

16. Wahlperiode

Antwort

auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU

**Wo steht die Berliner Verwaltung
in Sachen interkulturelle Öffnung (IKÖ)?**

Drs 16/2170

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
IntMig B
Herr Germershausen
Telefon: 9017 (917) 2383

Fraktion der CDU
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin
über
Senatskanzlei – G Sen –

**Antwort auf die Große Anfrage – Drucksache Nr. 16/2170
vom 24.02.2009**

über

Wo steht die Berliner Verwaltung in Sachen interkulturelle Öffnung (IKÖ)?

Im Namen des Senats beantworte ich Ihre Große Anfrage wie folgt:

1. Welches konkrete Leitbild hat der Senat für die interkulturelle Öffnung der Berliner Verwaltung erarbeitet und welche Handlungskonzepte haben daraus inzwischen alle Haupt-/Senatsfachverwaltungen sowie die Bezirksverwaltungen entwickelt?
2. Wie werden die Prozesse der interkulturellen Öffnung auf der Grundlage dieses Leitbildes und der Handlungskonzepte in den Haupt- und Bezirksverwaltungen gestaltet, wer steuert sie und mit welchen Kooperationspartnern wird dabei zusammen gearbeitet?
3. Wird vor diesem Hintergrund die interkulturelle Öffnung regelmäßig auf allen Hierarchieebenen der Haupt- und Bezirksverwaltungen kommuniziert und welche Prüfkriterien finden dabei zur Einschätzung der inhaltlichen und organisatorischen Fortentwicklung der interkulturellen Öffnung Verwendung? In welchen Verwaltungen sieht hier der Senat bereits besondere Fortschritte und in welchen immer noch große Defizite?

Zu 1.-3.:

Der Berliner Senat hat in seinem Integrationskonzept vom Juli 2007 (Abgeordnetenhaus Berlin, Drs. Nr. 16/0715) die interkulturelle Öffnung als grundlegendes Handlungsprinzip für die öffentliche Verwaltung und die sozialen Dienste definiert und so ihre herausragende Bedeutung grundsätzlich herausgestellt. Im Mai 2009 legte der Senat den ersten Umsetzungsbericht vor, der umfassend Prozesse der interkulturellen Öffnung behandelt (Drs. Nr. 16/2462, Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept 2007). Zudem hat der Senat die interkulturelle Öffnung als Aufgabe für alle Verwaltungsbereiche in seinem Regierungsprogramm für die aktuelle Legislaturperiode festgeschrieben.

Leitbildcharakter haben darüber hinaus die Festschreibungen zur interkulturellen Öffnung im Rahmen der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung und im Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz. In der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung ist im Kapitel III „Bürger und Verwaltung“ in § 18 Absatz 1 festgeschrieben, dass die Berliner Verwaltung „interkulturell ausgerichtet“ ist. Im Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz wird im Abschnitt I Grundsätze in § 1 „Zweck“ in Absatz 1 als eine entscheidende Prämisse für die Organisation und Weiterentwicklung der Berliner Verwaltung die interkulturelle Öffnung aufgeführt. Unter § 6 „Personalmanagement“ ist in Absatz 3 die Aufnahme der interkulturellen Kompetenz in Anforderungsprofilen festgelegt worden.

Im Integrationskonzept des Senats von 2007 behandelt Kapitel 3.5 das Thema „Integration durch interkulturelle Öffnung“. Festgestellt wird dort (S. 58): „So wie Integrationspolitik nicht Aufgabe einer speziellen Fachverwaltung sein kann, sondern von jedem Fachbereich im Rahmen seines Aufgabengebietes zu verwirklichen ist, ist auch Interkulturelle Öffnung eine Querschnittsfunktion, die in allen Verwaltungszweigen und auf allen Ebenen zu erfüllen ist.“ Weiter heißt es dort: „Das Ziel der Interkulturellen Öffnung gliedert sich ein in den „Diversity-Ansatz“ der Akzeptanz und Förderung von Vielfalt und lässt sich auch durch die Philosophie dieses Ansatzes begründen. So lassen sich interkulturelle Orientierung und Sensibilität bis zu einem gewissen Grade in Veranstaltungen vermitteln, die generell den Blick für Vielfalt schulen, und Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung sinnvoll mit Initiativen gegenüber anderen Diversity-Zielgruppen (Frauen/Männer, Alte/Junge, Religion, gleichgeschlechtliche Orientierung, Behinderung u. a.) kombinieren. Auf der anderen Seite sind die Unterschiede in den Problemen und Bedarfslagen der Migranten/-innen zu denen der anderen Diversity-Zielgruppen so erheblich, dass Maßnahmen, die auf Interkulturelle Öffnung abzielen, überwiegend auf einem eigenen Weg verfolgt werden müssen.“

Diesen Prämissen folgend hat der Senat in den letzten Jahren vielfältige Aktivitäten unternommen und kann erkennbare positive Entwicklungen verzeichnen. Dabei sind jeweils unterschiedliche Schritte systematisch aufeinander abzustimmen. Hervorzuheben sind vier Instrumente und Handlungsstrategien:

- a) Strategien zur Erhöhung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten der Verwaltungen;
- b) die kontinuierliche Stärkung interkultureller Kompetenz durch Fortbildungen für Mitarbeiter/innen des öffentlichen Dienstes;
- c) die Beförderung von interkulturellen Öffnungsprozessen in einzelnen Verwaltungseinheiten;
- d) die interkulturelle Öffnung in den Berliner Bezirken

Dem Beauftragten des Senats für Integration und Migration obliegt die Koordination und Steuerung des Gesamtprozesses der interkulturellen Öffnung. Auf Grund der unterschiedlichen Organisationsstrukturen in den verschiedenen Senats- und Bezirksverwaltungen sind die einzelnen Verwaltungs- bzw. Organisationseinheiten selbst für die Steuerung und Ausgestaltung ihrer interkulturellen Öffnungsprozesse verantwortlich. Daraus ergibt sich eine Bandbreite von unterschiedlichen Kooperationspartnern, Kommunikationswegen und Prüfkriterien.

Die Umsetzung von Prozessen der interkulturellen Öffnung in den Berliner Bezirken ist im Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept 2007, Seiten 80-83 sowie 88-103 (Anhang) dargestellt.

4. Wie konnte in den letzten 5 Jahren die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Haupt- und Bezirksverwaltungen entwickelt und gestärkt werden? Welche Probleme ergaben sich dabei und wie konnten diese gelöst werden?

Zu 4.:

In den letzten fünf Jahren wurden in den verschiedenen Verwaltungen zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, die zur Entwicklung und Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beigetragen haben. Die Ansätze unterscheiden sich. Einige Senatsverwaltungen haben Fortbildungen entwickelt, die sich an den speziellen Aufgaben der Mitarbeiter/innen orientieren. Zum Teil werden spezielle Schulungsangebote für unterschiedliche Hierarchieebenen durchgeführt. Einige Verwaltungen bieten Schulungen für alle Mitarbeiter/innen der jeweiligen Organisationseinheiten an. Viele Bereiche bieten zudem Grundlagen- und Aufbau-seminare zum Thema Diversity-Management für interessierte Mitarbeiter/innen an. Schließlich haben verschiedene Verwaltungseinheiten Mitarbeiter/innen mit Leitungsfunktion zu einer neunmonatigen Qualifikationsreihe „Diversity-Kompetenz in der Berliner Verwaltung“ entsandt, die von der Verwaltungsakademie angeboten wurde.

Weitere relevante Angebote:

Die Senatsverwaltungen bieten ihren Mitarbeitern/innen die Teilnahme am Fremdsprachenunterricht für die Sprachen Englisch, Französisch und Polnisch am Bundessprachenamt an.

Im Verantwortungsbereich der Senatsverwaltung für Justiz bietet das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg seit 2006 Englischkurse und in Zusammenarbeit mit der Justizakademie des Landes Brandenburg einen Fortbildungskurs „Polnisch-Intensiv für Anfänger“ für den einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Justizdienst an. Dieses Seminar wendet sich an die Bediensteten aller Laufbahngruppen. Ziel der Veranstaltung ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer so zu schulen, dass anwendungsbereite Fähigkeiten und Kenntnisse zum Gebrauch der polnischen Sprache erarbeitet werden.

5. Welche Rolle spielt die interkulturelle Öffnung bei der Personalentwicklung in den Haupt- und Bezirksverwaltungen und hier insbesondere bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund und bei Beförderungen? Konnte dadurch die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und interkultureller Kompetenz nennenswert erhöht werden? Wenn ja, wo und in welcher Größenordnung und werden diese Daten ggf. im Qualifizierungsentwicklungsprozess festgehalten?

Zu 5:

Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Interkulturelle Personalentwicklung ist ein Kernbestandteil der Gesamtstrategie des Senats zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Das schließt das Ziel des Senats ein, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst deutlich zu erhöhen. Der Senat spricht in diesem Interesse verstärkt Migrantinnen und Migranten an. Diese Strategie ist Bestandteil des von den Senatsverwaltungen für Inneres und

Sport sowie für Finanzen zu erarbeitenden verbindlichen gesamtstädtischen Konzepts zur Personalplanung und -entwicklung.

Der Staatssekretärsausschuss zur Verwaltungsmodernisierung hat am 18. Februar 2008 Ziele für ein Benchmarking im Personalmanagement definiert. Diese Ergebnisse wurden dem Abgeordnetenhaus und den Bezirken zur Verfügung gestellt. Eines der beschlossenen Ziele im Handlungsfeld "Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit" ist die Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Personalbestand. Der Indikator hierzu lautet:

„Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an allen seit 01.01. neu von außen eingestellten Beschäftigten in Prozent.“

Eine Fachgruppe von Personalentwicklern/innen (Mentorengruppe „Berlineinheitliche Personalprodukte“) hat Indikatoren für die Ziele und die Erhebung der Daten mit den Behörden definiert, die Ist-Werte der Behörden für das Jahr 2008 zusammengestellt und diese Werte mit den Behörden abgestimmt und wird Zielwerte für das Jahr 2009 dem Staatssekretärsausschuss zur Verwaltungsmodernisierung und dem Unterausschuss Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses vorschlagen.

Allerdings hat der Senat auf Grund der Haushaltslage im Land Berlin nur begrenzt Möglichkeiten zur Neueinstellung von Personal. Aus diesem Grund hat der Senat in den letzten Jahren einen Schwerpunkt auf die Nachwuchskräfte gelegt und Anstrengungen zur Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund unternommen. Dafür hat der Integrationsbeauftragte des Senats die Kampagne „Berlin braucht Dich!“ entwickelt. Seit Beginn der Kampagne im Jahr 2006 ist es gelungen, den Anteil von Migrantinnen und Migranten unter den Auszubildenden erheblich zu erhöhen. Während im Jahr 2006 8,7 % der jungen Menschen, die eine Ausbildung begannen, einen Migrationshintergrund hatten, konnte der Anteil im Jahr 2008 auf 14,3 % gesteigert werden. Der Anstieg zeigt, dass junge Berlinerinnen und Berliner mit Migrationshintergrund die Berufe des öffentlichen Diensts stärker als früher in den Blick nehmen.

Dieser beachtliche Erfolg resultiert aus einer abgestimmten Strategie, die auf drei Ebenen fußt: 1. der politischen Zielvorgabe des Senats; 2. effiziente Steuerung durch die Verwaltung; 3. zielgruppengerechte Ansprache durch eine Öffentlichkeitskampagne. Im Steuerungsgremium nehmen teil: die relevanten Senatsverwaltungen, insbesondere die Senatsverwaltungen für Inneres und Sport sowie für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der Integrationsbeauftragte des Senats, Bezirksämter sowie nachgeordnete Behörden wie die Polizei. Zudem beteiligten sich kontinuierlich Migrantensorganisationen, und Träger von Vorbereitungskursen und auch Ausbildungsstätten an dem Steuerungsgremium.

Wichtig ist zudem, dass der Senat seit 2005 in den Ausschreibungen zu Ausbildungsstellen unterstreicht, dass die Bewerbung von Migrantinnen und Migranten erwünscht ist. Positiv wirkt sich auch aus, dass der Senat Sprachkompetenzen – also auch die exzellente Beherrschung anderer Sprachen als Deutsch – immer stärker als ein Potenzial anerkennt, das es auch von der Verwaltung zu nutzen gilt. Zum Beispiel nimmt die Polizei zusätzliche Sprachkompetenzen in ihre Bewerberprofile auf. Darüber hinaus haben begleitende Maßnahmen, wie die Vorbereitung von potenziellen Bewerbern/innen mit Migrationshintergrund auf die Aufnahmeprüfungen für den öffentlichen Dienst, zur Erhöhung beigetragen.

Daten zur derzeitigen Beschäftigungssituation von Migranten/innen

Vollständige Angaben über die Entwicklung der Beschäftigung von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund in allen Verwaltungsbereichen können zurzeit nicht gemacht werden, da auf Grund der geltenden rechtlichen Bestimmungen das Erhebungsmerkmal „Migrationshintergrund“ nicht in die Personalakten implementiert werden konnte und daher bislang keine flächendeckende Datenerhebung stattfinden kann. Ebenfalls kann der Senat keine Aussagen zur Berücksichtigung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei Beförderungen treffen, da auch dazu keine Daten erhoben werden können.

Als Anlage zum Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept 2007 legte der Senat erstmals den Berliner Integrationsmonitor 2009 vor. Zur Dokumentation des Anteils der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund an allen Beschäftigten wurden Daten des Mikrozensus ausgewertet. Im Integrationsmonitor 2009 heißt es zum Indikator 4.2: „Dieser Indikator weist auf das Ausmaß der interkulturellen Öffnung im Berliner Öffentlichen Dienst (ÖD) hin. Seine avisierte Entwicklung ist ansteigend. Bislang existieren jedoch in den Berliner Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen kaum valide Daten über den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Laut Mikrozensus erhebung verfügten 10,2% der Beschäftigten im ÖD Berlins im Jahr 2007 über einen Migrationshintergrund. Das ist eine Steigerung um 1,2 Prozentpunkte im Vergleich zu den Vorjahren. Die avisierte Entwicklung des Indikators wurde daher erreicht. Angesichts eines Migrantenteils in der Berliner Bevölkerung von rd. 24% ist die Quote von 10,2% jedoch nach wie vor zu niedrig. Der Senat wird weitere Initiativen ergreifen, um den Anteil der Beschäftigten im ÖD zu erhöhen.“

Entwicklungen in einzelnen Verwaltungen

Einzelne Verwaltungen erfassen jedoch bereits den Migrationshintergrund bei Neueinstellungen. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat zum 1.9.2007 insgesamt 51 Auszubildende zu Verwaltungsfachangestellten und Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation eingestellt, davon 12 mit Migrationshintergrund. Zum 1.9.2008 wurden 52 Auszubildende eingestellt, davon ebenfalls 12 mit Migrationshintergrund. Im Jahr 2007 wurden zudem insgesamt 29 Regierungsinspektoren/innen eingestellt, 5 davon mit Migrationshintergrund. Im Jahr 2008 wurden 51 Regierungsinspektoren/innen eingestellt, von denen 12 einen Migrationshintergrund haben.

Im höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst wurden im Jahr 2007 10 Juristen/innen eingestellt, von denen eine einen Migrationshintergrund hat. Im Jahr 2008/9 wurden 28 Juristen/innen eingestellt, von denen zwei einen Migrationshintergrund haben.

Seit 2006 wirbt die Polizei aktiv um Polizeianwärterinnen und -anwärter mit Migrationshintergrund. Zur Verbesserung der Chancengleichheit von Bewerbern/innen mit Migrationshintergrund wurden bereits drei interkulturelle Trainingsmaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund - Schwerpunkt Polizei durchgeführt. Dabei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Agentur für Arbeit Berlin-Mitte, der Landpolizeischule und einem Ausbildungsträger. In einem weiteren Schritt wird die Berliner Polizei ihre Einstellungstests verändern. Neben der Umstellung auf ein PC-gestütztes Verfahren und dem Wegfall des Numerus Clausus bei den Abschlusszeugnissen werden bei der Prüfung der Sprachkompetenz alle Bewerber/innen künftig auf ihre Kenntnisse in der deutschen Sprache und zusätzlich in einer weiteren Sprache ihrer Wahl aus der Liste der polizeilichen Bedarfssprachen getestet. Die zweite Sprache muss auf dem Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens beherrscht werden. Zu-

dem wird getestet, inwieweit die Interessenten/innen über interkulturelle Kompetenzen verfügen, also über "Erfahrungen im kulturellen Umgang und Kenntnisse über kulturelle Traditionen und darauf bezogene Kommunikationskompetenz". Diese Maßnahmen sollen zu einer weiteren Steigerung des Migrantenanteils unter den Beschäftigten bei der Polizei führen.

Seit Wiederaufnahme der Einstellungen von Nachwuchskräften im Herbst des Jahres 2006 bis zum Frühjahr 2008 wurden beim Polizeipräsidenten in Berlin insgesamt 950 Anwärter/innen für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst eingestellt, von denen 72 Anwärter/innen einen Migrationshintergrund haben.

Im Jahr 2008 hat die Berliner Feuerwehr damit begonnen, als freiwillige Angabe einen möglichen Migrationshintergrund der Bewerber/innen zu erheben. Die Zahl der Bewerber/innen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, die einen Migrationshintergrund haben, ist nach ersten Schätzungen gering. Ein mögliches Hindernis kann in der abgeschlossenen Berufsausbildung liegen, die als Zulassungsvoraussetzung gefordert wird. Die Berliner Feuerwehr schafft derzeit die Voraussetzungen für die bei der Berufsfeuerwehr Düsseldorf bereits erprobte Stufenausbildung, bei der anstelle einer Berufsausbildung eine feuerwehrspezifische, handwerkliche Qualifizierung von achtzehn Monaten Dauer vorgesehen ist. Hierfür wurde das Projekt "Einsatz Berlin" eingerichtet, das von der Berliner Feuerwehr zusammen mit den Partnern BGZ (Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) und Handwerkskammer Berlin durchgeführt wird. Das Projekt wird sich durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit insbesondere an Schulabgänger/innen mit Migrationshintergrund wenden, ohne jedoch deutschstämmige Jugendliche auszugrenzen. Das Projekt "Einsatz Berlin" sieht die Einstellung von zwei Gruppen mit je fünfzehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Stufenausbildung im Frühjahr und Herbst 2010 vor. Die Stufenausbildung bietet eine Ergänzung der Nachwuchsgewinnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Sinne eines "zweiten Standbeines". Das Schwergewicht wird weiterhin auf der Anwerbung junger Handwerker/innen liegen; durch die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Projektes können sich jedoch auch hierbei positive Effekte ergeben.

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz und auch Europafähigkeit haben als Fähigkeit und praktische Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung mit hoher Gewichtung Eingang in die Masteranforderungsprofile der Senatsverwaltung für Inneres und Sport für Abteilungs-, Referats- und Gruppenleiter/innen gefunden. Interkulturelle Kompetenz ist zudem eine Schlüsselkompetenz für viele weitere Mitarbeiter/innen der Verwaltung. Gerade in Berlin sind Mitbürger/innen mit Migrationshintergrund eine große Zielgruppe für die unterschiedlichen Dienstleistungen der Verwaltung. Auf der Basis entsprechender Anforderungsprofile stellt interkulturelle Kompetenz hierbei einen individuellen Zielwert in der Personalentwicklung dar.

Im Zuge der Einstellung von Regierungsräten/innen sind Sprachkompetenz und Auslandserfahrungen Bestandteile des Anforderungsprofils. Bei der Einstellung von Beamten/innen des gehobenen Dienstes ist ebenfalls interkulturelle Kompetenz als Anforderungsmerkmal aufgenommen worden. Die Implementierung des Merkmals interkulturelle Kompetenz in die Anforderungsprofile der Mitarbeiter/innen dokumentiert die herausragende Rolle der interkulturellen Öffnung in der Berliner Verwaltung. Ein Effekt der Implementierung von interkultureller Kompetenz in die Anforderungsprofile ist die damit einhergehende Relevanz dieser Kompetenz im Rahmen von dienstlichen Beurteilun-

gen. Einige Senatsverwaltungen haben entschieden, die interkulturelle Kompetenz als verbindliche Kernkompetenz in das dienststelleninterne Basisanforderungsprofil aufzunehmen. Diese Praxis wird unter anderem bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und im Zuständigkeitsbereich der Senatsverwaltung für Inneres und Sport bei den Sachbearbeitern/innen und Führungskräften der Ausländerbehörde und in anderen Abteilungen des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) angewandt.

Zur gängigen Praxis gehört auch, dass bei der Ausschreibung von Stellen, deren Anforderungsprofil das Merkmal interkulturelle Kompetenz enthalten, folgender Passus erscheint: „Der Senat strebt die Erhöhung des Migrantenanteils in der Berliner Verwaltung an und ist daher an Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund besonders interessiert“.

Die interkulturelle Kompetenz der einzelnen Mitarbeiter/innen ist nur schwierig messbar. Entsprechende generelle Merkmale und Fähigkeiten für strategische Kennzahlen, die Auskunft über die Qualifikation der Beschäftigten für ihre jeweilige Tätigkeit geben, sind nicht erfasst. Sie können auch nur von der einzelnen Behörde aufgrund ihrer jeweiligen Aufgaben und ihres Leitbildes erfasst werden.

So hat z.B. die Ausländerbehörde ihr Leitbild entwickelt:

"Die Ausländerbehörde ist die Servicebehörde für Zuwandernde. Sie entscheidet über den Aufenthalt oder dessen Beendigung. Die Ausländerbehörde berät und betreut ihre Kunden aktiv mit dem Ziel, deren Rechtsstatus schnellstmöglich zu klären und die daraus folgenden Maßnahmen zu ergreifen. Damit leistet die Ausländerbehörde einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung humanitärer Verpflichtungen sowie zur Zuwanderung auf Grundlage langfristiger demografischer und wirtschaftlicher Interessen der Bundesrepublik Deutschland.“

Eingeordnet in das Politikfeld "Bürger- und Ordnungsangelegenheiten" der Senatsverwaltung für Inneres und Sport verfolgt das LABO das strategische Ziel "bürgerintegrierende Stadt" mit den operativen Zielen „Gewährleistung des geregelten Aufenthalts von Ausländerinnen und Ausländern“ und „Beendigung unrechtmäßigen Aufenthalts“. Diese Ziele werden innerhalb des LABO durch ein systematisches Controlling mit fachspezifischen Erfolgsindikatoren und Kennzahlen binnengesteuert.

Die Kundenorientierung wird z.B. durch folgende Indikatoren gemessen und bewertet:

- Anzahl der Veranstaltungen mit Externen (Hochschulen, Migrantenvereinigungen, usw.),
- Anteil der Termine / Vorladungen an allen Behördenvorsprachen in den jeweiligen Dienstgebäuden in % seit 01.01.,
- durchschnittliche Dauer bis zum nächstmöglichen Termin in den Sachgebieten, die Zuwanderungsangelegenheiten nicht Bevorrechtigter bearbeiten, in Tagen,
- Anteil der mehrsprachigen Formulare/Informationen/Hinweise an allen Formularen/Informationen/Hinweisen im Internet am Stichtag in %
- Anteil der Mitarbeiter/innen im direkten Kundenkontakt, die Zwei- oder Mehrsprachigkeit in ihre Arbeit einbringen, an allen Beschäftigten in % zum Stichtag
- Anteil der Mitarbeiter/innen im direkten Kundenkontakt, die an Sprachkursen teilgenommen haben seit 01.01.

Diese Praxis kann auf andere relevante Aufgabenstellungen übertragen werden (s. auch zu 6).

Entwicklungen in einzelnen Verwaltungsbereichen

Bei der interkulturellen Personalentwicklung ist der Polizeipräsident in Berlin besonders aktiv. Bei der Polizei erfolgt seit Langem eine laufende Verbesserung der interkulturellen Kompetenz in Ausbildung, Fortbildung und Einsatz durch Teilnahme an Modellprojekten der EU, Lehrveranstaltungen, Seminaren / Projekten, Verhaltenstrainings, Exkursionen und kontinuierliche Kooperation und Gesprächskontakte mit Migrantenvereinen. Die Fortbildungsmaßnahmen werden schwerpunktmäßig auch in Polizeiabschnitten durchgeführt, in denen der Anteil an Migranten/innen hoch ist.

Bei den Ordnungsämtern absolvieren die künftigen Beschäftigten im Allgemeinen Ordnungsdienst (AOD) und in der Sachbearbeitung mit besonderen Kontrollaufgaben (SBK) im Rahmen ihrer Grundqualifizierung seit 2008 an der Verwaltungsakademie ein Modul zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz im Umfang von je 8 Doppelstunden (2 Tagen). Nachdem anfangs der Schwerpunkt auf den Islam mit einem Moschee-Besuch gelegt wurde, ist seit Beginn des Jahres 2009 die Herangehensweise vielfältiger geworden, da die Migranten/innen in Berlin aus sehr unterschiedlichen Kulturkreisen kommen und dem angemessen Rechnung getragen werden soll.

Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz

Die Verwaltungsakademie Berlin als zentraler Dienstleister für allgemeine Fortbildungsinhalte unterstützt die Förderung dieser Schlüsselkompetenz kontinuierlich auf drei Wegen durch

- individuell konzipierte geschlossene Veranstaltungen für einzelne Dienststellen,
- das Programmangebot für Mitarbeiter/innen mit Publikum aus dem islamisch-türkischen Kulturkreis und
- die Aufnahme des Themas als Teilaspekt in allen geeigneten Fortbildungsveranstaltungen und Qualifizierungsreihen.

6. Welche Anstöße für die interkulturelle Personalentwicklung konnten dabei über das Leitprojekt 5A des Berliner Integrationskonzepts an die Verwaltung weiter gegeben werden und wie haben sich diese in der Praxis bewährt?

Zu 6:

Die Entwicklung eines standardisierten Verfahrens zur Implementierung von interkultureller und Diversity Kompetenz in Anforderungsprofilen trägt zur Vereinheitlichung der Herangehensweise bei, was zur Schaffung von gleichen Bedingungen für die Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Verwaltungen führt, und ermöglicht die objektive Überprüfbarkeit der Kompetenzen. Darüber hinaus kann der Prozess dazu beitragen, dass ein vertieftes Verständnis bezüglich interkultureller und Diversity Kompetenz bei den Beschäftigten befördert wird.

Zur Umsetzung des Leitprojekts 5A hat der Integrationsbeauftragten des Berliner Senats im Jahr 2008 zunächst eine Expertise über die interkulturelle Personalentwicklung im Land Berlin und anderen deutschen Städten und Kommunen in Auftrag gegeben, die aus Mitteln des Verwaltungsreformprogramms „Service Stadt Berlin“ finanziert wurde. Die Expertise ist auf der Website des Integrationsbeauftragten abrufbar:

http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/themen/expertise_interkulturelle_personalentwicklung_final.pdf .

Die Empfehlungen der Expertise wurden Anfang 2009 auf einem Workshop mit Personalentwicklern/innen mehrerer Verwaltungen erörtert. Es zeigte sich, dass seitens mehrerer Verwaltungen ein hohes Interesse an einem fachlichen Austausch zum Thema und an der Entwicklung von einheitlichen Verfahren und Standards zur Kompetenzüberprüfung von interkultureller Kompetenz besteht. Das schließt das Interesse und den Bedarf an Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die an Auswahlverfahren und Beurteilungen beteiligt sind. Ein Ergebnis des Workshops war, dass man interkulturelle Kompetenz als eine Querschnittskompetenz betrachten sollte, z.B. als Teil anderer Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit etc.

Auf Basis der Expertise werden in den Jahren 2009/10 wiederum im Rahmen von „Service Stadt Berlin“ die erforderlichen weiteren Implementierungsschritte für die Berliner Verwaltung erarbeitet. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Entwicklung von Verfahren zur Messung von interkultureller und Diversity-Kompetenz für das Beurteilungswesen und für Auswahlverfahren gelegt werden.

7. Wie ist im Zusammenhang mit der interkulturellen Organisationsentwicklung das Leitprojekt 5B des Berliner Integrationskonzepts in ausgewählten Einrichtungen zu bewerten? Welche positiven Ergebnisse gab es dabei im Hinblick auf die Kompetenzerweiterung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Verbesserung des Services und der Kundenfreundlichkeit?

Zu 7.:

Der Senat bewertet die Ergebnisse der in den letzten Jahren durchgeführten interkulturellen Organisationsentwicklungen sehr positiv. Seit 2003 wurden solche Prozesse initiiert im LAGeSo (Landesamt für Gesundheit und Soziales, Zentrale Aufnahmeeinrichtung für Asylbewerber, Rückkehr- und Weiterwanderungsberatung für alle in Berlin lebenden Ausländer), in der Ausländerbehörde, in drei Berliner Jobcentern sowie im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg (Gesundheitsamt, Angebote für Menschen mit Behinderungen sowie Stadtbibliothek). Die Beratungen sind jeweils exemplarisch im Interesse eines Transfers auf andere Verwaltungen angelegt. In allen Fällen schließen die Organisationsentwicklungen Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Verbesserung des Services und der Kundenfreundlichkeit ein.

Die 2008 abgeschlossenen und noch laufenden Organisationsentwicklungen sind im Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept 2007 dargestellt, zur Ausländerbehörde s. Seite 56, zu Jobcentern s. Seiten 18-20 und zum Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg s. Seiten 59-60.

Zur 2008 abgeschlossenen Organisationsentwicklung in der Ausländerbehörde liegt eine Dokumentation des Gesamtprozesses vor: „Veränderungsprozess in der Ausländerbehörde Berlin - Organisationsentwicklung zur interkulturellen Öffnung, 2004 – 2008“. Die Broschüre ist auf der Website des Integrationsbeauftragten abrufbar, s. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/dokus/bericht_auslaenderbehoerde_web.pdf

8. Wie haben sich die Haupt- und Bezirksverwaltungen in ihrer inhaltlichen Arbeit auf die interkulturelle Öffnung eingestellt, wie z.B. bei der Erhebung von Daten, bei der Beurteilung gesellschaftlicher Prozesse sowie bei der Entwicklung von Lösungsstrategien? Konnten dadurch Zugangsbarrieren für Migranten und Migrantinnen abgebaut werden und welche Qualitätsunterschiede zwischen den Verwaltungen sind hier zu verzeichnen?

Zu 8:

Die Prozesse der Integration und der interkulturellen Öffnung sowie der Entwicklung von Lösungsstrategien sind im Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept 2007 umfassend dargestellt und bewertet, insbesondere im Kapitel 5, Handlungsstrategie durch interkulturelle Öffnung, Seiten 54-61.

Zur Frage der Reduzierung von Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten gelten auch die zu 7. gemachten Ausführungen. Vorrangiges Ziel der interkulturellen Organisationsentwicklungen ist der Abbau von Zugangsbarrieren und die Sicherung des gleichberechtigten Zugangs zu Angeboten der Verwaltungen und sozialen Dienste für Menschen unterschiedlicher Herkunft.

Qualitätsunterschiede zwischen den Verwaltungen sind erkennbar. Das ist nicht überraschend, da es sich bei Prozessen der interkulturellen Öffnung um Reformprozesse handelt, durch die sich Verwaltungshandeln ändern soll. Das gilt auch für die Frage der interkulturellen Personalentwicklung, die die Verwaltungen unterschiedlich vorrangig bewerten. Es zeigt sich, dass zum Beispiel die Ausländerbehörde, die einen interkulturellen Organisationsentwicklungsprozess durchlaufen hat, auch in ihrer Personalentwicklung höhere Standards als andere Verwaltungseinheiten erfüllt. Ziel des Senats ist es selbstverständlich, die Qualitätsstandards in allen Verwaltungen anzuheben. Auch hierzu dient das Integrationsmonitoring.

9. Welche Ergebnisse gab es bei der Umsetzung des Leitprojekts 5C - Angebote der Sprach- und Kulturmittlung - und hat der Senat vor, erfolgreiche Modelle flächendeckend in Berlin zu implementieren? Wenn nein, warum nicht?

Zu 9.:

Das Gesundheitsdienstreformgesetz (GDG) sieht ausdrücklich die Berücksichtigung ethnisch-kultureller Aspekte durch den öffentlichen Gesundheitsdienst vor. Der Senat kann den hierzu erforderlichen Prozess nicht bestimmen, jedoch unterstützen. Anzustreben ist z.B. der Abschluss entsprechender Zielvereinbarungen zwischen dem für Gesundheit zuständigen Senatsressort und den für Gesundheit zuständigen Bezirksstadträten/-innen.

Der Senat finanziert seit Juli 2008 im Rahmen der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung eine Regiestelle für den Gemeindedolmetschdienst. Damit sind der Vermittlungsdienst, die Qualität der Einsätze und die Unterstützung der Kunden, sowie die Fortbildung der Gemeindedolmetscher/innen sichergestellt. Für die einzelnen Einsätze müssen jedoch die Einrichtungen aufkommen, die Sprach- und Kulturmittler anfordern (z.B. Krankenhäuser oder Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes). Die Bezirke sind daher im Rahmen ihrer Finanzhoheit auch verantwortlich für die Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel. Für die Zentren für sexuelle Gesundheit

und Familienplanung sind im Rahmen der derzeit noch in der fachlichen Abstimmung befindlichen Personalausstattung des ÖGD Stellen für Sprachmittlung vorgesehen.

10. Welche Vorschläge gibt es für das Leitprojekt 5D-Maßnahmeplan Jugendarbeit? Welche davon befinden sich bereits in der Umsetzung und welche davon noch in der Planung und wann wird der Senat über die Wirkung dieses Maßnahmeplans umfassend berichten?

Zu 10.:

Die Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung ist ein anhaltender Prozess, der sich zum festen Bestandteil der Jugendarbeit entwickelt hat. Zur stärkeren Einbeziehung und Unterstützung von Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund hat die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Rahmen des „Maßnahmeplans Jugendarbeit“ in den unterschiedlichen Feldern der Jugendarbeit verschiedene Maßnahmen umgesetzt:

Das Rahmenkonzept Kulturelle Bildung für Berlin (Drs. 16/1310 vom 28.03.2008) enthält die Verpflichtung, Angebote insbesondere für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe aus den Bereichen Schule, Jugend und Kultur erarbeitet zurzeit Konzepte zu den Handlungsfeldern „Neue Zielgruppen erschließen - Teilhabe ermöglichen, Integration stärken.“ Durch eine Vernetzung der Akteure sollen bestehende erfolgreiche Angebote ausgebaut werden, u.a. um junge Menschen aus sozial benachteiligten und bildungsfernen Familien noch stärker einzubinden.

Bei den Anträgen an den Projektfonds Kulturelle Bildung der Kulturprojekte Berlin GmbH, durch den Partnerschaften und Tandems finanziert werden, ist die interkulturelle Öffnung ein wesentliches Kriterium für die Befürwortung der Anträge.

Bei den durch die für Jugend zuständige Senatsverwaltung geförderten internationalen Jugendbegegnungen werden Begegnungen, an denen Jugendliche mit Migrationshintergrund teilnehmen, bevorzugt bewilligt. Die Träger sind verpflichtet, über ihre Bemühungen, diese Jugendliche für Begegnungen zu gewinnen, Auskunft zu geben.

Die aktuelle Überarbeitung des Handbuchs Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten erfolgt u.a. mit dem Themenschwerpunkt „Interkulturelle Jugendarbeit“. Die Mitarbeitenden der 423 Jugendfreizeiteinrichtungen öffentlicher und freier Träger nutzen dieses Handlungsinstrument zur Selbstevaluation der pädagogischen Arbeit vor Ort.

Von den im Landesjugendring Berlin e.V. zusammengeschlossenen 34 Jugendverbänden sind bisher nur 2 Mitgliedsverbände Migrantenselbstorganisationen. Eine Interkulturelle Öffnung der Mitgliedsverbände, d.h. die Einbindung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die selbstorganisierten Strukturen, ist deshalb ein Ziel des Landesjugendrings. Zurzeit entwickelt der Dachverband ein Projekt, dass seine Mitgliedsverbände dabei unterstützt ihre Angebote und Strukturen so weiterzuentwickeln, dass diese stärker den Interessen und Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund entsprechen.

Um mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und dem Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) zu gewinnen, sollen sich Migrantenselbstorganisationen stärker als bisher als Träger von Freiwilligendiensten etablieren. In Berlin konnte die Türkische Gemeinde Ende letzten Jahres als Träger des FSJ anerkannt werden.

Das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg stellt für Fachkräfte der Jugend- und Jugendsozialarbeit Fortbildungsangebote zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz im Umgang mit Menschen nichtdeutscher Herkunft bereit.

Insbesondere bei Freien Trägern sind bei der Einstellung von Beschäftigten verstärkt Bemühungen erkennbar, qualifizierte Sozialpädagogen/-innen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Die pädagogische Arbeit in interkulturellen Teams wird dadurch gefördert.

11. Gibt es Erfahrungen zur interkulturellen Öffnung aus anderen Kommunen, die der Senat erwägt in seine Konzeptionen aufzunehmen? Wenn ja, welche sind das?

Zu 11.:

Der Senat verfolgt kontinuierlich die Entwicklungsprozesse in Kommunen und anderen Bundesländern. Wichtige Kooperationen und Austauschprozessen erfolgen z.B. im Rahmen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), der Berichterstattung zum Nationalen Integrationsplan und der Entwicklung des Bundesintegrationsprogramms.

Der Senat nutzt Erfahrungen aus anderen Kommunen und Bundesländern systematisch für eigene Initiativen zur interkulturellen Öffnung. In der Regel gibt der Senat zu Beginn von Reformprozessen Expertisen in Auftrag, die Best Practice Verfahren in anderen Kommunen identifizieren, so z.B. zu Beginn der Kampagne „Berlin braucht Dich!“ und bei den Vorhaben zur interkulturellen Öffnung von Jobcentern und zur „Interkulturellen Personalentwicklung in der Verwaltung“ (siehe Antworten zu Fragen 5 und 6).

12. Wird es eine umfassende Evaluation über die Qualität und die Ergebnisse der bisherigen interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung geben? Wenn ja, wann und durch wen? Wenn nein, warum nicht?

Zu 12.:

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist eine umfassende externe Evaluation nicht vorgesehen. Einzelne Strategien werden evaluiert, so die Aktivitäten im Rahmen der Kampagne „Berlin braucht Dich!“

Der Senat ist grundsätzlich an fachlichen Bewertungen seiner Integrationspolitik in hohem Maße interessiert. In diesem Interesse führt er das Integrationsmonitoring (s. Berliner Integrationsmonitor 2009, Anlage zum Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept 2007) durch, das Kriterien eines internen Evaluationsprozesses erfüllt und die Basis für spätere externe Evaluationen bietet. Zudem ist der Senat an der Ausweitung des Monitorings interessiert. So leitet Berlin auf Ebene der Bundesländer gemeinsam mit Nordrhein-Westfalen seit 2008 die Arbeitsgruppe, die ein Monitoring in den Ländern entwickelt.

In demselben Interesse beteiligt sich der Senat regelmäßig an transnationalen Projekten, die die Bewertung von Integrationsprozessen durch Wissenschaftler/innen aus dem Ausland einschließen. 2009 begann der Integrationsbeauftragte mit dem transnationalen Projekt Dive (Diversity and Equality in European Cities), in dem es um die Entwicklung von Benchmarks der Integrationspolitik in europäischen Großstädten geht – vorrangig bezogen auf interkulturelle Öffnung (diversity and equality management). Das Vorhaben schließt so genannte Peer Reviews – Evaluationsberichte von ausländischen Wissenschaftlern/innen - ein.

Berlin, den 15. Juli 2009

Dr. Heidi K n a k e – W e r n e r

Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales