

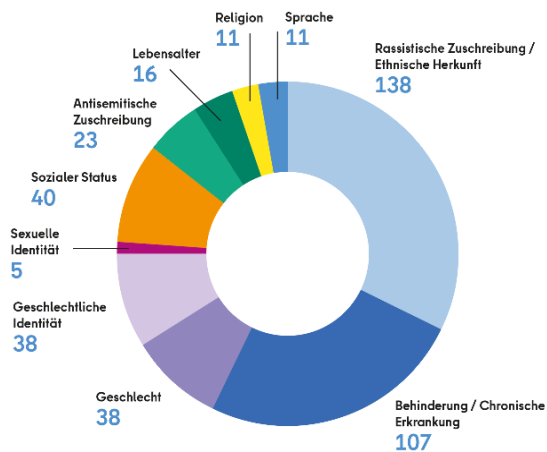
Bericht der LADG-Ombudsstelle 2020-2025: Fakten, Zahlen, Empfehlungen

Der erste umfassende Bericht der LADG-Ombudsstelle stellt die Arbeitsweise vor (Seite 6-12), wertet die Beratungsanfragen aus (Seite 14-21) und veranschaulicht die Arbeit mit Fallberichten (S. 24-36). Er beleuchtet strukturelle Diskriminierungen in Berlin (S. 38-51) und leitet Empfehlungen ab (S. 52-58).

Auswertung der Beratungsanfragen

Im Zeitraum Oktober 2020 bis Dezember 2025 erfasste die Ombudsstelle ca. 4000 Beratungsanfragen, davon 2000 LADG-Anfragen. 2025 erreichten uns 371 LADG-Fälle (ausführlich Bericht S. 15-20).

LADG-Fälle 2025: Diskriminierungsgründe



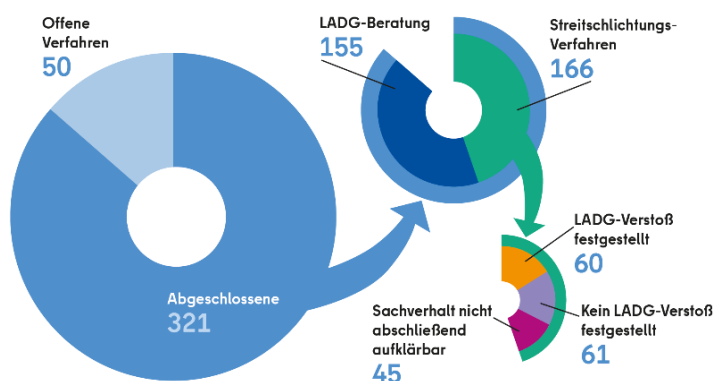
LADG-Fälle 2025: Öffentliche Stellen

371 Fälle

93	Bezirksämter
47	Berliner Verkehrsbetriebe
47	Schulen / Kindertagesstätten
46	Nachgeordnete Landesbehörden
39	Hochschulen
24	Senatsverwaltungen
18	Polizei
9	Berliner Bäder-Betriebe
8	Landeseigene Wohnungsunternehmen
8	Justizvollzugsanstalten
32	Sonstige

Hinter den 93 Fällen im Kontakt mit Bezirksämtern stehen alltägliche Behördenkontakte. 18 Fälle betrafen Jugendämter, 15 drehten sich um Standesamtsangelegenheiten, in Bürgerämtern (15) geht es meist um Beschwerden im Zusammenhang mit der Ausstellung von Passdokumenten, 13 Anfragen betrafen Sozialämter und 10 Ordnungsämter. Beschwerden gegen nachgeordnete Behörden betrafen z. B. das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (14), das Landesamt für Einwanderung (12) und das Landesamt für Gesundheit und Soziales (12).

LADG-Fälle 2025: Bearbeitungsstand und Ergebnis



Von den 371 LADG-Anfragen aus 2025 sind bereits 86,5 %, also 321 abgeschlossen. In 155 Fällen entschieden sich die Beschwerdeführenden nach einer LADG-Beratung gegen ein Schlichtungsverfahren. In den anderen 166 Fällen baten wir um Stellungnahmen, Auskünfte, Akteneinsicht und/oder führten Schlichtungsgespräche. In 60 Fällen stellten wir dann einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des LADG positiv fest (vgl. die Beispiele im Bericht S. 25ff).

In 45 Fällen konnten wir den Sachverhalt nicht genug aufklären, um eine sichere Entscheidung über einen LADG-Verstoß zu treffen. In 61 Fällen stellten wir keinen LADG-Verstoß fest. Trotzdem lagen auch diesen Beschwerden berechnigte Anliegen zugrunde. Uns erreichen zB berechnigte Beschwerden über eine zu lange Verfahrensdauer, die im Ergebnis aber nicht ursächlich auf Diskriminierung zurückging. „Kein LADG-Verstoß“ liegt auch vor, wenn es einen „sachlichen Grund“ im rechtlichen Sinn für eine benachteiligende Behandlung gibt, z. B. weil die Landesverwaltung bundesgesetzliche Vorgaben umsetzen musste, die zu Diskriminierung führten. Das Ombudsverfahren trägt auch in diesen Fällen zur außergerichtlichen Klärung bei sowie dazu, dass Bürger*innen Verwaltungsprozesse besser verstehen und die Verwaltung Lebensrealitäten und Bedarfe von Bürger*innen besser berücksichtigt.

Empfehlungen der Ombudsstelle zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes

Beschwerdekultur leben: Wir brauchen eine Verwaltung, die eine positive Beschwerdekultur lebt, sich der Perspektive des Gegenübers öffnet, Anliegen ernst nimmt und daraus lernt. Ein solches Klima sollte von der Leitung aktiv gefördert werden, indem Mitarbeitende angehalten werden, eigene Positionen zu hinterfragen, sich Fehler einzugestehen und zu reflektieren und sich zu Diskriminierungsthemen fortzubilden. Dazu zählt auch die Bereitschaft der Leitung zur institutionellen Verantwortungsübernahme und Wiedergutmachung z. B. durch Entschuldigungen und Entschädigungszahlungen.

Ombudsverfahren stärken:

Die Ombudsstelle benötigt über das Auskunftsrecht hinaus, ein **Befragungs- und Anhörungsrecht**, um Diskriminierungsbeschwerden rechtssicherer zu entscheiden und so die außergerichtliche Schlichtung weiter zu stärken.

Die fallbezogenen Handlungsempfehlungen der Ombudsstelle zielen darauf ab, Diskriminierung vom individuellen Beschwerdefall ausgehend, auch über den Einzelfall hinaus nachhaltig zu beseitigen. Doch ohne Beratungsanfrage einer betroffenen Person können wir nicht intervenieren. Deshalb benötigt die Ombudsstelle ein gesetzliches „**Initiativrecht**“, um unabhängig von individuellen Diskriminierungsbeschwerden bei institutioneller Diskriminierung die Rechte nach § 14 LADG auszuüben.

Berichtspflicht einführen: Die Ombudsstelle erachtet es als sinnvoll, eine Berichtspflicht der Ombudsstelle im Drei-Jahres-Rhythmus im LADG zu verankern. Der Bericht sollte nach Kenntnisnahme durch den Senat dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vorgelegt werden.

Rechtsschutzlücken schließen:

Fast ein Drittel der Beratungsanfragen an die LADG-Ombudsstelle betreffen Fälle, in denen weder das LADG noch das AGG gelten. Das sind z. B. Anfragen, in denen Menschen von Diskriminierung durch öffentliche Stellen des Landes Berlin berichten, aber nicht von § 2 LADG geschützt sind, weil Benachteiligungen allein an die Staatsangehörigkeit, den Aufenthaltsstatus, den Familienstand oder die Übernahme von Sorgeverantwortung anknüpfen. Andere Beispiele sind Fälle aus Brandenburg, wo es noch kein LADG gibt oder solche, in denen Bundesbehörden diskriminieren. Die Ombudsstelle empfiehlt diese Schutzlücken zu schließen.

Für die 36 Mehrheitsbeteiligungen, zB Vivantes und die landeseigenen Wohnungsbauunternehmen, muss das Land Berlin sicherstellen, dass die Regelungen des LADG entsprechend angewendet werden. Der Ombudsstelle ist derzeit kein Beteiligungsunternehmen bekannt, wo das rechtsverbindlich geregelt ist. In diesen Fällen ist weder eine LADG-Klage möglich, noch der Weg für ein Schlichtungsverfahren der Ombudsstelle verpflichtend eröffnet. Mit der Aufnahme des LADG in die Beteiligungsgrundsätze der Senatsverwaltung für Finanzen stünde ein Instrument zur Verfügung, das zu ändern. Auch die Jobcenter haben noch keine Regelung für eine Anwendung des LADG geschaffen.