diese Arbeit leisten und begleiten können.

Daneben gehört die Entwicklung einer Strategie, die diese Bezeichnung auch verdient, zu den Voraussetzungen, um grundlegend und mit größtmöglicher Wirksamkeit in bestehenden Institutionen strukturelle (und institutionelle) Diskriminierungsgefährdungen qualitativ und quantitativ zu definieren und zu benennen. Für all die benannte Arbeit – und auch für die Implementierung geeigneter (und angemessener) Gegenmaßnahmen, um die Ziele des LADG und weiterer gesetzlicher Vorgaben zu erreichen – spielen Beschwerden eine wichtige und hilfreiche Rolle.

Sie sind, neben der „Klage“, eine bedeutende und für die jeweilige Institution unentgeltliche, kritische externe Begleitung. Sie liefern Hinweise für ein Berichtswesen, das sich nicht allein aus sich selbst heraus generiert, sowie für eine konsequente diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. Zur Überwindung von (sofortigen und zählbaren) Lösungen, die vorrangig zum Ziel haben, schnell „Ruhe“ einkehren zu lassen und zum „Alltagsgeschäft“ zurückzukehren, könnte unser Umgang mit Beschwerden beitragen: Neben der Auflösung der diskriminierenden Praxis für die sich beschwerdeführende Person und entsprechenden Reparationen können auch aus den Teilen und Inhalten von Beschwerden, die über den konkreten „Einzelfall“ hinausweisen, Hinweise auf institutionelle Diskriminierungen gewonnen werden.

In der Praxis trägt dieser Umgang auch zur Entemotionalisierung bei: Er macht deutlich, dass das LADG nicht darauf ausgerichtet ist, einzelne Mitarbeitende persönlich unter Verdacht zu stellen. Vielmehr kann eine an professionellen und ethischen Standards orientierte Beschwerdebearbeitung zu mehr Zugänglichkeit, Transparenz und Demokratisierung in Institutionen beitragen.





Einblick in die Beratungspraxis

Im Einsatz für Gerechtigkeit: Fallbeispiele und Perspektiven der Antidiskriminierungsberatung

Fachstelle DOKE in Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)

Diskriminierung gehört für viele Menschen zum Alltag. Die LADG-Ombudsstelle ist eine Möglichkeit, sich bei Diskriminierungserfahrung im staatlichen Handeln beraten zu lassen und Beschwerde einzulegen. Nicht unerwähnt bleiben sollen die zahlreichen zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungs-Beratungsstellen, die von Diskriminierung Betroffene im geschützten Raum beraten, stärken und bei der Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung begleiten. Charlotte Heyer, ehemalige Projektleitung des Projektes Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (TBB), gibt in diesem Artikel Einblicke in zwei anonymisierte Fallbeispiele aus der Perspektive von Bürger*innen auf staatliches Handeln. Zudem berichtet das Team aus seiner täglichen Beratungspraxis.

Fallbeispiele aus der Beratungspraxis

Bürger*innenamt: Verbot der Unterschrift mit mehreren Nachnamen

Eine Ratsuchende erlebte im Zusammenhang mit dem Erhalt ihrer deutschen Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsurkunde) Diskriminierung auf einem Berliner Bürger*innenamt. Ihre nicht-deutsche Staatsbürgerschaft habe sie im Rahmen der Regelung zur Doppelten Staatsbürgerschaft beibehalten. Sie habe per Expressantrag den Deutschen Reisepass und Personalausweis beantragt. Im Termin sei sie von einer Bürger*innenamtsmitarbeiterin aufgefordert worden für die beiden Dokumente mit ihrer Unterschrift zu unterschreiben. Sie habe ihre handschriftliche Unterschrift verwendet, die sie seit ihrer Jugend verwendet und die sich auf all ihren anderen Dokumenten befinde: dem nicht-deutschen Pass,

der Einbürgerungsurkunde und sämtlichen weiteren offiziellen Dokumenten. Die Bürger*innenamtsmitarbeiterin habe sie nach Sichten der Unterschrift jedoch aufgefordert, diese zu verändern. Es sei in Deutschland nicht erlaubt zwei Nachnamen in der Unterschrift auf offiziellen Dokumenten zu führen. Die Ratsuchende wurde aufgefordert nur mit einem ihrer beiden Nachnamen zu unterschreiben. Die Ratsuchende habe versucht zu erklären, dass sie beide Nachnamen führe und auch seit vielen Jahren in ihrer Unterschrift verwende. Die Mitarbeiterin habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass sie die Ausweisdokumente nur erhalten könne, wenn sie sich in Deutschland an die Regel halte und nur mit einem ihrer Nachnamen unterzeichne. Sie habe sie zudem zeitlich sehr unter Druck gesetzt und ihr mitgeteilt sie habe nur wenige Minuten, um sich zu entscheiden. Letztlich habe die Ratsuchende aus Sorge, die Ausweisdokumente nicht erhalten zu können, mit nur einem Namen unterschrieben.

In den Tagen darauf habe sich die Ratsuchende bei der nicht-deutschen Botschaft informiert, die irritiert von dem Vorgehen des Bürger*innenamts gewesen sei. Ihr sei geraten worden erneut ins Bürger*innenamt zu gehen und sich über den Vorgang schriftlich zu beschweren. Sie sei daraufhin ins Bürger*innenamt gegangen und habe darum gebeten, die Unterschrift verändern zu können und die schriftliche Beschwerde einzureichen. Ein Mitarbeiter habe ihr gegenüber wiederholt, dass das nicht ginge, zum einen, weil der Pass schon im Druck sei (Express); zum anderen, weil das Unterschreiben mit beiden Nachnamen ohnehin gegen deutsches Recht verstoße. Sie habe dem Mitarbeiter gegenüber erwähnt, dass die Botschaft ihr empfohlen habe sich schriftlich zu beschweren. Der Mitarbeiter habe ihr vorgeschlagen, die Botschaft telefonisch zu kontaktieren. Er habe wenige Minuten telefoniert. Er sei zurückgekommen und habe erklärt, die Botschaft habe seine Annahme bestätigt. Die Ratsuchende sei daraufhin gegangen und habe kurz danach erneut bei der Botschaft angerufen. Sie habe gefragt, warum sie dem Mitarbeiter des Bürger*innenamts gegenüber diese Mitteilung gemacht habe. Diese seien äußerst überrascht gewesen und erklärten keinen Anruf von dem Bürger*innenamt erhalten zu haben. Für die Ratsuchende sei dadurch der Eindruck entstanden der Mitarbeiter habe den Anruf nur vorgetäuscht, um sie „abzuwimmeln“.

Es gab mehrere Beratungstermine beim ADNB und eine gemeinsame Intervention durch LADG-Ombudsstelle und ADNB. Die Ratsuchende war auf die Unterstützung der Beratungsstellen angewiesen, da sie eine Intervention neben ihren beruflichen Verpflichtungen kaum hätte vornehmen können.

Polizei: transfeindliche Diskriminierung

Bei einer polizeilichen Maßnahme, bei der auch eine trans Person einer Identitätskontrolle unterzogen wurde, kommt es zu einer transfeindlichen Diskriminierung. Die betroffene Person ist trans und benutzt keine Pronomen. Bei der Identitätskontrolle wird auch der Personalausweis kontrolliert. Der auf dem Ausweis vermerkte Name wird durch die Beamt*innen als cis-weiblicher Vorname gelesen und die Person auch als „Frau“ angesprochen. Als die Person auf ihre geschlechtliche Identität als trans und nichtbinär aufmerksam macht, macht der Polizeibeamte sinngemäß folgende Bemerkung: „Nur weil du dich so männlich anziehst, heißt das noch lange nicht, dass wir dich nicht mehr als „Frau“ ansprechen müssen.“ Der gesamte Umgang während der Identitätsfeststellung war aggressiv und

herablassend. Die Person bat auch darum auf Toilette gehen zu können (nachdem die Personalien aufgenommen waren), was der Person verwehrt wurde. Die Person war „nur Zeug*in“ und musste aus unerklärlichen Gründen noch eine weitere Stunde neben den Beamt*innen warten, obwohl die Person dringend auf die Toilette musste. Es schien der Person, als sei auch dieses Verhalten nur dazu da, die Person weiter zu erniedrigen.

Der Vorfall wurde als Meldung dokumentiert. Meldungen zu Diskriminierungserfahrungen sind für Beratungsstellen sehr wichtig. Durch die Dokumentation und Auswertung der Meldungen, können Beratungsstellen gezielter auf Missstände aufmerksam machen.

Perspektive der Berater*innen: Im Gespräch mit Barbara Gande und Dilay Kurtulmaz

Antidiskriminierungsberatung bedeutet mehr als das Erfassen von Diskriminierungserfahrungen. Sie ist eine intensive Auseinandersetzung mit struktureller Ungleichheit und der Lebensrealität von Menschen, ein Unterstützungsangebot für Betroffene die Durchsetzung ihrer Rechte zu stärken und impulsgebend für institutionelle und strukturelle Veränderung. Barbara Gande* und Dilay Kurtulmaz** teilen im Gespräch ihre Erfahrungen, sprechen über Herausforderungen im Berufsalltag und darüber, wie sie Ratsuchende begleiten und stärken.



Wie sieht ein typischer Beratungsprozess bei Ihnen aus?

Barbara Gande: Ratsuchende melden sich meist telefonisch oder per E-Mail. Nach einer kurzen Rückmeldung erfolgt eine ausführlichere Kontaktaufnahme durch die zuständige Beratungsperson, die einen Termin vereinbart entweder vor Ort, telefonisch oder per Videocall. Zu Beginn der Beratung stellen wir das ADNB und unsere Arbeitsweise vor, dann geben wir der Ratsuchenden Raum, den Fall zu schildern. Gemeinsam ordnen wir die Situation ein und beraten zu rechtlichen Möglichkeiten nach dem AGG und LADG. Wichtig ist, dass sich die ratsuchende Person verstanden und unterstützt fühlt. In der Auftragsklärung geht es oft darum, dass wir eine Beschwerde an die diskriminierende Stelle verfassen und die Person darin vertreten. Es kann auch zu einem begleiteten Vermittlungsgespräch kommen. Alle Fälle werden im Team besprochen, um Qualität zu sichern und Unsicherheiten aufzufangen. Die Antworten der Gegenseite besprechen wir mit den Ratsuchenden und klären weitere Schritte – oder schließen den Fall ab.

Dilay Kurtulmaz: Die Antworten sind leider oft unbefriedigend – Entschuldigungen oder das Beenden diskriminierender Praxen sind selten. Manchmal ändert sich im Verlauf der

*Barbara Gande hat internationale Kommunikation und Global Studies in Italien und Österreich studiert und arbeitet seit 2018 in der Antidiskriminierungsberatung.

**Dilay Kurtulmaz, Sozialarbeiterin, ist seit 2022 im Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin tätig. Dilays Schwerpunkte liegen in der Beratung zu Diskriminierungserfahrungen im schulischen Kontext, im Umgang mit der Polizei sowie bei Themen wie racial profiling, Rassismus und intersektionalen Diskriminierungsformen.

Fokus der Betroffenen, etwa wenn erneut etwas passiert oder sie keine Kapazitäten mehr haben. Bei weiteren Schritten verweisen wir an Rechtsanwält*innen – das ADNB bleibt aber unterstützend an ihrer Seite.



Mit welchen Arten von Diskriminierungsfällen haben Sie am häufigsten zu tun?

Barbara Gande: Am häufigsten kommen Fälle von Antimuslimischem Rassismus zu uns in die Beratung. Derzeit sehen wir auch einen Anstieg bei Fällen im Gesundheitsbereich. Ebenfalls steigen derzeit die Zahlen von Antipalästinensischem Rassismus drastisch an.

Dilay Kurtulmaz: Aber auch Sexismus und Ableismus. Viele dieser Diskriminierungen betreffen auch Kontakte mit Behörden, wie der Polizei.



Was sind die größten Herausforderungen in Ihrer täglichen Arbeit als Berater*in?

Barbara Gande: Die größten Herausforderungen sind neben den täglichen Arbeitsbelastungen, belastende Ratsuchende und das notwendige Maß an Direktheit und Klarheit. Und natürlich, das Aushalten und der eigene Umgang mit den belastenden Themen (z.B.: Gewalt, Suizid, Krieg, ...)

Dilay Kurtulmaz: Eine der größten Herausforderungen ist der hohe Erwartungsdruck, den die Betroffenen mitbringen. Sie sind stark belastet und erhoffen sich oft schnelle und umfassende Veränderungen, was aber leider selten möglich ist. Ein weiteres großes Problem ist, dass es sehr schwer ist, diskriminierende Strukturen aufzudecken und Verantwortliche zur Übernahme von Verantwortung zu bewegen. Die erhofften strukturellen Veränderungen in Unternehmen und Behörden bleiben oft aus. Hinzu kommt, dass die psychosoziale Unterstützung der Betroffenen extrem ressourcenintensiv ist – mehr, als die Kapazitäten unserer Beratungsstelle zulassen.



Inwiefern tragen Sie dazu bei, dass die Menschen, die zu Ihnen kommen, gestärkt und mit mehr Selbstbewusstsein aus der Beratung herausgehen? Was bedeutet „Empowerment“ konkret in Ihrem Beratungsansatz?

Barbara Gande: Ich möchte den Ratsuchenden in der Beratung einen empathischen Raum bieten und klar machen, dass ich hier die Wahrnehmung und die Verletzung, die die Diskriminierung verursacht hat, nicht anzweifle. Ich möchte keine erzwungenen positiven Blicke auf die erlebten Situationen fördern, sondern will den Ratsuchenden auch erst einmal die Möglichkeit geben über das Vorgekommene zu sprechen und erst wenn die Ratsuchenden bereit sind, die weiteren Schritte unterstützen. Empowerment bedeutet hier für mich auch, dass die Ratsuchenden nichts erfüllen müssen, also nur weil ich eine bestimmte Intervention vorschlage, muss diese nicht angenommen werden.

Dilay Kurtulmaz: Empowerment in unserer Beratung bedeutet, die Menschen individuell zu stärken und ihnen einen Raum zu geben, in dem sie sich sicher und ernst genommen fühlen. Es ist für viele eine neue Erfahrung, dass ihre Wahrnehmungen nicht in Frage gestellt werden – das kann bereits einen großen Unterschied machen. Ich finde, dass Wut über Ungerechtigkeit eine wichtige Ressource ist. Es ist oft ein Weg, wieder handlungsfähig zu werden. In der Beratung legen wir viel Wert darauf, dass jede Emotion berechtigt ist, und unterstützen die Betroffenen dabei, diese als Teil des Verarbeitungsprozesses anzuerkennen. Dafür ist es auch wichtig, Kontakte zu psychologischen Beratungsstellen aufzubauen, wenn unsere eigenen Kapazitäten an Grenzen stoßen. Auch meine eigene Positionierung spielt eine Rolle. Als Rassismusbetroffene kann ich ähnliche Erfahrungen teilen, was oft eine Vertrauensbasis schafft. Wenn ich klar mache, wie stark es ist, trotz allem eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich gegen das Erlebte zu wehren, dann entsteht ein Raum des Empowerments – für die Betroffenen und auch für mich selbst.

Antidiskriminierungsarbeit braucht politischen Rückhalt

In dem Gespräch wurde deutlich: Ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung setzt strukturelle Veränderungen voraus. Beratungsstellen fordern von Politik und Gesellschaft ein entschiedenes Handeln gegen Diskriminierung, auch in ihren weniger sichtbaren Formen wie strukturelle Benachteiligung oder **Othering**. Nötig seien nicht nur gesetzliche Reformen, etwa eine Überarbeitung des AGG mit erweiterten Fristen und Merkmalen, sondern auch flächendeckende Landesgesetze nach dem Vorbild des LADG.

Darüber hinaus braucht es stärkere Antidiskriminierungsstrukturen und mehr Sensibilisierung für unterschiedliche Lebensrealitäten (insbesondere bei Schlüsselpersonen im Justiz- und Gesundheitswesen) sowie einen niedrigschwelligen Zugang zum Recht für marginalisierte Gruppen. Diskriminierungsschutz darf nicht bei symbolischer Sprache enden. Er muss verbindlich in alle gesellschaftlichen Bereiche eingebunden werden – etwa durch Schulungen in der Berliner Verwaltung zu beispielsweise Kritischem Weißsein, diskriminierungskritische Informationsmaterialien oder gerechterem Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen. Gefordert wird ein grundlegender Perspektivwechsel: weg von der Einzelfallbetrachtung hin zur kritischen Auseinandersetzung mit den strukturellen Zusammenhängen von Rassismus, Klassismus, und **Machtverhältnissen**.

Othering^{27,28} beschreibt einen gesellschaftlichen Prozess, in dem eine Gruppe oder Einzelperson sich von einer anderen Gruppe abgrenzt und diese als „anders“ oder „fremd“ wahrnimmt. Dabei wird die fremd gemachte Gruppe häufig mit negativen Attributen versehen, wie „unmodern“ oder „rückständig“, während die eigene Gruppe positiv als Norm dargestellt wird. Dieser Prozess dient dazu, eine klare Grenze zu ziehen, wodurch eine stärkere Identität und positive Selbstwahrnehmung innerhalb der eigenen Gruppe entsteht und bestehende Privilegien legitimiert werden.

Othering basiert auf einem Machtgefälle, bei dem die dominierende Gruppe durch ihre Position die Möglichkeit hat, die andere Gruppe als grundlegend verschieden zu definieren und sie strukturell zu benachteiligen. Dies geschieht nicht nur durch individuelle Einstellungen, sondern ist tief in historische und soziale Systeme eingebettet. Dieser Prozess geht über einfache Kategorisierungen hinaus und schafft eine diskursive Grundlage für Ungleichheit, indem er bestimmte Gruppen als grundlegend „anders“ sichtbar und damit zu Zielscheiben von Diskriminierung macht.

Machtverhältnisse sind Beziehungen, in denen eine Seite eine stärkere Verhandlungsposition hat und damit bestehende gesellschaftliche Hierarchien widerspiegelt. Diese Hierarchien werden oft als selbstverständlich angesehen und sind Ausdruck der Machtstrukturen, die in Institutionen und Organisationen verankert sind.

Machtstrukturen bestimmen, wie Macht innerhalb einer Gesellschaft, Organisation oder Institution auf verschiedene Gruppen und Einzelpersonen verteilt wird. Diese Strukturen festigen bestehende Machtverhältnisse und beeinflussen, wer Zugang zu Ressourcen und Einfluss hat. Um ein faires und diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu schaffen, ist es entscheidend, diese Strukturen zu hinterfragen und neu zu gestalten. Das Ziel: Hierarchien durchlässiger machen, den gemeinsamen Zugang zu Informationen fördern und Vorurteile abbauen. So entstehen neue Lösungen für alte Herausforderungen und Raum für echte Chancengleichheit.



27. Akbulut, N., Razum, O. Othering am Beispiel von Migration: Wie aus sozialen Kategorien die Anderen entstehen. Bundesgesundheitsbl 66, 1109–1116 (2023). <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03763-8>

28. Diversity Arts Culture (2022): Othering. Online unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering> (letzter Aufruf 02.01.2022)

Wegweiser

Beschwerde *versus* Beratung

Fachstelle DOKE

Der Wegweiser hilft dabei zu klären, ob und wie eine AGG- oder LADG-Beschwerdestelle Ratsuchende beraten darf – und wo die Grenzen einer solchen Beratung liegen. Zuvor wird kurz erklärt, worin der Unterschied zwischen einer Beratungsstelle und einer Beschwerdestelle besteht, ergänzt durch Beispiele.

Für wen ist der Wegweiser?

Für alle, die in der Verwaltung arbeiten und die Aufgabe der Einrichtung einer Beschwerdestelle (LADG wie AGG) bekommen haben. Auch für jene, die einen ersten Einblick in das Ökosystem der Beratungs- und Beschwerdestellen erhalten wollen.

Was kann der Wegweiser?

Dieser Wegweiser dient dazu, die Arbeit und Aufgaben der Beschwerdestellen in Betrieben oder öffentlichen Dienststellen von der Arbeit und den Aufgaben von Beratungsstellen, seien sie institutionell verankert oder zivilgesellschaftlich organisiert, abzugrenzen.

Darüber hinaus sollen Menschen, die das Amt einer LADG- (oder AGG-) Beschwerdestelle innehaben, Klarheit darüber erlangen, wo in ihrer Arbeit die Grenze zwischen der notwendigen Aufklärung über das Verfahren und einer unzulässigen Einzelfallberatung liegt.

Amtsinhaber*innen von Beschwerdestellen sollen zum Handeln ermutigt werden, sie sollen sich aber auch bewusst machen, dass sie keine Gerichte sind und auch nicht diesen Anspruch an sich haben sollten.

Warum haben wir den Wegweiser entwickelt?

Ein Angebot der Fachstelle DOKE ist die Beratung zu Beschwerderecht, -strukturen und -verfahren. Dabei haben wir festgestellt, dass immer wieder die Frage aufkommt, wie viel und welche Beratung eine Beschwerdestelle leisten darf und kann, und wann sie gegebenenfalls an andere Stellen verweisen muss. Mit diesem Wegweiser erhalten Sie eine kompakte Zusammenfassung unserer Erfahrungen zu diesem Thema.

Abgrenzung von Beschwerdestellen und Beratungsstellen

Beschwerdestellen sind gesetzlich vorgeschriebene Anlaufstellen in Behörden oder Betrieben, die zur Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden verpflichtet sind. Neben den AGG- und LADG-Beschwerdestellen übernehmen auch Frauenvertreter*innen, Personalräte oder Schwerbehindertenvertretungen spezifische Beschwerdefunktionen (z.B. nimmt die Frauenvertreter*in Beschwerde nur an und leitet diese an die Dienststellenleitung weiter, ohne selbst zu ermitteln und zu prüfen). Freiwillige Beschwerdestellen sind rechtlich möglich, aber in der Praxis selten.

Neben zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen (z.B. Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin) oder verwaltungsübergreifenden Institutionen wie der Antidiskriminierungsstelle Bund (ADS) und der seit 2021 existierenden LADG-Ombudsstelle in Berlin, können auch in einzelnen Dienststellen Anlaufstellen gefunden werden. In ihrem Zuständigkeitsbereich fungieren etwa die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Land Berlin als Beratungsstellen. Ebenso kann die Schwerbehindertenvertretung als Beratungsstelle agieren oder Dienststellen richten Beratungsstellen zu spezifischen Themen ein.

All diese „Stellen“ verfolgen (formal) das Ziel, Diskriminierung zu bekämpfen und die Rechte Betroffener zu schützen – dabei unterscheiden sie sich in ihren Mandaten und den Aufgaben, die hieraus folgen. Wenn eine Person sowohl Beratung als auch Beschwerdebearbeitung übernehmen soll, kann es zu Rollenkonflikten kommen.

Beratungsstellen agieren im Interesse von Diskriminierung betroffenen Menschen und beraten daher „parteiisch“. Sie leisten individuelle Beratung und Unterstützung (rechtlich und teilweise auch psychologisch) und geben Handlungsempfehlungen. Dies geschieht in einem vertraulichen Umfeld, Betroffene können auch anonym bleiben. Manche Beratungsstellen begleiten Betroffene auch in Beschwerde- oder gerichtlichen Verfahren. In Berlin existiert die deutschlandweit einzigartige LADG-Ombudsstelle, die auf Grundlage des LADG eingerichtet, umfassende Unterstützung für von Diskriminierung betroffene Menschen anbietet.

Anders sieht es bei Beschwerdestellen aus. Insbesondere agieren Beschwerdestellen nicht partiisch, sondern „allparteilich“. Ihre primäre Aufgabe besteht darin, ein vorgerichtliches (Beschwerde-)Verfahren bereitzustellen, um niedrigschwellige verwaltungsinterne Abhilfemaßnahmen zu ermöglichen. Das heißt, auch in ihrer beratenden Funktion müssen sie allparteilich handeln.

Dabei unterscheidet sich die (Beratungs-)Funktion von AGG- und LADG-Beschwerdestellen. Diese Unterscheidung ist auf die Existenz der LADG-Ombudsstelle zurückzuführen, die Ratsuchende in LADG-Fällen umfassend berät. Daneben besteht die wesentliche Beratungsfunktion der LADG-Beschwerdestellen in der Verweisberatung an die Ombudsstelle (§ 3 Abs. 2 Satz 7 **Rahmendienstvereinbarung zum LADG**): Beschwerdestellen weisen „Beschwerdeführende unverzüglich nach Eingang der Beschwerde darauf hin, dass die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Unterstützung durch die Ombudsstelle besteht“ und bei Bedarf an weitere zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungs-Beratungsstellen. Diese Verweisberatung sollte auch erfolgen, wenn noch keine formale Beschwerde

eingegangen ist und ein*e Bürger*in sich zunächst nur ratsuchend an die LADG-Beschwerdestelle wendet. Für solche Fälle sollte die LADG-Beschwerdestelle auch Informationen zum Beschwerdeverfahren, zu Rechten und Pflichten der Beteiligten sowie zu Konsequenzen und Risiken bereitstellen. Festzuhalten bleibt daher: In LADG-Fällen kommt der Ombudsstelle eine wesentliche Beratungsfunktion zu, auf die die LADG-Beschwerdestellen hinweisen müssen.

Im Bereich des AGG ist es zwar auch möglich, Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu erhalten. AGG-Beschwerdestellen sind jedoch nicht verpflichtet, Ratsuchende im Wege der Verweisberatung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu verweisen. Den AGG-Beschwerdestellen kommt daher eine wichtige Beratungsfunktion zu. Sie agieren als verlängerter Arm der jeweiligen Dienststellenleitung (bzw. Arbeitgeberin) und erfüllen dadurch, anders als LADG-Beschwerdestellen, deren dienst- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht gegenüber beiden Parteien des Beschwerdeverfahrens. Es muss sowohl das Interesse der beschwerdeführenden Person an der Aufklärung einer möglichen Diskriminierung als auch das Interesse der Beschwerdegegner*in vor falscher Beschuldigung geschützt zu werden, berücksichtigt werden. Da eine externe (Beratungs-)Instanz vergleichbar der Ombudsstelle fehlt, obliegt es den Beschwerdestellen, Ratsuchende umfassend zu informieren.

In der Berliner Praxis gibt es Dienststellen, die hiervon abweichen und Beschwerdestellen auch Beratungsfunktionen zuweisen. In Ausnahmefällen können Gründe dafür sprechen, häufig werden es jedoch Fragen von Ressourcen sein, die eine solche Entscheidung begründen.



Rahmendienstvereinbarung zum LADG ist die Vereinbarung zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Hauptpersonalrat zur Klärung von Verfahrensabläufen und Rechten bei Diskriminierungsbeschwerden – mit Fokus auf den Schutz von Beschäftigten. Mit der RDV soll zum einen Transparenz hinsichtlich der Verfahrensabläufe bei Beschwerden hergestellt werden, zum anderen soll sie die Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde betroffenen Beschäftigten konkretisieren (§ 1 LADG RDV). Hintergrund der Erstellung? Der RDV war die viel befürchtete „Klagewelle“, insbesondere durch eine Vermutungsregelung zugunsten der von Diskriminierung betroffenen Personen. D.h. die öffentliche Stelle muss bei glaubhaft gemachten Tatsachen, die einen Verstoß überwiegend wahrscheinlich machen, widerlegen, dass es einen Verstoß gegeben hat. Vor diesem Hintergrund und mit den in § 1 definierten Zielen der RDV, wird deutlich, dass die RDV mit dem Ziel vereinbart wurde, Beschäftigte der Verwaltung zu unterstützen.



Wir vermeiden in unserer Arbeit den Begriff „neutral“. Dieser suggeriert, eine passive Haltung und emotionale Distanz. Zudem verdeckt er bestehende gesellschaftliche Machtverhältnisse und entsprechende strukturelle Benachteiligungsmechanismen. Allparteilichkeit umfasst die Rolle von Beschwerdestellen besser, da ihr eine Haltung zugrunde liegt, die bemüht ist, die Perspektiven aller Parteien zu verstehen.

Beratung versus Beschwerde(-bearbeitung)

LADG- (und AGG-)Beschwerdestellen sollten keine konkreten Handlungsempfehlungen geben, um Rollenkonflikte zu vermeiden und ihr Mandat nicht zu überschreiten. Was heißt das? Eine Beschwerdestelle nimmt die Schilderung eines Vorfalls entgegen, zieht jedoch (zunächst) keine Schlussfolgerungen über die Erfolgsaussichten und gibt keine konkreten Handlungsempfehlungen. Sie klärt auf über das Beschwerdeverfahren, Grenzen und Reichweite von Anonymität und Vertraulichkeit, Rechte und Pflichten der Beteiligten sowie Konsequenzen. Ihre Beratung soll es Ratsuchenden ermöglichen, eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie ein Beschwerdeverfahren einleiten wollen oder nicht und darf selbstverständlich auch Verweisberatung an weitere Stellen enthalten.

Wie Beschwerdestelle nicht handeln sollten

„Das hört sich sehr schlimm an. Sie sollten unbedingt Beschwerde einlegen.“

Diese Aussage impliziert, dass die Beschwerdestelle bereits Schlussfolgerungen gezogen hat. Das kann nicht von der Beschwerdestelle erwartet werden. Das kann die Beschwerdestelle in aller Regel auch nicht leisten. Antidiskriminierungsrecht ist eine komplizierte Materie, auch für erfahrene Rechtsanwält*innen. Die Beschwerdestelle sollte der betroffenen Person weder empfehlen, Beschwerde einzulegen, noch davon abraten. Das ist nicht die Aufgabe der Beschwerdestelle.

Wie Beschwerdestelle handeln sollten

„Danke, dass Sie sich an mich wenden. So ein Schritt erfordert viel Mut. Bevor Sie Ihren Fall schildern, erläutere ich kurz meine Rolle, was ich tun darf und was nicht. Möglicherweise wollen Sie sich auch an eine Beratungsstelle oder die Ombudsstelle wenden.“

Beschwerdestellen klären über das Beschwerdeverfahren, über die Rechte und Pflichten der Beschwerdestelle sowie der beschwerdeführenden Person auf. Es bleibt bei einer abstrakten Erläuterung der Rahmenbedingungen. Darunter kann selbstverständlich auch Verweisberatung fallen.

Diese Klarheit ist wichtig. Erstens sind Beschwerdestellen nicht parteiisch. Handlungsempfehlungen an egal welche Partei können im Widerspruch zu dieser Pflicht stehen. Zweitens sind Beschwerdestellen keine Gerichte. Antidiskriminierungsrecht ist eine komplizierte Rechtsmaterie, auch für erfahrene Rechtsanwält*innen. In aller Regel erfordert die Sachverhaltsschilderung durch eine Ratsuchende oder bereits beschwerdeführende Person weitere Sachverhaltsermittlungen, jedenfalls die Anhörung der Beschwerdegegner*in. Eine rechtliche Prüfung kann kompliziert sein und die Unterstützung von rechtskundigen Personen (z.B. Rechtsamt oder Justizariat) erfordern. Daher müssen Beschwerdestellen auch keine Jurist*innen sein. Ihre Aufgabe ist die dienststelleninterne Ermittlung sowie Prüfung eines Sachverhalts.

* * *

Eine Trennung von Beratung und Beschwerdebearbeitung entspricht den Regelungen der Rahmenvereinbarungen (RDV) zum AGG sowie zum LADG. Die RDV zum LADG erteilt der Ombudsstelle den Auftrag, beschwerdeführende Personen zu beraten, falls sie sich an sie wenden (§ 3 Abs. 2 Satz 1 RDV zum LADG). Beschwerdestellen sollen den Sachverhalt ermitteln und bewerten (§ 3 Abs. 4-8 RDV zum LADG). Sie sollen im Vorfeld der Beschwerdeerhebung keine Handlungsempfehlungen im Hinblick auf etwaige Erfolgsaussichten geben.

Der Wortlaut der RDV zum AGG ist im Gegenzug dazu nicht so eindeutig. Dort heißt es zum Beispiel, die Beschwerdestellen „klären einzelfallbezogen über Handlungsmöglichkeiten auf“ (§ 7 Abs. 1 RDV zum AGG). Unsere Erfahrung zeigt, dass die Unsicherheit in Bezug auf die Reichweite einer Beratung besonders bei Personen besteht, die das Amt der AGG-Beschwerdestelle innehaben. Sicherlich ist dies auch auf die unklare Formulierung in der RDV AGG zurückzuführen. Aber auch für AGG-Beschwerdestellen gilt: Keine Handlungsempfehlungen.

Beispiele für Informationen, die zu einer Beratung durch die Beschwerdestelle gehören

- Konkreter Ablauf Beschwerdeverfahren
- Reichweite Vertraulichkeit/Anonymität
- Weisungsungebundenheiten
- Rechtspflicht der Dienststelle zur Umsetzung von Maßnahmen, wenn Diskriminierung festgestellt wird
- Vorschlagsrecht der Beschwerdestelle für Maßnahmen, aber keine Pflicht der Dienstleistung zur Umsetzung
- Keine Handlungsempfehlungen
- Beschwerdeführer*in verfügt über das Verfahren – es kann jederzeit wieder zurückgenommen werden
- Dokumentation von Anfragen
- Hinweise auf Verweisberatung
- Hinweis auf Möglichkeit des § 9 Abs. 3 AGG RDV – Übermittlung der Beschwerdeakte an Personalstelle
- ...

Dieser Wegweiser soll deutlich machen: Die Beratung durch Beschwerdestellen soll es Ratsuchenden ermöglichen, eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie ein Beschwerdeverfahren einleiten wollen und welche Konsequenzen das hat. Wir wollen Beschwerdestellen dazu ermutigen, den Menschen, die den Mut aufbringen, sich an sie zu wenden, aufgeschlossen und unterstützend zu begegnen. Das erfordert Haltung, Empathie, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, das Aushalten von Widersprüchen und Selbstreflektion. Menschen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, sollte es möglichst einfach gemacht werden, ihre Rechte zu wahren, diese durchzusetzen und dabei auch sich selbst zu schützen. Die Allparteilichkeit der Beschwerdestellen ist vor dem gesetzlichen Auftrag (AGG und RDV LADG) zu verstehen. Dennoch muss immer berücksichtigt werden, dass Diskriminierung in allen Lebenssituationen eine Realität ist. Die wenigsten von Diskriminierung betroffenen Menschen suchen sich Unterstützung (und wenden sich an eine Beschwerde- oder Beratungsstelle).

Beschwerdestellen tragen Verantwortung. Menschen, die Diskriminierung erleben, brauchen einen respektvollen, unterstützenden Umgang. Nur so gelingt es, Vertrauen aufzubauen und Rechte wirksam durchzusetzen.



Einblick in die Praxis

Erfahrungen aus dem Bezirksamt Mitte: Im Gespräch mit Martin Vahemäe-Zierold

Interview mit Martin Vahemäe-Zierold

Martin Vahemäe-Zierold ist seit August 2022 Beauftragte Person für Queer und Antidiskriminierung sowie Ansprechperson für LADG-Beschwerden im Bezirksamt Mitte und steht damit Bürger*innen als Ansprechperson zur Verfügung, die Diskriminierung durch Dienststellen des Bezirksamts erlebt haben. Martins Ziel ist es, eine diskriminierungskritische Verwaltung zu etablieren und zu fördern.

Im Jahr 2023 hat Martin eine Beratung im Rahmen der Säule „Antidiskriminierungs-Beschwerdestrukturen“ der Fachstelle DOKE zur Arbeit als LADG-Beschwerdestelle in Anspruch genommen. Dabei wurden insbesondere Herausforderungen bei der Bearbeitung von LADG-Beschwerdefällen identifiziert und analysiert.

Auf der Netzwerk-Veranstaltung der Fachstelle DOKE im November 2023 berichtete Martin über damalige Herausforderungen und Fortschritte, die wir in einem kurzen „Take 5“ („5 Dinge zum Mitnehmen“) zusammenfassen:



TAKE 1: klein, aber OHO – Dreiecksmodell

Martin verwendet für die Arbeit als LADG-Beschwerdestelle das von Martin so bezeichnete „Dreiecksmodell“. Das Modell veranschaulicht die Beziehungen zwischen der einzelnen behördlichen LADG-Beschwerdestelle, der LADG-Ombudsstelle sowie Akteur*innen der Antidiskriminierungsberatung. Martin erachtet das Modell als hilfreich für die eigene Arbeit und Rollendefinition, aber auch für die Zusammenführung der unterschiedlichen Aufgabenfelder von Expert*innen mit dem Ziel einer effizienten Fallbearbeitung.



TAKE 2: Von der eigenen Organisation beeindruckt – (Informelle) Vernetzung und regelmäßiger Austausch

Mehrere Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung wurden bereits auf Grundlage von § 11 LADG umgesetzt – einer Vorschrift, die sich nach innen richtet und auf einen Kulturwandel in der Verwaltung sowie die Umsetzung von Diversity-Mainstreaming zielt. Im Bezirksamt gibt es eine gleichstellungsbeauftragte Person, eine beauftragte für Menschen mit Behinderungen, eine beauftragte Person für Partizipation und Integration sowie Martin als beauftragte Person für Queer und Antidiskriminierung. Martin sieht darin einen wichtigen ersten Schritt zu einer effektiven und intersektionalen Zusammenarbeit. Das Team trifft sich alle zwei Wochen zum Austausch und arbeitet eng mit Bezirksbürgermeisterin Stefanie Remlinger zusammen, um die nächsten Schritte zu planen. Ein gelungenes Beispiel ist die Arbeitsgruppe Vielfalt: Sie hat sich bisher sechsmal getroffen, der Austausch ist positiv, empowernd und zeigt, wo strukturelle Veränderungen notwendig sind.



TAKE 3: Beim nächsten Mal anders – Eigene Rolle früher reflektieren

Martin hätte sich gerne früher mit der Rolle der behördlichen LADG-Beschwerdestelle auseinandergesetzt. Das Verständnis für die weitgehend unabhängige Arbeitsweise dieser Stelle und ihre fehlende Unterordnung unter andere Fachämter ist entscheidend für ein selbstbewusstes Auftreten bei der Sachverhaltsaufklärung. In einem bestimmten Fall wäre es hilfreich gewesen, sich bereits im Vorfeld intensiver mit dem Thema zu beschäftigen, um sich bei der Ermittlung des Sachverhalts nicht von den betroffenen Fachämtern einschränken zu lassen.




TAKE 4: Was soll noch auf Martins Skill-Bucket – Juristerei

Martin hat festgestellt, dass es an juristischer Expertise mangelt, insbesondere beim Vernetzungstreffen der kommunalen Antidiskriminierungsstellen in Deutschland. Martin ist jedoch der Ansicht, dass diese Expertise nicht nur von Martin selbst erbracht werden sollte, sondern auch durch weiteres Personal, z.B. eine*n juristische*n Referent*in mit Antidiskriminierungsrecht-Bezug, an den*die Martin sich wenden könnte.



TAKE 5: Superpower – Kunst der Vernetzung

Aus unserer Sicht verfügt Martin über die Superpower „Kunst der Vernetzung“. Dies wurde im Austausch mit Martin sowie durch die Beobachtung der Arbeit von Martin deutlich. Martin schafft effektive Verbindungen zwischen verschiedenen Communities, staatlichen Akteur*innen und der privaten Beratungslandschaft. Dabei zeigt Martin eine besondere Empathie.



Queer^{29,30} ist das Q in LSBTQI* und bezeichnet einen Sammelbegriff für alle geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen, die nicht in das binäre System der Hetero- und Cis-Normativität passen. Der Begriff, der ursprünglich abwertend verwendet wurde, hat sich im Zuge queerer Bewegungen, insbesondere während der Aids-Krise, zu einer positiven Selbstbezeichnung gewandelt. Queer kann sowohl als eigenes Label als auch als Oberbegriff für die queere Community genutzt werden, und es umfasst eine Vielzahl von Identitäten, die sich der Heteronormativität entziehen.

In der heutigen Verwendung wird „queer“ oft von Menschen gewählt, die sich nicht durch spezifischere Labels definieren möchten oder deren Geschlecht und sexuelle Anziehung komplex und fluid sind. Queer ist auch ein wissenschaftliches Feld, das darauf abzielt, Schubladendenken zu überwinden und die Verknüpfung verschiedener Formen von Unterdrückung zu betrachten. In den Queer Studies wird Geschlecht und Sexualität als Orte der Unterdrückung untersucht, wobei der Fokus auf der Dekonstruktion normativer Kategorien liegt.

Die Fachstelle DOKE hat Martin kontaktiert, um zu erfahren, wie sich die LADG-Beschwerdestelle nach den Einblicken auf der DOKE-Netzwerkveranstaltung im November 2023 entwickelt hat. Martin hat uns durch ein Interview auf dem Laufenden gehalten.



Was hat sich seit deinen Einblicken in deine Arbeit als LADG-Beschwerdestelle auf der DOKE Netzwerk-Veranstaltung im November 2023 geändert? Hat sich etwas bei dir persönlich, bei der LADG-Beschwerdestelle und/oder im Bezirksamt an den Strukturen geändert?

Ich nehme die Entwicklung sehr positiv wahr. In Berlin-Mitte ist meine Rolle als LADG-Beschwerdestelle besonders sichtbar, was vor allem an der engen Anbindung an die Bürgermeisterin liegt. Diese Nähe verschafft mir nicht nur Sichtbarkeit, sondern auch echten Handlungsspielraum und ermöglicht Austausch auf Augenhöhe – das ist in anderen Bezirken oft anders.

Ich erhalte regelmäßig Rückmeldung von der Ombudsstelle, dass unsere Arbeitsweise als vorbildlich wahrgenommen wird. Auch die Zahl der Anfragen wächst – teils durch den Kontakt mit der Zivilgesellschaft, teils durch aktive Vernetzung mit Beratungsstellen. Meine Rolle als vermittelnde Person zwischen Verwaltung, Ombudsstelle und Zivilgesellschaft funktioniert gut.

29. Friedrich Ebert Stiftung. Queer | Gender Glossar (2024). Online unter: <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/queer>. Zugriff am: 01.11.2024.

30. Queer Lexikon. Queer | Queer Lexikon (2017). Online unter: <https://queer-lexikon.net/2017/06/08/queer/>. Zugriff am: 01.11.2024.

Was ich allerdings feststelle: Die Standards der bezirklichen LADG-Beschwerdestellen sind berlinweit noch sehr uneinheitlich. In Netzwerktreffen und Umfragen wird immer wieder deutlich, dass Berlin-Mitte hier eine Vorreiterrolle einnimmt. Das motiviert mich, weiterzumachen.



Was sind deiner Meinung nach die Vorteile und/oder Verbesserungen, die die Beschwerdestelle gebracht hat? Was muss noch angepasst werden?

Die LADG-Beschwerdestelle bietet eine wichtige Anlaufstelle für Bürger*innen mit Diskriminierungserfahrungen. Häufig liegt die Ursache jedoch in mangelnder Schulung des Verwaltungspersonals – besonders zu spezifischen Themen wie Antisemitismus oder Antimuslimischem Rassismus. Auch fehlt es an Bewusstsein darüber, wo Beschwerdestellen existieren, vor allem bei Menschen in Armut oder Wohnungslosigkeit, und wie sie ihre Rechte wahrnehmen können.

Ein zentrales Problem ist die fehlende Zusammenarbeit zwischen LADG-Ombudsstelle und LADG-Beschwerdestellen. Viele Fälle könnten durch besseren Austausch verhindert werden. Die häufigsten Beschwerden betreffen Herkunft, Behinderung sowie sexuelle und geschlechtliche Identität. Organisationen wie CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit und Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) leisten dabei wertvolle Arbeit und sollten berlinweit sichtbarer werden.

Es gibt erste Fortschritte in einigen Fachämtern, doch insgesamt verläuft der Wandel schleppend. In einigen Ämtern häufen sich Beschwerden, oft wegen fehlender Ressourcen und mangelnder Offenheit für Reflexion. Die Struktur der Verwaltung erschwert zudem den Zugang und Austausch.

Entscheidend ist die Haltung der Amtsleitung. Wo sie Veränderung unterstützt, profitieren auch die Mitarbeitenden. Ihre Offenheit ist der Schlüssel für mehr Professionalität und diskriminierungskritisches Handeln.

Öffentlichkeitsarbeit spielt für mich eine große Rolle. Ich bin viel damit beschäftigt, Netzwerke zu pflegen, Flyer zu verteilen und Informationen weiterzugeben. Ich glaube, dass die hohe Zahl an Beschwerden, mit denen ich konfrontiert bin – im Vergleich zu anderen Bezirken – auch stark damit zusammenhängt, dass ich so präsent bin und viele Menschen überhaupt erst erfahren, dass und wo sie sich beschweren können.





Welche Chancen hat das LADG deiner Meinung nach a) für die Verwaltung, b) für Bürger*innen dieser Stadt?

Für Bürger*innen schafft das LADG Sichtbarkeit und Zugang zu Rechten – auch ganz konkret durch meine Ansprechbarkeit. Ich bin nah an der Bürgermeisterin angesiedelt, gut vernetzt und sichtbar, sodass Menschen wissen: Da ist jemand, an den sie sich wenden können. Für die Verwaltung bietet das LADG mit § 11 und § 12 wichtige Impulse für strukturelle Veränderungen – gerade bei Führungskräften. Anders als das AGG ermöglicht es konkrete Schritte gegen Diskriminierung. Das LADG kann Türen öffnen und Veränderungen wirklich voranbringen.

Das Interview führte die Fachstelle DOKE im Oktober 2024.





Handlungsinstrumente im Antidiskriminierungsrecht


Strukturbezogene Verbandsklage nach § 9 LADG – Ein neues Handlungsinstrument im Antidiskriminierungsrecht

Frank Schmidt*

Durch § 9 LADG können von der LADS anerkannte Antidiskriminierungs-Verbände gegen diskriminierendes Verwaltungshandeln vorgehen. Mit dieser Maßnahme wird die verbindliche Umsetzung der europäischen Antirassismusrichtlinie und Gleichbehandlungsrichtlinie sichergestellt. Damit schließt das LADG eine weitere Lücke und trägt zur Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes bei: Abbau von Hürden für Betroffene, effektive Durchsetzung des Rechtes und die kollektive Vertretung von Interessen.

Die Einführung einer Verbandsklagemöglichkeit durch das LADG ist ein antidiskriminierungsrechtlicher Meilenstein und dient der Umsetzung der europäischen **Antirassismusrichtlinie** (Artikel 7 Absatz 2 RL 2000/43/EG) und **Gleichbehandlungsrichtlinie** (Artikel 8 Absatz 3 RL 2004/113/EG), wonach die Beteiligung von Verbänden beim Rechtsschutz sicherzustellen ist. Angesichts der **Durchsetzungsdefizite** des Antidiskriminierungsrechts (fehlende Kenntnis der eigenen Rechte durch Individuen, Zugangshindernisse, Machtdisparität, fehlende Finanzierungsmöglichkeiten der Einzelnen) ist der Gesetzgeber der langjährigen Forderung aus dem fachpolitischen Diskurs nachgekommen, einen kollektiven Rechtsschutz zu etablieren. Bislang ist die Regelung des LADG zur antidiskriminierungsrechtlichen Verbandsklage in Deutschland einmalig (Stand 02/2026).

*Frank Schmidt ist juristischer Referent bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) im Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht und hat den verwaltungsseitigen Erstellungsprozess zum LADG federführend begleitet.



Antirassismusrichtlinie. Die Europäische Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG), auch bekannt als die **Antidiskriminierungsrichtlinie**, ist ein bedeutendes Gesetzesdokument der Europäischen Union, das im Jahr 2000 verabschiedet wurde. Ihr Ziel ist es, **Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in der EU zu bekämpfen und Gleichbehandlung zu fördern**. Die Richtlinie bildet einen wichtigen Bestandteil des EU-Rechts zum Schutz vor Diskriminierung und gilt in allen Mitgliedstaaten. Die Europäische Antirassismusrichtlinie hat in vielen EU-Ländern zur Einführung oder Verbesserung von Antidiskriminierungsgesetzen geführt. In Deutschland wurde beispielsweise das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** im Jahr 2006 als Antwort auf die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und weitere Antidiskriminierungsrichtlinien der EU eingeführt.

Gleichbehandlungsrichtlinie. Die Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2004/113/EG) ist eine EU-Richtlinie, die den Schutz vor Diskriminierung in verschiedenen Bereichen stärken und gleiche Chancen fördern soll. Diese Richtlinie ist Teil eines Pakets von Antidiskriminierungsrichtlinien, die verschiedene Aspekte der Gleichbehandlung regeln. Die Hauptziele der Gleichbehandlungsrichtlinie sind: **Schutz vor Diskriminierung** am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft; **Gleiche Chancen und Rechte** für alle Menschen in der EU, unabhängig von bestimmten persönlichen Merkmalen; **Förderung von sozialem Zusammenhalt und Vielfalt** in der gesamten EU. In Deutschland wurde die Gleichbehandlungsrichtlinie u. a. im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** umgesetzt, das in Arbeitsverhältnissen, beim Zugang zu Bildung und im Bereich der Sozialleistungen Diskriminierungsschutz sicherstellt.

Die strukturbezogene Verbandsklage nach § 9 Abs. 1 zielt auf die gerichtliche Feststellung ab, dass ein Verwaltungsakt, eine Allgemeinverfügung oder sonstiges Verwaltungshandeln gegen das Diskriminierungs- und das Maßregelungsverbot verstößt.

Wichtig ist außerdem, dass die Angelegenheit nicht nur eine einzelne Person betrifft, sondern eine über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung hat. Diese liegt zum einen vor, wenn zum Beispiel durch einen fehlerhaften Geschäftsprozess gegen § 2 LADG verstoßen wird und bereits mehrere Personen tatsächlich diskriminiert wurden. Die Klage kann zum anderen auch genutzt werden, wenn keine einzelne Person sich beschwert hat. Zum Beispiel, wenn eine Regelung grundsätzlich diskriminierend ist, auch wenn noch niemand direkt betroffen wurde. Ziel der Verbandsklage ist es also, diskriminierendes Verwaltungshandeln zu verhindern (Präventivwirkung) bzw. zu beenden.

Beispiel: Eine Schulordnung fordert eine generelle Deutschpflicht an einer Schule. Dies ist in Hinblick auf die Pausen und die Merkmale ethnische Herkunft und Sprache problematisch und daher ein Verstoß gegen das LADG. Es ist unerheblich für die Bewertung, ob es tatsächlich schon Beschwerden von Schüler*innen gab oder ob der Verband eine „betroffenenlose“ und daher nur potenzielle Diskriminierungsgefährdung durch die Schulordnung geltend macht.

Hervorzuheben ist, dass die strukturbezogene Verbandsklage erst nach Durchführung eines **Beanstandungsverfahrens** nach § 9 Abs. 2 zulässig ist. Bevor ein Verband klagt, muss er eine Beschwerde einreichen und die Behörde auffordern, das Problem selbst zu prüfen und zu beheben. So soll ein Streit vor Gericht vermieden werden, was das Kostenrisiko von sowohl Verbänden als auch Verwaltung senkt. Erst wenn nach einem Zeitraum von drei Monaten keine **Abhilfe** durch die öffentliche Stelle geschaffen wurde, ist eine Anrufung des Verwaltungsgerichts möglich.

Im oben genannten Beispiel der Schule hat das Direktorium auf die Beanstandung des Verbandes die Schulordnung geändert und die generelle Deutschpflicht, die sich auch auf die Pausen erstreckt hat, aufgehoben. Es wurde also Abhilfe geschaffen. Eine Klage durch den Verband ist nicht mehr nötig.

Auch das Beanstandungsverfahren ist nach dem Berliner Gesetz über Gebühren und Beiträge (§ 2 Abs. 2 GebBtrG BE) kostenfrei. Denn es handelt sich um eine Amtshandlung, die der Überprüfung von Diskriminierungsrisiken dient – und damit immer im überwiegenden öffentlichen Interesse liegt.

Eine Beanstandung durch einen Verband ist zudem an keine besondere Form gebunden. Es gibt keine formellen Voraussetzungen, die eingehalten werden müssen. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Beweissicherung wird jedoch eine schriftliche Beanstandung empfohlen.

Was den Inhalt einer Beanstandung betrifft: In vielen Fällen reicht es aus, wenn der Verband die diskriminierende Struktur beschreibt – ausführliche juristische Begründungen sind nicht zwingend erforderlich. Hilfreich (aber ebenfalls nicht vorgeschrieben) ist es, wenn bereits mehrere konkrete Diskriminierungsvorfälle benannt werden können, die auf diese Struktur zurückzuführen sind.

Darüber hinaus bietet das Beanstandungsverfahren die Chance auf ein direktes Gespräch mit der betroffenen Behörde. Ziel ist es, gemeinsam eine Lösung zu finden – also ein kooperatives oder einvernehmliches Vorgehen. Im oben beschriebenen Beispiel wurde dies erfolgreich umgesetzt: Verband und Schuldirektion entwickelten zusammen eine neue Schulordnung, die keine diskriminierende Wirkung mehr entfaltet.

Wichtig: Die strukturbezogene Verbandsklage dient ausschließlich der Feststellung, ob Verwaltungshandeln gegen das LADG verstößt. Verbände können darüber hinaus keine eigenen Schadensersatzansprüche geltend machen. Da es sich um eine Feststellungsklage handelt, sind die Gerichtskosten in der Regel auch niedriger als bei Klagen auf Leistungen – das senkt das finanzielle Risiko für die Verbände.

Klageberechtigt sind nach § 10 nur solche Antidiskriminierungsverbände, die von der LADS anerkannt wurden. Dafür müssen sie ihren Sitz in Berlin haben, seit mindestens fünf Jahren bestehen, gemeinnützige oder mildtätige Ziele verfolgen und nachweislich geeignet sein, die Aufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Auch dieses Anerkennungsverfahren ist kostenfrei.

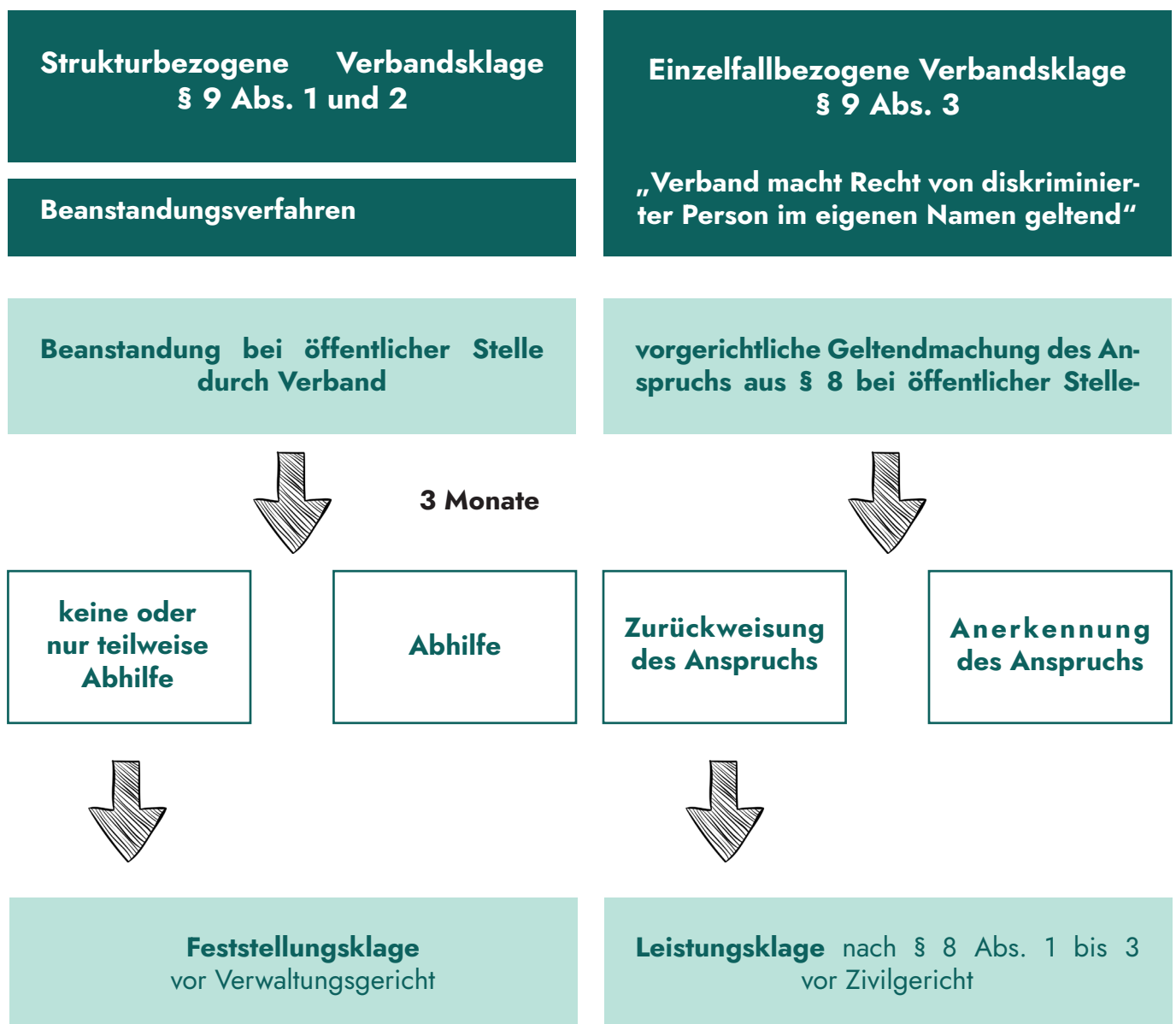
Neben dem Diskriminierungsaudit nach § 11 Abs. 2 LADG – bei den Behörden eigenständig ihre Strukturen auf Diskriminierungsrisiken prüfen – kann auch die strukturbezogene Verbandsklage als

eine Art extern angestoßene Prüfung verstanden werden. Deshalb sollten Beanstandungen nicht als zusätzliche Belastung oder als bloße Kritik gesehen werden, sondern als Chance für Weiterentwicklung und Veränderung.

Die strukturbezogene Verbandsklage nach § 9 Abs. 1 unterscheidet sich von der einzelfallbezogenen Verbandsklage nach § 9 Abs. 3: Letztere ermöglicht es einem Verband, im Namen einer konkret betroffenen Person zu klagen – zum Beispiel, um deren Anspruch auf Entschädigung (§ 8 LADG) durchzusetzen. Kläger ist dann der Verband, nicht die Person selbst.

Für beide Klageformen gilt: Die Verwaltung darf Verbände, die eine Verbandsklage erheben oder eine Beanstandung einreichen, nicht benachteiligen – ihr Engagement ist durch das Maßregelungsverbot (§ 6 LADG) ausdrücklich geschützt.

Einen Überblick gibt folgendes Schaubild:



Tool

Verfahrensablauf bei Diskriminierungsbeschwerden nach § 3 der Rahmendienstvereinbarung des LADG

Imke Behrends und Sharon Orias

Das Tool stellt ein transparentes, respektvolles und einfühlsames Verfahren für Beschwerden über Diskriminierung vor. Der bewusste „Rollentausch“ erkennt die Perspektive der Person an, die die Beschwerde einreicht, und schafft eine Atmosphäre des Vertrauens in die seriöse, strukturierte und dokumentierte Bearbeitung von Diskriminierungsfällen.

Für wen ist das Tool?

Für alle, die in der Verwaltung arbeiten und die Aufgabe der Einrichtung einer Beschwerdestelle bekommen haben.

Was kann das Tool?

Das Tool führt Sie durch das Beschwerdeverfahren – Schritt für Schritt, von der Einreichung bis zum Abschluss. Nach einer gründlichen Einarbeitung werden Sie in der Lage sein:

- die Gefühle und Erfahrungen der beschwerdeführenden Person besser nachvollziehen zu können,
- die Rolle der Ombudsstelle klarer zu verstehen und aktiv für die fortlaufende Information der beschwerdeführenden Person einzutreten,
- den gesamten Ablauf einer Beschwerde zu meistern, vom Eingang bis zum Abschluss, einschließlich der Dokumentation.

Warum haben wir das Tool entwickelt?

Die Fachstelle DOKE bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen an, einschließlich eines Workshops zu Beschwerdestrukturen und Beschwerdestellen. Dabei haben wir festgestellt, dass viele Fragen zu den Unterschieden zwischen Beratungs- und Beschwerdestellen, zu den Aufgaben einer Beschwerdestelle

sowie zum Ablauf eines Beschwerdeverfahrens bestehen. Besonders häufig werden grundlegende Prinzipien von Beschwerdestrukturen und der Umgang mit Beschwerden angesprochen. Das Tool bietet Ihnen praktische Antworten zum Umgang mit Beschwerden.

! Ein wichtiger Hinweis für Mitarbeitende der Beschwerdestelle

Vor Beginn der Bearbeitung eines Falls empfiehlt es sich, einen bewussten „Rollenwechsel“ im Kopf durchzuspielen und sich in die Lage der Person zu versetzen, die sich an Sie als Beschwerdestelle wendet:

- Was musste die Person ggf. schon tun, bevor sie die Beschwerdestelle kontaktiert? Was könnte die Person möglicherweise schon erlebt haben? Welche Informationen sucht sie?
- Was fühlt die betroffene Person möglicherweise? Bin ich mir meiner eigenen (unbewussten) Annahmen und Vorurteile bewusst? Kann ich der Perspektive der Person in einem Gespräch Raum geben, ohne zu bewerten?
- Was möchte die Person, die sich an die Beschwerdestelle richtet, erreichen? Was möchte sie vermeiden? Was kann ich konkret tun, damit sich die Person sicher fühlt?

Dieser Perspektivwechsel kann helfen, das Verständnis und die Empathie zu vertiefen, um die Anliegen der Person ernsthaft und wertschätzend zu behandeln. Gerade in Diskriminierungsfällen ist es entscheidend, dass die beschwerdeführende Person sich gehört und ernst genommen fühlt. Der Rollenwechsel ermöglicht eine sensibilisierte, diskriminierungskritische und achtsame Herangehensweise, die Vertrauen in den Prozess stärkt.

1. Ausgestaltung Erstkontakt

! Gerade bei Diskriminierungsfällen kann die betroffene Person durch das (unbekannte) Verfahren und die Hürde der Kontaktaufnahme verunsichert sein. Es ist essenziell, dass die Möglichkeiten des Erstkontakts mit möglichst geringen Hürden ausgestaltet sind und Informationen über das Verfahren transparent zugänglich gemacht werden. Die Ausgestaltung des Erstkontakts muss als Teil des Beschwerdeverfahrens gesehen werden, denn es hat große Auswirkungen darauf, ob Betroffene sich überhaupt an die Beschwerdestelle wenden oder nicht.

- **Auffindbarkeit auf der Webseite:** Dienststellen sollten auf ihrer Webseite leicht auffindbar über die LADG-Beschwerdestelle und Kontaktmöglichkeiten informieren sowie auf die LADG-Ombudsstelle verweisen. Relevante Informationen, etwa über das Beschwerdeverfahren (s.u.), sollten auch bereitgestellt werden.

- **Benennen, dass Diskriminierung existiert:** Die Dienststelle sollte im öffentlichen Auftritt anerkennen, dass Diskriminierung für viele Menschen eine Realität ist, die Verwaltung nicht ausschließt.
- **Ermutung zur Kontaktaufnahme:** Auf der Webseite der Dienststelle sollten Menschen ermutigt werden, Beschwerde einzulegen und sich an die LADG-Ombudsstelle zu wenden, wenn sie sich diskriminiert fühlen.
- **Bereitstellung relevanter Informationen,** z.B.: Konkreter Ablauf des Beschwerdeverfahrens, Reichweite der Vertraulichkeit und Grenzen von Anonymität, Weisungsungebundenheit der Beschwerdestelle, Rechtspflicht der Dienststelle zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmen, Vorschlagsrecht der Beschwerdestelle für Maßnahmen, aber keine Pflicht des AG zur Umsetzung, keine Individualberatung, Beschwerdeführer*in entscheidet im Verfahren — kann jederzeit wieder zurückgenommen werden, Dokumentation von Anfragen, Hinweis auf Verweisberatung, Hinweis auf gerichtliches Verfahren und Fristen.

2. Beschwerdeeingang



Ebenfalls essenziell ist es, bereits in der ersten Kontaktaufnahme auf Gefühle und mögliche Belastungen Rücksicht zu nehmen. Ein achtsames und respektvolles Gespräch, das die Person bestärkt, ist entscheidend.

- **Kontaktaufnahme:** Sofern die Beschwerde nicht im persönlichen Gespräch erhoben wird, sollte die beschwerdeführende Person unverzüglich über den Eingang der Beschwerde informiert werden und Informationen über den weiteren Beschwerdeverlauf zur Verfügung gestellt werden.
- **Hinweis auf LADG-Ombudsstelle:** Die Beschwerdestelle informiert die beschwerdeführende Person sofort über die Möglichkeit, Unterstützung durch die Ombudsstelle in Anspruch zu nehmen. Die Inanspruchnahme der Ombudsstelle ist freiwillig.
- **Rolle der Ombudsstelle:** Die Ombudsstelle bietet Informationen und Beratung an, wird jedoch nur auf Anfrage der beschwerdeführenden Person tätig.
- **Beschwerdeakte:** Nach Eingang einer Diskriminierungsbeschwerde wird eine Beschwerdeakte angelegt und datenschutzkonform geführt. Alle relevanten Ermittlungsergebnisse, einschließlich Anhörungen und Zeug*innenaussagen, werden in der Akte dokumentiert.



Es ist von großer Bedeutung, alle relevanten Informationen und Aussagen im Verlauf des Beschwerdeverfahrens vollständig und präzise zu dokumentieren. Um Missverständnisse oder spätere Unklarheiten zu vermeiden, sollten Protokolle und Aussagen sorgfältig festgehalten und, wenn möglich, von den beteiligten Personen (z.B. Zeug*innen) gegengezeichnet werden.

3. Unverzügliche Prüfung

- **Prüfung der Beschwerde:** Basierend auf den Schilderungen der beschwerdeführenden Person muss die Beschwerdestelle zeitnah prüfen, ob der geschilderte Sachverhalt unter das LADG fällt und ein Beschwerdeverfahren eingeleitet werden muss. Sie muss noch keine weiteren Sachverhaltsermittlungen anstellen und auch nicht abschließend prüfen, ob eine Diskriminierung tatsächlich vorliegt.
- **Definition von „unverzüglich“:** Unter „unverzüglich“ versteht man im juristischen Jargon „ohne schuldhaftes Verzögern“. Die RDV zum LADG sieht keine explizite Frist vor, angemessen erscheint für diese Prüfung aber maximal drei bis vier Wochen.
- **Fälle, in denen nach einer sorgfältigen Prüfung das Beschwerdeverfahren beendet werden könnte, sind folgende:**
 - Der geschilderte Sachverhalt fällt zeitlich oder örtlich nicht unter das LADG. Beispiele: Beschwerde richtet sich gegen ein Verhalten, das sich vor Inkrafttreten des LADG am 21.06.2020 abgespielt hat. Beschwerde richtet sich gegen Verhalten der Bundespolizei – LADG gilt nur für Berliner Behörden.
 - Der geschilderte Sachverhalt hat mangels Vorliegens eines LADG-Diskriminierungsmerkmals keinen Bezug zum LADG. Das LADG schützt nicht vor jeglicher Diskriminierung, z.B. nicht wegen Gewicht, politischer Anschauung/Überzeugung, Staatsangehörigkeit oder Sorgearbeit. Vorsicht jedoch: Bevor ein Verfahren aufgrund mangelnden Diskriminierungsmerkmals beendet wird, sollte genau geprüft werden, ob die Beschwerde nicht implizit auch weitere Merkmale enthält, die nicht ausdrücklich genannt sind. Beispiel: Beschwerde schildert eine Benachteiligung wegen Staatsangehörigkeit – Dieses Merkmal ist nicht vom LADG geschützt. ABER: Möglicherweise liegt hier auch eine Verschränkung mit einer rassistischen Zuschreibung vor.
- **Ergebnis der Prüfung:** Wenn keine Anhaltspunkte für einen unter dem LADG relevanten Sachverhalt vorliegen, wird dies der beschwerdeführenden Person mitgeteilt, der Beschwerdeeingang dokumentiert und das Verfahren beendet. Die Beschwerdeakte wird in diesem Fall drei Jahre aufbewahrt.

Anders als die RDV das in § 3 Abs. 4 („... oder ist die Diskriminierungsbeschwerde offensichtlich unberechtigt...“) suggeriert, gibt es keine „unberechtigten“ Beschwerde. Eine solche Lesart würde Betroffenen ihr subjektives Erleben absprechen und damit dem Grundsatz widersprechen, dass es bei Diskriminierungen gerade nicht auf Absicht ankommt, sondern auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person.

4. Weitere Bearbeitung und Sachverhaltsermittlung



Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass die beschwerdeführende Person regelmäßig über den Stand des Verfahrens informiert wird. Gerade bei Diskriminierungsfällen kann ein zu langes Warten ohne Rückmeldung zu einem Gefühl der Machtlosigkeit führen. Dabei sollte stets wertschätzend und transparent kommuniziert werden.

- **Information der Beschwerdegegner*in:** Falls die Beschwerdegegner*in identifizierbar ist und weitere Ermittlungen notwendig sind, werden die Beschwerdegegner*in und deren Vorgesetzte informiert, sobald feststeht, dass keine Gefährdung für die Aufklärung des Sachverhalts besteht (z.B. das Risiko besteht, dass relevante E-Mails gelöscht werden). Diese Information muss einen Hinweis über das Anhörungsrecht der Beschwerdegegner*in enthalten (§ 3 Abs. 6 RDV zum LADG).
- **Sachverhaltsermittlung:** Die Prüfung einer Beschwerde besteht aus der Ermittlung des relevanten Sachverhalts, also der Ermittlung von Beweisen und Indizien. Beweise sind zum Beispiel Zeug*innenaussagen und E-Mails. Indizien sind Umstände, die einen Schluss auf eine Tatsache zulassen, ohne diese zu beweisen. Dies ist natürlich nur notwendig, wenn die Beschwerdegegner*in der Beschwerde widerspricht.
- **Stellungnahme:** Die vom Diskriminierungsvorwurf betroffene Person erhält Gelegenheit zur Stellungnahme (Anhörungsrecht). Sie kann die Auskunft verweigern und darf während des Verfahrens eine Vertrauensperson hinzuziehen.
- **Sachverhaltsbewertung:** Der ermittelte Sachverhalt muss von der Beschwerdestelle bewertet werden. Bei der Bewertung steht der Beschwerdestelle ein Beurteilungsspielraum zu, sie kann also z.B. entscheiden, für wie glaubwürdig sie eine Zeug*innenaussage oder die Aussage der/des Beschwerdegegner*in hält. Bei der Bewertung des Sachverhalts ist die Beschwerdestelle nicht weisungsgebunden.
- **Glaubhaftmachung:** Bei der Bewertung des Sachverhalts gilt das Prinzip der Glaubhaftmachung. Es reicht aus, wenn das Vorliegen der Diskriminierung wahrscheinlicher erscheint als ihr Nichtvor-

liegen. In einer Gesamtschau kann also auch das Vorliegen vieler Indizien für die Feststellung einer Diskriminierung genügen, ohne dass ein eindeutiger Beweis vorliegt.

- **Vertraulichkeit:** Die Beschwerdestelle sollte Vorkehrungen treffen, dass Beschwerden möglichst vertraulich behandelt werden. So wenig Personen wie möglich sollten involviert werden.
- **Dokumentation:** Alle Gespräche, Anhörungen, Akteneinsichten sollten schriftlich in der Beschwerdeakte dokumentiert werden.

5. Prüfung

- **Prüfung:** Auf Grundlage des ermittelten und bewerteten Sachverhalts muss die Beschwerdestelle entscheiden, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht.
- **Prüfungsschema Diskriminierung nach § 2 LADG:**
 - a) Anwendungsbereich des LADG:** Ist das LADG in zeitlicher Hinsicht sowie in örtlicher Hinsicht anwendbar? Der geltend gemachte Vorfall müsste sich nach dem Inkrafttreten des LADG am 11.06.2020 ereignet haben und bei dem gerügten Verhalten muss es sich um öffentlich-rechtliches Verhalten einer Berliner Behörde gehandelt haben (z.B. die Inanspruchnahme von Verwaltungsleistungen).
 - b) Geschütztes Merkmal:** Liegt ein geschütztes Merkmal im Sinne von § 2 Abs. 1 LADG vor? Die beschwerdeführende Person muss eine Benachteiligung wegen eines in § 2 LADG genannten Merkmals geltend machen, also z.B. wegen ihrer geschlechtlichen Identität.
 - c) Benachteiligung:** Hat die beschwerdeführende Person im konkreten Fall eine weniger günstige Behandlung erfahren als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde? Bei der Feststellung einer Benachteiligung muss diese immer im Verhältnis zu anderen Personen in vergleichbaren Situationen festgestellt werden.
 - d) Kausaler Zusammenhang:** Gibt es einen kausalen Zusammenhang zwischen Ungleichbehandlung und geschütztem Merkmal? Die Ungleichbehandlung darf z.B. nicht nur auf dem Fehlen von Unterlagen in einem Antragsverfahren beruhen.
 - e) Kein sachlicher Grund:** Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn es einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung gibt (§ 5 LADG)? Ein sachlicher Grund kann etwa ein Frauenförderplan darstellen.

6. Ergebnis feststellen und Abschlussvermerk fertigen

- **Abschlussvermerk:** Das bearbeitende Mitglied der Beschwerdestelle erstellt einen Abschlussvermerk, der den Sachverhalt, die Prüfung der Beschwerde und gegebenenfalls Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung enthält.
- **Ergebnisübermittlung:** Das Ergebnis wird den am Verfahren beteiligten Personen mitgeteilt (Beschwerdeführende Person, Beschwerdegegner*in, ggf. Ombudsstelle, Dienstvorgesetzte).
- **Maßnahmen:** Die Dienststellenleitung entscheidet über die zu ergreifenden Maßnahmen. Die Beschwerdestelle hat nur ein Vorschlagsrecht für organisatorische Maßnahmen.



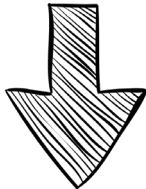
Selbst wenn in einer Beschwerde von Bürger*innen gegen eine Behörde keine Diskriminierung festgestellt wird, sollte der Vorfall dennoch als Gelegenheit genutzt werden, die internen Abläufe und Verhaltensweisen der Behörde kritisch zu überprüfen. Auch in solchen Fällen können wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, die helfen, potenzielle strukturelle oder kommunikative Hürden zu identifizieren. Es ist entscheidend, diese Hinweise als Anlass zu nehmen, um innerhalb der Behörde gezielte Anregungen für Verbesserungen einzubringen, um zukünftige Fälle von Diskriminierung proaktiv zu verhindern und das diskriminierungskritische Bewusstsein weiter zu schärfen.

7. Jährliche Meldung der Diskriminierungsbeschwerden (§ 12 Mitteilungspflicht)

- **Monitoring und Evaluierung:** Die systematische Erfassung aller Anfragen und Fälle ermöglicht eine Evaluierung der eigenen Organisationsstrukturen im Hinblick auf Diskriminierungsrisiken und sollte als Teil des Beschwerdeverfahrens gesehen werden. Nicht nur positiv festgestellte Diskriminierungsvorfälle, sondern auch (vielleicht sogar: gerade) Anfragen, die nie in ein Beschwerdeverfahren münden, können Aufschluss über strukturelle Diskriminierung in der eigenen Organisation geben, wenn sich solche Anfragen häufen.
- **Anonymisierte Meldung:** Die Dienststellen übermitteln der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung (derzeit SenASGIVA) jährlich zum Jahresende eine anonymisierte Übersicht über die eingegangenen Diskriminierungsbeschwerden. Diese Übersicht enthält das geprüfte Diskriminierungsmerkmal, die Gesamtzahl der Beschwerden, sowie die Anzahl der offensichtlich unberechtigten, unberechtigten und berechtigten Fälle.
- **Berichterstattung über gerichtliche Verfahren und Zahlungen:** Zusätzlich wird die Anzahl der im Berichtsjahr anhängigen oder abgeschlossenen gerichtlichen Verfahren sowie die Höhe geleisteter oder titulierter Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen gemeldet.

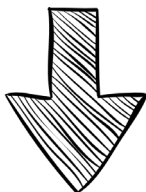
Ablauf Beschwerdeverfahren

Aufgestaltung Erstkontakt



- Informationen zur LADG-Beschwerde- und Ombudsstelle leicht zugänglich machen.
- Diskriminierung als gesellschaftliche und verwaltungsinterne Realität benennen.
- Betroffene aktiv zur Kontaktaufnahme und Beschwerde ermutigen.
- Ablauf, Rechte und Rahmenbedingungen des Beschwerdeverfahrens transparent darstellen.

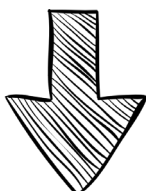
Beschwerdeeingang



- Beschwerde wird bei zuständiger Beschwerdestelle eigerichtet.
- Beschwerdestelle legt Beschwerdeakte an.

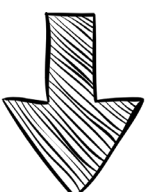
**Unabhängig davon:
Anrufung der Ombudsstelle**

Unverzögliche Prüfung der Beschwerde



- Prüfung der Beschwerde durch die Beschwerdestelle.
- Information der Beschwerdeführenden über die Möglichkeit der Ombudsstelle.

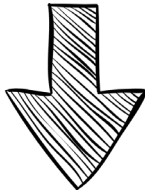
Ergebnis der ersten Prüfung



- **Keine Anhaltspunkte für LADG-Einschlägigkeit:** Verfahren wird beendet, Beschwerdeführende informiert.
- **Weitergehende Prüfung erforderlich:** Information der vom Vorwurf betroffenen Beschäftigten und Dienstvorgesetzte (Eingang oder eventuell Inhalt).

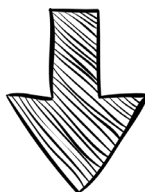
Ablauf Beschwerdeverfahren

Ermittlungsphase



- Anhörungsrecht der betroffenen Beschäftigten (freiwillig) + Vertrauensperson
- Durchführung weiterer Ermittlungen, wie Befragung von Zeugn*innen, Akteneinsicht

Abschluss



- **Keine Diskriminierung festgestellt:** Verfahren wird beendet, alle Parteien informiert.
- **Diskriminierung festgestellt:** Vorschlagsrecht organisatorischer Maßnahmen zur dauerhaften Beseitigung der Diskriminierung, Information aller Parteien über Maßnahmen und eventuelle Entschädigungszahlungen.

Dokumentation und Nachbereitung

- Aufbewahrung der Beschwerdeakte nach Datenschutz.
- Entfernung der Unterlagen aus der Personalakte nach einem Jahr auf Antrag, wenn Diskriminierung nicht nachgewiesen wird.
- Jährlich: Übermittlung der Gesamtzahl an die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung der eingegangenen Beschwerden inklusiv weiteren Angaben.

Die Verfahrensschritte, die wir soeben dargestellt haben, gelten für alle LADG-Beschwerdestellen. Doch wie sieht die praktische Umsetzung in besonderen Kontexten aus? Die Justizvollzugsanstalt (JVA) Tegel zeigt, welche spezifischen Herausforderungen und Chancen sich ergeben, wenn eine LADG-Beschwerdestelle in einem geschlossenen System wie dem Strafvollzug eingerichtet wird.



Einblick in die Praxis

Besonderheiten bei der Einrichtung einer LADG-Beschwerdestelle im Gefängniskontext

Interview mit Elias Kuhley und Stefan Wendorf (JVA Tegel)

Im Interview berichten Elias Kuhley und Stefan Wendorf über die Herausforderungen und Chancen, die mit der Etablierung der LADG-Beschwerdestelle einhergehen. Sie teilen ihre Erfahrungen in die besonderen Anforderungen, die der geschlossene Strafvollzug an die Bearbeitung von Beschwerden stellt, und erläutern, wie die LADG-Beschwerdestelle als Plattform für Dialog und Verständnis fungieren kann.

Am 17. Juli 2024 hatte die Fachstelle DOKE im Rahmen des Workshops „Einführung in die Arbeit von Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Beschwerdestellen“ die Gelegenheit, mit Elias Kuhley und Stefan Wendorf von der LADG-Beschwerdestelle der Justizvollzugsanstalt Tegel (JVA Tegel) zu sprechen. Seit 1998 ist Stefan Wendorf in der JVA Tegel tätig und engagiert sich in verschiedenen Arbeitsgruppen, darunter in der AG Demokratie und Toleranz, der AG Pride-Siegel sowie der AG Konzeption. Elias Kuhley ist seit 2021 bei der JVA Tegel beschäftigt. Zunächst als Gruppenleitung und derzeit ist er als Mitarbeiter bei der Leitung der Sozialtherapeutischen Anstalt tätig. Gemeinsam leiten sie die LADG-Beschwerdestelle in der JVA Tegel. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung und ihres Engagements beim Aufbau der LADG-Beschwerdestelle baten wir sie um ein schriftliches Interview.

Über die JVA Tegel

Die JVA Tegel zählt zu den größten Justizvollzugsanstalten Deutschlands. Im Berliner Bezirk Reinickendorf untergebracht, bietet sie Platz für rund 900 Inhaftierte, meist Männer mit mittleren bis langen oder lebenslangen Freiheitsstrafen. Rund 580 Mitarbeitende aus verschiedenen Berufsgruppen sind hier tätig. Neben dem Strafvollzug bietet die Anstalt ein breites Spektrum an Behandlung, Arbeit und Bildung.

Im Gefängniskontext gibt es besondere Beschwerdemöglichkeiten, die primär den Gefangenen zur Verfügung stehen. Eine zentrale Rolle spielt hier der Anstaltsbeirat, ein ehrenamtliches und unabhängiges Gremium, das regelmäßig in der JVA Tegel anwesend ist und sich mit den Anliegen der Gefangenen befasst. Der Beirat vermittelt zwischen Gefangenen, Bediensteten, der Verwaltung und der Anstaltsleitung, hat jedoch keine juristische Beschwerdekompetenz.

Vor diesem Hintergrund haben Stefan Wendorf und Elias Kuhley die Aufgabe übernommen, eine Beschwerdestelle einzurichten, die es Gefangenen, deren Angehörigen und Besucher*innen der JVA Tegel ermöglicht, sich bei Diskriminierungen im Leistungsbereich der JVA zu beschweren.

Im Gespräch mit Elias Kuhley und Stefan Wendorf

Elias Kuhley und Stefan Wendorf geben uns einen spannenden Einblick in ihre Arbeit und die Besonderheiten der Beschwerdestelle in der JVA Tegel. Die Fragen beleuchten sowohl ihre persönlichen Erfahrungen als auch die Herausforderungen der Umsetzung einer LADG-Beschwerdestelle im Strafvollzug.



Was ist das Besondere an der JVA Tegel im Vergleich zu anderen Justizvollzugsanstalten?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Das hängt stark davon ab, mit welcher anderen JVA die JVA Tegel verglichen wird. Bei der JVA Tegel handelt es sich um eine der ältesten und größten Justizvollzugsanstalten des geschlossenen Männervollzuges, die seit 1898 in Betrieb ist. Geschlossener Vollzug bedeutet, dass bei den rechtskräftig verurteilten Straftätern konkrete Flucht- und Missbrauchsbefürchtungen festgestellt wurden, die (zunächst) eine Unterbringung im offenen Vollzug ausschließen. Die hiesige Anstaltsstruktur ist geprägt von Unterbringungsbereichen aus sehr unterschiedlichen Zeiten. Es handelt sich um ein Gefängnis der höchsten Sicherheitsstufe, zusätzlich sind die Sozialtherapeutische Anstalt und die Einrichtung zum Vollzug der Sicherungsverwahrung hier untergebracht. Viele verschiedene Arbeitsbetriebe und eine Schule bieten hier viele Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung als Schwerpunkt der Behandlungsarbeit.



Was unterscheidet eine LADG-Beschwerdestelle in einer Justizvollzugsanstalt von anderen Behörden?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Die hier untergebrachten Bürger*innen befinden sich in einem besonderen Zwangskontext, was den Umgang mit der Behörde maßgeblich beeinflusst. So sind den inhaftierten Menschen viele unterschiedliche Beschwerdewege geläufig und werden von einem Teil derselben auch intensiv genutzt, während viele andere dem

Anschein nach in einem Gefühl von Hilflosigkeit und/ oder Resignation in ihrer Situation verharren und bereit sind, auch konkrete Benachteiligungen oder Diskriminierungen im Alltag hinzunehmen.



Mit welchen Anliegen kommen die Menschen zur LADG-Beschwerdestelle in der JVA und wie kann die Beschwerdestelle ihnen helfen?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Bislang gab es hier erst wenige konkrete Beschwerdefälle. In den konkreten Fällen ging es bislang ausschließlich um vermeintliche Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe und Sprache.



Welche Maßnahmen ergreift die JVA, um den Zugang zur LADG-Beschwerdestelle zu erleichtern?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Der Beschwerdeweg wird hier konkret dadurch erleichtert, dass die Beschwerden nicht ausschließlich an einer bestimmten Stelle der JVA, sondern im Unterbringungsbereich bei jeder*m Bediensteten abgegeben werden können und dies in jeder beliebigen Form, auf einfachen Anträgen, als geschlossener Brief oder ggf. auch mündlich, so dass die Information durch die Bediensteten an die Beschwerdestelle weitergegeben wird.



Seit wann gibt es die LADG-Beschwerdestelle? Seit wann arbeiten Sie in dieser Funktion und wie sind Sie an diese Funktion gekommen?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Die LADG-Beschwerdestelle in der JVA Tegel nahm mit Rundschreiben des Anstaltsleiters im Dezember 2021 offiziell ihre Arbeit auf. Herr Wendorf war hier von Anfang an einer der beiden Mitarbeitenden, Herr Kuhley kam im September 2023 dazu, nachdem die vorherige Mitarbeiterin die JVA Tegel verlassen hatte. Beide wurden zuvor hinsichtlich ihrer Bereitschaft, diese Tätigkeit zusätzlich zu ihren hauptamtlichen Aufgaben zu übernehmen, durch die Behördenleitung gezielt angefragt.



Wie organisieren Sie die Arbeit als Team? Was sind die Vorteile, zu zweit Teil einer LADG-Beschwerdestelle zu sein? Und würden Sie diese Arbeitsweise empfehlen?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Eingehende Beschwerden werden zwischen beiden Mitarbeitenden grundsätzlich vorbesprochen und das weitere Vorgehen abgestimmt und die anschließende Dokumentation ebenfalls in enger Absprache erstellt. Nach Möglichkeit werden auch die Gespräche mit den Beteiligten gemeinsam geführt. Hiervon wird nur in

Fällen von Urlaub oder anders bedingter Abwesenheit eines Mitarbeiters abgewichen. Vorteile dieser Vorgehensweise sind aus unserer Sicht zum einen, dass eine zeugenschaftliche Absicherung erzielt werden kann, zum anderen, dass die manchmal auch unterschiedlichen Blickwinkel einen ganzheitlicheren Blick auf die jeweilige Situation ermöglichen und daher im Ergebnis hoffentlich zu einer ausgewogenen Einschätzung der Sachlage führen. Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass nur wenige Beschwerdefälle von Anfang an eindeutig waren und die gemeinsame Reflexion in der Regel dabei geholfen hat, selbst eine Haltung und eine Strategie zu dem Sachverhalt zu entwickeln. Aus hiesiger Sicht ist die Bearbeitung von Beschwerden im Team unbedingt zu empfehlen, weil sie die Klarheit und Handlungssicherheit der beteiligten Mitarbeitenden stärkt.



Welche Haltung braucht es Ihrer Meinung nach, um die Aufgaben einer LADG-Beschwerdestelle bestmöglich erfüllen zu können?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Aus unserer Sicht braucht es zunächst die Einsicht, dass Diskriminierung in einem geschlossenen System wie dem Strafvollzug jederzeit vorkommen kann. Zumindest kann Diskriminierung aufgrund des bestehenden Machtgefälles leichter entstehen.

Wichtig sind außerdem eine grundsätzliche Ernsthaftigkeit und eine respektvolle Grundhaltung gegenüber der beschwerdeführenden Person. Gleichzeitig sollte man der/dem möglicherweise beschuldigten Bedienstete*n wohlwollend begegnen und davon ausgehen, dass zunächst kaum jemand absichtlich diskriminierende Handlungen vollzieht.



Welche Kenntnisse und Kompetenzen sollten Mitarbeitende der LADG-Beschwerdestelle in einer JVA mitbringen? Was kann erlernt und angepasst werden?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Kenntnisse der möglichen Diskriminierungsgründe und sonstigen gesetzlichen Vorgaben des LADG sollten vorhanden sein, können aber auch bei Übernahme der Funktion mit relativ wenig Aufwand erlernt werden. Als grundsätzliche Kompetenzen sind die oben benannte Grundhaltung unbedingt erforderlich, sowie der Wille und die Fähigkeit sich auf die Herausforderungen eines so jungen und sich noch entwickelnden Themenfeldes einzulassen und sich hier stetig weiterzubilden. Es erscheint uns auf die JVA bezogen dabei hilfreich, wenn die Mitarbeitenden der Beschwerdestelle die Gegebenheiten und Strukturen einer JVA gut kennen, um die Fälle offen, aber realistisch einschätzen zu können.





Was sind Ihre größten persönlichen Herausforderungen in Ihrer Funktion als Mitarbeitende der LADG -Beschwerdestelle?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Das Zeitmanagement ist aus unserer Sicht die größte Herausforderung, da die Tätigkeit für die Beschwerdestelle lediglich zusätzlich zur hauptamtlichen Verantwortung in anderen Bereichen übernommen wird, zugleich aber jeder Beschwerdefall eine hohe Priorität und zeitnahe Bearbeitung erfordert, so dass andere Aufgaben ggf. kurzfristig zurückgestellt werden müssen. Dies kann zu Konflikten mit Inhaftierten und Bediensteten führen, die ebenfalls Anspruch auf die Bearbeitung ihrer Angelegenheiten erheben. Des Weiteren können „Rollenkonflikte“ entstehen, wenn neben der Bearbeitung des Beschwerdefalles auch eine andere Zuständigkeit für den Inhaftierten, z. B. in der Betreuung und Behandlung während des Vollzuges besteht oder auch nach dem Beschwerdefall entsteht. Zudem muss die Balance zwischen einer ernsthaften Prüfung jedes einzelnen Beschwerdefalles einerseits und einer grundsätzlichen Loyalität gegenüber der JVA und deren Bediensteten andererseits gewahrt werden.



Welche Chancen hat das LADG aus Ihrer Sicht für a) die Verwaltung, b) die Bürger*innen dieser Stadt?

Elias Kuhley/Stefan Wendorf: Für die Verwaltung bietet das LADG die Möglichkeit, Diskriminierung zu erkennen und Strukturen und Bedingungen dahingehend zu optimieren, dass das Ziel einer möglichst diskriminierungsfreien und gleichermaßen diversen wie inklusiven Umgebung langfristig erreicht werden kann. Es bietet Anhaltspunkte zur Weiterbildung und Sensibilisierung aller Bediensteten in diesem Themenbereich. Für die Bürger*innen bietet es eine niedrighschwellige Möglichkeit, auf Diskriminierungen hinzuweisen, mit ihren Anliegen gehört zu werden und sich verstanden und nicht alleingelassen zu fühlen.

Das Interview führte die Fachstelle DOKE im Oktober 2024.





Check-out Learnings

Fachstelle DOKE

Die Fachstelle DOKE stellt in diesem Beitrag zentrale Erkenntnisse aus ihrer Beratungsarbeit mit Beschwerdestellen vor. Der Beitrag zeigt, welche strukturellen, organisationskulturellen, persönlichen und fachlichen Bedingungen erforderlich sind, um die Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit von Beschwerdestellen im Sinne der Ziele des LADG zu stärken.

Die Fachstelle DOKE berät seit 2023 LADG- und AGG-Beschwerdestellen im Land Berlin zum Themenfeld Antidiskriminierungs-Beschwerderecht, -strukturen und -verfahren. Als wir diesen Bereich aufbauten und erste Workshops und Beratungen durchführten, fiel uns auf, dass es kaum Beschwerden gab, die von den LADG-Beschwerdestellen hätten bearbeitet werden können. Für einige war das damals ein beruhigendes Signal – sie gingen davon aus, dass es dann eben keine Diskriminierung gäbe. Auch heute noch sitzen Menschen bei uns im Workshop, denen bisher keine LADG-Beschwerde vorliegt. Doch die Reflexion hat sich verändert: Mittlerweile wird häufiger gefragt, warum das so ist, wie zugänglich man eigentlich sei und was getan werden müsse, damit mehr Menschen von der Beschwerdestelle erfahren.

Bei denjenigen, die Beschwerden bearbeiten, bestehen wiederum andere Herausforderungen: Ängste, etwas falsch zu machen oder etwas falsch zu entscheiden, Unsicherheit über das richtige Vorgehen, Zweifel, wie mit Widerstand aus der eigenen Organisation umgegangen werden soll.

Aus der Beratung von und der Arbeit mit Beschwerdestellen nehmen wir einige Erkenntnisse mit, die wir teilen und in unserer Arbeit weiter fokussieren wollen:

1 **Beschwerdestellen sind mehr als Verfahrensinstanzen – sie sind wichtige Orientierungsräume, die gestaltet werden müssen***

Beschwerdestellen werden von Betroffenen nicht primär als Beschwerdeinstanz wahrgenommen, sondern als erste Anlaufstelle zur Einordnung eines belastenden Erlebnisses. Ihre Wirksamkeit hängt wesentlich davon ab, wie gut sie Orientierung, Struktur und Transparenz im Verfahren bieten, mit welcher Haltung sie Betroffenen begegnen und wie sie ausgestattet sind.

2 **Kooperation mit der LADG-Ombudsstelle und Antidiskriminierungs-Beratungsstellen ist kein Zusatz, sondern Voraussetzung wirksamer Arbeit**

Die Trennung von Beratung und Beschwerde ist funktional sinnvoll, entfaltet ihre Wirkung jedoch nur bei guter Verzahnung. Eine Vernetzung und Erfahrungsaustausche mit der LADG-Ombudsstelle sowie zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungs-Beratungsstellen tragen zu einem gemeinsamen Lernen mit unterschiedlichen Perspektiven bei. Eine kooperative Einbindung sowie Verweisberatung stärkt die Qualität der Beschwerden und entlastet Beschwerdestellen.

3 **Strukturprobleme lassen sich nur erkennen, wenn Einzelfälle systematisch ausgewertet werden***

Beschwerdestellen gewinnen ihre strategische Bedeutung nicht allein aus der Bearbeitung einzelner Fälle, sondern aus der Fähigkeit, Muster, Wiederholungen und institutionelle Risiken zu erkennen. Systematische Dokumentation, Auswertung und Ableitungen von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sind zentrale Hebel für präventiven Diskriminierungsschutz.

4 **Professionalisierung im Umgang mit und in der Bearbeitung von Beschwerden ist eine dauerhafte Aufgabe**

Das überwiegend nicht-juristisch ausgebildete Personal, das als LADG-Beschwerdestelle berufen wird, muss fortlaufend qualifiziert werden. Dazu gehört nicht nur der Wissensaufbau zu den Vorgaben im Rahmen der Beschwerde-Bearbeitung (z.B. [Handreichung zum LADG-Beschwerdeverfahren 2026](#)), sondern auch das Erkennen und die Ausgestaltung von Handlungsspielräumen, die Reflexion komplexer subtiler Diskriminierungssituationen, die Ausgestaltung der Rolle und ihrer Mandate in der Organisation, die Auseinandersetzung mit möglichen Biases und Rollenkonflikten sowie die strategische Arbeit in die Organisation hinein hin zu einer notwendigen Kultur der Besprechbarkeit von Diskriminierungen.

5 Beschwerdestellen können zur Veränderung von Organisationskulturen beitragen, wenn sie ernst genommen werden*

Wenn Beschwerdestellen den Gegenstand ihrer Arbeit – nämlich die Beschwerde – als wertvolle Hinweise für Diskriminierungsrisiken verstehen und sie zum Anlass nehmen, Maßnahmen zum Abbau dieser Risiken vorzuschlagen, tragen sie aktiv zur Veränderung der Organisation bei. Wirksam wird diese Arbeit jedoch erst, wenn Entscheidungstragende, wie Dienststellenleitungen und Führungskräfte sich ihrer Verantwortung bewusst sind und die Veränderung zum Abbau von Diskriminierung priorisieren und in die Organisation tragen.

***Diese Learnings können allgemein für interne Beschwerdestellen (AGG/LADG) angewandt werden.**





Über BQN - Zentrum für Diversitätskompetenz



BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz ist ein Beratungs- und Kompetenzzentrum, das Institutionen dabei unterstützt, diversitätsorientierte Organisationskulturen und -strukturen zu entwickeln. Durch systemische Beratung, Förderung von diversitäts- und rassismuskritischen Kompetenzen sowie der Vernetzung mit internen und externen Akteur*innen trägt BQN zum Abbau struktureller Diskriminierung und zur Schaffung gleichberechtigter Teilhabe in Bildung, Arbeitswelt und beim Zugang zu Dienstleistungen bei.

