

Das Berliner Landes- Antidiskriminierungsgesetz (LADG)

Entstehen – Inhalt – Umsetzung – zivilgesellschaftliche Nutzbarkeit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Das LADG setzt langjährige Forderungen um.....	4
Die Kontexte des LADG.....	5
Welche Formen der Diskriminierung verbietet das LADG?.....	7
Verbandsklagerecht.....	9
Ausblick.....	12
Verwendete Quellen.....	13

Impressum

Herausgegeben von: Migrationsrat Berlin e.V.
Oranienstraße 34
10999 Berlin

Text und Interviews: Lasse Sievers

Redaktionsschluss: 20. Januar 2021

Redaktion: Dr. Lino Agbalaka, Lasse Sievers, Tuğba Tanyılmaz,
Koray Yılmaz-Günay (V.i.S.d.P)

Dieser Text kann in der jeweils aktuellen Fassung von der Seite www.migrationsrat.de heruntergeladen werden.

Vorwort

Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) wurde am 4. Juni 2020 vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossen. Am 21. Juni 2020 ist es trotz viel Gegenwind in Kraft getreten (SenJustVA 2020b). Unter anderem von Polizeigewerkschaften und einem Teil der Medien hatte es eine regelrechte Kampagne gegen das Gesetz gegeben. Es ist bundesweit das erste Landesantidiskriminierungsgesetz und soll davor schützen, dass Menschen im öffentlich-rechtlichen Handeln diskriminiert werden (beispielsweise durch die Polizei, die Ordnungsämter, in Schulen, an Universitäten oder durch Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts). Zudem soll das LADG die Schutz-Lücken anderer Gesetze, v.a. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), schließen (vgl. Jobcenter Berlin Mitte 2020).

Das Ziel des Gesetzes ist nach § 1 LADG «die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt» (SenJustVA 2020a).

Die Auslegungspraxis wird zeigen müssen, ob sich das LADG auch auf die zwölf Berliner Jobcenter erstreckt. Als gemeinsame Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit und des Landes Berlin erfolgen deren Abstimmungen in der «Trägerversammlung». In § 6 Abs. 3 Sozialgesetzbuch II (SGB II) werden die Stadtstaaten explizit ermächtigt, die Vorschriften des SGB II auf die spezifische Situation im Bundesland anzupassen:

Die Länder Berlin, Bremen und Hamburg werden ermächtigt, die Vorschriften dieses Gesetzes über die Zuständigkeit von Behörden für die Grundsicherung für Arbeitsuchende dem besonderen Verwaltungsaufbau ihrer Länder anzupassen.

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung geht davon aus, dass das LADG nicht unmittelbar, sehr wohl aber mittelbar auch im Bereich der

Jobcenter wirken wird (vgl. Jobcenter Berlin Mitte 2020). Der Migrationsrat Berlin fordert hier eine Klärung: Das Land Berlin muss alles in seiner Macht Stehende tun, um den Wirkungsbereich des LADG auf die Berliner Jobcenter auszuweiten.

Das LADG setzt langjährige Forderungen um

Spätestens seit 2009 gab es Diskussionen verschiedener Verbände, die die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes für Berlin thematisierten, u.a. um den Wirkungsbereich des AGG zu ergänzen (vgl. Migrationsrat Berlin 2019). Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, bei der die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung damals angesiedelt war, arbeitete im Jahr 2011 auf einen Gesetzesentwurf hin, der auch schon inhaltlich diskutiert wurde (vgl. Advd 2016).

Nachdem es schon 2015 einen Antrag zum Beschluss des LADG durch die Opposition im Berliner Abgeordnetenhaus gegeben hatte (vgl. Migrationsrat Berlin 2019), vereinbarten die späteren Koalitionspartner_innen im Koalitionsvertrag (17.11.2016) die Einführung eines LADG. Das geplante Gesetz griff langjährige Forderungen des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), des Migrationsrats Berlin, einiger Antidiskriminierungsberatungsstellen und anderer zivilgesellschaftlicher Akteure auf (vgl. Advd 2016).

Das LADG sollte laut Koalitionsvereinbarung «Schutz vor rassistischer Diskriminierung, vor Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität und des sozialen Status» bieten (vgl. Regierender Bürgermeister

2016b). Diskriminierungen aufgrund einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache und aufgrund der geschlechtlichen Identität waren im Koalitionsvertrag noch nicht berücksichtigt und gingen erst in den 2020 beschlossenen Gesetzestext ein.

*«Endlich, über 10 Jahre nach den ersten Forderungen aus der Zivilgesellschaft und von Expert*innen beschließt Berlin ein Gesetz gegen Diskriminierung durch staatliches Handeln. Das ist großartig und für alle Berliner*innen ein Grund zum Feiern, denn es kommt allen zugute»*, gratulierte die Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland, Eva Andrades (vgl. advd 2020). Kerstin Kühn, die Leiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin beim Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg, hatte bereits im Jahr 2019 geschlussfolgert: *«Der LADG-Entwurf ist eine konsequente Initiative in einem Rechtssystem, das bestehende Machtungleichheiten auszugleichen versucht und allen Menschen ermöglichen möchte, zu ihrem Recht zu kommen»* (vgl. advd 2019).

Wenige Tage vor dem Beschluss des LADG hatte Dr. Céline Barry, Vorstandsmitglied des Migrationsrats Berlin, gemahnt, dass das LADG nur ein Zwischenziel in der Antidiskriminierungsarbeit darstelle: *«Der Schutz vor institutioneller Diskriminierung ist eine wichtige Etappe in der Geschichte des Antirassismus in Berlin. Mit dem LADG wird anerkannt, dass institutioneller Rassismus existiert und ihm entgegenzuwirken ist. Gleichzeitig wissen wir, dass ein Gesetz allein Menschen noch nicht vor Unterdrückung und Ausschluss schützt»* (Migrationsrat Berlin 2020).

Die Kontexte des LADG

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) aus dem Jahr 1991 soll die Förderung von Frauen in der Verwaltung des Landes Berlin verbessern und systematisieren. Zu den Maßnahmen gehören unter anderem die Erstellung eines Frauenförderplans, die

entsprechende Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen und die Wahl von Frauenvertreterinnen. In vielerlei Hinsicht können die expliziten Vorgaben des LGG und das, was aus ihrer Wirksamkeit bisher gelernt wurde, als Vergleichsgröße für andere Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen dienen (vgl. SenGPG o.J.).

Das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG) verpflichtet das Land Berlin, gleichberechtigte Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen. Es soll von Seiten des Gesetzgebers darauf hingewirkt werden, dass «Menschen mit Behinderung die Entfaltung ihrer Persönlichkeit, die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, die Teilnahme am Erwerbsleben und die selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht wird» (vgl. SenIAS 2006).

Am 29. November 1995 ist die aktuelle Verfassung von Berlin (VvB) in Kraft getreten. Artikel 10 (2) stellt klar, dass «niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen oder seiner sexuellen Identität benachteiligt oder bevorzugt werden» darf. Weiter im Text verpflichtet sich das Land Berlin, vorhandene Ungleichheitsverhältnisse zwischen Frauen und Männern auszugleichen [Artikel 10 (3)]. In Artikel 11 wird zudem darauf eingegangen, dass Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen. Ähnlich wie später im LGBG verpflichtet sich das Land Berlin dazu, «für die gleichwertigen Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen» (vgl. Regierender Bürgermeister 2016a).

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) besagt in seinem Artikel 3 (1), dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Artikel 3 (3) konkretisiert, dass niemand «wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat oder Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen» oder «seiner Behinderung benachteiligt oder bevorzugt werden» darf. Artikel 3 (2) stellt ferner klar, dass ein Bekenntnis zur «Gleichberechtigung von Frauen und Männern» nicht ausreicht: «Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der

Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin» (Deutscher Bundestag 2020).

Bemerkenswert ist, dass in Art. 3 GG neben der Benachteiligung auch von der Bevorzugung die Rede ist. Dies nimmt den Fokus weg von der Merkmalsorientierung (z.B. Sprache oder Behinderung) und beleuchtet, dass Benachteiligung von Menschen, denen einzelne «Merkmale» zugeschrieben werden, immer damit einhergeht, dass andere Menschen, denen andere «Merkmale» zugeschrieben werden, bevorzugt werden (ebd.).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), am 14. August 2006 vom Bundestag beschlossen und am 18. August 2006 in Kraft getreten, gilt in den Bereichen Arbeits- oder Dienstrecht und im Zivilverkehr bzw. im Privatrecht. Es ist das erste Antidiskriminierungsgesetz auf Bundesebene. Ziel des Gesetzes ist es, «Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen» (vgl. ADS 2020).

Alle genannten Gesetze benennen bestimmte Formen der Diskriminierung, die es auszugleichen bzw. zu beseitigen gilt. Während das LGG und das LGBC auf eine Diskriminierungsform fokussieren, sind das Grundgesetz, die Verfassung von Berlin und das AGG umfassender: Sie gehen auf verschiedene Diskriminierungsformen und zum Teil auch auf Überlappungen verschiedener Formen der Diskriminierung ein (v.a. § 4 AGG). Überschneidungen mit dem LADG sind auch im Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG), im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleichG), im Schulgesetz für das Land Berlin (SchulG) und im Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerIHG) zu finden.

Welche Formen der Diskriminierung verbietet das LADG?

Das LADG umfasst in § 2 insgesamt zehn Formen der Diskriminierung, und zwar Diskriminierungen aufgrund

- des Geschlechts,
- der ethnischen Herkunft,
- einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung,
- der Religion und Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- einer chronischen Erkrankung,
- des Lebensalters,
- der Sprache,
- der sexuellen und geschlechtlichen Identität,
- des sozialen Status (SenJustVA 2020a).

Wegweisend ist am LADG, dass Diskriminierung aufgrund des sozialen Status hier erstmalig in ein Antidiskriminierungsgesetz aufgenommen wurde. Außerdem wurde der Begriff «Rasse», so wie er im AGG, im GG und in der VvB, aber auch in den amtlichen deutschen Übersetzungen internationaler Übereinkommen zu finden ist, durch «rassistische und antisemitische Zuschreibung» ersetzt. Der Terminus findet im

internationalen Recht, etwa in Menschenrechtsabkommen und im EU-Recht Anwendung, beispielsweise in den Rahmenrichtlinien der Europäischen Union, die durch das AGG in deutsches Recht umgesetzt wurden. Dort ist u.a. von «Diskriminierung aus Gründen der Rasse» die Rede (SenJustVA o.J.). Ein offener Merkmalskatalog, der Raum für weitere Diskriminierungsformen bieten würde, wäre an dieser Stelle zu begrüßen gewesen.

Zusätzlich wird der Begriff «Benachteiligung», so wie er im AGG zu finden ist, im LADG als «Diskriminierung» gefasst. Die Begriffe «rassistische und antisemitische Zuschreibung» geben einen Hinweis darauf, dass eine Diskriminierung nicht aufgrund der «Rasse», sondern aufgrund von Rassismus und Antisemitismus praktiziert wird. Es wäre zu begrüßen, wenn auch in Bezug auf andere Formen der Diskriminierung eine Abkehr von «Merkmalen» vollzogen worden wäre – auch Frauen werden nicht «wegen» bzw. «aufgrund ihres Geschlechts» diskriminiert, sondern aufgrund sexistischer Zuschreibungen (ebd.).

Ähnlich wie in § 4 AGG werden Mehrfachdiskriminierung und die Überlappungen unterschiedlicher Formen der Diskriminierung im LADG explizit berücksichtigt, so auch in § 5 Abs. 3 LADG, in dem das Gesetz würdigt, dass Personen «wegen eines Grundes oder wegen mehrerer Gründe» Ungleichbehandlungen erfahren können (ebd.).

Verbandsklagerecht

Eine der wesentlichen Neuerungen, die mit dem LADG Einzug in die Antidiskriminierungsgesetzgebung und -arbeit erhalten, ist das Verbandsklagerecht. Es ermöglicht es «Antidiskriminierungsverbänden, mit Einverständnis der betroffenen Person im eigenen Namen für diese zu klagen», ohne eine Verletzung der eigenen Rechte darlegen zu müssen (§ 9 LADG), sofern ein Verstoß über die individuelle

Betroffenheit hinausgeht. Das ist aus Sicht der klagenden Partei vorteilhaft, da einem Verband oft mehr Expertise und Ressourcen zur Verfügung stehen – aber auch, weil dies eine psychosoziale Entlastung für von Diskriminierung betroffene Personen darstellen kann. Vor allem gestattet es ein Verbandsklagerecht (potenziell), auch institutionelle und strukturelle Formen der Diskriminierung in den Fokus zu nehmen (vgl. Jobcenter Berlin Mitte 2020).

(Dach-) Verbände, die zu einem verbandsklageberechtigten Antidiskriminierungsverband werden wollen, müssen, wie in § 10 LADG beschrieben, bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- Sie müssen u.a. in ihrer Satzung die Interessen von Personen wahrnehmen, die wegen eines Grundes oder wegen mehrerer Gründe, die in § 2 LADG genannt werden, Diskriminierung erfahren oder erfahren haben;
- sie müssen ihren Sitz im Land Berlin haben;
- ihre Tätigkeit muss im Land Berlin stattfinden.

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung muss die Anerkennung erteilen, nachdem sich ein (Dach-) Verband mit dem Antragsformular und den zusätzlich benötigten Unterlagen beworben hat. Im Antrag sind neben den Kontaktdaten u.a. auch der Schwerpunkt der Antidiskriminierungsarbeit, der Mitgliederbestand und die Finanzierungsstruktur des Verbandes anzugeben. Das Antragsformular und weitere Informationen sind auf der Website der zuständigen Senatsverwaltung bereitgestellt (vgl. SenJustVA 2020c).

Nachdem ein Verband als klageberechtigt anerkannt ist, kann er sein Anliegen gegenüber der in Frage stehenden Behörde vorbringen. Die Behörde hat daraufhin Gelegenheit, diesem Anliegen zuzustimmen oder es abzulehnen. Wenn die Behörde ein Fehlverhalten anerkennt und korrigiert, muss nicht geklagt werden. Werden sich der

Verband und die Behörde nicht einig, kann der Klageweg beschritten werden (vgl. Jobcenter Berlin Mitte 2020).

Zudem wird eine Ombudsstelle (§ 14 LADG) von der zuständigen Senatsverwaltung eingerichtet. Diese vermittelt zwischen Klagenden und Beklagten. Ihre Funktion ist es, Personen, die sich an sie wenden, zu beraten und möglichst viele Fälle außergerichtlich zu klären (SenJustVA 2020a).

Dr. Céline Barry begrüßt das im Landesantidiskriminierungsgesetz vorgesehene Verbandsklagerecht: *«Mit der Beweiserleichterung und mit Möglichkeiten für Verbände, den Betroffenen die Last eines Gerichtsverfahrens abzunehmen, kann das Problem Diskriminierung vor Gericht in Zukunft mehr Gehör finden»* (advd 2019). Dr. Lino Agbalaka, Vorstandsmitglied des Migrationsrats Berlin, ergänzt: *«Gleichsam erwarten wir von der Verwaltung, dass sie die Umsetzung des Gesetzes effektiv gestaltet: Die Stärkung von Antidiskriminierungsverbänden, eine effektive Kommunikation des Gesetzes in die Verwaltung hinein und ein niedrighschwelliger Zugang zu einer handlungsfähigen Beschwerdeinstanz sind dazu notwendige Voraussetzungen. Über die Umsetzung dieser Aufgaben und deren Effektivität muss stetige Transparenz herrschen»* (Migrationsrat Berlin 2020).

Shemi Shabat vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (TBB) betont, dass abgewartet werden müsse, wie sich die Umsetzung des LADG in Zukunft gestaltet, da es momentan noch zu wenig Erfahrungen und keine Rechtsprechung gebe: *«Das ADNB des TBB ist als NGO sehr interessiert daran, ein verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband zu werden. Die Ressourcen sind jedoch zeitlich und finanziell begrenzt, weswegen kein Budget für die juristischen Kompetenzen zur Verfügung steht. Deshalb sind Kooperationen zwischen Verbänden wichtig.»* Es werde im nächsten Schritt versucht, einen Rechtshilfefond zu etablieren bzw. mit anderen Organisationen zusammen einen Klageverband zu gründen, um Möglichkeiten zu schaffen, den Rechtsweg bei Bedarf beschreiten zu können (Shabat 2020).

Alexander Klose, Leiter des Senatorenbüros in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, spricht davon, dass nach der Anerkennung des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG e.V.) Anfang Oktober 2020 auch andere Vereine bereits Interesse an einer Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband gezeigt haben (Klose 2020). Die Anerkennung soll «merkmalsübergreifend», nicht «merkmalsbezogen» erfolgen, was bedeutet, dass «jeder Verband zu jedem Thema klagen darf, soweit die im Gesetz genannten Voraussetzungen vorliegen» (ebd.). Dies entspreche «dem intersektionalen Ansatz des LADG» (ebd.). Klose verweist auf 104 vorliegende Beschwerden bei der Ombudsstelle (Stand: 27.10.2020), eine Klage liege noch nicht vor.

Das Ausbleiben einer Klageflut beweist – ganz ähnlich wie beim AGG – weder die Abwesenheit von Diskriminierung, noch die mangelnde Relevanz des LADG. Viel mehr belegt sie den großen Aufwand, den es für Betroffene bedeutet, den langen und oft kaum durchzuhaltenden juristischen Weg zu gehen (Agbalaka 2020).

Ausblick

Der Migrationsrat Berlin wird den Prozess der Umsetzung des LADG aktiv begleiten – gute/schlechte Erfahrungen können Sie gern unserer Geschäftsstelle übermitteln, damit sie dort gebündelt, ausgewertet und in die gesellschaftliche und politische Debatte über das LADG eingebracht werden können.

Ihre Ansprechpartnerin ist Tuğba Tanyılmaz: tugba.tanyilmaz@migrationsrat.de.

Verwendete Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2020): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Online:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 20.01.2021].

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2020): *LADG: Herzlichen Glückwunsch, Berlin! Mit besten Grüßen an die 15 weiteren Bundesländer*. Online:

<https://www.antidiskriminierung.org/pressemitteilungen/2020/6/4/ladg-herzlichen-glueckwunsch-berlin-mit-besten-grueen-an-die-15-weiteren-bundeslaender> [Zugriff: 20.01.2021].

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2019): *LADG: Zivilgesellschaft betont die Wichtigkeit des LADG für Betroffene und Rechtsstaat*. Online:

<https://www.antidiskriminierung.org/pressemitteilungen/2019/10/29/pressemitteilung-zur-baldigen-anhrung-im-abgeordnetenhaus-zivilgesellschaft-betont-die-wichtigkeit-des-ladg-fr-betroffene-und-rechtsstaat> [Zugriff: 20.01.2021].

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2016): *Berlin: Landesdiskriminierungsgesetz ist Teil der Koalitionsvereinbarung*. Online:

<https://www.antidiskriminierung.org/neuigkeiten-1/2016/11/18/berlin-landesantidiskriminierungsgesetz-ist-teil-des-koalitionsvertrages?rq=ladg#> [Zugriff: 20.01.2021].

Deutscher Bundestag (2020): *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Online:

<https://www.bundestag.de/gg> [Zugriff: 20.01.2021].

Jobcenter Berlin Mitte (2020): *Das Landesantidiskriminierungsgesetz kommt – und jetzt?*

Veranstaltungsmittschnitt vom 17. Juni 2020. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=huPQPb4lqIk> [Zugriff: 20.01.2021].

Migrationsrat Berlin (2020): *Verabschiedung des LADG: Etappensieg für die Antidiskriminierungsarbeit?* Online: <http://www.migrationsrat.de/verabschiedung-des-ladg-etappensieg-fuer-die-antidiskriminierungsarbeit/> [Zugriff: 20.01.2021].

Migrationsrat Berlin (2019): *5 Fragen zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)*. Online: <http://www.migrationsrat.de/ladg/> [Zugriff: 20.01.2021].

Der Regierende Bürgermeister (Regierender Bürgermeister) (2016a): *Verfassung von Berlin*. Online: <https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/verfassung/artikel.41548.php> [Zugriff: 20.01.2021].

Der Regierende Bürgermeister (Regierender Bürgermeister) (2016b): *Koalitionsvereinbarung 2016–2021*. Online: <https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung/> [Zugriff: 20.01.2021].

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG) (o.J.): *Berliner Landesgleichstellungsgesetz*. Online: <https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/lgg/> [Zugriff: 20.01.2021].

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (2006): *Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz*. Online: <https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rechtsvorschriften/lbg-573403.php> [Zugriff: 20.01.2021].

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) (2020a): *Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz*. Online: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/materialien/> [Zugriff: 20.01.2021].

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) (2020b): *Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz*. Online: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg> [Zugriff: 20.01.2021].

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) (2020c): *Anerkennung als verbandsklageberechtigter Diskriminierungsverband*. Online: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/aner kennungs-verfahren/artikel.946429.php> [Zugriff: 20.01.2021].

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) (o.J.): *Der – europäische – Weg zum AGG*. Online: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/agg/europaeischer-weg> [Zugriff: 20.01.2021].

Interviews

Agbalaka, Lino (2021): Interview mit dem Migrationsrat am 13.01.2021 (unveröffentlicht).

Klose, Alexander (2020): Interview mit dem Migrationsrat am 27.10.2020 (unveröffentlicht).

Shabat, Shemi (2020): Interview mit dem Migrationsrat am 27.11.2020 (unveröffentlicht).