

# Abgeordnetenhaus BERLIN

17. Wahlperiode

Plenar- und Ausschussdienst

## Inhaltsprotokoll

## Öffentliche Sitzung

### **Ausschuss für Arbeit, Integration, Berufliche Bildung und Frauen**

18. Sitzung

6. Dezember 2012

Beginn: 10.04 Uhr  
Schluss: 12.30 Uhr  
Vorsitz: Anja Kofbinger (GRÜNE)

### Punkt 1 der Tagesordnung

#### **Aktuelle Viertelstunde**

**Sabine Bangert** (GRÜNE) fragt für ihre Fraktion:

Ist der Senat über die angekündigten "Räumungen" von Roma-Familien aus der Scharnweberstraße 111 in Reinickendorf informiert, und wie sind die Zuständigen in der Senatsverwaltung bisher aktiv geworden?

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) antwortet, die SenArbIntFrau sei seit Sommer 2012 über die Situation der Roma-Familien in der Scharnweberstraße informiert und habe über die Anlaufstelle für Wanderarbeiterinnen Südosteuropa Kultur e. V. Sprachmittler interveniert und rechtliche Beratung und Sprachmittlung angeboten. Der Bezirk sei für die Unterbringung der Roma-Familien zuständig und auch aktiv. Bedauerlicherweise hätten Unternehmen wie Helvetica Wohnungen an Vereine wie Anker e. V. weitervermietet, die die schwierige Situation der Familien missbraucht und die Wohnungen zu erhöhten Preisen untervermietet hätten. Ein Untermieter habe mit Unterstützung der Anlaufstelle Klage gegen Helvetica erhoben. Wenn es trotz der Intervention des Bezirks und der Anlaufstelle zur Räumung komme, werde der Bezirk verpflichtet sein, Wohnungen für die Familien bereitzustellen. Die Anlaufstelle werde die Familien bis zum Bezug einer neuen Wohnung intensiv betreuen. Die Bezirke seien grundsätzlich für Ordnungsaufgaben bei Wohnungslosigkeit zuständig und für die Vorhaltung ausreichender Platzkapazitäten zur Unterbringung von Wohnungslosen.

**Sabine Bangert** (GRÜNE) fragt, ob die Senatorin es nicht für notwendig halte, dass das Land auf seine Wohnungsbaugesellschaften einwirke, damit Hilfebedürftige in deren Wohnungen unterkommen und vor einer derartigen „Abzocke“ privater Vermietern sicher seien.

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) erklärt, im Lenkungskreis Roma-Strategie, an dem auch SenStadtUm beteiligt sei, solle sichergestellt werden, dass sich die Bezirke, die derartige Erfahrungen mit Wohnungsbaugesellschaften und Vereinen gemacht hätten, mit den anderen Bezirken austauschten und gemeinsam eine Strategie mit Unterstützung der Anlaufstelle entwickelten. Die städtischen Wohnungsbaugesellschaften sollten besonders sensibilisiert.

**Franziska Becker** (SPD) stellt die Frage für die SPD-Fraktion:

Wie stellt sich die aktuelle Situation auf dem Berliner Ausbildungsmarkt zum Jahresende 2012 dar, welche Entwicklungen prognostiziert der Senat für das kommende Jahr? Zeichnen sich Trends ab, welches sind die wichtigsten Herausforderungen für alle beteiligten Akteure, und welche Instrumente erweisen sich auch in der Kombination als wirksam und werden daher weiterentwickelt?

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) berichtet, dass nun die entscheidende Phase der Vermittlung anstehe. In der Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation und Fachkräfteentwicklung beim Regierenden Bürgermeister hätten die Kammern erfreulicherweise mehr betriebliche Ausbildungsplätze zugesichert. Durch den doppelten Abiturjahrgang seien 2012 mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Ausbildungsplätzen zu versorgen gewesen. Diese Sondersituation werde sich noch auf 2013 auswirken. Zwei Probleme seien festzustellen: Die betrieblichen Ausbildungsplätze reichten nicht aus. Weiterhin sei ein Mismatch festzustellen. 2011 seien 1 300 Jugendliche unversorgt geblieben; dem hätten über 400 nicht besetzte betriebliche Ausbildungsplätze gegenübergestanden. Im November 2012 seien noch 1 284 unbesetzte Ausbildungsplätze gemeldet gewesen; wobei sich die Zahlen der Regionalagentur und die der Kammern unterschieden. Zum gleichen Zeitpunkt seien rd. 1 700 unversorgte Bewerber registriert gewesen. – SenArbIntFrau habe mit allen Akteuren Nachvermittlungsaktionen und die Last-Minute-Börse und andere kurzfristige Maßnahmen initiiert. Weitere folgten. Mittelfristig müssten Maßnahmen gegen das Mismatch entwickelt werden, damit es sich nicht in jedem Jahr wiederhole.

Da im Februar 2013 erneut Ausbildungsverträge abgeschlossen würden, sollten alle Anstrengungen darauf gerichtet werden, dass viele Jugendlichen bis dahin ausbildungsfähig seien. SenArbIntFrau habe eine passgenaue Vorschaltmaßnahme entwickelt.

Die Regionaldirektion und SenArbIntFrau seien sich einig, das bisher kaum genutzte Instrument Einstiegsqualifizierung verstärken zu wollen. Mit solchen geförderten und begleiteten Langzeitpraktika könnten Jugendliche und Betriebe zusammengebracht werden. Kammern, UVB und Regionaldirektion arbeiteten diesbezüglich mit SenArbIntFrau gut zusammen.

Weiter solle die Berufsorientierung verstärkt und qualifiziert werden, indem z. B. das LAB Mindeststandards definiere. Auch die Qualität der Berufsvorbereitung solle verbessert werden. Ständige Herausforderung sei es, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu akquirieren. Ausbildungsabbrüche sollten mit dem Mentoringprogramm verringert werden. Potenziale gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollten besser eingesetzt werden. Auch Jugendliche mit schlechten Schulnoten sollten eine Chance bekommen.

**Evrim Sommer** (LINKE) erkundigt sich für ihre Fraktion:

Worauf gründet sich die Aussage der Frauensenatorin, dass die Benennung des männlichen Bewerbers als Polizeipräsident in Übereinstimmung mit dem Landes-gleichstellungsgesetz erfolgte?

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) verweist auf ihre Antworten auf ähnliche Fragen. Für die öffentliche Stellenausschreibung seien gesetzliche Vorgaben zu beachten z. B. § 8 Landesbeamtengesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz, Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz und die Vorschriften des LGG. Primär gelte der Grundsatz der Bestenauslese; sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, seien Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig sei, bevorzugt einzustellen bzw. zu befördern. – Das Auswahlverfahren sei seitens der beteiligten Frauenvertreterin nicht gemäß § 18 LGG beanstandet worden, sodass sie – Rednerin – davon ausgehen müsse, dass die Auswahl unter Beachtung der Vorgaben des LGG erfolgt sei. Nur die Frauenvertreterin könne ein Stellenbesetzungsverfahren unter Bezugnahme auf eine LGG-Verletzung mit der Folge einer Aussetzungsverpflichtung und Überprüfung durch das für Frauenpolitik zuständige Senatsmitglied initiieren. Ihr – Rednerin – lägen keine Informationen vor, nach denen sie von einem Verstoß gegen das LGG ausgehen könne.

**Evrim Sommer** (LINKE) wendet ein, ihrer Auffassung nach habe der Innensenator mehrfach gegen geltendes Recht verstößen. Dies betreffe z. B. § 8 LGG, da die Bewerberin sogar besser qualifiziert sei als der ausgewählte Bewerber. Nach § 17 LGG müsse an der Stellenausschreibung und dem Auswahlverfahren die Frauenvertreterin beteiligt werden. Es liege ein Verfahrensfehler vor, da eine nicht zuständige Frauenvertreterin und nicht die Gesamtfrauenvertreterin der Polizei oder die Frauenvertreterin von SenInnSport beteiligt worden sei. Teile die Senatorin die Auffassung, dass hier ein Verfahrensfehler vorliege?

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) antwortet, da das Ausschreibungsverfahren nach Kritik neu aufgesetzt worden sei, sei es LGG-konform. Sie habe keine Anhaltspunkte, die das Gegenteil bewiesen. Die anderen Kritikpunkte könnten nur über eine Konkurrentenklage geklärt werden. Ihr lägen derartige Informationen nicht vor.

**Alexander Spies** (PIRATEN) stellt für seine Fraktion die Frage:

Kann die Senatorin ausschließen, dass die Berliner Jobcenter im Rahmen des Programms „Perspektive 50plus“ ähnlich stigmatisierende Gesundheitsprojekte durchführen wie das Jobcenter Brandenburg an der Havel?

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) gibt zu bedenken, dass sie als Senatorin nicht direkt in die Praxis der Jobcenter eingreifen könne. Die Berliner Jobcenter beurteilten die Maßnahme des Jobcenters Brandenburg/Havel nicht für sinnvoll und wollten Ähnliches nicht in Berlin einführen. Dies sei erfreulich. Das Programm „Perspektive 50plus“ sei wichtig und leiste in Berlin gute Arbeit.

Die **Fraktion der CDU** verzichtet auf eine Frage.

**Vorsitzende Anja Kofbinger** erklärt die Aktuelle Viertelstunde für beendet.

Punkt 2 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0057](#)  
**ESF-Förderung in Berlin – Förderperiode 2014-2020** ArbIntFrau  
– Strategische Eckpunkte  
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

in Verbindung mit

Punkt 3 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen [0084](#)  
Drucksache 17/0626 ArbIntFrau  
**EU-Strukturfonds-Förderperiode ab 2014:  
Gleichstellung endlich strukturell und wirtschaftlich  
in Berlin verankern!** EuroBundMed(f)  
Haupt  
WiFoTech

**Vorsitzende Anja Kofbinger** erinnert zu Tagesordnung 2 an die Anhörung in der Sitzung 17/15 am 1. November 2012 zu diesem Thema.

**Anja Kofbinger** (GRÜNE) bemerkt, da in der Anhörung festgestellt worden sei, dass außer SenArbIntFrau alle Senatsverwaltungen wenig über die genderpolitischen Aspekte der EU-Strukturfondsförderung wüssten, beantrage ihre Fraktion, dass sich der Senat die Gleichstellungsstrategie besser verankern müsse. Nach den neuen Vorgaben laut § 7 ESF-Verordnung müssten die EU-Mitgliedstaaten in der EU-Förderperiode 2014 bis 2020 mit Methoden des Gender-Budgeting dafür sorgen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Phasen der operationellen Programme – OP – gefördert werde. Sei dies nicht der Fall, müssten die OP korrigiert werden; wodurch auch Fördergelder verloren gehen könnten.

Der Senat solle deshalb die Gleichstellungsstrategie in die Gesamtstrategie, die strategischen Eckpunkte und die OP einarbeiten. Auch für kleine Projektträger solle der Senat umsetzbare Vorgaben zur Einführung und Umsetzung von Gender-Budgeting für alle durch die Strukturfonds der EU geförderten Programme, Projekte und Maßnahmen in Berlin erarbeiten. Senatsverwaltungen, Servicegesellschaften, Projektträger, der Begleitausschuss und alle anderen Beteiligten sollten verpflichtet werden, sich der Querschnittsaufgabe Gleichstellung anzunehmen. Dem Abgeordnetenhaus solle bis zum 31. Januar 2013 über die Umsetzung berichtet werden.

**Sabine Bangert** (GRÜNE) verweist darauf, dass Herr Dr. Schmidt von der federführenden SenWiTechForsch bei der Anhörung betont habe, dass die EU Gleichstellung als übergreifendes Ziel in die ESF-Verordnung und in den EFRE aufgenommen habe. Der Genderaspekt, die Gleichstellung und die Chancengleichheit müssten in sämtlichen Investitionsprioritäten aller Politikfelder berücksichtigt werden. Wie laufe der Umsetzungsprozess bei der Erstellung der OP bisher? Es gehe nicht an, dass nur SenArbIntFrau dafür zuständig sein solle.

**Katrin Vogel** (CDU) bedankt sich bei den Grünen, dass sie die Besprechung zu diesem Thema beantragt hätten. Die Anhörung sei interessant und lehrreich gewesen. Es sei berichtet worden, dass Frauen bei der Teilnahme an ESF-kofinanzierten Maßnahmen überproportional

repräsentiert seien, was begrüßenswert sei. Die Gleichstellung sei auch im neuen Eckpunktepapier weiterhin zentrales Anliegen. Da mit dem ESF nicht nur die Gleichstellung, sondern auch andere Ziele erreicht werden sollten wie die Umsetzung von Nachhaltigkeit, Integration und eine beschleunigte Einführung von Gender-Budgeting mit einem erhöhten Planungsaufwand verbunden wäre, die das Verfahren komplizierter und bürokratischer gestalten würde, werde ihre Fraktion den Grünen-Antrag ablehnen.

**Evrin Sommer** (LINKE) betont, Frau Wielputz vom Berliner Begleitausschuss habe in der Anhörung darauf hingewiesen, dass Gleichstellung in den Strukturfonds eine Vorgabe sei, die Deutschland zu erfüllen habe. Es gehe also nicht um ein Ob, sondern um ein Wie.

Welche Ergebnisse hätten die verschiedenen Treffen der Arbeitgruppe ESF-OP gehabt? Wie sei der weitere Zeitplan für die Implementierung der Gleichstellungsaspekte in den OP der ESF- und EFRE-Programme in Berlin? Liege bereits ein Konzept vor?

**Elke Breitenbach** (LINKE) kritisiert, dass die Abgeordneten in der Anhörung nicht darüber informiert worden seien, dass die Evaluierung der Projekte, aus der Schlussfolgerungen für die nächste ESF-Förderperiode gezogen werden sollten, bereits diskutiert werde. Welche Senatsverwaltung sei für die Evaluierung zuständig? Welche Ergebnisse habe sie? Wann gehe sie dem Abgeordnetenhaus zu? Es sei zu wünschen, dass das Abgeordnetenhaus darüber diskutieren könne, bevor Entscheidungen getroffen würden.

**Sabine Bangert** (GRÜNE) möchte wissen, woher Frau Vogel die Information habe, dass Frauen überproportional vom ESF profitierten. Betrachte man den Gesamtetat von Berlin, nicht nur den Etat des Ressorts Frauen, dann zeige sich ein anderes Bild. Frauen seien auch von Armut überproportional betroffen. Expertinnen und Experten hätten bei der Halbzeitbewertung der letzten Förderperiode festgestellt, dass wieder spezielle Fördermaßnahmen für Frauen nötig seien, um Chancengleichheit herzustellen. Auch beim EFRE sei die Beteiligung von Frauen schlecht.

**Simon Kowalewski** (PIRATEN) wendet ein, dass ohne Gender-Budgeting gar keine Aussage darüber getroffen werden könne, ob Frauen oder Männer von einem Förderprogramm mehr profitierten. Gender-Budgeting sei keine zusätzliche bürokratische Maßnahme, sondern eine Auflage des Geldgebers EU. Wenn Berlin sich nicht an die Regeln halte, stünden Rückforderungen an. Seine Fraktion werde dem Grünen-Antrag deshalb zustimmen.

**Alexander Spies** (PIRATEN) stellt fest, dass sich bei der Anhörung die Aussage von Frau Wielputz vom Begleitausschuss ESF, Berlin sei zwar beim Gender-Mainstreaming und beim Gender-Budgeting durchaus führend, dies komme aber bei den OP nicht zum Tragen, und die von Herrn Dr. Schmidt von SenWiTechForsch, Frauen seien bei den ESF-Maßnahmen als Teilnehmer deutlich überrepräsentiert, widersprüchen. In der nächsten Förderperiode müsse sichergestellt werden, dass Gender-Budgeting in allen Programmen umgesetzt werde. – Was sei Ergebnis der Bund-Länder-Besprechung im November 2012 über die künftigen Zuständigkeiten gewesen?

**Dr. Ina Czyborra** (SPD) bedankt sich bei den Angehörten für die kompetente Darstellung der schwierigen Materie. Der Grünen-Antrag enthalte Selbstverständlichkeiten, sei doch die Forderung nach Gleichberechtigung integraler Bestandteil und eines der wesentlichen Ziele

des ESF. Berlin sei also selbstverständlich gehalten, dieses Ziel umzusetzen. Berlin habe ein großes Interesse daran, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, die stärker als Männer von Armut betroffen seien, zu stärken. Da besonders Alleinerziehende betroffen seien, werde damit auch Kindern geholfen. Auch wenn einiges im Eckpunktepapier pointierter gefasst werden könnte, sei es wenig hilfreich, sich damit sprachlich eingehender zu beschäftigen. Das Gleichstellungsziel müsse in den OP abgebildet werden. Dies könne vom Abgeordnetenhaus eng begleitet werden. Berlin sei zu Recht führend in der Implementierung von Gender-Budgeting, insofern könne nicht behauptet werden, dass die Verwaltung nicht ausreichend darüber informiert sei. Da es sich um ein kompliziertes Verfahren handele, sei unstrittig, ebenso, dass noch viel zu tun sei.

**Anja Kofbinger** (GRÜNE) bestätigt, dass Berlin in der Implementierung von Gender-Budgeting nach zehn Jahren bundesweit führend sei, was aber auch an der Untätigkeit anderer Länder liege. Inzwischen nutze Berlin das erste Instrument Datenerfassung gut; jetzt müssten die anderen vier Instrumente eingesetzt und die Erkenntnisse umgesetzt werden. Der Antrag ihrer Fraktion biete die Chance dazu, zumal bis Ende Januar schon ein erster Entwurf für das OP vorliegen solle. Das im Antrag Geforderte könne durchaus noch eingearbeitet werden.

**Dr. Klaus-Peter Schmidt** (SenWiTechForsch) bemerkt, das Thema Chancengleichheit sei als übergreifendes Ziel im Prozess der Vorbereitung der nächsten ESF-Förderperiode wichtig in Bedeutung und Qualität. Die Querschnittsziele betonten die Bedeutung und den Stellenwert der Chancengleichheit. Die Klassifizierung als übergreifendes Ziel sei keine Abwertung, sondern eine Aufwertung der Bedeutung, die einem Thema von der EU beigemessen werde.

Am 16. November 2012 habe die Arbeitsgruppe ESF OP zum dritten Mal getagt und über die von den Fachverwaltungen angemeldeten Instrumente und über die dritte Investitionspriorität, die im Eckpunktepapier im ersten Halbjahr 2012 vereinbart worden sei, die aktive Eingliederung, diskutiert. Am 4. Dezember habe eine weitere siebenstündige Besprechung der Arbeitsgruppe mit dem Arbeitskreis ESF des Begleitausschusses stattgefunden. Hier seien die Wirtschafts- und Sozialpartner über den Prozess und die bisherigen Ergebnisse informiert worden. Zudem habe man über die horizontalen Themen gesprochen, insbesondere die Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Integration und Transnationales. Eine weitere Besprechung folge am 11. Januar 2013. Bei der Besprechung am 4. Dezember sei u.a. überlegt worden, ob die vom Bund finanzierte Agentur für Gleichstellung, wenn Fachverwaltungen beim Thema Chancengleichheit, Gleichberechtigung einen Bedarf artikulierten, eine Art Monitoring übernehmen könne.

Dass es in der nächsten Förderperiode besser laufen müsse, impliziere, dass das Bisherige nicht ausreiche. Die Halbzeitbewertung sei bereits im März 2012 im Arbeitskreis ESF OP besprochen worden. Sie sei seit März auf der Homepage von SenWiTechForsch zu finden. Sie sei dem Hauptausschuss und dem Wirtschaftsausschuss des Abgeordnetenhauses übermittelt worden. Insofern seien die Ergebnisse öffentlich zugänglich gewesen.

Die Bilanz sei bezüglich der Querschnittsziele mit Ausnahme der Nachhaltigkeit positiv. 58,57 Prozent der Teilnehmer in ESF-kofinanzierten Maßnahmen seien Frauen; sie seien also deutlich überrepräsentiert. Im Begleitausschuss sei zu Beginn der Förderperiode ein Monitoringmodell für die einzelnen Querschnittsthemen entwickelt worden, auch für Chancengleichheit, Gleichstellung. Bei 68 Prozent aller Projekte werde das Querschnittsziel bei der Planung

bereits berücksichtigt. Bei der Antragstellung und Entwicklung von Projekten spielten zu je einem Viertel bis einem Drittel die gendersensible Projektgestaltung, genderspezifische Ziele, genderspezifische Bedarfsanalysen und Situationsanalysen eine Rolle. 57 Prozent aller Projekte beinhalteten spezielle Aktivitäten zur Förderung von Frauen und Männern. Beiträge zu den einzelnen Gleichstellungszielen seien: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen 92 Prozent, Verbesserung des Zugangs zur Informationsgesellschaft 50 Prozent, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 38 Prozent und Erhöhung des Frauenanteils in zukunftsträchtigen Berufen 31 Prozent.

Das Thema werde, weil europarechtlich vorgegeben, beachtet. Dies geschehe in dieser Förderperiode auch nicht zum ersten Mal. Die konkrete Ausgestaltung – Quotierung, Kontingentierung – müsse im Rahmen der Erstellung des OP entschieden werden.

Gender-Budgeting sei keine EU-Vorgabe, sondern ein Änderungsvorschlag, den der Ausschuss für Gleichstellung des Europäischen Parlaments in die Diskussion eingebracht habe. Ob dieser Vorschlag umgesetzt werde, sei noch nicht abzuschätzen.

Die Besprechung zwischen Bund und Ländern habe einen umfangreichen Prozess in Gang gesetzt. 17 Themencluster seien identifiziert worden, zu denen zwischen den Fachverwaltungen der Länder und des Bundes Diskussionen stattfinden sollten. Derzeit laufe ein Abfrageprozess. Die Bundesfachressorts suchten dann nach Überschneidungen und machten einen Bundesvorschlag, der voraussichtlich im Februar 2013 diskutiert werden solle.

Das Eckpunktepapier sei aus Sicht der Verwaltung abgeschlossen. Es habe den Prozess eingeleitet und strukturiert, aber nun sei die Diskussion im konkreten Prozess der OP-Entwicklung weiter.

Bis Ende Januar solle ein erster Entwurf des OP vorliegen. Am 11. Januar solle eine Zusammenfassung versucht werden. Hier stünden viele Förderinstrumente, aber auch die Verwaltungsstrukturen auf dem Prüfstand. Es sollten von derzeit 50 Förderinstrumenten nur noch 20 übrigbleiben.

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) stellt fest, dass Konsens in den Zielen bestehe. SenArbIntFrau sei klar, dass eine Doppelstrategie notwendig sei: Gleichstellung müsse als übergeordnetes Thema betrachtet werden. Dies werde berücksichtigt. Darüber hinaus seien auch spezifische Maßnahmen zu fördern. Mainstreaming ersetze nicht spezifische Maßnahmen. Die Doppelstrategie werde auch bei der Ausgestaltung des neuen OP berücksichtigt. Es gehe um den Erhalt des Mittelansatzes für positive Maßnahmen, außerdem sollten spezifische Instrumente zur Gleichstellungsförderung in das OP aufgenommen werden. Das Thema Gender-Budgeting sei ausreichend berücksichtigt. Falls Defizite festgestellt würden, solle man diese konkretisieren. Sie werde sich weiterhin für die Umsetzung der Doppelstrategie einsetzen.

**Michael Freiberg** (CDU) kritisiert, dass nach einer ausführlichen Anhörung, in der viele Nachfragen beantwortet worden seien, die Grünen einen Antrag stellten, der behauptete, dass Gleichstellung bisher strukturell und wirtschaftlich nicht verankert sei. Dies sei kontraproduktiv, da er entweder ein Schaufensterantrag sei oder Unwissenheit entspringe. Besser wäre es, den bereits laufenden Prozess zu unterstützen.

**Sabine Bangert** (GRÜNE) entgegnet, dass der Antrag notwendig sei, weil zu Beginn jeder EU-Förderperiode die gleichen Diskussionen bezüglich der Gleichstellung geführt werden müssten. In den Eckpunkten würden keine Angaben gemacht, wie die Strategie in die einzelnen Prioritäten Eingang finde. Im Begleitausschuss sei Gleichstellung auch nicht Schwerpunktthema. Es gehe nicht an, dass SenArbIntFrau dafür hafte, dass alle Senatsverwaltungen den Aspekt berücksichtigten. Deshalb müsse der Gleichstellungsaspekt in allen Verwaltungen notwendig strukturell verankert werden. – Wenn in der Halbzeitbewertung Zahlen genannt würden, seien dies bloße Mengenangaben, aber keine qualitative Bewertung.

**Anja Kofbinger** (GRÜNE) bemerkt, es sei bedauerlich, dass der Abgeordnete Freiberg (CDU) den Antrag ihrer Fraktion nicht verstanden habe. Außerdem stehe die Möglichkeit, einen Änderungsantrag einzubringen, jeder Fraktion frei.

**Vorsitzende Anja Kofbinger** erklärt die Besprechung zu Tagesordnungspunkt 2 für abgeschlossen.

Der **Ausschuss** empfiehlt dem federführenden Ausschuss EuroBundMed mehrheitlich, den Grünen-Antrag abzulehnen.

#### Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs  
**Interkulturelle Öffnung**  
(auf Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion der CDU)

0028  
ArbIntFrau

**Burkard Dregger** (CDU) wünscht Auskunft über den Stand der interkulturellen Öffnung. Menschen mit Migrationshintergrund sollten in der öffentlichen Verwaltung berufliche Chancen haben und merken, dass sie Teil des Landes seien und die gleichen beruflichen Aufstiegsschancen hätten wie nicht Zugewanderte. Auch über das neue Handbuch möge berichtet werden.

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) betont, dass Berlin in der interkulturellen Öffnung Vorbild für andere Bundesländer und die Privatwirtschaft sei. Vor einigen Monaten sei bereits das Handbuch "Interkulturelle Öffnung – Praxishandbuch für die Berliner Verwaltung" veröffentlicht und im Ausschuss verteilt worden.

Interkulturelle Öffnung bedeute nicht nur, dass Menschen mit Migrationshintergrund in den öffentlichen Dienst oder in Unternehmen mit Landesbeteiligung arbeiteten, sondern auch dass eine moderne Verwaltung die vielfältige Gesellschaft abilde. Die Dienstleistungen der Verwaltung sollten sich an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürgern orientieren.

Mit der erfolgreiche Kampagne „Berlin braucht dich!“ würden Jugendliche über die Möglichkeit, sich beim öffentlichen Dienst oder in den landeseigenen Betrieben bewerben, informiert. Der zweite Baustein des Konzepts der interkulturellen Öffnung sei das Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin – BQN. Dieses Netzwerk von Schulen und Unternehmen habe in Berlin ein Modell für Berufsorientierung entwickelt. Diese

Maßnahmen hätten Erfolg gezeigt. Sowohl im öffentlichen Dienst wie auch den Landesbetrieben sei ein Zuwachs von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu verzeichnen.

Die ersten Lieferungen des Handbuchs „Interkulturelle Öffnung“ hätten die interkulturelle Personalentwicklung und die interkulturelle Organisationsentwicklung zum Thema. Themen der Folgelieferungen seien die interkulturelle Kompetenz als Fachkompetenz, Ausbildung und Weiterbildung als Teil der interkulturellen Personalentwicklung und die Praxisbeispiele Bibliotheksarbeit im multikulturellen Umfeld und eine Analyse der Bedürfnisse älterer Migrantinnen und Migranten in den Bezirken. Das Handbuch sei als konkrete Hilfestellung für Führungskräfte in der Verwaltung vorgesehen. Erfreulicherweise sei das Interesse an dem Handbuch groß. Über 200 Exemplare seien – auch vom In- und Ausland – von Privatleuten, Universitäten, Nichtregierungsorganisationen, Fraktionen, DGB, Integrationsbeauftragten anderer Städte angefordert worden. Nun müssten die Anregungen durch das Handbuch auch umgesetzt werden. Es sei die Aufgabe der Integrationsenatorin, aber auch des Parlaments, dies zu begleiten und zu unterstützen.

**Fabio Reinhardt** (PIRATEN) entgegnet, zuerst sei es Aufgabe der Verwaltung, in der Verwaltung Veränderungen durchzusetzen. Als Parlamentarier sei er gerne bereit, sich der Aufgabe ebenfalls zu stellen. Es sei erfreulich, dass der Begriff „interkulturelle Öffnung“ in den letzten 20 Jahren aus einer wissenschaftlichen Nische in die öffentliche Wahrnehmung gelangt sei und weitreichendere Forderungen an die Politik erwachsen seien. Man müsse jedoch darauf achten, den Begriff nicht zu allgemein zu fassen.

Die bisherigen Berichten – dem zweiten Umsetzungsbericht des Integrationskonzepts und dem Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes – enthielten wenig Konkretes. Meist werde nur über Modellprojekte berichtet und gefordert, diese auf alle Bereiche der Verwaltung zu übertragen. Nicht berichtet werde, wo diese verbindlich flächendeckend umgesetzt werden sollten. Auch die weitere Planung fehle.

Was geschehe mit den Heften zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung? Wie sollten die Anregungen umgesetzt werden? Wie solle eine stärkere Verbindlichkeit erreicht werden? Wie solle die Zusammenarbeit zw. den Integrationsbeauftragten und den Bezirken bzw. anderen Senatsverwaltungen und die Einbindung in Projekte gewährleistet werden? Welche weiteren Maßnahmen habe die Ausländerbehörde seit 2009 in eigener Regie realisiert, wie dies im zweiten Umsetzungsbericht des Integrationskonzepts vermerkt sei?

In den Berliner Jobcentern seien zum einen bisher nur wenige Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu finden, zum anderen fehle es häufig an interkultureller Kompetenz. Modellprojekte seien bisher in drei Jobcentern durchgeführt worden. Würden die Erfahrungen mit den Modellprojekten nicht auf alle Berliner Jobcenter übertragen? Im Eckpunktepapier Berlin-Arbeit werde angekündigt, dass SenArbIntFrau in Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit in mehreren Berliner Jobcentern Qualitätskriterien für die interkulturelle Öffnung entwickeln und nach Auswertung als Standards auf alle Jobcenter übertragen wolle. Bedeutet dies, dass die Modellprojekte nicht weitergeführt würden? Wie bewerte SenArbIntFrau die Folgewirkung der Projekte? Welche Auswirkung habe die Diversity-Strategie der Bundesagentur für Arbeit auf die Berliner Jobcenter? Arbeite Berlin mit der Bundesagentur diesbezüglich zusammen?

Auf der ASMK im November 2012 habe Berlin einen Antrag eingebracht, der auf die interkulturelle Öffnung der Arbeitsagenturen und Jobcenter abziele. Darin sei die Bundesregierung und die Bundesagentur aufgefordert worden, die Öffnung nachhaltig zu verstärken und Strategien und Ziele zu entwickeln. Wie solle der Antrag, der angenommen worden sei, umgesetzt werden?

**Elke Breitenbach (LINKE)** erinnert an die Diskussionen bei der Einführung des PartIntG. Damals sei u. a. strittig gewesen, wie Migrationshintergrund definiert werden solle. Personalräte hätten problematisiert, dass interkulturelle Kompetenz ohne Messgröße schwer zu bewerten sei, wenn diese bei Einstellungen und Aufstieg berücksichtigt werden solle. Dass es nach einem Jahr immer noch möglich sei, Angaben darüber zu machen, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst und in Betrieben mit Landesbeteiligung arbeiteten und wie viele hinzugekommen seien, sei nicht zu verstehen. Worin lägen die Probleme bei dieser Datenerhebung? Dafür müsse nicht das Gesetz geändert werden, man müsse sich mit den Personalvertretungen und den Datenschutzbeauftragten einigen.

Bezüglich der interkulturellen Kompetenz hätten schon vor Inkrafttreten des PartIntG Modellprojekte bei der Ausländerbehörde und bei Jobcentern erfolgreich gearbeitet. Die Bundesagentur habe nach positiver Evaluation versprochen, die Projekte weiterzuführen; geschehen sei aber nichts. Auch deshalb sei die interkulturelle Öffnung im PartIntG festgeschrieben worden. Bedauerlich sei, dass sich daran im letzten Jahr nichts geändert habe. Das Handbuch aber sei sehr gut.

Welche Angebote würden gemacht – außer den Seminaren der Verwaltungsakademie –, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes interkulturelle Kompetenz trainieren könnten? Wie würden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu motiviert? Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten bereits an solchen Qualifikationen teilgenommen?

**Dr. Susanna Kahlefeld (GRÜNE)** bemerkt, sie beziehe sich auf den Bericht über die Umsetzung des Integrationskonzepts. Wenn die interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Pflichtaufgabe verstanden werde und alle zwei Jahre Berichte vorzulegen seien, warum sei dies dann nicht erfolgt? Wann würden Zahlen vorgelegt? Sei geplant, die Berichte wenigstens in Zukunft regelmäßig zu liefern? Dass der Senat „aus grundsätzlichen Erwägungen“ auf die Vorgabe von landesweiten Zielwerten ab dem Berichtszeitraum 2012 verzichtet werden solle, wie in der Antwort auf ihre Kleine Anfrage Drucksache 17/10 705 zu ersehen, und stattdessen gute Beispiele vorhalten wolle, um den Benchmarkgedanken zu stärken, sei nicht nachzuvollziehen.

Nach wie vor sei die Datenlage dünn. Wenn betont werde, dass 25 Prozent der von SenInnSport betreuten Auszubildenden Migrationshintergrund hätten, dürfe man aber nicht vergessen, dass es sich nur um 15 Personen handele. Wie viele der im Bericht über die Umsetzung des Integrationskonzepts erwähnten fünf bzw. zwei auf Probe eingestellten Regierungsrätinnen im gehobenen und im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst seien übernommen worden? Künftig sollten die Zahlen vergleichbar und auch mit absoluten Zahlen dargestellt werden.

Die Aufnahme interkultureller Kompetenz in Anforderungsprofile sei offensichtlich erst für die Zukunft geplant. Wann solle dies eingeführt werden? Die erwähnte Fremdsprachenkompetenz und Auslandserfahrung seien keine ausreichende Kriterien zum Nachweis interkultureller Kompetenz.

Nach den Modellprojekten zur interkulturellen Organisationsentwicklung in der Ausländerbehörde sei keine Verbesserung im Umgang mit den Menschen zu erkennen. Eine aktuelle Stellenausschreibung der Ausländerbehörde zeuge nicht von interkultureller Kompetenz der dortigen Personalstelle. – Auch die interkulturelle Öffnung der Jobcenter hänge von den jeweiligen Leitern ab. Auch hier hätten die Modellprojekte wenig bewirkt. – Auch bei den Bezirken sei das Vorgehen uneinheitlich.

**Rainer-Michael Lehmann** (SPD) appelliert an die Opposition, auch die Erfolge der Integrationspolitik zu betrachten, die seit 2005 zu verzeichnen seien. Deshalb sei Berlin Vorbild für andere Bundesländer. Die interkulturelle Öffnung sei ein Prozess und dauere lange, weil sich die Einstellung von Menschen ändern müsse. Es treffe auch zu, dass die Behörden unterschiedlich schnell Fortschritte machten. Die Fortschritte seien aber messbar vorhanden. – Es sei nicht richtig, alles bisher Erreichte in Frage zu stellen. Derzeit bewürben sich 66 Projekte für die Teilnahme an den Tandemprozessen. – Insgesamt sei Berlin auf einem guten Weg.

**Burkard Dregger** (CDU) stellt klar, dass die Mitarbeiter der Ausländerbehörde nicht angeprangert werden dürften. Sie hätten eine besonders schwierige Arbeit zu leisten. Insgesamt sei es sinnvoll, dass die Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung interkulturell geschult würden, damit sie in der Lage seien, mit den Menschen angemessen umzugehen. Die Verpflichtung der öffentlichen Verwaltung zur interkulturellen Öffnung entbinde die Menschen mit Migrationshintergrund aber nicht der Anstrengung, sich zu integrieren.

**Ülker Radziwill** (SPD) gibt zu bedenken, bei der Betrachtung der interkulturelle Öffnung der Verwaltung insgesamt sei es legitim, Probleme anzusprechen. Diese Situation bei der Ausländerbehörde sei problematisch, wenngleich sie sich schon gebessert habe. Da Deutschland eine Einwanderungsland sei und Berlin die Willkommenskultur verbessern wolle, die Ausländerbehörde dabei eine wesentliche Rolle spiele, müsse dort gezielt die interkulturelle Öffnung vorangebracht werden.

**Karl-Heinz Wanninger** (SenInnSport) erklärt, die strategische Steuerung und Koordinierung der landesweiten Personalentwicklung von SenInnSport arbeite bei der interkulturellen Öffnung und interkulturelle Kompetenz eng mit SenArbIntFrau, insbesondere mit der Integrationsbeauftragten zusammen. Durch die gesetzlichen Regelungen des PartIntG, des Beamtenrechts, des Laufbahngesetzes sei die Implementierung interkultureller Öffnung und interkultureller Kompetenz in der Verwaltung verbindlich. Die politischen Verbindlichkeiten ergäben sich u. a. aus den Leitlinien der Personalentwicklung und Beurteilungsrichtlinien, die Grundlage für die Master- und Basisanforderungsprofile. Aus diesen ergebe sich, dass interkulturelle Kompetenz teilweise gebündelt mit Diversity-Kompetenz Grundlage in allen Master-Anforderungsprofilen aller Ebenen sei. Im allgemeinen Verwaltungsdienst sei schon bei Auszubildenden im Einstellungsverfahren verbindlich interkulturelle Kompetenz zu erfragen. Gleicherweise werde für den gehobenen und den höheren Dienst unternommen, wo alle mit Migrationshintergrund Eingestellten übernommen würden.

Seit 2005 arbeite SenInnSport eng mit BQN zusammen. Dies gehe weit über ein Modellprojekt hinaus. Die Kampagne „Berlin braucht dich!“ sei implementiert. Nach aktuellen Zahlen seien 95 Auszubildende in der mittleren Funktionsebene der Hauptverwaltung eingestellt worden. Davon hätten 25 mit Migrationshintergrund, also über 25 Prozent. Bei Beamten sei ein Einstellungserfordernis eine Staatsangehörigkeit der EU. Hier hätten von 55 Eingestellten 22 – 40 Prozent – Migrationshintergrund. Aller Voraussicht nach würden sie auch übernommen.

Interkulturelle Kompetenz sei aus Sicht der Personalentwicklung eine Bündelungskompetenz. Das Gesetz fordere Fachkompetenz und soziale Kompetenz von einem Bewerber. Aus Perspektive der Personalentwicklung werde interkulturelle Kompetenz als innere Einstellung, Werthaltung und deshalb persönliche Kompetenz begriffen, deshalb werde gerade bei den Auswahlverfahren darauf Wert gelegt. Insofern sei das Handbuch „Interkulturelle Öffnung“ nicht nur „Zukunftsmausik“, sondern berichte von erfolgreichen Beispielen der Vergangenheit.

Die Master- und Basisanforderungsprofile für Nachwuchskräfte des allgemeinen Verwaltungsdienstes der Haupt- und Bezirksverwaltungen seien bereits angepasst. Die Basisanforderungsprofile, die Grundlage für die dienstlichen Beurteilungen der Bediensteten seien, seien mittlerweile auch angepasst für alle Ebenen, insbesondere für Führungskräfte. Es gebe zwar konkrete Arbeitsgebiete mit interkulturellem Aspekt wie die Ausländerbehörde, doch sollten die für alle Tätigkeitsgebiete geltenden Masterprofile die interkulturelle Kompetenz enthalten, weshalb darauf achten müsse, nicht zu viele Kriterien einzubeziehen, die rechtlich nicht haltbar seien. Da aber die interkulturelle Kompetenz Bündelungskompetenz sei, sei sie in allen Bereichen, insbesondere für Führungskräfte, inzwischen etabliert. Über die Leitlinien könnten diese Profile für alle Verwaltungen verbindlich gemacht werden. Das Vorhandensein von Anforderungsprofilen werde künftig im Benchmarkbericht ausgewiesen. Bei der Einstellung von Nachwuchskräften und bei Aufstiegsverfahren seien verpflichtend Fragen zum Themenfeld interkulturelle Kompetenz geprüft.

Fortbildungsangebote zur interkulturellen Kompetenz seien für alle Nachwuchskräfte in Ausbildung und Probezeit verpflichtend unter dem Themenfeld Serviceorientierung, bürger- und bürgerinnenorientiertes Verwaltungshandeln oder unter interkulturelle Kompetenz. Die Themen würden in andere Fachthemen eingebunden, da es eine Querschnittsaufgabe sei. Dazu gebe es Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder.

Die Umsetzung in der Berliner Verwaltung sei so vielfältig wie die Verwaltung selbst. Bei SenInnSport sei eine beim Senator angesiedelte Grundsatzreferentin für interkulturelle Angelegenheiten beschäftigt. Sie etabliere in Zusammenarbeit mit der Polizei und der Verwaltungsakademie verschiedenste Projekte. Sie habe am Tag des Personals bei SenInnSport, der unter dem Motto „Tag der Vielfalt – interkultureller Dialog“ gestanden habe, mitgewirkt. Die Betriebsausflüge hätten immer religiöse Stätten der verschiedenen Religionen zum Ziel gehabt.

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) fragt, welche Zahlen außer denen im Umsetzungsbericht des Integrationskonzepts genannten Zahlen die Fraktion der Grünen einfordere. Sie könne Daten mit Unterstützung von SenInnSport nachliefern.

Die Ausführungen ihres Vorredners zeigten, dass die Umsetzung des PartIntG und die interkulturelle Öffnung nicht nur Angelegenheit von SenArbIntFrau sei, sondern werde offensichtlich als Querschnittsaufgabe begriffen werde. Die Zusammenarbeit mit SenInnSport sei sehr gut in Bezug auf Verwaltungsmodernisierung und Personalentwicklung. Als Ziel habe sich der Senat einen Anteil von 25 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund bei den Auszubildenden im öffentlichen Dienst gesetzt. Diese Quote werde inzwischen sogar teilweise übertroffen.

Der erste Umsetzungsbericht zum PartIntG behandle hauptsächlich die interkulturelle Öffnung und die Partizipation insgesamt. In der Zielsetzung und den Indikatoren sei eine hohe Übereinstimmung mit dem Umsetzungsbericht des Integrationskonzepts festzustellen. Im Integrationskonzept 2007 sei unter Partizipation die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten in den Bezirksverordnetenversammlungen, in den Fraktionen und im Abgeordnetenhaus aufgegriffen worden. Insofern sei auch die Fraktion der Piraten mit in der Pflicht, Partizipation zu gestalten. Das Abgeordnetenhaus könne bei den Indikatoren mitwirken und diese Daten erfassen. Sie bitte um Mithilfe.

Bei der Ausländerbehörde seien nach einigen Maßnahmen Fortschritte im Sinn einer modernen Dienstleistungsbehörde erzielt worden, wenngleich es dort noch weiteren Handlungsbedarf gebe. Daran werde weiter mit SenInnSport gearbeitet.

Berlin habe bei der ASMK am 28./29. November 2012 in Hannover einen Antrag interkulturelle Öffnung der Arbeitsagenturen und Jobcenter eingebracht, der eine Mehrheit gefunden habe. In einer Doppelstrategie wolle SenArbIntFrau in Berlin Fortschritte erreichen, aber der Bund sei als Verantwortlicher für die Bundesagentur für Arbeit ebenso in der Pflicht. Hier sei auch die Implementierung des Diversity-Ansatzes bei Fortbildungsangeboten u.a. positiv hervorgehoben worden; dies reiche aber nicht aus. Nun werde Berlin mit den anderen Bundesländern an einer Strategie arbeiten.

In Berlin solle die interkulturelle Öffnung insbesondere auf zwei Feldern weiterentwickelt werden. Mit der Regionaldirektion sei SenArbIntFrau sich einig, die interkulturelle Öffnung der Jobcenter noch einmal offensiv anzugehen. Aus dem Modellversuch sei bedauerlicherweise keine Gesamtstrategie abgeleitet worden. An einem neuen Projekt solle gearbeitet werden.

Zweitens solle die interkulturelle Öffnung in die Privatwirtschaft getragen werden. Die Wirtschaft habe erkannt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein Potenzial in der Fachkräfte sicherung seien. Derzeit arbeite SenArbIntFrau mit der Metall- und Elektrobranche daran, das Konzept interkulturelle Öffnung auf die Privatwirtschaft zu übertragen. Von Fortschritten werde sie zu gegebener Zeit gerne berichten.

Der erste Umsetzungsbericht des PartIntG behandle den Zeitraum des ersten Jahres, in dem sie nicht Senatorin gewesen sei. SenArbIntFrau habe nur die Aktivitäten der einzelnen Verwaltungen abgefragt und zusammengetragen. Die einzelnen Senatsressorts seien für die Umsetzung des Gesetzes in ihrem Bereich verantwortlich. Bisher hätten sich große Unterschiede bei den Hauptverwaltungen und Bezirken gezeigt. Fortschritte in der Datenerfassung könne sie ab dem Berichtszeitpunkt vermelden. Im Gesetz sei keine Ermächtigung zur Datenerhebung enthalten. Auf freiwilliger Basis könnten die Daten bei Neueinstellungen erhoben wer-

den. Wie diese freiwillige Datenerhebung bei den schon Beschäftigten erfolgen könne, prüfe SenArbIntFrau. Auch die Betriebe mit Landesbeteiligung seien bisher gut eingebunden worden.

**Elke Breitenbach** (LINKE) stellt klar, dass sie weiterhin eine Befürworterin des PartIntG sei. Weiterhin sei sie auch der Ansicht, dass Deutschland nie mehr automatisch Daten erheben solle, ob Menschen Migrationshintergrund hätten oder nicht, weshalb sie immer noch die freiwillige Datenerhebung für richtig halte. Bis wann sei geplant, eine personalrechtlich und datenrechtlich korrekte Lösung zu finden?

In der Antwort auf die Frage 6 der Kleinen Anfrage Drucksache 17/10 705 verweise SenArbIntFrau auf den Bericht zur Umsetzung des PartIntG. Dort seien aber die versprochenen Angaben zu den verschiedenen Maßnahmen der Fortbildung und Qualifizierung nicht zu finden.

**Fabio Reinhardt** (PIRATEN) gibt zu bedenken, wenn die Einstellungsquote von Migranten derzeit bei 25 Prozent liege, werde es 35 bis 40 Jahre dauern, bis das Ziel, ein Viertel Migranten unter den Beschäftigten zu haben, erreicht sei. – [Elke Breitenbach (LINKE): Wir hatten 2 Prozent vor ein paar Jahren!] – Man müsste also eine höhere Quote bei den Einstellungen anstreben.

Er bitte darum, dem Ausschuss den ASMK-Antrag Berlins zur interkulturellen Öffnung der Jobcenter zu übermitteln. – Welche konkreten Maßnahmen würden nach Abschluss des Modellprojekts bei der Ausländerbehörde umgesetzt? – Eine Erhöhung des Migrantenanteils in seiner Fraktion trage zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung nicht bei, wenngleich er dies als „Hausaufgabe“ begreife. – Wo seien die Daten über den Anteil der Abgeordneten und Bezirksverordneten mit Migrationshintergrund aus der Abfrage 2007 im Integrationsmonitoring von 2012 geblieben? Warum sei die Datenerhebung 2007 möglich gewesen, 2012 aber nicht?

**Dr. Susanna Kahlefeld** (GRÜNE) bemerkt, die Vorhaben interkulturelle Öffnung der Jobcenter anzugehen und BQN-ähnliche Vorhaben für die Privatwirtschaft zu initiieren, sei positiv. Es sei aber deutlich geworden, dass der Bedarf in den Haupt- und Bezirksverwaltungen groß sei. Sei ein Bericht über die interkulturelle Öffnung wie die bei SenInnSport auch von SenArbIntFrau, SenJustV oder SenBildJugWiss zu erhalten?

**Senatorin Dilek Kolat** (SenArbIntFrau) versichert, dass Berlin in dem Prozess der interkulturellen Öffnung schon weit sei. Insofern sei die Ausweitung der Aktivitäten auf die Jobcenter und die Privatwirtschaft möglich. Wenn die Privatwirtschaft die Verwaltung als vorbildlich betrachte, müsse dies hervorgehoben werden.

Auch bei den diesbezüglichen Schulungen und Fortbildungen sei das Land schon weit. Im nächsten Umsetzungsbericht werde eine Gesamterhebung angestrebt. Hierzu müssten die Daten bei den einzelnen Verwaltungen abgefragt werden. Zum Zeitpunkt der Kleinen Anfrage der Abgeordneten Dr. Kahlefeld hätten die Daten noch nicht vorgelegen.

Die interkulturelle Öffnung der Jobcenter bedeute auch, dass Mitarbeiter interkulturelle Kompetenz hätten. Die Integrationsbeauftragten der Bezirke würden in Beiräten eingebunden. Weiter werde die Beteiligung von Migranten an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen analy-

siert. Da Migranten überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen seien, müssten sie an den Möglichkeiten partizipieren können. Wichtig sei auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifizierungen. Das Projekt sei mit der Regionaldirektion noch nicht begonnen worden. Über Ergebnisse werde sie gerne berichten.

Der Indikator Abgeordnete und Bezirksverordnete mit Migrationshintergrund sei 2007 ins Konzept aufgenommen worden, eine Erfassung aber habe nicht stattgefunden. Sie bitte das Parlament, diese Zahlen zu erfassen und zu übermitteln.

Den ASMK-Antrag Berlins zur interkulturellen Öffnung der Jobcenter werde sie dem Ausschuss übermitteln lassen.

**Vorsitzende Anja Kofbinger** erklärt die Besprechung für abgeschlossen.

## Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs **Fort- und Weiterbildungsbedarf gering qualifizierter Arbeitnehmer im Land Berlin** (auf Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion der CDU) **0033** ArbIntFrau

Vertagt.

## Punkt 6 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs  
**Wie weiter mit dem Projekt RÜM (Regionales Übergangsmanagement – Übergang von der Schule in die Berufsausbildung)?**  
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Vertagt.

## Punkt 7 der Tagesordnung

## Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.

\* \* \* \* \*