

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Zweiter Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes
Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG
Berichtszeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2013**

Der Senat von Berlin
ArbIntFrau - III A -
Tel.: 9017 (917) - 2383

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin

über Zweiter Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes
des Landes Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG
Berichtszeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2013

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Inhalt:

Berichterstattung zum Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG) des Landes Berlin

- 1.1 Vorbemerkung
- 1.2 Definitionen
 - 1.2.1 Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen
 - 1.2.2 Interkulturelle Kompetenz
- 1.3 Steuerung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung durch die Integrationsbeauftragte des Senats: interkulturelle Organisationsentwicklung in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Verwaltung
- 2 Berichte der Senatsverwaltungen
 - 2.1 Einführung
 - 2.1.1 Grundsätzliche Ausrichtung aller Verwaltungen auf die Zielgruppe der Einwanderinnen und Einwanderer (§ 4.1)
 - 2.1.2 Gesetzesänderungen (§ 4.2)
 - 2.1.3 Personalentwicklung (§ 4.3)
 - 2.1.4 Personalgewinnung (§ 4.4)
 - 2.1.5 Erfassung des Migrationshintergrundes unter Beschäftigten (§ 4.5)
 - 2.1.6 Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten in Gremien (§ 4.6)
 - 2.1.7 Good Practice
 - 2.2 Umsetzung des PartIntG in den Senatsverwaltungen und der Senatskanzlei
- 3 Berichte der Bezirke
 - 3.1 Einführung
 - 3.2 Umsetzung des PartIntG in den Bezirken
- 4 Zusammenfassende Darstellung der Umsetzung des Gesetzes in Unternehmen mit Landesbeteiligung
- 5 Zusammenfassende Bewertung und Ausblick

Anlagen

Anlage 1

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Übersicht und Zusammenfassung aktueller Einzelprojekte mit interkulturellem Schwerpunkt beim Polizeipräsidenten in Berlin

Anlage 2

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Beispiele für Veranstaltungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“
der Jahre 2012 und 2013 in der Polizei Berlin

Anlage 3

Ergänzende Stellungnahme der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales zur Partizipation

Anlage 4:

Abfrage für den Bericht zur Umsetzung des PartIntG in den Jahren 2012–2013

Berichterstattung zum Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin

1.1 Vorbemerkung

Mit dem „Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin“, verkündet im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin am 28. Dezember 2010 (GVBl. S. 560), wurden Ziele und Strategien zur verbesserten Teilhabe der Einwanderinnen und Einwanderer sowie ihrer Kinder erstmalig in einem Bundesland gesetzlich normiert. Das Gesetz legt dabei seinen Schwerpunkt auf Fragen der interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Verwaltung sowie einer Stärkung von Institutionen der Integrationspolitik und Strukturen unmittelbarer Teilhabe. Als wichtige Partizipationsgremien wurden die Integrationsausschüsse in den Bezirksverordnetenversammlungen geschaffen und der Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Mit dem Gesetz verbunden ist die Einführung einer umfassenden Berichterstattungspflicht zur Umsetzung des PartIntG, welches als Art. 1 des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration erlassen wurde. Hiermit legt der Senat den zweiten Bericht über die Umsetzung des Gesetzes in den Jahren 2012 und 2013 vor. Der Bericht für 2011 wurde als Drucksache 17/0685 des Berliner Abgeordnetenhauses vom 22.11.2012 veröffentlicht.

Vorgehen und Datengrundlagen

Grundlage dieser Berichterstattung ist eine umfassende Abfrage zur Umsetzung des Gesetzes in den einzelnen Regelungsbereichen, die von der federführenden Stelle, der Beauftragten des Senats für Integration und Migration, im Dezember 2013 und Januar 2014 durchgeführt wurde. Einbezogen wurden die Senatsverwaltungen, die Bezirke und die Unternehmen mit Landesbeteiligung. Der folgende Bericht basiert auf dieser Abfrage sowie weiterer, der Integrationsbeauftragten zugänglichen Informationen.

Der Bericht ist nach den Institutionen gegliedert, die für die Umsetzung des Gesetzes zuständig sind. Kapitel 1 fasst die Initiativen der Integrationsbeauftragten des Senats zur interkulturellen Öffnung und damit zu Art. I § 4 zusammen und schließt Definitionen der interkulturellen Öffnung und der interkulturellen Kompetenz ein. Kapitel 2 stellt die Berichte aller Senatsverwaltungen zu allen Teilen des Gesetzes dar. Diese beiden Kapitel sind zusammengekommen die Berichterstattung des Senats. Kapitel 3 enthält die Berichte der Bezirksverwaltungen, und Kapitel 4 fasst Entwicklungen in den Unternehmen mit Landesbeteiligung zusammen.

1.2. Definition interkultureller Öffnung der Verwaltungen und interkultureller Kompetenz

1.2.1 Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen

Das PartIntG setzt einen Begriff interkultureller Öffnung voraus und fokussiert dessen Umsetzung. In Artikel I § 4, Gleichberechtigte Teilhabe und Interkulturelle Öffnung, heißt es:

„(1) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben die Aufgabe, im eigenen Zuständigkeitsbereich für gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung zu sorgen. Sie berücksichtigen dabei die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft und richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.“

In der Begründung zum Gesetz wird der Begriff definiert:

„Der Begriff ‚Interkulturelle Öffnung‘ bezeichnet einen Reformprozess, welcher die in § 3 Absatz 1 bezeichneten Einrichtungen darauf verpflichtet, ihre Angebote und Leistungen an den Bedürfnissen aller Berliner Bevölkerungsgruppen auszurichten. Insofern zielt interkulturelle Öffnung auf den chancengleichen Zugang von Personen unterschiedlicher Herkunft und Lebenslagen zu allen Leistungen der Verwaltung ab.“

Interkulturelle Öffnung ist Teil des Prozesses der Verwaltungsreform und verfolgt grundsätzlich die gleichen Ziele wie Kundenorientierung und Qualitätsmanagement. Entsprechend hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport mit der ersten Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung – Allgemeiner Teil – (GGO I) vom 10. September 2002 die Zielsetzung der interkulturellen Ausrichtung der Berliner Verwaltung in den § 18 Abs. 1 der GGO I aufgenommen.“ (Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/3524 vom 29.09.2010, S. 17)

Die Begründung des Gesetzes nimmt Bezug auf Bedingungen interkultureller Öffnung, die der Senat in der Drucksache 16/0715, Integrationskonzept für Berlin vom 03.07.2007, S. 59, beschrieben hat. Dort heißt es:

„Die interkulturelle Öffnung einer Organisation schließt eine Vielzahl von Vorkehrungen ein, die sich weitgehend wechselseitig bedingen oder verstärken:

- Im Umgang mit Migranten/-innen kommt es auf *interkulturelle Sensibilität und Kompetenz* an.
- In diesem Zusammenhang ist auch auf eine erfolgreiche *sprachliche Verständigung* zu achten. Diese kann durch sprachkundige Mitarbeiter/-innen oder durch besondere, externe oder interne, Sprachmittler/-innen oder durch schriftliche Materialien in einschlägigen Migrantensprachen sichergestellt werden.
- Sowohl im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz als auch im Hinblick auf Sprachkompetenz haben *Mitarbeiter/-innen*, die den *Migrantengemeinschaften* entstammen, einen besonderen Stellenwert. Ihre Anwesenheit in Verwaltungen und Einrichtungen vermittelt darüber hinaus Migranten/-innen in der Rolle von Antragstellern/-innen, Nutzern/-innen usw. das Gefühl, nicht einer geschlossenen Bastion der Mehrheitsgesellschaft gegenüberzustehen.

- Die vorstehenden Zielkriterien der Personalentwicklung müssen im Rahmen eines interkulturellen *Personalmanagement* realisiert werden, das neben der Einstellungspolitik vor allem die notwendigen *Fortbildungen* zu veranlassen hat.
- Interkulturelle Öffnung betrifft aber nicht nur das Personal, sondern die gesamte Organisation: Dieses Ziel muss in Planung und Datenerhebung, Maßnahme- und Programmgestaltung, in Organisationsentscheidungen, Zuständigkeitsregelungen, Zielvereinbarungen, Qualitätsmanagement und anderem berücksichtigt werden. Mit anderen Worten: Interkulturelle Öffnung ist letztlich vor allem auch eine Sache des *Organisationsmanagement*. Wichtig ist dabei, dass sie von der Leitung in die Zielbestimmung der Organisation mit aufgenommen wird und dass sie auf allen Ebenen als Führungsaufgabe verankert wird.“

1.2.2 Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz wird in der Begründung des PartIntG wie folgt definiert:

„Interkulturelle Kompetenz ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz. Im Hinblick auf die soziale Kompetenz ist sie ein Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten, das es einer Person ermöglicht, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit wirkungsvoll zu handeln. Aufgrund dieser Fähigkeiten sind interkulturell kompetente Personen in der Lage, effektiv und erfolgreich mit Angehörigen unterschiedlicher Herkunft zu kommunizieren, Vertrauen aufzubauen und mit Empathie auf ihr Gegenüber einzugehen.“ (Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/3524 vom 29.09.2010, S. 18)

Einzelmerkmale von sozialer interkultureller Kompetenz, die im Rahmen von Bewerbungsverfahren und im Beurteilungswesen zur Kompetenzüberprüfung zugrunde gelegt werden können, sind insbesondere folgende:

Die/der Bewerber/-in, die/der zu Beurteilende

- nimmt herkunftsbedingte Unterschiede wahr, setzt sie in Beziehung zueinander und leistet kulturelle Übersetzungsarbeit
- respektiert Gruppen unterschiedlicher Herkunft als gleichwertig
- reflektiert die eigene Sichtweise und das Orientierungs- und Regelungssystem der eigenen Kultur emotional und kognitiv
- tritt vorurteilsfrei gegenüber fremden Orientierungs- und Regelungssystemen der Wahrnehmung, des Denkens, Empfindens, Urteilens und Handelns auf
- erkennt rechtzeitig, wodurch interkulturelle Konflikte entstehen und lässt die Erkenntnis in ihr/sein Handeln einfließen
- ist bereit, sich mit herkunftsbezogenen Unterschieden und den daraus möglicherweise resultierenden Differenzen auseinanderzusetzen

Soziale interkulturelle Kompetenz ist in der Regel in allen Stellen des Berliner öffentlichen Diensts ein relevantes Merkmal. Die konkreten Anforderungen hinsichtlich interkultureller Kompetenz sind je nach Arbeitsbereich unterschiedlich und jeweils abzustimmen.

1.3 Steuerung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung durch die Integrationsbeauftragte des Senats: interkulturelle Organisationsentwicklung in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Verwaltung

Die interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Berliner Verwaltung ist ein Prozess, der bereits vor der Verabschiedung des PartIntG eingeleitet wurde. Durch die gesetzliche Normierung ist die Umsetzung der interkulturellen Öffnung verbindlich und gilt für alle Verwaltungseinheiten. Ferner hat das Land Berlin darauf hinzuwirken, dass die Ziele und Grundsätze des Gesetzes auch von den landeseigenen Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin beachtet werden (§ 3 PartIntG Geltungsbereich). Dadurch ist nunmehr gewährleistet, dass eine Vereinheitlichung des Vorgehens sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Ebene erfolgen kann.

In den Richtlinien der Regierungspolitik hat der Regierende Bürgermeister die interkulturelle Öffnung der Verwaltung als eines von elf zentralen Projekten für die aktuelle Legislaturperiode bezeichnet, die Berlin wirtschaftlich erfolgreich und sozial attraktiv machen (Drs. 17/0077 vom 03.01.2012, S. 2). Die Umsetzung des PartIntG einschließlich der Koordination von Prozessen interkultureller Öffnung obliegt der Integrationsbeauftragten des Senats. In dieser Funktion initiiert sie eine Reihe von Reformvorhaben, die jeweils auf den Transfer in Regelprogramme ausgerichtet sind und auf die in § 4 des Partizipations- und Integrationsgesetzes festgelegten Strategieebenen der interkulturellen Organisations- und Personalentwicklung sowie der Qualitätssicherung im Sinne der Grundsätze der Verwaltungsreform Bezug nehmen. Die Ergebnisse und Empfehlungen der interkulturellen Reformvorhaben werden in der von der Integrationsbeauftragten des Senats herausgegebenen Reihe „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“ veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum wurden neun Prozesse umgesetzt, die interkulturelle Organisations- und Personalentwicklung betreffen. Sie beziehen sich damit vorrangig auf Art. I § 4 des Gesetzes: Gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung.

1. Organisationsentwicklung in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung für Integration / Integrationsbeauftragte des Senats

Zielstellung ist die Entwicklung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen zu einer Modellverwaltung für die interkulturelle Öffnung. Damit möchte die Senatsverwaltung zum einen ihre Funktion als Steuerungsbehörde wahrnehmen, zum anderen sollen der Mainstreaming-Charakter und die Machbarkeit von interkultureller Öffnung praxisbezogen dokumentiert werden. Zur Zielerreichung wurde ein Dienstleister beauftragt, der die Organisationsentwicklung unterstützt.

Die Ziele wurden 2013 im Rahmen eines Führungsworkshops vorgestellt und sind durch die Hausleitung bestätigt worden. Hierbei wurde auch festgelegt, dass so genannte IKÖ-

Werkstätten durchgeführt werden sollen, die – anders als übliche Fortbildungen – Mitarbeiter/-innen für laufende Arbeitsvorhaben anhand konkreter praxisbezogener Themenfelder interkulturell kompetent qualifizieren sollen.

Als ein weiteres Ziel wurde die Erarbeitung eines Konzeptes für interkulturell kompetente Führung festgelegt: Das Arbeitsvorhaben Entwicklung eines Konzeptes für interkulturell kompetente Führung ist 2013 zunächst in der Abteilung für Integration – die Integrationsbeauftragte des Senats (IntMig) bearbeitet worden. Im Ergebnis von zwei IKÖ-Werkstätten sind die Handlungsfelder interkulturell kompetenter Führung ausdifferenziert, mit Beispielen untersetzt und die Grundlage für das Berliner Arbeitsheft „Interkulturell kompetente Führung“ erarbeitet worden.

2. Abteilung Zentrales: Implementierung der interkulturellen Kompetenz in das zukünftige Basisanforderungsprofil der SenArbIntFrau

Mit der Abteilung Zentrales wurde eine Vorhabenplanung erarbeitet. Hierzu gehören Identifizierung von Kompetenzbereichen mit Bezug zur interkulturellen Öffnung, die Überarbeitung des Handlungsleitfadens für die Erstellung von Anforderungsprofilen, die beispielhafte Erarbeitung von Anforderungsprofilen entsprechend den Zielen der interkulturellen Öffnung und die Qualifizierung der an Personalauswahlverfahren Beteiligten.

3. Interkulturelle Organisationsentwicklung mit dem Personalrat

Der Personalrat hat 2013 zwei moderierte IKÖ-Werkstätten durchgeführt. Die Werkstätten haben zum einen zur Entwicklung eines aufgabenbezogenen Verständnisses der Mitglieder des Personalrates beigetragen, zum anderen hat der Personalrat in den Werkstätten an Empfehlungen zur Begleitung der Strategie der Senatsverwaltung zur interkulturellen Öffnung gearbeitet.

4. Abteilung für Arbeit: interkulturelle Öffnung in der Arbeitsmarktpolitik

Eine Stärke der Berliner Integrations- und Arbeitsmarktpolitik liegt in ihrer engen programmatischen Verbindung. Deutlich erkennbar wird diese Verknüpfung im Programm des Senats „Berlin Arbeit“ und ihrer Untersetzung im „Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm“ des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. In Berlin Arbeit ist insbesondere das Handlungsfeld 4, Verstärkte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt, wirksam; im Rahmen-Arbeitsmarktprogramm das Kapitel 2.7, Integrationsunterstützung von Personen mit Migrationshintergrund.

Diese programmatischen Festlegungen schließen Prozesse interkultureller Öffnung ein. Hervorzuheben sind der Prozess der interkulturellen Öffnung der Berliner Jobcenter und das verstärkte Angebot von Schulungen interkultureller Kompetenz im Rahmen des IQNW. Auch das Programm „Berlin braucht dich!“ hat eine Funktion der interkulturellen Öffnung, insofern

es die beteiligten Institutionen für die Belange von Heranwachsenden aus Einwanderer-Communitys sensibilisiert.

Zur interkulturellen Ausgestaltung von arbeitsmarktpolitischen Fachprogrammen wurden zudem Beratungen mit den zuständigen Kollegen/-innen geführt:

4.1 Mentoring-Programm

Als erstes Ergebnis wurde in den Entwurf der Ausschreibung von Projekten im Rahmen des Mentoring-Programms für das Programm systematisch die Perspektive der interkulturellen Öffnung implementiert. Darüber hinaus hat sich nach der IKÖ-Werkstatt eine AG von Trägern gebildet, die die Mentoren und Mentorinnen interkulturell qualifizieren will. Zum Abschluss des Vorhabens in 2013 wurde eine Empfehlung zur Integration von interkultureller Öffnung in die Neuausrichtung des Programms ab Mitte 2014 an die Senatsverwaltung für Arbeit gegeben.

4.2 Bildungsberatung

Bei der Bildungsberatung war ein längerer Vorlauf erforderlich, da trotz umfangreich vorhandener Daten die interkulturelle Öffnung noch nicht systematisch in die Evaluation einbezogen wurde. Deshalb wurde die Koordinierungs- und Evaluierungsstelle für Bildungsberatung in Berlin (KES) in einem ersten Schritt zu den Möglichkeiten der Evaluation beraten. Auf dieser Grundlage erarbeitete die KES nach einer weiteren Beratung eine Vorstudie zur Evaluation der interkulturellen Öffnung in der Bildungsberatung, die die Grundlage für ein 2014 bis 2015 laufendes Vorhaben zur interkulturellen Öffnung bildet.

5. Interkulturelle Öffnung der Berliner Jobcenter

Die in Abstimmung mit der Regionaldirektion der BA durchgeführte Organisationsentwicklung zielt darauf ab, die Jobcenter darin zu unterstützen, Kunden/-innen aus Einwanderer-Communitys besser mit ihren Qualifizierungen und weiteren Maßnahmen zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Hierzu sollen bereits begonnene Vorhaben zur interkulturellen Öffnung – einschließlich Organisationsentwicklungen und Trainings der interkulturellen Kompetenz – verstärkt werden.

Die Arbeitsmarktpolitik des Senats und der Bundesagentur für Arbeit stellt die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt in den Fokus der Berliner Arbeits- und Ausbildungsförderung. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass mehr als 40 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in Berlin einen Migrationshintergrund haben.

Auf Basis fundierter Indikatoren sind der Stand und die Entwicklung der interkulturellen Öffnung zu bewerten und Handlungen abzuleiten. Im Jahr 2013 wurden gemeinsam mit Migrationsbeauftragten und Geschäftsführungen von Jobcentern sowie der Regionaldirektion der BA für Arbeit Indikatoren abgestimmt, auf deren Basis Daten zur Förderung von Migranten/-innen durch Berliner Jobcenter vorgelegt werden. Die Arbeiten 2014 schließen eine Datenanalyse sowie Beratungen der Jobcenter zur Optimierung von Angeboten für die Zielgruppe ein.

6. Schulungen/Weiterbildung

Das Angebot von interkulturellen Weiterbildungen für Mitarbeiter/-innen der Berliner Arbeitsagenturen und Jobcenter konnte im Berichtszeitraum verstärkt werden. Im Rahmen des Bundesförderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ ist das IQ Netzwerk Berlin 2013 und 2014 mit der Konzeption und Durchführung interkultureller Weiterbildungsangebote in Arbeitsagenturen und Jobcentern beauftragt, die zum Ziel haben:

- die Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen
- die Weiterentwicklung der Beratungskompetenz und Handlungskompetenz
- die Verbesserung der Kundenkommunikation und Serviceleistung im interkulturellen Kontext
- mehr Sicherheit im Kundenkontakt
- bedarfsorientierte Förderung der Migrantinnen und Migranten mit passenden Arbeitsmarktinstrumenten

Das IQ NW Berlin hat mit elf Jobcentern und zwei Arbeitsagenturen die Durchführung von interkulturellen Schulungen in unterschiedlichem Umfang vereinbart. Lediglich bei der Arbeitsagentur Süd (noch kein Termin aufgrund des Geschäftsführerwechsels) und beim Jobcenter Pankow steht noch die Vorstellung des Schulungsangebots aus. Mehrere Jobcenter haben nach den ersten vereinbarten Schulungen weitere Schulungen nachgebucht. Insgesamt wurden 413 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Jobcenter erreicht. Seit 2012 wurden drei Fachforen „Arbeitsmarkt & Migration“ mit den Jobcentern Reinickendorf, Tempelhof-Schöneberg, Treptow-Köpenick und dem Jobcenter Neukölln durchgeführt. Mit einem wechselnden Veranstaltungsprogramm aus Vorträgen, Workshops und informellem Austausch konnten über 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter aus den Ebenen Vermittlung, Arbeitgeberservice, Leistungsbereich und Eingangszone viele Impulse mitnehmen. Das Feedback zu den Veranstaltungen fiel sehr positiv aus. Das IQ NW Berlin ist festes Mitglied im Arbeitskreis der Migrationsbeauftragten der Berliner Arbeitsagenturen und Jobcenter, welches sich zwei Mal jährlich trifft. Dadurch wird die Kooperation gefestigt.

7. Interkulturelle Personalentwicklung: Kampagne „Mach Berlin zu deinem Job“

Im Jahr 2013 entwickelte die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen eine Informations- und Kommunikationsstrategie zur interkulturellen Personalentwicklung, die die Kommunikation der interkulturellen Öffnung nach innen – in die Verwaltung – sowie nach außen – an potentielle Fachkräfte für die Verwaltung – beinhaltete. Zur Unterstützung des Prozesses wurden Rambøll Management Consulting und die Agentur „kursiv“ beauftragt.

Die Kommunikationsstrategie stellt Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst in den Mittelpunkt und informiert darüber, wie und aus welchem Grund Migrantinnen und Migranten für die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung gewonnen werden sollen. Es werden unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung aufgezeigt. Bei der Entwicklung der Kommunikationsstrategie waren Vorbehalte und Informationsdefizite auf beiden Seiten zu bedenken: Zum einen gibt es Bedenken bei einem Teil der Beschäftigten der Berliner

Verwaltung, dass im Prozess der interkulturellen Öffnung bevorzugt Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt und Bewertungskriterien aufgeweicht werden könnten. Zum anderen kann Vielfalt in der Belegschaft neue Anforderungen an Führungskräfte und das Miteinander im Team bedeuten. Hinzu kommt, dass die interkulturelle Öffnung der Verwaltung in der breiten Bevölkerung nicht ausreichend bekannt ist und die Verwaltung bei Personen mit Migrationshintergrund selten als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird bzw. dass es Vorbehalte gegen eine Tätigkeit in der Verwaltung gibt.

Die Kommunikationsstrategie hat zwei Ziele. Zum einen soll durch die Kommunikation nach innen die Akzeptanz für die interkulturelle Öffnung gesteigert werden, indem die Beschäftigten der Berliner Verwaltung über den Prozess der interkulturellen Öffnung sowie die Vorteile, die ein höherer Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund mit sich bringt, informiert werden. Zum anderen soll die Kommunikation nach außen dabei helfen, den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung zu erhöhen.

Im Ergebnis wurde Ende 2013 die Öffentlichkeitskampagne „Mach Berlin zu deinem Job“ gestartet, die sich vorrangig an Studierende und Hochschulabsolventen/-innen richtet und die die Berliner Verwaltung als einen attraktiven Arbeitgeber für Fachkräfte mit Migrationshintergrund positioniert. Die Kampagne wird webbasiert fortgeführt:

www.mach-berlin-zu-deinem-job.de/

8. Interkulturelle Personalentwicklung und Übergang ins Arbeitsleben: „Berlin braucht dich!“

Der Senat hat das Programm „Berlin braucht dich!“ zu einem integrationspolitischen Leitprojekt entwickelt, das Jugendliche aus Einwanderer-Communitys an die Arbeitswelt heranführt. In Bezug auf die interkulturelle Öffnung erfüllt das Programm zwei Funktionen: erstens die mittel- und langfristige Gewinnung von Personal unterschiedlicher Herkunft, zweitens die interkulturelle Öffnung von Ausbildungsbetrieben innerhalb (und auch außerhalb) des öffentlichen Diensts.

„Berlin braucht dich!“ zielt auf die Öffnung dualer Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Über Betriebsbegegnungen erhalten sie Zugang zu einer betrieblichen Wirklichkeit, in der sie erste Erfahrungen mit der Arbeitswelt machen und sich im Berufsleben ausprobieren. Ihre Entscheidung für ein Berufsfeld wird fundiert. Eine besondere Stärke von „Berlin braucht dich!“ ist, dass der Zugang zu qualifizierten Ausbildungsbetrieben unabhängig vom Bildungsstand und der sozialstrukturellen Positionierung der Eltern ermöglicht wird. Wichtig dabei ist die interkulturelle Öffnung der Betriebe durch Entwicklung einer Willkommenskultur.

Mit der Selbstverpflichtung, den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Zahl der Auszubildenden – und damit perspektivisch auch den Anteil unter allen Beschäftigten – zu erhöhen, übernehmen Behörden und Betriebe mit Landesbeteiligung Verantwortung als Arbeitgeber, um den Zugang Jugendlicher mit Migrationshintergrund zur Ausbildung zu verbessern und damit Nachwuchskräfte für sich und das Land zu gewinnen.

Im Rahmen des Programms werden aufeinander aufbauende, interkulturell sensible Betriebsbegegnungen von Jahrgangsstufe sieben bis zehn durchgeführt. Die Praktika und

andere Betriebsbegegnungen werden durch ein Konsortium aus Schulen und Ausbildungsbetrieben des öffentlichen Diensts, öffentlicher Unternehmen sowie der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt. Schulen und Betriebe werden mit Blick auf interkulturelle Berufsorientierung beraten.

Ergebnisse im Berichtszeitraum:

Die Kooperation mit Betrieben und Schulen wurde verstärkt. Die Maßnahmen werden jetzt durch ein Konsortium aus 46 Betrieben und 32 Schulen in knapp 1.200 Betriebsbegegnungen und anderen Berufsorientierungs-Aktivitäten realisiert. Hinzu kommen begleitende Maßnahmen wie Diversity-Trainings für Betriebsvertreter/-innen und Berufsorientierungs-Tourneen für Lehrer/-innen. Die Webseite Berlin-braucht-dich.de bietet interkulturell sensible Berufsinformationen, Bewerbungstipps und einen Zugang zu den frei ausgeschriebenen Ausbildungsstellen der Partnerbetriebe.

Wichtigster Erfolg aus dem letzten Jahr ist die Ausweitung von „Berlin braucht dich!“ auf die Metall- und Elektroindustrie. Die Übertragung des Ansatzes auf eine andere Branche verstärkt die Umsetzungsdynamik unter den „Berlin braucht dich!“-Unternehmen. Zudem konnten die Angebote der bisherigen Partnerbetriebe im Schuljahr 2013/14 ausgeweitet werden.

Darüber hinaus wurden berufsorientierende Workshops an „Berlin braucht dich!“-Schulen neu entwickelt, um Schüler/-innen „vor Ort“ für Betriebsbegegnungen zu motivieren. Für die Berufe der Metall- und Elektrobranche sind Schüler/-innen durch das Infomobil des Verbands der Metall- und Elektroindustrie (VME) geworben worden.

Die Zwischenanalyse des Schuljahres 2013/14 zeigt, dass die „Matching-Quote“ stark verbessert werden konnte. Im ersten Schulhalbjahr 2013/14 wurden 98 % aller angebotenen Plätze im Erstkontakt (7. Klasse) wahrgenommen, beim Schnupperpraktikum (8. Klasse) waren es sogar 100 % und beim Betriebspraktikum (9. Klasse) 75 %. Der Bewerbungstag (10. Klasse) weist mit rund 62 % eine unbefriedigende Quote auf.

Der Übergang in duale Ausbildungsgänge wird jährlich statistisch dokumentiert.

Im Berichtszeitraum beträgt der Anteil von Heranwachsenden mit Migrationshintergrund an allen Auszubildenden:

- im öffentlichen Dienst:
2012 19,3 %¹
2013 18,8 %
- in öffentlichen Unternehmen / Unternehmen mit Landesbeteiligung:
2012 17,1 %
2013 22,6 %
- saldiert im öffentlichen Dienst und öffentlichen Unternehmen:
2012 18,4 %
2013 20,5 %

¹ Die Daten beziehen sich auf die im jeweiligen Jahr abgeschlossenen neuen Ausbildungsverträge.

9. Sozialpolitik: interkulturelle Öffnung der Altenpflege

Die Integrationsbeauftragte hat 2013 ein Gutachten in Auftrag gegeben, das die Bedarfe von (potenziellen) Nutzer/-innen mit Migrationshintergrund der Institutionen und Unterstützungsangebote der Altenpflege identifiziert. Es wurden Barrieren ermittelt, die den Zugang zu den Institutionen und Angeboten erschweren. Das Gutachten ermittelte vorrangig die Perspektive von Menschen mit Migrationshintergrund. Auf der Basis der Erhebung von Bedarfen der Zielgruppe und Barrieren des Zugangs werden Handlungsempfehlungen für die interkulturelle Altenpflege entwickelt und formuliert, um den Prozess der interkulturellen Öffnung und der kultursensiblen Ausrichtung in der Altenpflege zukunftsweisend weiter zu fördern.

Die Tatsache, dass Deutschland ein Einwanderungsland geworden ist, hat zur Folge, dass die hier lebenden Migrant/-innen ihre Geschichten und Lebensbiografien in deutsche Institutionen und Lebenszusammenhänge tragen. Dies gilt auch für die Institutionen der Altenpflege, die sich zunehmend darauf einstellen (müssen), für diese Zielgruppe adäquate Angebote bereitzustellen.

Die Zahl der Migrant/-innen, die älter als 60 Jahre sind, wird nach Schätzungen von Fachleuten im Jahre 2030 wahrscheinlich auf 2,8 Millionen anwachsen. Lange ging man davon aus, dass ein großer Teil der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte im Alter in sein Herkunftsland zurückkehrt. Die aktuellen Entwicklungen zeigen allerdings, dass dies nur für einen Teil der hier lebenden Zugewanderten zutrifft.

Die Dienste und Einrichtungen der Altenpflege und -hilfe stehen somit verstärkt vor der Herausforderung, den Ansprüchen und Bedürfnissen alt gewordener Migrant/-innen gerecht zu werden. Es gilt, ein Bewusstsein für die Notwendigkeit kultursensibler Arbeitsweisen in den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe zu schaffen. Denn gerade in der Altenpflege begegnen sich Menschen in sehr sensiblen Bereichen. Grenzen verschiedener Art – persönliche Empfindungen, Schmerzerfahrung, Intimsphäre – werden berührt. Es muss geklärt werden, wie der Umgang damit aussehen soll, Distanz und Nähe müssen ausgehandelt werden. Diese komplexen Anforderungen können zu Unsicherheiten führen, die häufig ansteigen, wenn der zu pflegende Mensch einen Migrationshintergrund hat. Hier zeigt sich, dass interkulturelle Kompetenz und Konzepte einer Öffnung der Altenhilfe für Menschen unterschiedlicher Herkunft notwendig sind.

2. Berichte der Senatsverwaltungen

2.1 Einführung

In diesem Kapitel werden die Berichte der Senatsverwaltungen wiedergegeben, die das Gesetz in eigener Zuständigkeit umsetzen. Die Berichte sind nach Themenschwerpunkten gegliedert, um eine Vergleichbarkeit unter den Verwaltungen zu ermöglichen.

Als wichtigste Felder der interkulturellen Öffnung stellt das Gesetz sechs Themen heraus: die grundsätzliche Ausrichtung der Verwaltungen auf die Zielgruppe der Einwanderinnen und Einwanderer in der Einwanderungsstadt Berlin (§ 4.1), die Beachtung der Prinzipien der

interkulturellen Öffnung in anderen Gesetzen (§ 4.2), Fragen der Personalentwicklung (§ 4.3) sowie der Personalgewinnung (§ 4.4 und 4.5). § 4.6 nimmt Bezug auf die Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten in den Gremien aller Einrichtungen.

2.1.1 Grundsätzliche Ausrichtung aller Verwaltungen auf die Zielgruppe der Einwanderinnen und Einwanderer (§ 4.1)

Die meisten Senatsverwaltungen beziehen sich in Bezug auf Ziele und Leitlinien auf die Festlegungen im PartIntG, die für das Land Berlin insgesamt gelten. Einige Verwaltungen haben darüber hinausgehend eigene Leitlinien zur interkulturellen Öffnung und Partizipation formuliert, die sich auf das jeweils eigene Aufgabengebiet beziehen.

Einige Verwaltungen führen darüber hinaus öffentliche Veranstaltungen und Modellvorhaben durch, die die Ausrichtung auf die Zielgruppe unterstreichen. Ein Beispiel ist die Konferenzreihe „be Berlin – be diverse“, die die Kulturverwaltung mit der Hertie-Stiftung durchgeführt hat und die sich der Frage widmet, wie die Ressource Vielfalt in der Kulturpolitik noch besser aktiviert werden kann. Zudem ist anzumerken, dass die Kulturverwaltung Fragen zum Migrationshintergrund in die Analyse der Publikumsstruktur aufgenommen hat und damit überprüfen kann, inwieweit die eigene Intention auch durch die Zielgruppe wahrgenommen wird.

Als Modellvorhaben sind Initiativen der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) anzuführen, die Projekte:

- „European Cities against racism – Responsibilities of cities in counteracting racism sustainably“
- „Berlin – Stadt der Vielfalt“
- „Vielfalt in der Verwaltung“

2.1.2 Gesetzesänderungen (§ 4.2)

Zahlreiche Gesetzesänderungen wurden bereits mit der Verabschiedung des Gesetzes vorgenommen. Darauf weisen mehrere Verwaltungen hin. Weitergehende Änderungen werden vielfach aus Anlass von Novellierungen vorgenommen oder sind noch in weiteren Novellierungen vorzunehmen. Die Innenverwaltung unterstreicht, dass alle Gesetze in ihrer Zuständigkeit entsprechend den Vorgaben des PartIntG bereits novelliert wurden.

2.1.3 Personalentwicklung (§ 4.3)

Das Gesetz stellt in Bezug auf die Bildung interkultureller Kompetenz als einer zentralen Aufgabe der Personalentwicklung hohe Anforderungen. Dabei sind Aspekte der Interkulturalität als sozialer Kompetenz von fachbezogenen abzugrenzen. In einer Einwanderungsstadt wie Berlin – so im PartIntG festgelegt – sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung interkulturell kompetent und sensibel reagieren können. Damit ist Interkulturalität als soziale Kompetenz angesprochen.

Fachbezogen bezieht sich interkulturelle Kompetenz hingegen auf die Arbeitsbereiche und Programme, die jeweils von den Verwaltungen umzusetzen sind. Fachliche interkulturelle Kompetenz kann auch im Kundenkontakt gefordert sein, in der Regel ist sie jedoch nötig, um die Belange der Zielgruppe in den jeweiligen Handlungsfeldern zu beachten. Folglich wird fachbezogene interkulturelle Kompetenz vorrangig bei Führungskräften (Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen) erforderlich.

Die Berichte der Verwaltungen weisen ein breites Spektrum von Aktivitäten auf allen Ebenen der Personalentwicklung aus: Im Vordergrund stehen Angebote der Weiterbildung sowie unmittelbar mit Personalfragen verbundene Aspekte (Anforderungsprofile, Stellenausschreibungen, Beurteilungen).

2.1.3 a) Weiterbildung

Im Berichtszeitraum sind Angebote und Nachfrage nach Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz stark angestiegen. Hervorzuheben ist das breite Spektrum von Angeboten der Verwaltungsakademie als der wichtigsten Weiterbildungseinrichtung des Landes. Zudem werden Trainingsangebote der LADS genutzt. Hingewiesen wird auf Module zur interkulturellen Kompetenz in Ausbildungsgängen, zum Beispiel bei der Feuerwehr. Systematisch ausgewertet wird die Nachfrage nach Fortbildungen in einer Reihe von Verwaltungen, so bei der Polizei und im Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO).

2.1.3 b) Anforderungsprofile, Stellenausschreibungen, Beurteilungen

Eine Reihe von Verwaltungen kommt der Differenzierung zwischen sozialer und fachlicher interkultureller Kompetenz nach. Diese Verwaltungen setzen die Anforderungen nach sozialer interkultureller Kompetenz in allen Anforderungsprofilen um sowie nach fachbezogener interkultureller Kompetenz entsprechend den Anforderungen der Arbeitsgebiete. Im nächsten Berichtszeitraum sind Anpassungen mit anderen Verwaltungen abzustimmen.

2.1.4 Personalgewinnung (§ 4.4)

Der Bericht weist eine grundlegende Neuorientierung in Bezug auf die Personalgewinnung aus. Alle Verwaltungen sind dazu übergegangen, in Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Berlin interessiert ist an der Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, die die Voraussetzungen der Ausschreibungen erfüllen. Zum Teil erfolgt diese Ergänzung in allen Stellenausschreibungen der jeweiligen Verwaltung, zum Teil nicht bei Stellen, bei denen nur interne Bewerbungen möglich sind.

Eine Reihe von Verwaltungen geht darüber hinaus. So hat der Senat schon seit 2006 verstärkt unter Auszubildenden dafür geworben, die Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst in den Blick zu nehmen und dafür die Kampagne „Berlin braucht dich!“ entwickelt. Einige Verwaltungen wie die Innenverwaltung weisen auf gemeinsame Veranstaltungen mit „Berlin braucht dich!“ hin sowie auf die ebenfalls von der Integrationsbeauftragten initiierte Werbung „Mach Berlin zu deinem Job“, die sich an Hochschulabsolventen/-innen aus Einwanderer-Communitys richtet. Zudem wird zur Rekrutierung auf Kooperationen mit Migrantenorganisationen verwiesen. Das Landesverwaltungsamt (LVwA) weist darauf hin, dass bei Anschlussverträgen nach der Ausbildung ehemalige Auszubildende mit

Migrationshintergrund bevorzugt berücksichtigt werden. Die Polizei macht in ihrem Internetauftritt zur Berufsinformation deutlich, dass sie an Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeivollzugsdienst interessiert ist, insbesondere an Personen, die über möglichst muttersprachliche Fremdsprachenkenntnisse verfügen.

Die Formulierungen der in den Stellenausschreibungen verwendeten Ansprechformen für Personen mit Migrationshintergrund können defizitären oder diskriminierenden Sprachgebrauch vermeiden, indem auf Formulierungen wie „unter gleichen Qualifikationen“ verzichtet wird.

2.1.5 Erfassung des Migrationshintergrunds unter Beschäftigten (§ 4.5)

Zur Erfassung des Migrationshintergrunds unter Beschäftigten gibt es bisher keine generelle, einheitliche Regelung. Der Senat erwartet, dass der Bund hierzu eine Regelung trifft, die auf freiwilliger Basis erfolgen und sich an der Erhebungsverordnung zur Erfassung des Migrationshintergrunds im Rahmen des SGB II und SGB III orientieren sollte. Hilfsweise ist eine Regelung auf Landesebene zu prüfen. Der Senat hält entsprechende Abfragen für erforderlich, um den Erfolg der Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund zu überprüfen.

In wichtigen Teilbereichen erfolgt bereits eine Erfassung des Migrationshintergrunds unter neu eingestelltem Personal. Unter Auszubildenden wird der Migrationshintergrund auf Initiative der Integrationsbeauftragten im Rahmen von „Berlin braucht dich!“ durch BQN Berlin abgefragt. Alle Ausbildungsbehörden des Senats und der Bezirke beteiligen sich an dieser Erhebung, die mit sehr gutem Rücklauf seit 2006 erfolgt. Die Polizei verweist auf eine eigene Erhebung im Rahmen der Bewerbungsabgabe.

2.1.6 Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten in Gremien (§ 4.6)

Das Gesetz regelt eine stärkere Beteiligung von Repräsentanten/-innen aus Einwanderer-Communitys in zahlreichen Gremien. Die entsprechenden Grundlagen sind geschaffen und die Gremien ergänzt worden. Mehrere Verwaltungen berichten zu diesem Punkt auch zur Kooperation mit Migrantenorganisationen.

2.1.7 Good Practice

Der Bericht macht deutlich, dass die einzelnen Bestandteile des Gesetzes nicht isoliert betrachtet werden sollten. Als positiv haben sich Strukturänderungen erwiesen, die mehrere Bestandteile zusammenfassen:

- die Ausrichtung der eigenen fachpolitischen Programmatik auf die Zielgruppe, die durch Formulierung eines Leitbilds untersetzt werden kann
- eine Überarbeitung der Anforderungsprofile, die der interkulturellen sozialen und fachlichen Kompetenz angemessenen Raum einräumt
- die Werbung für einen Arbeitsplatz in der eigenen Abteilung, die die Diversität in Berlins Bevölkerung berücksichtigt

Eine Reihe von Verwaltungen hat entsprechende Reformen im Rahmen von interkulturellen Organisationsentwicklungen initiiert. Die Polizei hat in der Folge des Projekts „Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)“, das 2011 abgeschlossen wurde, die interkulturelle Ausrichtung in der Polizei Berlin fest implementiert. Unter anderem wurde ein behördenweit zuständiger Ansprechpartner eingesetzt und Koordinatorinnen und Koordinatoren für interkulturelle Aufgaben in allen örtlichen Direktionen auf Stabsebene benannt. Parallel wurde eine AG „Diversity“ im Stab des Polizeipräsidenten gegründet, die sich auch mit Fragen polizeilicher Aus- und Fortbildung befasst.

Eine Reihe von Verwaltungen verweist auf interkulturelle Organisationsentwicklungen, die auf Initiative und gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten durchgeführt wurden. Die Sozialverwaltung weist darauf hin, dass ihre Maßnahmen auf eine interkulturelle Organisationsentwicklung im Jahr 2005 zurückgehen, und unterstreicht damit die Nachhaltigkeit, die solche Prozesse haben können. Ergebnisse der Organisationsentwicklungen werden über das Praxishandbuch für die Berliner Verwaltung „Interkulturelle Öffnung“ zugänglich gemacht. Die Organisationsentwicklungen im Berichtszeitraum sind im Kapitel 1.3 dieses Berichts dargestellt.

2.2 Umsetzung des PartIntG in den Senatsverwaltungen und der Senatskanzlei

§ 4, Abs. 1 Wurden Leitlinien zur interkulturellen Öffnung formuliert (IKÖ)? Wie lauten diese? Auf welche Abteilungen erstrecken sie sich?	Senatskanzlei	Interkulturelle Öffnung ist eine gesellschaftliche Querschnittsaufgabe, die von der Senatskanzlei im Rahmen ihrer Steuerungsaufgabe als Zuwendungsgeberin wahrgenommen wird. Kultureinrichtungen sind im Rahmen der öffentlichen Förderung der chancengleichen Teilhabe verpflichtet. Die Senatskanzlei stellt die Berücksichtigung der drei zentralen Teilhabe-Themen – kulturelle Bildung, kulturelle Diversität und Barrierefreiheit – in der Einrichtungsarbeit über folgende Steuerungsinstrumente sicher: a) Das operative Geschäft der Kultureinrichtungen liegt in der alleinigen Verantwortung der Einrichtungsleitungen. Seit 2010 sind in neu abzuschließenden Arbeitsverträgen von Leiterinnen und Leitern Zielvereinbarungen standardmäßig vorgesehen. b) Die Realisierung von Teilhabegerechtigkeit ist daneben regelmäßiger Berichtspunkt in den von der Senatskanzlei bewirtschafteten Gremien. c) In ihrer Rolle als Zuwendungsgeberin thematisiert die Senatskanzlei die drei genannten Themen in den regelmäßigen Quartalsgesprächen mit den Einrichtungen. d) Über die von der Senatskanzlei mit visitBerlin und großen Berliner Kultureinrichtungen initiierte landesweite Besucherforschung unterstützt die Kulturverwaltung die Einrichtungen u. a. dabei, ein besonderes Augenmerk auf Zielgruppen mit Migrationshintergrund zu legen.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Die Senatsverwaltung hat ein gemeinsames Leitbild vorbereitet, in das Ziele der interkulturellen Öffnung aufgenommen wurden. Eine finale Fassung befindet sich in der Abstimmung.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Keine Angabe

	Senatsverwaltung für Finanzen	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) In den Leitsätzen des LAGeSo sind folgende Leitsätze und Konkretisierungen verankert, die sich auf die interkulturelle Kompetenz bzw. die Diversity-Kompetenz beziehen: „Wir beachten das Gleichheitsgebot, handeln unparteiisch und mit interkultureller Kompetenz. Wir respektieren unterschiedliche Lebensweisen und unterstützen die Vereinbarkeit von Lebensplanung und Beruf. In den Führungsleitlinien ist u. a. folgendes Führungsziel verankert: Unser Menschenbild geht von einer Gleichberechtigung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und Glauben aus. Diskriminierungen jeglicher Art treten wir daher aktiv entgegen.“ Die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) haben 2013 ein Konzept zur interkulturellen Öffnung veröffentlicht.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Der Polizeipräsident in Berlin Die Polizei Berlin setzt im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung gesamtbehördlich folgende Schwerpunkte: • Koordinierung und Fortentwicklung der interkulturellen Ausrichtung • Erhöhung der Diversity-Kompetenz • Interkulturelle und Diversity-Kompetenz in der Aus- und Fortbildung • Erhöhung der Einstellungszahlen von Personen mit Migrationshintergrund Die Leitlinien und deren Ausgestaltung wurden im Konzept der im Jahr 2012 eingerichteten zentralen Ansprechstelle für interkulturelle Aufgaben niedergelegt. Eine behördeninterne Veröffentlichung ist im ersten Quartal 2014 geplant.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Handbuch zur Partizipation Juni 2011

	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Erste Überlegungen zu einem Diversity-Konzept liegen vor. Der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung obliegt die Rechtsaufsicht über die Anstalten öffentlichen Rechts (AöR) nach dem Berliner Betriebe Gesetz (Berl BG), die Berliner Stadtreinigung (BSR), die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Wasserbetriebe (BWB). Dazu gehört auch die Erstellung von jährlichen Handlungsleitfäden für die Unternehmen (Zielbilder). Diese sind finanz- und fachpolitische Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin. Explizit benanntes Ziel ist die weitere interkulturelle Öffnung der Unternehmen in den drei genannten Unternehmen. Der Handlungsleitfaden je Unternehmen wird Ende des laufenden Jahres vom Senat für das kommende Geschäftsjahr beschlossen. Sobald der Beschluss vorliegt, werden die Zielbilder an die Unternehmen übermittelt und den Aufsichtsräten zur Kenntnis gegeben.
§ 4, Abs. 1 Wie viele Initiativen, Maßnahmen, Projekte bzw. Veranstaltungen zum Thema IKÖ wurden seit 2011 eingeleitet? Welche sind das im Einzelnen?	Senatskanzlei	Mit der Reihe „be Berlin – be diverse“ wird seit 2009 in Kooperation mit der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ein öffentliches Veranstaltungsformat zum fachlichen Austausch etabliert, das sich insbesondere der Frage widmet, wie die Ressource Vielfalt auf den Ebenen Programm, Publikum und Personal in der Kultur noch besser aktiviert werden kann. Es dient vor allem der Sensibilisierung der Akteure für Diversity-Fragen. Seit 2009 wurden in diesem Rahmen zehn Veranstaltungen durchgeführt. In das o. g. Besucherforschungsinstrument „KULMON“ von Senatskanzlei und visitBerlin wurden Fragen zum Migrationshintergrund aufgenommen, um die Publikumsstruktur und zukünftige Veränderungen besser erfassen zu können.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Eine zusammenfassende Darstellung der Initiativen und Maßnahmen des Hauses zur interkulturellen Öffnung enthält Kapitel 1.3 dieses Berichts. Abteilung Frauen Die Frauen-Abteilung befasst sich im Rahmen ihrer Querschnittszuständigkeit mit dem Thema Frauen mit Migrationshintergrund (z. B. Zwangsverheiratung, Hilfen bei häuslicher Gewalt, Menschenhandel). Die Förderprogramme der Abteilung richten sich zum Teil spezifisch an Frauen mit Migrationshintergrund. Die Abteilung ist in der Härtefallkommission des Senats vertreten.

		Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) Seit 2011 beinhalteten insbesondere die folgenden Initiativen, Maßnahmen, Projekte und Veranstaltungen auch das Thema IKÖ: - Von 2011 bis 2013 hat die LADS gemeinsam mit fünf europäischen Städten das EU-Projekt „ECAR – European Cities against racism – Responsibilities of cities in counteracting racism sustainably“ durchgeführt. Als Berliner Ansätze wurden der Anstoß der Entwicklung von Bezirksaktionsplänen gegen Rassismus sowie Empowerment-Ansätze eingebracht. In den bezirklichen Workshops zur Ermittlung von Bedarfslagen wurde unter anderem auch die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung der Verwaltung angesprochen. - Von 2009 bis 2011 hat die LADS gemeinsam mit dem Verein „Eine Welt der Vielfalt Berlin“ das aus Mitteln der Verwaltungsmodernisierung finanzierte Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt“ durchgeführt. Das Projekt verfolgte das Ziel, den Status Quo der Verwaltung in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt zu erheben, Bedarfslagen zu ermitteln und Informationen zu erarbeiten. - Seit 2013 führt die LADS das aus EIF-Mitteln kofinanzierte Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ durch. Das Projekt wird in Kooperation mit drei Berliner Bezirken durchgeführt. Dabei geht es darum, die Kompetenz der Verwaltung im direkten Kontakt mit vielfältigen Bürgerinnen und Bürgern zu stärken.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Im Bereich Jugend und Familie wurde das Handbuch für Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen explizit um das Thema interkulturelle Öffnung erweitert.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Infoveranstaltungen zum Thema „Land und Leute“ wurden von der Abteilung II (Soziales) durchgeführt. Diese Veranstaltung entstammt u. a. dem Pilotprojekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“, welches schwerpunktmäßig die Organisation im Hinblick auf die interkulturelle Orientierung in der Abteilung II (Soziales) betrachtete. Das Projekt wurde im Jahre 2005 abgeschlossen. Die sich aus dem Projekt ergebenden Erkenntnisse fließen weiterhin in ihrer Konsequenz in die Aufbau- und Ablaufstrukturen, Prozesse und Ergebnisse des fachlichen Handels der Abteilung II ein. Es wurde ein prägnantes Leitsystem entwickelt, Sprechzeiten neu strukturiert und der Kundenkontaktbereich räumlich so gestaltet, dass die Antragsverarbeitung insgesamt

		kundenfreundlicher erfolgt. Die BWB arbeitet seit 2010 nach dem Konzept der interkulturellen Öffnung. Dies kommt vor allem in folgenden Bereichen zum Tragen: - Beratung von Menschen mit Behinderung in acht Sprachen (lfd.) - Zusammenarbeit mit einem breitgefächerten Netzwerk an Organisationen aus dem Bereich der Multikulturalität. Diese Organisationen kommen direkt auf die BWB zu bezüglich Beratung und Unterstützung für Menschen aus anderen Kulturen. Die BWB greift auf dieses Netzwerk zurück, z. B. bei Krisen, zum Abbau von Barrieren und als Hilfe bei Behördengängen (lfd.) - Speziell eingerichtete Kurse für Bildung und Persönlichkeitsentwicklung, z. B. Biographiearbeit, Frauen- und Männergesprächskreise, Sprachunterricht, Dolmetscher in Zielvereinbarungsgesprächen (ca. 30 Kurse pro Jahr) - Delegationen aus verschiedenen Ländern besuchen die BWB, um sich über das Konzept der kultursensiblen Werkstatt zu informieren, z. B. aus der Türkei, Polen, Russland, den Niederlanden (durchschnittlich ca. zehn Besuche pro Jahr) - Unterstützung von Studierenden und Universitäten (z. B. Hogeschool Utrecht), Beratung von Organisationen, die ebenfalls an einem Konzept zur Kultursensibilität arbeiten (z. B. Lebenshilfe)
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Wie zur vorherigen Frage näher beschrieben, sind interkulturelle Aspekte inzwischen ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit aller Organisationseinheiten und lassen sich als einzelne Maßnahmen und Initiativen nicht abschließend auflisten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei Berlin sind in den Jahren 2012 und 2013 in 24 Projekten mit interkulturellem Ansatz aktiv gewesen (Anlage 1). Der Polizeipräsident in Berlin Herausragende Veranstaltungen zur interkulturellen Öffnung der Polizei Berlin sind der Anlage 2 zu entnehmen. Neben den Fortbildungsangeboten der Zentralen Serviceeinheit (siehe Frage 3.1) haben sich 2012 und 2013 zu Themen der interkulturellen Kompetenz ca. 4.260 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in 206 internen Veranstaltungen fortgebildet. Inhaltliche Schwerpunkte der Fortbildungen waren: - Berufsethik / interkulturelle Kompetenz

		- Arabische Großfamilien - Roma - Islamismus, Salafismus, Jihadismus, Deradikalisierung - Grundlagen des Islam - Kurden - Gewalt im Namen der Ehre - Racial Profiling - Diversity Berliner Feuerwehr Im Jahr 2012 wurde bei der Berliner Feuerwehr das Projekt „INKA – Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ eingeleitet. Hierbei werden insbesondere aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen wie Wandel des Ehrenamts, demographischer Wandel, zunehmende Mobilität im Berufsleben und Integration verschiedener Bevölkerungsgruppen (Alter, Geschlecht, Nationalität, kulturelle Identität) berücksichtigt. Darüber hinaus wurden die Erfahrungen mit dem seit 2009 etablierten Projekt „Einsatz Berlin – Perspektiven für junge Menschen bei der Feuerwehr“ in den Jahren 2012 und 2013 in das Integrationsprojekt des Deutschen Feuerwehrverbandes mit dem Titel „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ übertragen. Verwaltungsakademie Eine genaue Anzahl der Angebote kann angesichts der großen Zahl von Veranstaltungen nicht angegeben werden. Die Maßnahmen können in folgende Kategorien eingeteilt werden: a) Einbringen von Veranstaltungsinhalten zum Thema Diversity und interkulturelle Öffnung in alle Lehrgänge (z. B. Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Bürokommunikation), Qualifizierungs- (z. B. Ausbildung zur Personalentwicklungsberater/-in, Gesundheitskoordinator/-in) und Bausteinreihen (z. B. Train the Trainer) b) Empfang ausländischer Delegationen: Seit 2011 wurden neun Delegationen aus Ungarn, China, Vietnam und anderen Ländern empfangen. Diese Projekte dienen dem Austausch und der Vereinbarung von Schwerpunkten der
--	--	--

		Zusammenarbeit über die Ländergrenzen hinweg. c) Durchführung von Tages-Veranstaltungen zum interreligiösen Dialog. Dabei werden unterschiedliche Religionen vorgestellt und eine gemeinsame Diskussion begonnen. d) Die Verwaltungsakademie Berlin ist beratendes Mitglied des Steuerungsgremiums im Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk Berlin (BQN Berlin) und unterstützt die Kampagne „Berlin braucht dich!“, durch die junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung oder eine Tätigkeit u. a. im öffentlichen Dienst des Landes Berlin geworben werden e) Einmal jährlich findet eine Bildungs- und Gedenkstättenfahrt für die Auszubildenden, die von der Verwaltungsakademie Berlin betreut wird, statt. Diese Fahrten beinhalten auch regelmäßige Aufenthalte in unseren Nachbarländern und sollen dazu beitragen, das Verständnis für das Leben in anderen Kulturen zu verbessern.
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Projekte: „European City Exchange – Move Your Mind“: Förderung durch die Europäische Kommission im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“, Unterprogramm „Leonardo da Vinci“, ermöglicht mehrwöchige bis mehrmonatige praktische Aufenthalte für 32 Beschäftigte der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt in den Verwaltungen von Warschau, Paris, Helsinki und Wien 2012–2014. Maßnahmen: - Austausch mit zwei Kolleginnen und Kollegen aus Paris über „Leonardo da Vinci“ - Hospitation im Rahmen der Oder-Partnerschaft - Internationale Praktikantinnen und Praktikanten aus der EU, z. B. aus Polen und Frankreich
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	- Entwicklung erster Überlegungen zu einem Diversity-Konzept - Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ... sind ausdrücklich erwünscht“ in Stellenausschreibungen - Durchführung von Sprachkursen - Implementierung der interkulturellen Kompetenz in den Anforderungsprofilen und damit Gegenstand in den Beurteilungen - Berücksichtigung in Auswahlverfahren bei entsprechender Gewichtung

§ 4, Abs. 1 Wurde/wird eine interkulturelle Organisationsentwicklung durchgeführt? In welchen Abteilungen? Was sind die Ziele dieser Maßnahme? Was ist der aktuelle Umsetzungsstand?	Senatskanzlei	In der Senatskanzlei wurde die interkulturelle Kompetenz ab 2010 als referatsübergreifender Standard in sämtliche Anforderungsprofile aufgenommen; sie ist bei Neueinstellungen, Beurteilungen, Stellenwechseln und Beförderungen von Bedeutung. Interkulturelle Kompetenz ist definiert als: „Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise im Sinne eines beidseitig zufriedenstellenden Umgangs erfolgreich zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.“ Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen nehmen systematisch an Fortbildungsveranstaltungen und anderen einschlägigen Maßnahmen teil (s. u. unter III.). Die Fremdsprachenkompetenz wird bedarfsorientiert gefördert.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Eine zusammenfassende Darstellung der Maßnahmen zur interkulturellen Organisationsentwicklung enthält Kapitel 1.3 dieses Berichts. In der LADS wird eine an Diversity orientierte Organisationsentwicklung durchgeführt. Diese weist eine besondere fachliche Nähe zu interkulturellen PE- und OE-Prozessen auf. Die Diversity orientierte Organisationsentwicklung in der LADS basiert unter anderem auf der: - schrittweisen Verankerung von Diversity als Querschnittsthema in allen Aufgabenbereichen - aktiven Förderung der Personalentwicklung durch Diversity-Trainings - stetigen Weiterentwicklung einer Diversity-sensiblen Team- und Arbeitskultur - besonderen Berücksichtigung von Diversity-Kompetenzen bei Stellenbesetzungen
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Finanzen	Keine Angabe
	Senatsverwaltung	In den Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung beschäftigte sich 2010 eine

	für Gesundheit und Soziales	Projektgruppe ein Jahr lang mit dem Thema, die BWB für kultursensible Themen zu öffnen. An der Arbeit waren alle Ebenen der BWB im interdisziplinären Austausch beteiligt. Als Ergebnis wurde das Konzept der kultursensiblen Werkstatt in die Unternehmensstruktur übernommen und in allen Bereichen eingeführt.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Der Polizeipräsident in Berlin Zur interkulturellen Organisationsentwicklung unterstützte die Behördenleitung seit 2003 das Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)“, das 2011 abgeschlossen wurde. Durch das Projekt sind interkulturelle Aspekte inzwischen ein fester Bestandteil der polizeilichen Aus- und Fortbildung, der Netzwerk- und Präventionsarbeit, des täglichen Dienstes sowie des Personalmanagements geworden. Mit dem TiK-Projekt ist die interkulturelle Ausrichtung in der Polizei Berlin fest implementiert. Die weitere Umsetzung der interkulturellen Öffnung ist in erster Linie Aufgabe der jeweils originär zuständigen Stellen. Zu deren Unterstützung sowie der behördenweiten Fortentwicklung und Koordinierung der interkulturellen Öffnung der Polizei Berlin wurden im Jahr 2011 behördenweit zuständige Ansprechpersonen für interkulturelle Aufgaben bei der Zentralstelle für Prävention im Landeskriminalamt eingerichtet. Im Jahr 2012 wurden Koordinatorinnen und Koordinatoren für interkulturelle Aufgaben in allen örtlichen Direktionen auf Stabebene benannt. Deren Arbeit betrifft vornehmlich folgende Themenfelder: - Beratung nach innen und außen - Netzwerkarbeit - Prävention - Opferschutz - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit - Polizeiliche Aus- und Fortbildung - Werbung und Einstellung - Unterstützung in Beschwerdefällen - Ansprechstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Weiterhin wurde im Jahr 2008 im Referat Zentrale Aufgaben der örtlichen Direktionen das Arbeitsgebiet Integration und Migration (AGIM) geschaffen. Zentrale Aufgabe der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten dieser Gliederungseinheit ist neben der

		Kontaktpflege zu regionalen interkulturellen Organisationen und Einrichtungen die Mitwirkung sowie Gestaltung direktionsinterner Fortbildungsprogramme zu interkulturellen Themen. In engem Zusammenhang mit der interkulturellen Organisationsentwicklung ist auch die Bildung einer AG „Diversity“ im Jahr 2012 im Stab des Polizeipräsidenten zu betrachten. Ziel ist zunächst die Sichtbarmachung aktueller und künftiger Diversity-Maßnahmen bzw. -Bestrebungen im Rahmen einer gesamtbehördlichen Bestandsaufnahme. Im Anschluss erfolgt die Prüfung und Entwicklung weiterer behördenweiter Handlungsoptionen zur Förderung der Vielfalt, Toleranz und Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch speziell auf Zielgruppen zugeschnittene Maßnahmen (Diversity-Management). Dabei stehen die Handlungsfelder - Öffentlichkeitsarbeit - Netzerkennung, Projekte, Arbeitsgruppen, Kooperationen - Polizeiliche Ansprechpersonen - Polizeiliche Aus- und Fortbildung im Mittelpunkt.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Interkulturelle Kompetenz als fachliche Kompetenz (Fremdsprachenkenntnisse) wird seit 2007 bei allen Abteilungs- und Referatsleitungen und insgesamt für über 30 % aller Arbeitsgebiete gefordert. Damit ist sie bei Neueinstellungen, Beurteilungen und Beförderungen von Bedeutung. Führungskräfte und Mitarbeiter/innen nehmen bedarfsorientiert an Fortbildungsveranstaltungen teil. Die Fremdsprachenkompetenz wird durch hausinterne sowie externe Fortbildungen (Bundessprachenamt) entwickelt.
§ 4, Abs. 2 Welche Gesetzes- und	Senatskanzlei	Im Zusammenhang mit der Reform des Zentralbibliotheksstiftungsgesetzes wurde „kulturelle Vielfalt“ in § 2 Abs. 1 ZLBG „Stiftungszweck und Aufgaben“ ergänzt (vgl. Art. I

Verordnungsvorhaben wurden im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft?		1. ZLBÄndG vom 09.06.2011 veröffentlicht in GVBl. S. 258).
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Gesetzesvorlagen und Verordnungen werden jeweils bei Einbringung im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft. Das erfolgt im Rahmen der fachlichen Mitzeichnung.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Der verbesserten Partizipation wurde bereits mit Änderung des Schulgesetzes durch das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration Rechnung getragen. Weiterhin: Lehrkräftebildungsgesetz und die entsprechenden Verordnungen.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Im Berichtszeitraum wurden keine weiteren Gesetzes- und Verordnungsvorhaben überprüft.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Es wurden alle in Betracht kommenden Gesetzes- und Verordnungsvorhaben überprüft. Dies waren jene zum Gesetz über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten (Laufbahngesetz – LfbG) vom 21. Juni 2011 und zur Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes (Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst LVO-AVD) vom 5. März 2013.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Überprüfungen sind bisher nicht abgeschlossen.
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Keine Angabe

§ 4, Abs. 4, Satz 2 Erfolgte die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen?	Senatskanzlei	Ja
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Ja
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Seit Juli 2011 enthalten grundsätzlich alle öffentlichen Stellenausschreibungen für den Verwaltungs-/Ministerialbereich und die nachgeordneten Einrichtungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft den Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“. Bisher ist nicht zu bemerken, dass die in die Stellenausschreibungen aufgenommene Bewerbungsaufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund dazu führt, dass in den Bewerbungen auf einen bestehenden Migrationshintergrund hingewiesen wird, so er nicht aus den Bewerbungsunterlagen (etwa durch Angabe des Geburtsortes und/oder einer anderen Staatsangehörigkeit) ohnehin ersichtlich ist.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Ja
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Grundsätzlich ja. Aus Gründen der Gleichbehandlung verzichten die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung bei Stellenausschreibungen auf einen speziellen Hinweis. Bei den Bewerbungsgesprächen wird jedoch Mehrsprachigkeit bzw. ein anderer kultureller Hintergrund als besondere Kompetenz gewertet. So hat die BWB seit 2010 vor allem in den Bereichen Gruppenleitung und Begleitender Dienst Personal mit Migrationshintergrund eingestellt.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In der Abteilung Verfassungsschutz der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird der Zusatz in Stellenausschreibungen generell verwendet. In den anderen Abteilungen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat der Zusatz noch keinen Zugang in die Stellenausschreibungen gefunden.

		Der Polizeipräsident in Berlin Im Rahmen des Internetauftritts der Berufsinformation für den Polizeivollzugsdienst wird auf Folgendes hingewiesen: „Darüber hinaus ist die Polizei Berlin sehr an Bewerberinnen und Bewerbern interessiert, die über – möglichst muttersprachliche – Fremdsprachenkenntnisse verfügen, insbesondere Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Russisch, Serbisch, Spanisch, Tschechisch, Türkisch oder Vietnamesisch.“ Ferner ist in den Bewerberanforderungen des Polizeivollzugsdienstes im Komplex Sozialverhalten/-kompetenz unter dem Aspekt des situationsgerechten Auftretens folgende Anforderung enthalten: „Akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Religionen, Traditionen und Lebensweisen sowie soziale Unterschiede und verhält sich ihnen gegenüber neutral und sachlich.“ Der Hinweis, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund besonders erwünscht sind, gilt für jede Stellenausschreibung der Polizei Berlin und ist unter der Überschrift „rechtliche und allgemeine Hinweise zu allen Stellenausschreibungen der Polizei Berlin“ auf der Internetseite Stellenausschreibungen der Polizei Berlin sichtbar aufgeführt. Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten In allen Ausschreibungstexten des LABO ist der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ enthalten. Berliner Feuerwehr Die Implementierung dieses Zusatzes erfolgt bei allen Stellenausschreibungen für Außeneinstellungen. Ausschreibungen der Beförderungsämtler enthalten diesen Zusatz nicht. Verwaltungsakademie Die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvorgaben erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ erfolgte in allen Stellenausschreibungen der letzten drei Jahre.
--	--	---

	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Ja (bis auf Jugendarrest)
		Soziale Dienste der Justiz	Ja
		Bildungsstätte Justizvollzug	Für den Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD): Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz V	Teilweise
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Ja, überwiegend
		Strafverfolgungsbehörden	Teilweise
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Ja
		Sozialgericht	Teilweise
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Ja	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Ja	
§ 4, Abs. 3, Satz 1 Erfolgte die Implementierung von interkultureller Kompetenz als <i>soziale</i> Kompetenz in Anforderungsprofile? – für alle Mitarbeiter/innen – nur für Führungskräfte – nur für Mitarbeiter/innen mit Publikumsverkehr – Sonstige	Senatskanzlei	Die interkulturelle Kompetenz gehört zu den außerfachlichen Kompetenzen, die in allen Anforderungsprofilen der Senatskanzlei (sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei Führungskräften) vorgesehen ist.	
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Dies geschieht für alle Mitarbeiter/-innen in Aufgabengebieten mit entsprechender Anforderung (Leistungsmerkmal „Soziales Verständnis / Diversity-Kompetenz“).	
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Interkulturelle Kompetenz ist als ein Bestandteil von „Diversity-Kompetenz“ bereits seit 2008 fester Bestandteil der Anforderungsprofile für Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen im Verwaltungs-/Ministerialbereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft.	

		In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsgebiet/Aufgabenschwerpunkt wird dieses (allgemeine) Anforderungskriterium nach Bedarf ergänzt um weitere spezifische und konkret definierte fachliche und/oder soziale Kompetenzanforderungen, zum Beispiel bezogen auf bestimmte Sprachkenntnisse und/oder Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund / das Verhalten / den Umgang mit Menschen aus bestimmten Kulturkreisen (so beispielsweise im Bereich der Jugendbewährungshilfe, der Schulpsychologie, der Zeugnisanerkennung).
	Senatsverwaltung für Finanzen	Ja, für Führungskräfte (im Rahmen von Auswahlverfahren) Senatsverwaltung für Finanzen / Landeshauptkasse In die Anforderungsprofile für Koordinatoren und Referatsleitungen ist die Kompetenz „Diversity“ unter Führungskompetenz wie folgt aufgenommen worden: Diversity-Kompetenz Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen - integriert Schwerbehinderte/Gleichgestellte in den Alltag des Teams - begegnet Menschen verschiedenster Herkunft aufgeschlossen - fördert die interkulturelle Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen Finanzämter Die Anforderungsprofile werden grundsätzlich überarbeitet. Dabei wird auch die Implementierung von interkultureller Kompetenz geprüft.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Die Implementierung erfolgt teilweise, sofern erforderlich. Wo ein konkreter Bezug zu einem multikulturellen Publikum besteht, wird ein zusätzliches Einzelmerkmal zur interkulturellen Kompetenz aufgenommen.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In der Abteilung Verfassungsschutz der Senatsverwaltung für Inneres und Sport ist die interkulturelle Kompetenz als außerfachliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen für alle Führungskräfte und aufgabenbezogen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefordert. In den anderen Abteilungen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport erfolgt die Aufnahme dieser Kompetenz aufgabenbezogen in die Anforderungsprofile.

		Für den Bereich der Nachwuchskräfte (Regierungsinspektoren/-innen und Regierungsräte/-innen auf Probe sowie Trainees) erfolgte die Implementierung in die Anforderungsprofile generell. Der Polizeipräsident in Berlin Ab 2013 wird in jedem Anforderungsprofil des Polizeivollzugsdienstes folgende Anforderung aufgenommen: „Diversitätskompetenz: - akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Traditionen und Lebensweisen und verhält sich ihnen gegenüber neutral und sachlich - kann Kontakt zu Angehörigen anderer Kulturen herstellen“ Bei Führungskräften wird zusätzlich bei der Anforderung „Personalentwicklung“ die Operationalisierung „achtet auf gleichberechtigte Teilhabe und Antidiskriminierung bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ aufgenommen. Als Anlage zu den Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamten des Verwaltungsdienstes (Beurteilungsvorschriften – AV BVVD) vom 25.05.2010 ist das Basisprofil für das Land Berlin als verbindliche und landesweit einheitliche Grundlage vorgegeben. „Interkulturelle Kompetenz“ ist hier bislang nicht enthalten. Im Entwurf der neuen Beurteilungsvorschriften „Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD)“, die durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport im Wege der Verwaltungsbeteiligung übersandt wurden, ist die Anlage „Anforderungsprofil für Führungskräfte“ enthalten. Hier wird unter Fachkompetenzen der verbindliche Punkt 3.1.2 „Managementgrundlagen der Führung – relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (AGG, LGG, PersVG; SGB IX, PartIntG)“ aufgeführt, der somit fester Bestandteil der Anforderungsprofile von Führungskräften ist. Die Implementierung von interkultureller Kompetenz in Anforderungsprofilen der Verwaltung generell wird aufgrund der oben genannten Vorgaben bislang nicht flächendeckend umgesetzt. Davon unabhängig wird aber die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz erkannt und bei der Neuerstellung bzw. Überarbeitung von Anforderungsprofilen, insbesondere höherer Führungskräfte, über die o. g. Vorgabe hinaus – z. B. als Diversitätskompetenz bei den sozialen Kompetenzen – in der Regel bereits berücksichtigt.
--	--	---

		Berliner Feuerwehr Die Implementierung von interkultureller Kompetenz erfolgt als außerfachliche Anforderung bzw. Führungsverhalten in den Anforderungsprofilen des höheren Dienstes. Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Die interkulturelle Kompetenz ist als Teil der sozialen Kompetenz „Diversity-Kompetenz“ in allen Anforderungsprofilen mit der Definition enthalten: „Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexuelle Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen“ implementiert. Verwaltungsakademie Die Implementierung von interkultureller Kompetenz als soziale Kompetenz in Anforderungsprofile wird derzeit für alle Mitarbeiter/-innen vorbereitet. Die Aufnahme der Kompetenz in fachlicher Hinsicht ist für die Führungskräfte, Fortbildungsreferenten/-innen und -koordinatoren/-innen vorgesehen.																
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	<table><tr><td>JVA (alle)</td><td>Sehr unterschiedlich</td></tr><tr><td>Soziale Dienste der Justiz</td><td>Für Führungskräfte und Koordinatoren/-innen</td></tr><tr><td>Bildungsstätte Justizvollzug</td><td>–</td></tr><tr><td>Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Ordentliche Gerichtsbarkeit</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Strafverfolgungsbehörden</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Verwaltungsgerichtsbarkeit</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Sozialgericht</td><td>Nein</td></tr></table>	JVA (alle)	Sehr unterschiedlich	Soziale Dienste der Justiz	Für Führungskräfte und Koordinatoren/-innen	Bildungsstätte Justizvollzug	–	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Nein	Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein	Strafverfolgungsbehörden	Nein	Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein	Sozialgericht	Nein
JVA (alle)	Sehr unterschiedlich																	
Soziale Dienste der Justiz	Für Führungskräfte und Koordinatoren/-innen																	
Bildungsstätte Justizvollzug	–																	
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Nein																	
Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein																	
Strafverfolgungsbehörden	Nein																	
Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein																	
Sozialgericht	Nein																	
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	In den Anforderungsprofilen wird dies zunehmend berücksichtigt. In den neu zu erstellenden Anforderungsprofilen wird sie bei Führungskräften als soziale Kompetenz aufgenommen.																

	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Der bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung genutzte Katalog außerfachlicher Anforderungen beinhaltet einzelne passende, beobachtbare Merkmale in mehreren verschiedenen Anforderungen an das Sozialverhalten (z. B. „ist sich kultureller Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Gesprächsführung“ bei Kommunikationsfähigkeit). Die Benennung im Anforderungsprofil ist von der jeweiligen Arbeitsaufgabe abhängig. Weiterhin besteht die Möglichkeit, „Förderung der Chancengleichheit“ als gesonderte Anforderung zu stellen. Rund 10 % aller Profile enthalten diese Anforderung.
§ 4, Abs. 3, Satz 1 Erfolgte die Implementierung von interkultureller Kompetenz als <i>fachliche</i> Kompetenz in Anforderungsprofile? – für alle Mitarbeiter/innen – nur für Führungskräfte – vereinzelt, und zwar für ...	Senatskanzlei	Als fachliche Kompetenz wird interkulturelle Kompetenz immer dann aufgenommen, wenn sich das Arbeitsgebiet explizit mit Diversitätszielen und interkultureller Öffnung auseinandersetzt. Englische Sprachkenntnisse werden ebenfalls – in verschiedenen Ausprägungen – als Fachkompetenz vorgesehen, wenn sie erforderlich sind. In beiden Fällen werden diesen Beschäftigten entsprechende Weiterbildungsangebote gemacht.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Dies geschieht für alle Mitarbeiter/-innen in Aufgabengebieten mit entsprechender Anforderung (Entscheidung der Führungskraft), künftig geplant als verbindliche Basiskompetenz bei Führungskräften.
	Senatsverwaltung f. Bildung, Jugend und Wissenschaft	Dies geschieht vereinzelt, und zwar für Mitarbeiter/-innen der Jugendbewährungshilfe und der Adoptionsvermittlung.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Nein, die Aufgabenstellungen in der Senatsverwaltung für Finanzen erfordern in der Regel keine interkulturelle Kompetenz der fachlichen Aufgabenstellung. Interkulturelle Kompetenz wird bei der Senatsverwaltung für Finanzen als Bestandteil der Diversity-Kompetenz aufgefasst. Es wird erwartet, dass die Diversity-Kompetenz als Basiskompetenz in die neuen Beurteilungsvorschriften aufgenommen wird.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Im Regelfall erfolgte keine Implementierung, da es keine Arbeitsgebiete gibt, die über die soziale Kompetenz hinaus die Implementierung interkultureller Kompetenz als fachliche Kompetenz erforderlich machen. Lediglich in den BWB ist interkulturelle Kompetenz als fachliche Kompetenz im Anforderungsprofil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Begleitenden Dienstes enthalten. Zudem wurde die interkulturelle Kompetenz in die Sonderpädagogische Zusatzausbildung für die Gruppenleitungen übernommen.

	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In der Abteilung Verfassungsschutz der Senatsverwaltung für Inneres und Sport ist die interkulturelle Kompetenz als fachliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem entsprechenden Aufgabengebiet gefordert (z. B. Ausländerextremismus, Beschaffung). In den anderen Abteilungen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird diese Kompetenz in Abhängigkeit vom Arbeitsgebiet implementiert.																
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	<table><tr><td>JVA (alle)</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Soziale Dienste der Justiz</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Bildungsstätte Justizvollzug</td><td>Im Auswahlverfahren AVD: Ja, als adressenorientiertes Verhalten mit dem formulierten Ziel: Respektiert und toleriert kulturell unterschiedliche Verhaltensweisen</td></tr><tr><td>Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Ordentliche Gerichtsbarkeit</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Strafverfolgungsbehörden</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Verwaltungsgerichtsbarkeit</td><td>Nein</td></tr><tr><td>Sozialgericht</td><td>Nein</td></tr></table>	JVA (alle)	Nein	Soziale Dienste der Justiz	Nein	Bildungsstätte Justizvollzug	Im Auswahlverfahren AVD: Ja, als adressenorientiertes Verhalten mit dem formulierten Ziel: Respektiert und toleriert kulturell unterschiedliche Verhaltensweisen	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Nein	Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein	Strafverfolgungsbehörden	Nein	Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein	Sozialgericht	Nein
JVA (alle)	Nein																	
Soziale Dienste der Justiz	Nein																	
Bildungsstätte Justizvollzug	Im Auswahlverfahren AVD: Ja, als adressenorientiertes Verhalten mit dem formulierten Ziel: Respektiert und toleriert kulturell unterschiedliche Verhaltensweisen																	
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Nein																	
Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein																	
Strafverfolgungsbehörden	Nein																	
Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein																	
Sozialgericht	Nein																	
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Dies geschieht vereinzelt im Rahmen der Überarbeitung von Anforderungsprofilen.																
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Interkulturelle Kompetenz als fachliche Kompetenz (Fremdsprachenkenntnisse) wird bei allen Abteilungs- und Referatsleitungen und insgesamt für über 30 % aller Arbeitsgebiete gefordert.																

§ 4, Abs. 3, Satz 3 (Wie) Wird interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren erfasst? Wie hoch ist der Anteil (in %) der Auswahlverfahren, in denen eine Überprüfung der interkulturellen Kompetenz stattfindet?	Senatskanzlei	Da das Anforderungsprofil die Grundlage für das Auswahlverfahren bildet, fließt auch die interkulturelle Kompetenz in die Auswahlverfahren ein. Sie wird in der Regel überprüft, wenn sie innerhalb des Anforderungsprofils hoch gewichtet ist (4 oder 3). Das ist zum Beispiel im Bereich des Beauftragen für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften oder bei der Förderung interkultureller Projekte sowie in der Abteilung Politische Koordination bei Aufgabengebieten mit den Schwerpunkten Soziales, Integration und Bürgerberatung der Fall. Zudem erfolgt die Überprüfung anhand der eingereichten Bewerbungsunterlagen, Qualifikationen und gegebenenfalls anhand der Auswertung der Personalakte. Eine Prozentangabe kann aufgrund der unregelmäßigen Fluktuation in diesen Bereichen nicht gemacht werden.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Ja, wenn das Anforderungsprofil entsprechende Anforderung vorsieht. Prozentualer Anteil nicht ausgewertet.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Da die Einstellungsmöglichkeiten für den Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes im Land Berlin in den letzten Jahren durch die Festlegung landesweiter Einstellungskorridore von maximal 50 VZÄ äußerst beschränkt waren, dürfte sich der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund durch Neueinstellung bislang nicht wesentlich erhöht haben. Da zudem keine rechtliche Grundlage für die Erhebung des Merkmals Migrationshintergrund bei der Einstellung im Land Berlin existiert, besteht auch keine Möglichkeit, aus- bzw. nachzuweisen, wie hoch der Anteil von Migranten und Migrantinnen an den wenigen neueingestellten Beschäftigten im Verwaltungs-/Ministerialbereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft gewesen ist.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Im Anforderungsprofil wird die interkulturelle Kompetenz (siehe Antwort zur Frage 2 im Teil II. „Personalauswahl“) durchgängig mit Eins oder Zwei gewichtet („erforderlich“ bzw. „wichtig“).
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Sofern erforderlich. Der Anteil beträgt max. 15 %.

	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In der Abteilung Verfassungsschutz, Abteilung III und ZS der Senatsverwaltung für Inneres und Sport erfolgt in der Regel eine Überprüfung der interkulturellen Kompetenz, wenn diese im Arbeitsgebiet gefordert ist beziehungsweise bei Aufgabengebieten mit Führungsverantwortung im Rahmen des strukturierten Interviews oder Assessmentcenters anhand von Fallbeispielen. Bei der Einstellung von Nachwuchskräften wird in allen Einstellungsverfahren die interkulturelle Kompetenz ebenfalls im Rahmen des strukturierten Auswahlverfahrens anhand von Fallbeispielen erfasst. Darüber hinaus die Fremdsprachenkompetenz einschließlich Engagement und Fortbildungen. Berliner Feuerwehr Da die Berliner Feuerwehr allen Hilfebedürftigen schnell, zuverlässig, professionell und gänzlich unabhängig von dem religiösen Bekenntnis, der ethnischen Herkunft oder dem Geschlecht hilft, wird die interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren nicht getrennt erfasst, sondern ist Grundvoraussetzung für eine Tätigkeit bei der Berliner Feuerwehr. Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Bei allen Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen mit intensivem Kundenkontakt, deren Kundschaft zu einem hohen Anteil einen Migrationshintergrund besitzt, wird die interkulturelle Kompetenz durch Fallbeispiele oder generelle Fragen überprüft. Gleiches gilt darüber hinaus für alle Auswahlverfahren zur Besetzung von Führungspositionen in der Ausländerbehörde. Von einer Überprüfung der Fremdsprachenkompetenz im Rahmen von Auswahlverfahren durch Sprachtests konnte bisher abgesehen werden, da diese Kompetenz durch die Einstellung von Mitarbeitenden mit zweiter Muttersprache (überwiegend der türkischen und arabischen Sprache), durch eingereichte Sprachnachweise oder durch interne Kenntnis über die Sprachkompetenz nachgewiesen wurde.	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Nein, bis auf JVA Frauen
		Soziale Dienste der Justiz	Nein
		Bildungsstätte Justizvollzug	Im Auswahlverfahren AVD: Ja wird erfasst, ca. 1/10 aller abgefragten Kompetenzen.
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Teilweise. Der Anteil wird statistisch nicht erfasst.
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein

		Strafverfolgungsbehörden	Nein
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein
		Sozialgericht	Nein
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Keine Erfassung	
§ 4, Abs. 3, Satz 3 Werden Fallbeispiele oder Rollenspiele zur interkulturellen Kompetenz im Rahmen von Bewerbungsgesprächen durchgeführt? Wenn nicht, wie wird interkulturelle Kompetenz überprüft? Finden Sprachtests im Bewerbungsprozess statt?	Senatskanzlei	Im Bereich Kulturelle Angelegenheiten wird die interkulturelle Kompetenz i. d. R. durch Fallbeispiele und Interviewfragen überprüft. Bei der Besetzung von Führungspositionen können interkulturelle Verhaltens- und Argumentationsweisen auch in Rollenspielen gezeigt werden. Im Bereich Stammhaus werden Fallbeispiele oder Rollenspiele zur interkulturellen Kompetenz bisher in Bewerbungsverfahren nicht durchgeführt. Eine Prüfung dieser Anforderung erfolgt anhand der Bewerbungsunterlagen, vorgelegten Qualifizierungen oder sonstigen Nachweisen. Wird im Aufgabengebiet zwingend eine bestimmte Fremdsprache gefordert, erfolgt i. d. R. eine entsprechende Prüfung im Auswahlverfahren.	
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Ja, insbesondere bei Führungsfunktionen mit geforderter interkultureller Kompetenz. Nein, Sprachtests finden nicht statt.	
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Sofern in Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsgebiet/Aufgabenschwerpunkt die Anforderungsprofile spezifische und konkret definierte fachliche und/oder soziale Kompetenzanforderungen zum Beispiel bezogen auf bestimmte Sprachkenntnisse und/oder Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund / das Verhalten / den Umgang mit Menschen aus bestimmten Kulturkreisen (so beispielsweise im Bereich der Jugendbewährungshilfe, der Schulpsychologie, der Zeugnisanerkennung) enthalten, werden diese im Auswahlverfahren mittels situativer Fragestellungen und/oder vereinzelt Rollenspielen bzw. beim Erfordernis spezifischer Sprachkenntnisse durch	

		Aufgabenstellungen wie Übersetzungen oder fremdsprachliche Vorträge überprüft.	
	Senatsverwaltung für Finanzen	Nein	
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Es finden keine Sprachtests statt. Die interkulturelle Kompetenz wird durch entsprechende Fragestellungen in strukturierten Interviews überprüft. Zudem wird darauf hingewiesen, dass unter interkultureller Kompetenz ein sich permanent im gemeinsamen Austausch und Wandel befindlicher Prozess verstanden wird und es zur Kompetenz der Beschäftigten gehört, mit kulturellen Unterschieden angemessen umzugehen (z. B. Ambiguitätstoleranz, Offenheit, Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Flexibilität). Dies wird, sofern erforderlich, in Bewerbungsgesprächen thematisiert.	
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In der Regel erfolgt eine Überprüfung der interkulturellen Kompetenz durch Fallbeispiele. Im Bereich des Verfassungsschutzes finden auch Sprachtests im Rahmen von Auswahlverfahren statt, z. B. Arabisch, Türkisch. Berliner Feuerwehr Eine gesonderte Überprüfung findet nicht statt und ist aus Sicht der Berliner Feuerwehr auch nicht notwendig. Der Polizeipräsident in Berlin In den Einstellungs- und Aufstiegsverfahren für den Polizeivollzugsdienst wird die interkulturelle Kompetenz im Rahmen eines auf die Anforderungen abgestimmten PC-gestützten Eignungstest überprüft. Bei allen anderen Auswahlverfahren wird die interkulturelle Kompetenz anhand der Bewertung in der Beurteilung überprüft.	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Nein oder wird nicht erfasst
		Soziale Dienste der Justiz	Nein
		Bildungsstätte Justizvollzug	Im Auswahlverfahren AVD: Keine Rollenspiele, gezielte Fragestellungen im strukturierten Einzelinterview. Keine Sprachtests
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Ja

		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein
		Strafverfolgungsbehörden	Nein
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein
		Sozialgericht	Nein
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Allgemein werden bisher keine Fallbeispiele/Rollenspiele durchgeführt. In vereinzelten Bewerbungsgesprächen gibt es einzelne Fragen in Englisch oder Sprachtests bzw. mehrsprachige Bewerbungsgespräche.	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Fallbeispiele und Rollenspiele zu interkultureller Kompetenz werden nicht durchgeführt. Soweit im Anforderungsprofil gefordert, wird interkulturelle Kompetenz anhand erwerbsbiografischer Daten (z. B. Auslandserfahrungen, Tätigkeit im internationalen/multikulturellen Umfeld) ermittelt und bei entsprechend hoher Gewichtung im Interview beobachtet. Sprachtests finden im Rahmen von Auswahlverfahren statt, wenn das jeweilige Anforderungsprofil dieses Kriterium beinhaltet und dies entsprechend gewichtet ist.	
§ 4, Abs. 4, Satz 1 Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind erfolgt? (z. B. – Informationen auf der Website – Werbung um Praktikant/-innen – Werbekampagne – Vorträge – Kooperation mit Migrantenselbst-	Senatskanzlei	Die Senatskanzlei veröffentlicht zu diesem Zweck Informationen auf der Website im Rahmen der Ausschreibung von Stellen und Ausbildungsplätzen.	
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	- Implementierung von interkultureller Kompetenz / Diversity-Kompetenz durch Aufnahme in die Anforderungsprofile und damit Berücksichtigung bei Neueinstellungen - Implementierung der interkulturellen Öffnung durch Umsetzung der von Senatsverwaltung für Inneres und Sport sowie Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (IntMig) zur Unterstützung entwickelten „Handreichung für die interkulturelle Arbeit“ in der Praxis, insbesondere zur interkulturellen Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Personalauswahl - Vorbereitung auf die Ausbildung im öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung durch Berufsorientierung insbesondere im Rahmen des Senatsprogramms „Berlin braucht dich!“.	

organisationen – Sonstiges	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Das Berliner Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQFG) dient der einheitlichen und transparenten Gestaltung der Verfahren und Kriterien zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse und hat u. a. zum Ziel, Migrantinnen und Migranten den Zugang zum deutschen und insbesondere zum Berliner Arbeitsmarkt zu erleichtern, qualifikationsadäquate Beschäftigung zu fördern und somit eine bessere Integration zu ermöglichen.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Werbekampagne (siehe weiter unten)
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Stellenausschreibungen werden grundsätzlich mit dem Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht“ veröffentlicht. Im Bereich Soziales der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales wurden gezielt Azubis mit Migrationshintergrund, mit dem Ziel der späteren Übernahme, angefordert.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Um Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund zu gewinnen, wird auf der Website der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und mit Vorträgen informiert. Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen sowie eine Kooperation mit BQN und Schwerpunktschulen im Rahmen der BO. Des Weiteren wird auf Messen und Informationsveranstaltungen geworben. Landesverwaltungsamt (LVwA) Als Maßnahme im Frauenförderplan wurde die bevorzugte Berücksichtigung von geeigneten ehemaligen Auszubildenden des Landes Berlin mit Migrationshintergrund bei der Begründung von „Anschlussverträgen“ festgeschrieben. Verwaltungsakademie Die Verwaltungsakademie Berlin hat aufgrund der geringen Gesamtmitarbeiter/-innen-Zahl nur eine geringe Zahl an Neueinstellungen. Die Neueinstellungen werden grundsätzlich durch die Rekrutierung von Nachwuchskräften oder Dienstkräften des Landes Berlin gedeckt. Eine besondere Werbung erfolgt daher nicht. Bei der Auswahl von neuen Dienstkräften wird jedoch im Bewerbungsverfahren darauf geachtet, Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund einzubeziehen und im Sinne der Bestenauslese auszuwählen.

	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Keine
		Soziale Dienste der Justiz	Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug	Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, vertreten durch die Bildungsstätte Justizvollzug (BJV), hat an der Auftaktveranstaltung der Kampagne „Berlin braucht dich!“ am 09.09.2009 teilgenommen und ist seitdem Partnerin dieser Kampagne. Es besteht ein enger Kontakt zum Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin), und etwaige Stellenausschreibungen für den Allgemeinen Vollzugsdienst werden seitdem auf der Website www.berlin-braucht-dich.de veröffentlicht. Die BJV hat auch zeitgleich alle Leiter/-innen Service und Personal der Justizvollzugsanstalten und der Sozialen Dienste der Justiz über das Ziel und die Bedeutung der Kampagne informiert.
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Information auf der Website
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Werbekampagnen, Kooperationen
		Strafverfolgungsbehörden	Keine
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Keine
		Sozialgericht	Keine
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Keine	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Implementierung des Zusatzes in den Stellenausschreibungen „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“. Bei der Auswahl von neuen Dienstkräften wird darauf geachtet, Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund einzubeziehen und im Sinne der Bestenauslese auszuwählen.	

§ 4, Abs. 3, Satz 3 Inwiefern wird die fachliche interkulturelle Kompetenz im Rahmen von Beurteilungen und/oder Beförderungen als ein Kriterium herangezogen? Gibt es dahingehend festgelegte Standards?	Senatskanzlei	Interkulturelle Kompetenz fließt über die Anforderungsprofile in die dienstlichen Beurteilungen und damit auch in die Voraussetzungen für Beförderungen ein. Sie wird überwiegend als übergreifende und damit außerfachliche Kompetenz angesehen.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Interkulturelle Kompetenz / Diversity-Kompetenz ist in den Anforderungsprofilen der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowohl als soziale als auch als fachliche Kompetenz implementiert; diese Kompetenz wird damit automatisch bei Beurteilungen, Einstellungen und Beförderungen als Kriterium herangezogen.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Soweit interkulturelle Kompetenzen in allgemeiner und/oder spezieller Ausprägung Bestandteil der Anforderungsprofile sind (siehe Ausführungen zur zweiten Frage zu II. Personalauswahl), sind sie auch zwingender Bestandteil der Dienstlichen Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte. Darüber hinaus besteht für den Erstbeurteiler / die Erstbeurteilerin die Möglichkeit, beobachtete interkulturelle Kompetenzen auch unabhängig vom Anforderungsprofil durch Abgabe einer Befähigungseinschätzung im Rahmen der Dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck zu bringen.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Im Rahmen künftiger Führungskräftebeurteilungen wird Diversity-Kompetenz berücksichtigt, da sie im Anforderungsprofil enthalten ist. Für Beförderungen (im Rahmen von Stellenausschreibungen) wird die interkulturelle Kompetenz berücksichtigt, sofern im Anforderungsprofil vorgesehen.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Beurteilungen sind auf der Grundlage bestehender Anforderungsprofile unter Wahrung geschlechtsneutraler, objektiver Gesichtspunkte zu erstellen. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung schließt sich eine wie auch immer geartete Schwerpunktsetzung kategorisch aus. Darüber hinaus sind gezeigte Fähigkeiten und Kenntnisse, die eventuell auch nicht im Anforderungsprofil aufgeführt sind und für die dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sein können, in der Beurteilung bzw. Befähigungseinschätzung angemessen zu würdigen.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In der Senatsverwaltung für Inneres und Sport gibt es in Abhängigkeit vom bisher wahrgenommenen Aufgabengebiet festgelegte Standards, die im Anforderungsprofil formuliert sind und damit als Grundlage für Beurteilungen und Beförderungen herangezogen werden.
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten		

		Die interkulturelle Kompetenz ist als Teil der sozialen Kompetenz „Diversity-Kompetenz“ in allen Anforderungsprofilen enthalten und findet hierdurch Berücksichtigung in den Beurteilungen aller Mitarbeitenden und aller Führungskräfte des LABO. Die Diversity-Kompetenz ist im LABO definiert als „Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexuelle Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen“. Verwaltungsakademie Im Rahmen der Vorbereitung der Aufnahme der interkulturellen Kompetenz in die Anforderungsprofile wird auch ein Konzept für den Umgang der Kompetenz für Beurteilungen und Beförderungen erarbeitet.	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Grundsätzlich nein, weil nicht in AP
		Soziale Dienste der Justiz	Nein
		Bildungsstätte Justizvollzug	–
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Nein
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Nein
		Strafverfolgungsbehörden	Nein
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein
		Sozialgericht	Vereinzelt
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Es gibt bisher keine festgelegten Standards	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Sofern diese Kompetenz Bestandteil des für die jeweilige Stelle maßgeblichen Anforderungsprofils ist, wird diese auch beurteilt.	

§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wie viele Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz wurden intern angeboten? Wie viele Teilnehmer/-innen haben die Angebote in Anspruch genommen? Auf wie viele Stunden/Tage erstreckten sich die Schulungen jeweils?	Senatskanzlei	Den Beschäftigten der Senatskanzlei stehen alle Fortbildungen der Verwaltungsakademie und auch die anderer Anbieter offen. Ein internes Angebot konnte bisher noch nicht realisiert werden. Eine gemeinsame Inhouse-Fortbildungsmaßnahme (für den Stamm- und Kulturbereich) zu Diversity-Kompetenz und interkultureller Kompetenz ist in Planung. Zudem ist eine Fortsetzung der Englisch-Sprachkurse geplant.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Intern wurden seit 2012 drei Inhouse-Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), eine Schulung zum Gender Budgeting und eine Schulung zum anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt (Zeitkontingent zwischen drei und sechs Stunden).
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Das SFBB, als nachgeordnete Einrichtung, hat im Jahr 2013 insgesamt 22 Seminare mit 35 Seminartagen in den Themenbereichen multikulturelle Gesellschaft, interkulturelles Lernen, Vielfalt von Lebenswelten etc. durchgeführt.
	Senatsverwaltung für Finanzen	2012: zwei Inhouse-Schulungen (Finanzämter) zur interkulturellen Kompetenz mit je 15 Beschäftigten; Zeitkontingent je zwei Tage 2013 ist keine Inhouse-Schulung über die Verwaltungsakademie (VAk) erfolgt
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Es wurden keine eigenen internen Fortbildungen/Schulungen angeboten. Die Beschäftigten der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales können an den angebotenen Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – LADS – teilnehmen. Im LAGeSo wurde darüber hinaus im Jahr 2012 eine Schulung angeboten, die von sieben Dienstkräften wahrgenommen wurde. Die Kursdauer betrug zwei Doppelstunden. Die interkulturelle Kompetenz wird im LAGeSo bereits seit dem Jahre 2001 und die Diversity-Kompetenz seit dem Jahr 2008 in besonderem Maße gefördert.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Für Ausbilderinnen und Ausbilder wurde eine jeweils zweitägige Diversity-Schulung (Basis und Aufbau) durchgeführt. Weitere Inhouse-Seminare zur interkulturellen Kompetenz wurden im Jahr 2013 nicht angeboten. Allen Mitarbeiter/-innen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport steht

		jedoch das Fortbildungsprogramm der Verwaltungsakademie zur Verfügung. Berliner Feuerwehr In der Laufbahnausbildung des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes sind insgesamt 24 Unterrichtseinheiten zur interkulturellen Kompetenz enthalten. Pro Jahr nehmen derzeit etwa 120 Anwärterinnen und Anwärter an dieser Ausbildung teil. In der Fortbildung des mittleren Dienstes sind insgesamt sechs Unterrichtseinheiten interkulturelle Kompetenz im Einsatztraining Eigensicherung enthalten. Diese Veranstaltung haben wir letztes Jahr für 96 Beamtinnen/Beamte angeboten. Daraus ergeben sich insgesamt 3.456 Teilnehmerstunden in Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz im Jahr 2013 an der Feuerweherschule. Darüber hinaus wurden anlassbezogenen Fortbildungen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz durchgeführt, so zum Beispiel unter anderem für die Mentorinnen und Mentoren in dem Projekt „Einsatz Berlin“. Die Inhalte vermittelten den Kulturbegriff, Werte, Generalisierungen, Stereotype und Vorurteile, kulturbedingte Unterschiede der Wahrnehmung und interkulturelle Konfliktstile. Die Ausbildungsteile sind jeweils mehrstündig und werden während des Vorbereitungsdienstes in geeigneter Weise immer wieder aufgegriffen. Die Fortbildungen in interkultureller Kompetenz sind ein- bis zweitägig. Da die weitere Verbesserung der interkulturellen Öffnung auch von den Führungskräften der Berliner Feuerwehr umgesetzt werden soll, gab es im Jahr 2013 eine Schulung des gesamten höheren Dienstes zum Thema interkulturelle Öffnung. Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Seit 2011 wurden intern folgende Anzahl Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz angeboten bzw. durch die Mitarbeitenden in Anspruch genommen: 2011: Keine 2012: Eine Schulung (16 Teilnehmende; Dauer: zwei Tage) 2013: Sieben Schulungen (113 Teilnehmende; Dauer: eine Schulung à vier Stunden, drei Schulungen à ein Tag, drei Schulungen à zwei Tage) Verwaltungsakademie In der Verwaltungsakademie Berlin wurden zwar keine internen Schulungen zur interkulturellen Kompetenz angeboten. Da diese Kompetenz jedoch in jedem Lehrgang, jeder Qualifizierungs- und Bausteinreihe zu außerfachlichen Schlüsselkompetenzen
--	--	--

		enthalten ist, sind mehrere Mitarbeiter/-innen des Hauses, die diese Schulungen besucht haben, entsprechend geschult worden Der Polizeipräsident in Berlin <table><tr><th>Kurstitel</th><th>Jahr</th><th>Angebotene Kurse</th><th>Durchgeführte Kurse</th><th>Teilnehmer/-innen</th><th>Tage</th><th>Stunden</th></tr><tr><td>Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst</td><td>2012</td><td>18</td><td>17</td><td>125</td><td>2</td><td>16</td></tr><tr><td>Tagesseminar zur politischen Bildung</td><td>2012</td><td>11</td><td>11</td><td>249</td><td>1</td><td>8</td></tr><tr><td>Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst</td><td>2013</td><td>18</td><td>12</td><td>85</td><td>2</td><td>16</td></tr><tr><td>Tagesseminar zur politischen Bildung</td><td>2013</td><td>10</td><td>10</td><td>217</td><td>1</td><td>8</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>gesamt</td><td></td><td>57</td><td>50</td><td>676</td><td></td><td></td></tr><tr><td>davon in 2012</td><td></td><td>29</td><td>28</td><td>374</td><td></td><td></td></tr><tr><td>davon in 2013</td><td></td><td>28</td><td>22</td><td>302</td><td></td><td></td></tr></table> Unterrichtsveranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz sind ebenfalls fester Bestandteil der Ausbildung.	Kurstitel	Jahr	Angebotene Kurse	Durchgeführte Kurse	Teilnehmer/-innen	Tage	Stunden	Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst	2012	18	17	125	2	16	Tagesseminar zur politischen Bildung	2012	11	11	249	1	8	Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst	2013	18	12	85	2	16	Tagesseminar zur politischen Bildung	2013	10	10	217	1	8								gesamt		57	50	676			davon in 2012		29	28	374			davon in 2013		28	22	302		
Kurstitel	Jahr	Angebotene Kurse	Durchgeführte Kurse	Teilnehmer/-innen	Tage	Stunden																																																											
Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst	2012	18	17	125	2	16																																																											
Tagesseminar zur politischen Bildung	2012	11	11	249	1	8																																																											
Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst	2013	18	12	85	2	16																																																											
Tagesseminar zur politischen Bildung	2013	10	10	217	1	8																																																											
gesamt		57	50	676																																																													
davon in 2012		29	28	374																																																													
davon in 2013		28	22	302																																																													
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	<table><tr><td>JVA (alle)</td><td>Unterschiedlich</td></tr></table>		JVA (alle)	Unterschiedlich																																																													
JVA (alle)	Unterschiedlich																																																																

		Soziale Dienste der Justiz	Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug	Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Bediensteten des Berliner Justizvollzuges werden im Rahmen der Fortbildung von der Bildungsstätte Justizvollzug regelmäßige Seminare angeboten, die sich thematisch mit „Migration, Ausländern und fremden Kulturen“ beschäftigen bzw. Hintergrundwissen zum Umgang mit Inhaftierten aus verschiedenen Kulturen vermitteln. In 2012 waren dies zwölf Tage mit 100 Teilnehmer/-innen und in 2013 105 Tage mit 123 Teilnehmer/-innen. Hierbei sind nur die Zahlen der BJV erfasst, nicht jedoch die Fortbildungen der Bediensteten bei der VAK oder anderen Trägern.
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Ja. Anzahl wurde statistisch nicht ermittelt
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Ja. Anzahl wurde statistisch nicht ermittelt
		Strafverfolgungsbehörden	Ja. Anzahl wurde statistisch nicht ermittelt
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Keine
		Sozialgericht	Ja. Anzahl wurde statistisch nicht ermittelt
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Keine	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Wird im Rahmen der Erstellung des Diversity-Konzeptes berücksichtigt	
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wie viele Mitarbeiter/-innen haben an einer Schulung/Fortbildung/	Senatskanzlei	Die Dienstkräfte der Senatskanzlei nehmen im Rahmen ihres individuellen Bedarfs und ihrer zeitlichen Möglichkeiten an einschlägigen interkulturellen und interreligiösen Fortbildungen und ähnlichen Maßnahmen teil (z. B. an der Informationsreihe „Das muslimische Berlin – eine Annäherung an den Islam“). Zudem wurde im Bereich	

Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz an der Verwaltungsakademie oder bei anderen Anbietern teilgenommen? Auf wie viele Stunden/Tage erstreckten sich die Schulungen jeweils?		Kulturelle Angelegenheiten eine Hospitation in der polnischen Verwaltung im Rahmen der Initiative Oder-Partnerschaft sowie im Stammbereich eine Hospitation in Warschau in der Kanzlei der Stadtpräsidentin wahrgenommen. Auch in den klassischen Qualifizierungen in den Bereichen Kommunikation und Moderation werden inzwischen interkulturelle Aspekte mitbehandelt. Eine gesonderte Statistik über interkulturelle Qualifizierungen wird nicht geführt.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Bereits seit dem Jahr 2006 nehmen regelmäßig Mitarbeiter/-innen an speziellen Schulungen zur interkulturellen Kompetenz teil, seit 2012 insgesamt 78 Dienstkräfte (Zeitkontingent zwischen drei Stunden und zwei Tagen Diversity-Training der LADS). Anteil der Teilnehmenden der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen an allen Schulungen einschließlich der Inhouse-Schulungen: 29 %. Es ist darauf hinzuweisen, dass interkulturelle Kompetenz zwischenzeitlich selbstverständlicher Bestandteil von einschlägigen Seminaren und modularen Qualifizierungs- und Bausteinreihen der Verwaltungsakademie ist.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Zehn Mitarbeiter/-innen an jeweils ein- bis zweitägigen Schulungen
	Senatsverwaltung für Finanzen	In 2012 haben zwei Dienstkräfte an der Verwaltungsakademie an Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz teilgenommen (Dauer jeweils sechs Tage) sowie zwei Dienstkräfte an der VAK an einer eintägigen Schulung. In 2013 haben drei Dienstkräfte an einer eintägigen Schulung zur interkulturellen Kompetenz an der VAK teilgenommen.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Es haben im Berichtszeitraum drei Beschäftigte der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales an insgesamt sieben Schulungen teilgenommen. Der Umfang der Schulungen betrug jeweils zwei Tage. 2012/2013 haben außerdem insgesamt neun Dienstkräfte des LAGeSo an Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz, Diversity und zum AGG mit insgesamt 162 Doppelstunden (Teilnahmen x Kursdauer) teilgenommen. Die Kursdauer variierte zwischen zwei und acht Doppelstunden. Im Jahr 2013 haben auch 52 Beschäftigte der BWB an Fortbildungen/Schulungen zur Sonderpädagogischen Zusatzausbildung (SpZ, zwölf Beschäftigte) und zur Deutschen

		Gebärdensprache (DGS, 40 Beschäftigte) teilgenommen. Kumuliert ergibt dies 177 Tage Schulungen SpZ und 490 Stunden Schulungen DGS.																																																		
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Senatsverwaltung für Inneres und Sport An Seminaren zur interkulturellen Kompetenz bzw. Diversity haben 14 Beschäftigte (acht Frauen, sechs Männer) an der Verwaltungsakademie bei der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung, Landeszentrale für politische Bildungsarbeit und bei der Landespolizeischule teilgenommen. In der Regel handelt es sich dabei um eintägige bzw. zweitägige Seminare mit 7,5 bis 8 Stunden. Der Polizeipräsident in Berlin <table><tr><th>Kurstitel</th><th>Jahr</th><th>Veranstalter</th><th>Teilnehmer</th><th>Tage</th></tr><tr><td>Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation</td><td>2012</td><td>VAK</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Interkulturelle Kommunikation</td><td>2012</td><td>VAK</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>Interkulturelle Kompetenz – Fortbildungskonzepte und Anwenderpraxis aus den Bundesländern</td><td>2012</td><td>DHPol</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>Diversity Management in the Police</td><td>2012</td><td>DHPol</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>Fachtagung „Gemeinsam gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in der Berliner Verwaltung“</td><td>2012</td><td>LADS</td><td>4</td><td>1</td></tr><tr><td>Ethnische Herkunft</td><td>2012</td><td>LADS</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation</td><td>2013</td><td>VAK</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Führung mit Diversity</td><td>2013</td><td>VAK</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Diversity-Training „Religion u. Weltanschauung“</td><td>2013</td><td>LADS</td><td>1</td><td>2</td></tr></table>	Kurstitel	Jahr	Veranstalter	Teilnehmer	Tage	Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation	2012	VAK	1	1	Interkulturelle Kommunikation	2012	VAK	2	2	Interkulturelle Kompetenz – Fortbildungskonzepte und Anwenderpraxis aus den Bundesländern	2012	DHPol	1	3	Diversity Management in the Police	2012	DHPol	1	3	Fachtagung „Gemeinsam gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in der Berliner Verwaltung“	2012	LADS	4	1	Ethnische Herkunft	2012	LADS	2	2	Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation	2013	VAK	2	1	Führung mit Diversity	2013	VAK	2	1	Diversity-Training „Religion u. Weltanschauung“	2013	LADS	1	2
Kurstitel	Jahr	Veranstalter	Teilnehmer	Tage																																																
Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation	2012	VAK	1	1																																																
Interkulturelle Kommunikation	2012	VAK	2	2																																																
Interkulturelle Kompetenz – Fortbildungskonzepte und Anwenderpraxis aus den Bundesländern	2012	DHPol	1	3																																																
Diversity Management in the Police	2012	DHPol	1	3																																																
Fachtagung „Gemeinsam gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in der Berliner Verwaltung“	2012	LADS	4	1																																																
Ethnische Herkunft	2012	LADS	2	2																																																
Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation	2013	VAK	2	1																																																
Führung mit Diversity	2013	VAK	2	1																																																
Diversity-Training „Religion u. Weltanschauung“	2013	LADS	1	2																																																

		Diversity-Training „Ethnische Herkunft und Hautfarbe“	2013	LADS	1	2
		Diversity-Training „Sprache und Diskriminierung“	2013	LADS	1	2
		gesamt			18	20
		davon in 2012			11	12
		davon in 2013			7	8

Die Teilnahme an Fortbildungen externer Anbieter, z. B. der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, wird zurzeit noch nicht zentral, sondern nur dezentral durch die einzelnen Ämter und Direktionen erfasst. In der Zentralen Serviceeinheit haben in 2012 zwei Mitarbeiterinnen und in 2013 eine Mitarbeiterin an einer Diversity-Schulung der LADS teilgenommen. Darüber hinaus wurde und wird für die Teilnahme an Sprachkursen in Einzelfällen auch „Sonderurlaub zu Fortbildungszwecken“, in der Regel in Vorbereitung der Teilnahme an einer Auslandsmission genehmigt, wobei auch diese Fälle bislang nicht zentral erfasst werden.

Berliner Feuerwehr
Es haben keine Mitarbeiter/-innen der Berliner Feuerwehr an einer externen Fortbildung zu diesem Thema teilgenommen.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten
Seit 2011 haben nachfolgende Anzahl an Mitarbeitenden an einer Schulung/ Fortbildung/Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz an der Verwaltungsakademie oder bei anderen Anbietern teilgenommen:
2011: zwei Mitarbeitende à zwei Tage
2012: zwei Mitarbeitende à zwei Tage
2013: ein/e Mitarbeitende/r à zwei Tage

Verwaltungsakademie
Insgesamt haben elf Mitarbeiter/-innen (ca. 26 % aller Mitarbeiter/-innen der VAK) im

		Rahmen ihrer Teilnahme an längerfristigen Schulungen an ein- bis zweitägigen Schulungen zu den Themen Diversity-Kompetenz und interkulturelle Kompetenz teilgenommen.	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Ja
		Soziale Dienste der Justiz	Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug	Keine
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Wurde statistisch nicht erfasst
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Wurde statistisch nicht erfasst
		Strafverfolgungsbehörden	Wurde statistisch nicht erfasst
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Nein
		Sozialgericht	Wurde statistisch nicht erfasst
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Wurde nicht zentral erfasst	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Sechs Mitarbeiter/-innen haben an einer solchen Maßnahme teilgenommen. Insgesamt wurden Fortbildungen im Umfang von 60 Doppelstunden besucht.	
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wie viele Führungskräfte nahmen eine Schulung/Fortbildung/Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz in Anspruch? Wurden Fortbildungen speziell für	Senatskanzlei	An der speziell auf Führungskräfte zugeschnittenen Qualifizierung „Interkulturelle Kompetenz – eine Schlüsselqualifikation für Führungskräfte“ haben zwei Dienstkräfte teilgenommen.	
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Anteil der Führungskräfte, die an entsprechenden speziellen Schulungen seit 2012 teilnahmen, an allen Führungskräften: 24 %. Es ist darauf hinzuweisen, dass interkulturelle Kompetenz zwischenzeitlich selbstverständlicher Bestandteil von Führungskräfte-seminaren und Qualifizierungsreihen der Verwaltungsakademie ist.	

Führungskräfte angeboten?	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Vier Führungskräfte haben an speziellen Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz teilgenommen.
	Senatsverwaltung für Finanzen	In 2012 nahmen sechs Führungskräfte an einer eintägigen Schulung der VAK teil; in 2013 fünf Führungskräfte.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Es gab kein spezielles internes Angebot für Führungskräfte der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales. Im LAGeSo finden seit 2007 verpflichtende Führungskräftebildungen zur Diversity-Kompetenz und dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) statt. Die zweitägigen Workshops wurden hausintern und flächendeckend durchgeführt. Insgesamt nahmen 93 Führungskräfte an diesen Schulungen teil. Zur Implementierung des Diversity-Ansatzes im LAGeSo wird auf die Beispielsammlung „Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ (ISBN: 978-3-9814707-2-7) der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen verwiesen. Im Bereich der BWB haben alle Führungskräfte 2011 und 2012 an einer internen Fortbildung des Begleitenden Dienstes teilgenommen.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Seit 2011 haben nachfolgende Zahl an Führungskräften an einer Schulung/Fortbildung/Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz teilgenommen: 2011: Keine 2012: eine Führungskraft 2013: 25 Führungskräfte Hiervon wurde im Jahr 2013 eine Schulung speziell für Führungskräfte angeboten. Verwaltungsakademie Im Rahmen ihrer Arbeit im Schulungsbereich haben alle Führungskräfte selbständig durch Gespräche mit den dafür zuständigen Dozenten/-innen bzw. durch das Studium von Fachliteratur Wissen zum Thema interkulturelle Kompetenz erworben. Es wurden keine Schulungen speziell für Führungskräfte angeboten.

	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Keine bis auf JVA Moabit
		Soziale Dienste der Justiz	Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug	Keine
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Wurde statistisch nicht erfasst
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Wurde statistisch nicht erfasst
		Strafverfolgungsbehörden	Wurde statistisch nicht erfasst
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Keine
		Sozialgericht	Wurde statistisch nicht erfasst
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Es wurden keine speziellen Führungskräftekurse angeboten.	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Vier Prozent der Führungskräfte nahmen an einer – speziell für Führungskräfte angebotenen – Fortbildungsveranstaltung zur interkulturellen Kompetenz im Umfang von vier Doppelstunden teil. Geplant sind Fortbildungen der Landesantidiskriminierungsstelle als Inhouse-Veranstaltungen anzubieten.	
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wurden Sprachfortbildungen in Anspruch genommen? Welche Sprachen konnten erlernt werden? Wie viele Mitarbeiter/-innen nahmen daran teil?	Senatskanzlei	Den Beschäftigten der Senatskanzlei stehen insbesondere die Angebote des Bundessprachenamtes mit einer Vielzahl von Fremdsprachen zur Verfügung. Im Bereich Kulturelle Angelegenheiten wird bislang vor allem Englisch nachgefragt. In den vergangenen fünf Jahren wurden zwölf Beschäftigte für eine englische Fremdsprachenfortbildung angemeldet. Im Stammbereich der Senatskanzlei nehmen Beschäftigte auch an Schulungen in Polnisch und Französisch teil. Im Jahr 2013 konnte neben dem Polnisch-Sprachkurs auch ein Englisch-Sprachkurs als Inhouse-Veranstaltung realisiert werden. In der Senatskanzlei – Stamm – nahmen im Zeitraum 2012/2013 insgesamt 32 Personen an Sprachkursen teil.	
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Seit 2006 haben 25 Dienstkräfte an mehrmoduligen Sprachfortbildungen (Englisch) teilgenommen. Mit Stand vom 31.12.2013 nehmen acht Dienstkräfte seit Jahren regelmäßig intensive Sprachfortbildungen (Englisch) des Bundessprachenamtes in Anspruch.	

	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Vier Mitarbeiter/-innen haben an Sprachfortbildungen in Englisch auf unterschiedlichem Sprachniveau teilgenommen.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Die Finanzschule hat in 2012 und 2013 speziell für Dienstkräfte der Info-Zentralen der Finanzämter Fortbildungen in Englisch angeboten. Inhalt der Fortbildung ist das Steuerenglisch. 2012: elf Teilnehmer/-innen; 2013: 21 Teilnehmer/-innen. Der zeitliche Umfang betrug jeweils 20 Doppelstunden (1 DSt = 90 min.). Darüber hinaus haben 2013 weitere drei Dienstkräfte an Sprachfortbildungen in Englisch teilgenommen.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Es wurden Sprachangebote beim Bundessprachenamt (Vermittlung über die VAK Berlin) in Anspruch genommen. Im Berichtszeitraum gab es insgesamt drei Teilnehmer/-innen der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales. Im LAGeSo hat ein/e Mitarbeiter/-in im Berichtszeitraum an einer Fortbildung zur polnischen Sprache teilgenommen. Infolge des Projektes „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ haben zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung II an Sprachfortbildungen bis zum Jahr 2009 teilgenommen.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Seit Mitte 2010 werden in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport in Kooperation mit der City VHS Berlin Inhouse-Sprachkurse angeboten. Im Jahr 2013 haben 51 Beschäftigte – ohne Nachwuchskräfte (31 Frauen, 20 Männer) einen Sprachkurs in Englisch (4 Kurse) und Französisch (1 Kurs) besucht. Weiterhin haben bzw. nehmen 40 Beschäftigte (26 Frauen, 14 Männer) an einem Sprachkurs teil, der jedoch erst im Mai/Juni 2014 abgeschlossen sein wird. Insgesamt haben acht Führungskräfte (zwei Frauen, 6 Männer) die Sprachkurse besucht. Die Sprachkurse finden in der Regel einmal wöchentlich zu 1,5 Stunden an 30 Tagen statt. Der Grundkurs Englisch (A1) fand wöchentlich mit 2,5 Stunden an 30 Tagen statt. Darüber hinaus haben drei Beschäftigte (weiblich = 2, männlich = 1) einen bzw. mehrere externe Sprachkurse (Englisch, Französisch, Türkisch) beim Bundessprachenamt bzw. der VHS Berlin durchgeführt. Die Sprachkurse beim Bundessprachenamt sind je nach Einstufung und Lehrgangsform im Zeitumfang sehr unterschiedlich. Die hier teilgenommenen Beschäftigten haben in der Regel einmal wöchentlich zwischen 11 und 36 Terminen zu je 1,5 Stunden wahrgenommen. Der Sprachkurs an der VHS Berlin wurde an fünf Tagen zu je acht Stunden durchgeführt.

		Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Seit 2011 wurde nachfolgende Zahl an Sprachfortbildungen in Anspruch genommen: 2011 und 2012: Keine 2013: Eine Schulung (Englisch); 20 Teilnehmende	
		Der Polizeipräsident in Berlin Im Jahre 2012 haben 97 Mitarbeiter an Sprachkursen von ZSE IV A teilgenommen, 2013 waren es 129 Teilnehmer.	
		Zu den Sprachkursen gehörten 2012: - Türkisch für Anfänger - Englisch für Anfänger - Englisch Aufbaukurs	
		2013 waren es die Kurse: - Türkisch für Anfänger - Türkisch für Anfänger – Kompaktkurs - Türkisch Aufbaukurs - Russisch für Anfänger - Russisch für Fortgeschrittene - Englisch für Anfänger - Englisch Aufbaukurs	
		Darüber hinaus ist das Unterrichtsfach Englisch fester Bestandteil der Ausbildung.	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Berliner Feuerwehr	Bei der Berliner Feuerwehr hat ein Mitarbeiter an einer Sprachfortbildung teilgenommen.
		JVA (alle)	Keine bis auf JVA Plötzensee und Jugendarrest
		Soziale Dienste der Justiz	Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug	keine
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Ja. Englisch. Anzahl wurde statistisch nicht erfasst

		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Ja. Englisch, Polnisch und Portugiesisch. Anzahl wurde statistisch nicht erfasst
		Strafverfolgungsbehörden	Ja. Englisch und Polnisch. Anzahl wurde statistisch nicht erfasst.
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Keine
		Sozialgericht	Ja. Englisch. Anzahl wurde statistisch nicht erfasst
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Englisch-Sprachschulungen, fünf Kurse in 2013 mit insgesamt 150 TN, davon 108 Frauen; Sprachkurse in Französisch; vereinzelt Polnisch-Sprachschulungen; sowie für die Teilnehmenden an „Move your Mind“ mehrwöchige Sprachkurse Englisch, Französisch, Finnisch	
§ 4, Abs. 4, Satz 1; Abs. 5, Satz 3 Berichterstattung über die Personalentwicklung: Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund seit 2011 verändert?	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Es wurden 37 Sprachkurse besucht, an denen 29 Dienstkräfte (inkl. Führungskräfte) teilnahmen. Die erlernten Sprachen sind Englisch und Französisch.	
	Senatskanzlei	Informationen über den Migrationshintergrund der Beschäftigten werden nicht erhoben, da für die Erfassung und Speicherung bislang keine Rechtsgrundlage besteht. Es ist bekannt, dass unter den seit der letzten Berichterstattung im Stammbereich der Senatskanzlei hinzugekommenen Beschäftigten zwei mit Migrationshintergrund sind. Die Auszubildenden der Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden der Senatskanzlei lediglich zur praktischen Ausbildung zugewiesen. Daher ist die Senatskanzlei – Stamm – nicht als Ausbildungsbehörde für die Berichterstattung anzusehen. Der Bereich Kulturelle Angelegenheiten ist als Ausbildungsbehörde tätig und hat auf Bitten der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen dem entsprechenden Personenkreis einen freiwillig auszufüllenden Fragebogen ausgehändigt. Demnach hat die einzige im vergangenen Jahr im Bereich Kulturelle Angelegenheiten eingestellte Nachwuchskraft keinen Migrationshintergrund.	
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Daten zum Migrationshintergrund werden nicht erhoben.	

	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Da keine rechtliche Grundlage für die Erhebung des Merkmals Migrationshintergrund bei der Einstellung im Land Berlin existiert, besteht auch keine Möglichkeit, aus-/ nachzuweisen, wie hoch der Anteil von Migranten bzw. Migrantinnen an den wenigen neueingestellten Beschäftigten im Verwaltungs-/Ministerialbereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft gewesen ist. Kritisch anzumerken ist, dass auch mehr als drei Jahre nach Inkrafttreten des PartIntG keine gesetzlich legitimierte Möglichkeit besteht, den tatsächlichen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an den Gesamtbeschäftigten einer Dienstbehörde bzw. im Berliner Landesdienst zu ermitteln und damit die Ausgangsvoraussetzungen für die Zielstellung gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 PartIntG und den Handlungsauftrag gemäß § 4 Abs. 5 PartIntG nach wie vor fehlen.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Es werden derzeit keine Daten zum Migrationshintergrund erhoben.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Diese Daten werden in der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales weder grundsätzlich noch im Rahmen des jährlichen Benchmarking zum Personalmanagement erfasst. Hierzu bestehen auch datenschutzrechtliche Bedenken. Im Zusammenhang mit dem Benchmarking Personalmanagement ist vorgesehen, dass die entsprechenden Daten vom bzw. von der Beauftragten für Integration und Migration erfasst und an die Senatsverwaltung für Inneres und Sport übermittelt werden. Nach bisherigem Kenntnisstand ist hier jedoch noch kein konkretes Verfahren oder eine entsprechende datenschutzrechtliche Absicherung bekannt. In den BWB wurden seit 2011 drei neue Beschäftigte mit Migrationshintergrund eingestellt. Insgesamt gibt es derzeit 21 Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Stammpersonal der BWB. Im LAGeSo sind lediglich Zahlen für die Abteilung II (Soziales) erfasst worden. Demnach sind 13 % der Beschäftigten mit und 87 % ohne Migrationshintergrund. Seit 2011 gibt es einen Anstieg der Beschäftigten mit Migrationshintergrund um rund 7%. Seit 2011 waren 63% Neueinstellungen mit Migrationshintergrund (15 von 24 insgesamt). Bei den Auszubildenden haben ca. 50% einen Migrationshintergrund.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Verwaltungsakademie Seit 2011 hat sich die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund um ca. 2 % erhöht. (Anteil der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 98 %, mit Migrationshintergrund 2%, Anteil der Neueinstellungen ohne Migrationshintergrund 84 %, mit Migrationshintergrund 16%)

		Der Polizeipräsident in Berlin Die Möglichkeiten zur Auskunftserteilung über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Polizei Berlin sind aufgrund der Tatsache begrenzt, dass es sich bei dem Merkmal Migrationshintergrund um eine schützenswerte personenbezogene Angabe handelt. Da dieses Merkmal für die Durchführung des Dienstverhältnisses ohne Belang ist, besteht weder die Notwendigkeit noch die rechtliche Möglichkeit, diese Angaben zu erfassen. Eine Auskunftserteilung zur Anzahl der bei der Polizei Berlin insgesamt beschäftigten Dienstkräfte mit Migrationshintergrund ist daher nicht möglich. Hilfsweise und zur Evaluation der hiesigen Bemühungen um eine Erhöhung des Migrantenanteils unter den Eingestellten wird von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst im Rahmen der Bewerbungsabgabe auf freiwilliger Basis das Vorliegen eines Migrationshintergrundes erfasst. Aus dieser Erhebung geht hervor, dass der Anteil der Anwärterinnen und Anwärtern mit Migrationshintergrund von 2011 bis 2013 je Einstellungstermin nachweisbar angestiegen ist: - Im mittleren Dienst der Schutzpolizei von knapp 12 % (Einstellung Frühjahr 2011) auf knapp 22 % (Einstellung Herbst 2013) - Im gehobenen Dienst der Schutzpolizei von 10 % (Einstellung Frühjahr 2011) auf knapp 22 % (Einstellung Herbst 2013) - Im gehobenen Dienst der Kriminalpolizei von rund 8 % (Einstellung Frühjahr 2011) auf knapp 17 % (Einstellung Herbst 2013). Berliner Feuerwehr Zum prozentualen Anteil der Dienstkräfte mit Migrationshintergrund können keine Angaben gemacht werden, weil ein möglicher Migrationshintergrund nicht erfasst wird. Die Berliner Feuerwehr hat Anfang des Jahres 2010 eine interne Umfrage über Fremdsprachenkenntnisse und Migrationshintergrund unter den Beschäftigten der Berufsfeuerwehr und der Freiwilligen Feuerwehr durchgeführt. Bei dieser freiwilligen Umfrage gaben 16 v. H. der Teilnehmenden an, dass mindestens ein Elternteil nicht aus Deutschland stammt. Da sich nur 20 v. H. der Dienstkräfte an der Umfrage beteiligten, ist dieses Ergebnis statistisch allerdings nicht aussagekräftig. Aus den nachfolgenden Tabellen ergibt sich die Gesamtzahl Bewerber und der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund.
--	--	---

		112 Classic	Registrierungen im Online-portal	davon Migrationshintergrund	Bewerbungseingänge in Schriftform	davon Migrationshintergrund	Einstellungen „112 Classic“	davon Migrationshintergrund	Zusätzlich „112 Direkt“
		01.03. 2011	1333	keine Portalabfrage möglich			65		0
		01.09. 2011	972	72	737	37	50	3	10
		01.03. 2012	726	53	570	30	47	2	19
		01.09. 2012	742	57	539	28	40	3	0
		01.03. 2013	666	36	449	21	57	0	9
		01.09. 2013	650	36	466	21	33	0	0
		01.03. 2014	654	51	446	28	41 / 42	3	5
		112 Direkt	Registrierungen	davon Migrationshintergrund	Bewerbungseingänge in Schriftform	davon Migrationshintergrund	Einstellungen	davon Migrationshintergrund	Übernahme BM-Anw.
		01.09. 2011	382	115	219	95	9	1	9
		01.09. 2012	321	57	147	26	6	1	01.03. 2014
		01.09. 2013	373	50	226	27	12	1	01.03. 2015
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)			Wird nicht erfasst oder unverändert, bei JVA Frauen von drei auf fünf Dienstkräfte mit Migrationshintergrund				

		Soziale Dienste der Justiz	Nicht erhoben
		Bildungsstätte Justizvollzug	Der Anteil konnte erhöht werden, er lag in den Jahren 2012/2013 bei erfreulichen 15 %.
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Wird statistisch nicht erfasst
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	Wird statistisch nicht erfasst
		Strafverfolgungsbehörden	Wird statistisch nicht erfasst
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	Wird statistisch nicht erfasst
		Sozialgericht	Wird statistisch nicht erfasst
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Keine Erfassung	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Angaben zum Anteil der Dienstkräfte mit Migrationshintergrund sind nicht möglich, da es zur Erhebung dieses Merkmals keine Rechtsgrundlage gibt. Lediglich die Definition nach § 2 Nr. 1 PartIntG (nicht Deutsche/r i.S.d. Art. 116 Abs. 1 GG) kann ausgewertet werden. Dies sind unverändert vier Personen von insgesamt 403 Dienstkräften (WiTechForsch und nachgeordnetes LME). Dies entspricht einem Anteil von 0,99 %.	
§ 4, Abs. 1 Welche Leitbilder/ Maßnahmenkonzepte/ Aktionspläne zum Thema Integration/Partizipation wurden verfasst? Auf welche Abteilungen	Senatskanzlei	In der Senatskanzlei sind bisher folgende Maßnahmen zur Förderung der Zweisprachigkeit erfolgt: Im Berliner Rathaus existiert eine zweisprachige Beschilderung auf den Tür- und Etagenschildern (Deutsch/Englisch), auch die Informationsstelen zu den Veranstaltungsräumen sind zweisprachig. In den Jahren 2013 bis 2014 wurde für die Beschäftigten der Senatskanzlei, bei denen ein dienstliches Interesse bestand, ein Inhouse-Englischsprachkurs im	

erstrecken sie sich?		Umfang von 1,5 Zeitstunden pro Woche angeboten. Darüber hinaus besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, über das Bundessprachenamt oder andere anerkannte Bildungsträger an Sprachkursen teilzunehmen. Von den Beschäftigten wurden bisher Sprachkurse u.a. in französischer, englischer, spanischer und russischer Sprache belegt.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Leitbild: Die Senatsverwaltung hat ein gemeinsames Leitbild vorbereitet, in das Ziele der interkulturellen Öffnung und der Partizipation aufgenommen wurden. Eine finale Fassung befindet sich in der Abstimmung. Maßnahmenkonzepte: Die Berliner Initiative Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (ISV) berücksichtigt in ihrer Umsetzung Migranten/-innenorganisationen sowie LSBT mit Migrationsgeschichte. Aktionspläne: Berliner Strategie zur Einbeziehung von ausländischen Roma (Drucksache 17/0440 vom 08.08.2012) mit dem Aktionsplan zur Einbeziehung ausländischer Roma (Drucksache 17/1094), der die einzelnen Maßnahmen und deren Finanzierung enthält. Der Aktionsplan verfolgt das Ziel, die Instrumente der Daseinsvorsorge von Senat und Bezirken in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Wohnen zu öffnen, um somit eine gleichberechtigte Teilhabe und Integration zu ermöglichen.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Folgende fünf Maßnahmen werden im Rahmen des o.g. Aktionsplans zur Einbeziehung ausländischer Roma von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft umgesetzt: 1. Die Klassenart „Lerngruppe für Neuzugänge ohne Deutschkenntnisse“, 2. Einrichtung von zusätzlichen Praxislerngruppen, 3. Ausbau von Angeboten der Ferienbetreuung, 4. Kinder- und Jugendarbeit: Einrichtung von Bildungs- und Freizeitangeboten am Nachmittag, 5. Erweiterung der Angebote für schulbezogene Jugendsozialarbeit mit besonderen Aufgaben zur Unterstützung von Roma-Schülerinnen und Schülern und deren Familien.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Keine. Derzeit wird in der Senatsverwaltung für Finanzen gemeinsam mit den Beschäftigten ein Leitbild entwickelt. Dabei werden auch die Aspekte der interkulturellen Öffnung geprüft.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Mit dem Senatsbeschluss Nr. 1185/2013 vom 20.08.2013 sind vom Senat die Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik beschlossen worden. Ziffer 13 der Leitlinien widmet sich dem Personenkreis „Ältere Migrantinnen und Migranten“. Dort wird ausgeführt:

		„Migrantinnen und Migranten sind fester Bestandteil der Berliner Stadtgesellschaft. Der Senat von Berlin berücksichtigt die besonderen Belange der älter werdenden Migrantinnen und Migranten und wird sein Engagement in dem wichtigen Bereich der interkulturellen Altenhilfe und Pflege ungebrochen fortsetzen (ausführliche Beschreibung siehe Anlage 3).“																	
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Für den Bereich der Senatsverwaltung für Inneres und Sport erstreckt sich die Erstellung eines Leitbildes nur auf den Bereich des Verfassungsschutzes. Hier wird großer Wert auf die Vielfältigkeit von Qualifikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gelegt. Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Zum Thema Integration/Partizipation wurden keine speziellen Leitbilder/ Maßnahmenkonzepte/Aktionspläne verfasst. Bei allen Veränderungsprozessen werden die Bedürfnisse der Kunden/-innen mit berücksichtigt.																	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	<table><tr><td>JVA (alle)</td><td>Keine</td></tr><tr><td>Soziale Dienste d. Justiz</td><td>Keine</td></tr><tr><td>Bildungsstätte Justizvollzug</td><td>Keine</td></tr><tr><td>Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz</td><td>–</td></tr><tr><td>Ordentliche Gerichtsbarkeit</td><td>–</td></tr><tr><td>Strafverfolgungsbehörden</td><td>–</td></tr><tr><td>Verwaltungsgerichtsbarkeit</td><td>–</td></tr><tr><td>Sozialgericht</td><td>–</td></tr></table>	JVA (alle)	Keine	Soziale Dienste d. Justiz	Keine	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	–	Ordentliche Gerichtsbarkeit	–	Strafverfolgungsbehörden	–	Verwaltungsgerichtsbarkeit	–	Sozialgericht	–	
JVA (alle)	Keine																		
Soziale Dienste d. Justiz	Keine																		
Bildungsstätte Justizvollzug	Keine																		
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	–																		
Ordentliche Gerichtsbarkeit	–																		
Strafverfolgungsbehörden	–																		
Verwaltungsgerichtsbarkeit	–																		
Sozialgericht	–																		
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	siehe I. 1. Frage																	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Erste Überlegungen zu einem Diversity-Konzept liegen vor. Im Rahmen der Wirtschaftspolitik wird die Bedeutung des Engagements von Selbstständigen nichtdeutscher Herkunft betont und mit entsprechenden Aktivitäten untermauert.																	

§ 4, Abs. 1 Welche interkulturellen Beratungs-/ Begegnungsangebote wurden (mit-)finanziert?	Senatskanzlei	Für das öffentlich geförderte Kulturangebot gilt, dass jede Kulturveranstaltung grundsätzlich die Begegnung sowie den Informations- und Kompetenzaustausch im Sinne einer interkulturellen Öffnung ermöglicht, wobei die Entwicklung spezifischer Angebotsformate zur Förderung des interkulturellen Austauschs von den programmatisch autonom handelnden Kultureinrichtungen verantwortet wird. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass die Gewährleistung kultureller Diversität ein wesentliches Qualitätsmerkmal für die Profilbildung der Kultureinrichtungen ist. Ausgehend von der o.a. Feststellung, dass Kulturangebote immer auch interkulturelle Begegnung bzw. interkulturellen Austausch dem Grunde nach ermöglichen, findet dieses Prinzip auch in allen Förderprogrammen der Skzl-Kult seinen Niederschlag. Die Internationalität und Interkulturalität der Berliner Kreativszene spiegeln sich deutlich in der aktuellen Förderstatistik, wonach durchschnittlich 27% der Antragsteller, 30% der Geförderten und 13,4 % der Jurymitglieder (vgl. auch Antwort zu § 4, Abs. 6 zur Höhe des prozentualen Anteils von Gremienmitgliedern mit Migrationshintergrund) einen Migrationshintergrund aufweisen. Daneben gibt es mit dem Programm für „Interkulturelle Projektarbeit“ einen speziellen Förderbereich für in Berlin lebende Künstlerinnen und Künstler mit Migrationshintergrund, die sich über die Bewahrung kultureller Traditionen hinaus mit aktuellen Kunstströmungen auseinandersetzen und neuartige Themen aufgreifen.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Die Integrationsbeauftragte des Senats fördert über das Partizipations- und Integrationsprogramm die rechtliche und soziale Gleichstellung von Zuwanderergruppen. Die Integrationsbeauftragte fördert dabei interkulturelle Beratungs- und Begegnungsangebote von Migrantenorganisationen, deren Aktionsradius sich über ganz Berlin erstreckt. Dazu gehört die Förderung landesweiter Zusammenschlüsse in der Migrantenarbeit und von Vereinen, einschließlich der Gewährung finanzieller Hilfen http://www.berlin.de/lb/intmig/themen/projektfoerderung/ . Im Rahmen der Förderprogramme der Frauen-Abteilung werden besondere Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere in den folgenden Bereichen finanziert: Angebote zur beruflichen Qualifizierung und Beratung, Beratungsangebote für Existenzgründerinnen; Hilfen und Beratung bei häuslicher Gewalt, Beratung Zwangsverheiratung, soziale und rechtliche Beratung und Information, Beratung und Hilfen für Opfer von Frauenhandel. Im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und

		Antisemitismus unterstützt die LADS etwa 40 Projekte mit einem Fördervolumen von 2.325.000 € (2013). Aspekte interkultureller Begegnung und Beratung werden als Querschnittsthemen von allen Projekten mit unterschiedlicher Gewichtung aufgegriffen und bearbeitet. Bei den folgenden Projekten sind interkulturelle Beratungs-/Begegnungsangebote als Schwerpunkte besonders sichtbar: • Aktion Courage e. V., Projekt: Landeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage • Antirassistisch-Interkulturelles Informationszentrum ARiC Berlin e. V., Projekt: Tage des interkulturellen Dialogs • August Bebel Institut (ABI): „Ich bin ich und wer bist du? – Dialogtreffen deutscher Schüler und solcher mit Migrationshintergrund gegen Rassismus und für Respekt“ • Babel e. V., Projekt: „Interkulturelles Schulprojekt Babylon“ • Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e. V.: „OSZ für Demokratie und Vielfalt“ • Reistrommel e. V.: „Junge Vietnamesen gewinnen durch Bildung und Dialog ihre Mitbürger“
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Regelmäßig erscheint der Fachbrief „Interkulturelle Bildung und Erziehung“ für Lehrkräfte und alle pädagogisch Tätigen, der in interkulturellen Fragen berät, diverse Angebote vorstellt sowie Tipps zur Fort- und Weiterbildung gibt: http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fachbriefe_interkulturelle_bildung_und_erziehung.html Entwicklung eines Films über die Berliner Schule: Der Film richtet sich an Eltern mit Migrationshintergrund, insbesondere aus der ethnischen Minderheit der Roma. Er soll zur Integration der neu zugewanderten Familien beitragen, indem er sie für die Berliner Schule gewinnt und ist in fünf Sprachen (Arabisch, Bulgarisch, Deutsch, Rumänisch und Türkisch) erhältlich. Weiterhin werden zwei ESF-Projekte über die Hochschulen kofinanziert. Weiterhin werden Familienzentren, Kitas, Jugendarbeit, Projekte im Rahmen der Kinder- und Jugenddelinquenz: (Stop, Quartal, Deutsch-Arabisches Zentrum) mitfinanziert.
	Senatsverwaltung für Finanzen	An der Fachhochschule für Finanzen und der Landesfinanzschule in Königs Wusterhausen (Brandenburg) absolvieren die Beamtenanwärter des gehobenen und des mittleren Dienstes der Steuerverwaltungen der Länder Brandenburg, Sachsen-

		Anhalt und Berlin sowie des Bundeszentralamtes für Steuern die Fachstudien bzw. den fachtheoretischen Teil ihrer Ausbildung. Das Land Berlin trägt anteilig die Ausbildungskosten. Zwischen der Fachhochschule für Finanzen und der PANSTWOWA WYKSZA SZKOLA ZAWODOWA W TARNOWIE (Staatliche Fachhochschule in Tarnow) wurde ein Kooperationsvertrag abgeschlossen. Das Angebot des jährlich durchgeführten Deutsch-Polnischen Steuerrechtsseminars ist auch für die Berliner Auszubildenden offen.																
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Im Integrierten Sozialprogramm (ISP) und im integrierten Gesundheitsprogramm (IGP) wurden zahlreiche Projekte in verschiedenen Angebotsbereichen gefördert, die im Rahmen ihrer vielfältigen Angebote auch Aspekte der interkulturellen Öffnung berücksichtigen (ausführliche Beschreibung siehe Anlage 3).																
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In 2013 wurden die nachfolgend genannten Projekte von der Landeskommission „Berlin gegen Gewalt“ finanziell gefördert: • SIBEL – Internetberatung für junge Frauen mit Migrationshintergrund • Interreligious Peers • Förderung der Hausaufgabenhilfe des Multikulturellen Integrationszentrums • Hotline Kinderschutz in Russisch • multikulturell besetzte Wochenendworkshops und Diskussionsrunden mit Jugendlichen zu den Themen Integration und Werte Darüber hinaus wurde das Projekt JUMA (jung, muslimisch, aktiv) und das daraus hervorgegangene Projekt JUGA (jung, gläubig, aktiv) unterstützt.																
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	<table><tr><td>JVA (alle)</td><td>Keine</td></tr><tr><td>Soziale Dienste d. Justiz</td><td>Keine</td></tr><tr><td>Bildungsstätte Justizvollzug</td><td>Keine</td></tr><tr><td>Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz</td><td>–</td></tr><tr><td>Ordentliche Gerichtsbarkeit</td><td>–</td></tr><tr><td>Strafverfolgungsbehörden</td><td>–</td></tr><tr><td>Verwaltungsgerichtsbarkeit</td><td>–</td></tr><tr><td>Sozialgericht</td><td>–</td></tr></table>	JVA (alle)	Keine	Soziale Dienste d. Justiz	Keine	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	–	Ordentliche Gerichtsbarkeit	–	Strafverfolgungsbehörden	–	Verwaltungsgerichtsbarkeit	–	Sozialgericht	–
JVA (alle)	Keine																	
Soziale Dienste d. Justiz	Keine																	
Bildungsstätte Justizvollzug	Keine																	
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	–																	
Ordentliche Gerichtsbarkeit	–																	
Strafverfolgungsbehörden	–																	
Verwaltungsgerichtsbarkeit	–																	
Sozialgericht	–																	

	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Fachfrauenbeirat der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt, Projekt „Move your Mind“, Internationale Netzwerkarbeit mit diversen Begegnungsformaten zum fachlichen Erfahrungsaustausch (z. B. Metropolis) Bei der Durchführung von Maßnahmen gemäß § 171e BauGB (Soziale Stadt) wurde die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund besonders unterstützt und gefördert. Dies erfolgte u. a. in Quartiersräten, die in der gesamten Zeit der Programmdurchführung bestehen. Dabei handelt es sich um untergesetzliche Gremien, die in Ausfüllung des Beteiligungsgedankens des BauGB im Rahmen der Durchführung des Programms Soziale Stadt in Berlin geschaffen wurden. Die Beteiligung gerade auch der Bevölkerungsteile mit Migrationshintergrund entsprechend ihres Bevölkerungsanteils wurde dabei ganz überwiegend erreicht.
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Im Bereich „Beratungsangebote“ bietet die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung seit Jahren in Kooperation mit der Investitionsbank Berlin eine spezifische Seminarreihe (Zukunftsplanen-Chancensehen“) speziell für Gründerinnen und Gründer nichtdeutscher Herkunft an. Die Reihe ist auch im Internet präsent und bietet ab 2015 auch „Webinare“ an.
§ 4, Abs. 1 Mit welchen Migranten-selbstorganisationen bestehen Kooperationen? In welcher Form?	Senatskanzlei	Es bestehen flexible, themenbezogene Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Die Integrationsbeauftragte des Senats fördert über das Partizipations- und Integrationsprogramm Angebote von Migrantenorganisationen http://www.berlin.de/lb/intmig/themen/projektfoerderung/ . Projekte folgender Selbstorganisationen von Migrantinnen erhalten von der Frauen-Abteilung eine Projektförderung: TIO e. V., Türkischer Frauenverein Berlin e. V., Kurdistan Kultur- und Hilfsverein e. V., Elisi Evi e. V., Club Asiaticus e. V.. Der Zusammenschluss der von uns geförderten Projekte für Migrantinnen ist Mitglied des frauenpolitischen Beirats. Im Rahmen von Zuwendungen aus dem Bereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen und ISV werden Maßnahmen der Träger GLADT e. V. und Migrationsrat Berlin-

		Brandenburg gefördert. Darüber hinaus setzt der Migrationsrat Berlin-Brandenburg im Rahmen der Umsetzung der ISV und im Auftrag der LADS den Runden Tisch Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt um, an dem auch Migrantinnen-Selbstorganisationen u.a. teilnehmen.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Keine Angabe
	Senatsverwaltung für Finanzen	In 2013 wurden in Zusammenarbeit mit BQN Berlin (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin) Informationstage (Direktansprache-Aktivitäten in Form von Workshop-Tagen) in drei Berliner Schulen zur Information über Ausbildungsangebote der Steuerverwaltung durchgeführt.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Es bestehen über die erwähnten Projekte hinaus u. a. Kooperationen mit miges, Fachforum der AWO, BETAK, DITIB, InterAktiv, Amaro Foro, Süd-Ost-Europakultur.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Es besteht eine Kooperation der Ausländerbehörde mit dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg durch einen regelmäßigen Round Table zwei Mal im Jahr. Darüber hinaus existieren enge Kontakte bspw. zur Türkischen Gemeinde und zum Türkischen Bund.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle) Keine
		Soziale Dienste d. Justiz Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug Keine
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz –
		Ordentliche Gerichtsbarkeit –
		Strafverfolgungsbehörden –
		Verwaltungsgerichtsbarkeit –
		Sozialgericht –
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	Siehe oben

	und Umwelt																										
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Eine Vernetzung mit Einrichtungen der ethnischen Ökonomie besteht über den Gesprächskreis Migration der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung. In diesem Gremium, das sich mit den Potenzialen und Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit von Menschen nichtdeutscher Herkunft befasst, wirkt eine Reihe von migrations- und wirtschaftsspezifischen Einrichtungen mit. Darüber hinaus wird aktiv darauf hingewirkt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer nichtdeutscher Herkunft bei Veranstaltungen des Landes eingebunden werden. Nach Möglichkeit werden auch positive Vorbilder (role model) aus der Wirtschaft eingebunden, um die Potenziale dieser wichtigen Zielgruppe zu unterstreichen. Ein weiteres spezifisches Angebot ist die Kooperation des Landes mit einzelnen Partnern aus den Communitys bei der Organisation der jährlichen Seminarreihe „Erfolgreich gründen in Berlin“, die sich ausschließlich an Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund wendet und eine stärkere Einbindung in die Wirtschafts- und Beratungs- und Förderstrukturen bewirken soll. Auch bei den Großveranstaltungen im Gründungsbereich wie den Deutschen Gründer- und Unternehmertagen sowie beim Berliner Unternehmerinnentag werden gezielt Teilnehmerinnen und Teilnehmer nichtdeutscher Herkunft eingebunden.																									
§ 4, Abs. 6 Welche Gremien liegen in Ihrer Zuständigkeit? Wie hoch ist dabei jeweils der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund? Bitte einzeln auflisten.	Senatskanzlei	Daten über einen Migrationshintergrund von Mitgliedern in Aufsichts- und Leitungsgremien bei Kultureinrichtungen des Landes Berlin (Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts) liegen aktuell nicht vor. Wie bereits in Beantwortung der Frage „Welche interkulturellen Beratungs-/Begegnungsangebote wurden (mit-)finanziert?“ dargelegt, haben durchschnittlich 13,4% der Mitglieder der Jurys der von der Skzl-Kult betreuten Förderprogramme einen Migrationshintergrund; dabei ist zu berücksichtigen, dass die personelle Zusammensetzung der Jurys von Jahr zu Jahr variiert. Die nachfolgende Auflistung gibt die Zusammensetzung nach Sparten wieder: <table><tr><th>Jurys</th><th>Fördermaßnahme</th><th>Anzahl der Mitglieder</th><th>davon mit MH</th><th>in %</th></tr><tr><td>Bildende Kunst</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>Projektförderung</td><td>3</td><td>1</td><td>33%</td></tr><tr><td></td><td>Katalogförderung</td><td>3</td><td>1</td><td>33%</td></tr><tr><td></td><td>Arbeitsstipendien</td><td>5</td><td>0</td><td>0%</td></tr></table>	Jurys	Fördermaßnahme	Anzahl der Mitglieder	davon mit MH	in %	Bildende Kunst						Projektförderung	3	1	33%		Katalogförderung	3	1	33%		Arbeitsstipendien	5	0	0%
Jurys	Fördermaßnahme	Anzahl der Mitglieder	davon mit MH	in %																							
Bildende Kunst																											
	Projektförderung	3	1	33%																							
	Katalogförderung	3	1	33%																							
	Arbeitsstipendien	5	0	0%																							

		Förderkommission Ankäufe	14	0	0%
		Hannah-Hösch-Preis	8	0	0%
		Atelierbeirat	18	k. A.	
		Auszeichnung künstlerischer Räume	5	k. A.	
		Bildende Kunst gesamt	56	2	4%
		Literatur			
		Arbeitsstipendien	6	1	17%
		Literaturprojekte	3	1	33%
		Literatur gesamt	9	2	25%
		Darstellende Kunst			
		Einzelprojekt-, Basis-, Spielstätten, Einstiegsförderung	7	1	14%
		Tanzstipendien	3	0	0%
		Darstellende Kunst gesamt	10	1	10%
		Ko-Finanzierungsfonds			
		Projektförderung	4	0	0%
		Wiederaufnahmefonds			
		Projektförderung	3	0	0%
		Musik			
		Jazzförderung	5	k. A.	
		Popförderung inkl. Weltmusik	5	k. A.	
		Kompositionsstipendien	3	1	33%
		E-Musik	3	1	33%
		Ensembleförderung			
		Chorförderung	4	2	50%
		Musik gesamt	20	4	20%
		Hauptstadtkulturfonds			
		Jury	6	1	17%
		Ausschuss	4	1	25%
		Kulturaustausch			
		Auslandsstipendien	9	3	33%
		Künstlerinnenprogramm			
		Film, Video, Stipendien, Projekte	4	1	25%
		Hannah-Hösch-Förderpreis	3	0	0%
		Berlin-Rheinsberger- Kompositionspreis	4	1	25%
		Künstlerinnenprogramm gesamt	11	2	18%
		Interkulturelle Projektarbeit			
		Projektförderung	4	3	75%
		Moses-Mendelsohn-Preis	6	0	30%
		Interkulturelle Projektarbeit gesamt	10	3	30%

		Gesamtergebnis		142	19	13,4%
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen: Etwas mehr als die Hälfte der 17 Mitglieder hat einen Migrationshintergrund (7 Vertreterinnen und Vertreter von Einwanderer-Communities und einige andere Mitglieder). Islamforum: Das Islamforum ist kein klassisches Verwaltungsgremium. Es ist ein kooperatives und gleichberechtigtes Gremium, das von der Integrationsbeauftragten mit den muslimischen Verbänden und Gruppen organisiert wird und das nicht öffentlich tagt. Es dient dem Austausch zwischen muslimischen, zivilgesellschaftlichen Gruppen und Akteuren/innen aus verschiedenen Verwaltungen. Die Anzahl der teilnehmenden Menschen mit Migrationshintergrund variiert. Die Vertreter/innen der aktuell 18 muslimischen Organisationen haben bis auf wenige Ausnahmen (Konvertit/innen) einen Migrationshintergrund. Prozentual haben ca. 2/3 der Mitglieder des Islamforums einen Migrationshintergrund. 1) Fachkommission Menschenhandel und 2) Frauenpolitischer Beirat, 3) Treffen der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zu 1) und 2): Es nehmen wechselnde Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Institutionen teil. Zu 3): Der mit diesen Aufgaben betraute Personenkreis. Der Migrationshintergrund der beteiligten Personen wird nicht erhoben und ist nicht bekannt. - Im Auftrag der LADS werden das Bündnis gegen Homophobie durch den LSVD und der Runde Tisch Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt durch den MRBB koordiniert. Der Anteil der Teilnehmenden variiert. Eingeladen werden Organisationen und keine Einzelpersonen. Migranten/-innenselbstorganisationen sind in beiden Gremien vertreten. - Die LADS veranstaltet und moderiert den „Runden Tisch Trans*- und Intergeschlechtlichkeit“. Hieran sind sowohl Organisationen als auch Einzelpersonen beteiligt. - Die LADS koordiniert die „AG Menschen mit Behinderung“ der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und führt jährlich drei bis vier Sitzungen durch. Grundlage ist die Umsetzung der UN-				

		Behindertenrechtskonvention (2009), insbesondere im Hinblick auf den Aspekt der Partizipation und Teilhabe. In diesem Gremium sind alle Fachabteilungen des Hauses vertreten sowie Interessenvertretungen der Zivilgesellschaft, zu denen auch Vertreter/-innen von Migranten/-innenselbstorganisationen in ihrer Funktion als Mitglieder des Landesbeirats für Menschen mit Behinderung gehören. - Die LADS koordiniert den Berliner Ratschlag für Demokratie und das Berliner Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus für Demokratieentwicklung. Im Berliner Ratschlag sind u. W. mehrere Menschen mit Migrationshintergrund vertreten. Im Berliner Beratungsnetz sind Organisationen vertreten, darunter auch Migrationsverbände. - Die LADS koordiniert das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit, in dem die für Chancengleichheitsstrategien Zuständigen bzw. Beauftragten auf Senatsebene vertreten sind.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Landesschulbeirat (13,3 %)
	Senatsverwaltung für Finanzen	Die Senatsverwaltung für Finanzen ist für folgende Gremien zuständig: 1. Beirat nach § 11 Versorgungsrücklagegesetz (VersRück.G) 2. Anlageausschuss Versorgungsrücklage In beiden Gremien sind keine Mitglieder mit Migrationshintergrund vertreten.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Die Gremien, die in der Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales liegen, sind unter anderem im Landesgleichstellungsgesetz dargestellt. Zum Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund liegen folgende Angaben vor: - Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH: Senatsverwaltung für Finanzen wirkt mit einem Rundbrief an alle Mehrheitsbeteiligungsunternehmen darauf hin, dass die Vorgaben des PartIntG eingehalten werden. Die im letzten Bericht nach § 8 PartIntG aufgeführten Aktivitäten der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH zur Umsetzung des PartIntG werden nach Kenntnis der

		Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales unverändert fortgesetzt. - Krankenhausbeirat nach § 5 Absatz 2 LKG: 22 Mitglieder, ein Mitglied mit Migrationshintergrund - Landessenorenbeirat: 24 Mitglieder, davon drei Mitglieder mit Migrationshintergrund - Landespflegeausschuss: 14 stimmberechtigte Mitglieder, sieben beratende Mitglieder, kein Mitglied mit Migrationshintergrund - Landesbeirat nach § 116 Abs. 1 SGB XII: acht Mitglieder, kein Mitglied mit Migrationshintergrund - Landesbeirat für Menschen mit Behinderung: Der Landesbeirat für Menschen mit Behinderung setzt sich aus 15 stimmberechtigten und neun nicht stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Für die stimmberechtigten Mitglieder werden zudem 15 stellvertretende Mitglieder durch den Senat berufen. Im Jahr 2013 wurde erstmalig eine Vertreterin der Beauftragten des Senats für Integration und Migration als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Landesbeirat auf Grundlage des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin berufen. Ferner gehört dem Landesbeirat ein stellvertretendes Mitglied mit Migrationshintergrund eines gemeinnützigen Vereins, der die Interessen von Menschen mit Behinderungen und Zuwanderungsgeschichte vertritt, an. Keine Daten über einen eventuellen Migrationshintergrund von Mitgliedern liegen bei Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales zu folgenden Gremien vor: - Vorstand Kassenärztliche Vereinigung - Vorstand Kassenzahnärztliche Vereinigung - Vorstand der Unfallkasse Berlin sowie Vertreterversammlung - Landesausschuss der Ärzte und Krankenkassen - Landesschiedsamt für die vertragsärztliche Versorgung - Landesschiedsamt für die vertragszahnärztliche Versorgung - Landesschiedsamt für die zahntechnischen Leistungen der Zahntechniker - Schiedsstelle nach § 18a KHG
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	In die Zuständigkeit der Abteilung Verfassungsschutz fällt das Islamforum und das Berliner Beratungsnetzwerk. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund kann nicht benannt werden.

		Ebenfalls nicht erfasst wird der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Landespersonalausschuss, der Einigungsstelle für Personalvertretungssachen, dem Landeswahlausschuss sowie den Kreis- bzw. Bezirkswahlausschüssen. Von den fünf Mitgliedern der Personalkommission des Senats verfügt ein Mitglied über Migrationshintergrund (20 %). Da die Personalkommission vom Senat bestellt wird, hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport nur begrenzten Einfluss auf die Zusammensetzung. Der Beirat für die Anerkennung und Versorgung von Verfolgten des Nationalsozialismus gem. § 35 PrVG besteht aus sechs Mitgliedern, von denen eines Migrationshintergrund aufweist (17 %). Da die Beiratsmitglieder von der Arbeitsgemeinschaft der Vertretungen politisch, rassistisch und religiös Verfolgter des Nationalsozialismus benannt werden, hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport keinen Einfluss auf die Zusammensetzung.	
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA (alle)	Keine, bis auf Jugendstrafanstalt: Örtlicher Personalrat
		Soziale Dienste der Justiz	Keine
		Bildungsstätte Justizvollzug	Keine
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	–
		Ordentliche Gerichtsbarkeit	–
		Strafverfolgungsbehörden	–
		Verwaltungsgerichtsbarkeit	–
		Sozialgericht	–
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Fachfrauenbeirat bei Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Detaillierte Angaben hierzu sind nicht möglich, da keine (rechtliche) Grundlage zur Erhebung dieser Daten besteht. Häufig erfolgt die Besetzung von Gremienpositionen qua Amt.	

Weitere Fragen an einzelne Verwaltungen

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Artikel II Welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind zur Erhöhung der Studierendenzahl mit Migrationshintergrund erfolgt?	Im Rahmen des Netzwerks für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund findet jährlich ein zweitägiger Migramentor-Campus statt, auf dem ca. 30 interessierte Schülerinnen und Schüler für den Lehrerberuf motiviert werden sollen. Unterstützt werden diese Maßnahmen durch Elterncafés, in denen auch Eltern über die lehramtsbezogenen Studienmöglichkeiten informiert werden. Diejenigen, die sich dann für ein Studium entscheiden, werden durch qualifizierte Mentorinnen und Mentoren unterstützt. Die FU und die Humboldt-Universität wurden im Rahmen der Hochschulverträge 2014–17 zur Verstetigung ihrer ESF-Projekte „Migramentor“ verpflichtet.
	Artikel II Wie hat sich die Zahl der Studierenden und Studienanfänger/-innen mit MH seit 2011 verändert? Wie die Zahl der Studierenden und Studienanfänger/-innen im Lehramt mit Migrationshintergrund?	Der Migrationshintergrund von Studierenden wird nicht erhoben. Es liegen nur Angaben zur Gruppe der sogenannten Bildungsinländerinnen (ausländische Staatsbürgerschaft, deutsche Hochschulzugangsberechtigung) vor. Ihr Anteil an den Studierenden hat sich von 2011 zu 2012 von 3,2 % auf 3,3 % und bei den Studienanfänger/-innen von 2,9% auf 3,3% erhöht. In Lehramtsstudiengängen ist ihr Anteil an den Studierenden mit 2,4 % konstant geblieben und unter den Studienanfänger/-innen von 2,9 % auf 3,0 % gestiegen.
	Artikel XII, Satz 1 Gehören den Jugendhilfeausschüssen Vertreter/-innen der Integrationsausschüsse der BVVen an?	Keine Angabe
	Artikel XIII, Satz 1 Gehören den Bezirksschulbeiräten Vertreter/-innen der Integrationsausschüsse der BVVen an?	Es haben sieben Bezirksschulbeiräte auf die Abfrage Rückmeldung erteilt. Danach ist derzeit in keinem dieser Beiräte ein entsprechendes beratendes Mitglied vertreten.
	Artikel XIII, Satz 2 Gehört dem Beirat Berufliche Schulen ein/e Vertreter/in des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen an?	Keine Angabe

Senatsverwaltung für Inneres und Sport	§ 4, Abs. 3 In welchen Ausbildungsgängen sind Module zur interkulturellen Kompetenz verankert? In welchem zeitlichen Rahmen/Ausmaß (Stunden pro Woche/Monat/Semester)? Handelt es sich dabei um Pflicht- oder um Wahlveranstaltungen?	Im Rahmen der dienstbegleitenden Unterweisung wird in den Ausbildungsberufen (Verwaltungsfachangestellte / Kaufleute für Bürokommunikation / Fachangestellte für Bürokommunikation) das Thema „interkulturelle Kompetenz“ – als Pflichtfach – im Umfang von jeweils acht Doppelstunden unterrichtet.
	§ 4, Abs. 3 Für welchen Personenkreis werden Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ angeboten?	Verwaltungsakademie Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ wurden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen, die: - Neu eingestellt wurden - Qualifizierungsmaßnahmen (Studium, Aufstieg, Verwaltungslehrgang II) absolvieren - Gesundheitskoordinatorin - Personalentwicklungsberaterin - Dozententätigkeiten übernehmen
	Artikel VIII Wurden in allen Bezirken Integrationsausschüsse gebildet? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne Migrationshintergrund sind in den Integrationsausschüssen vertreten? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne Migrationshintergrund sind in anderen Ausschüssen vertreten?	In allen Bezirksverordnetenversammlungen wurden Integrationsausschüsse gebildet. Über die Anzahl der Bürgerdeputierten mit Migrationshintergrund in den Integrationsausschüssen und in den anderen Ausschüssen der Bezirksverordnetenversammlungen liegen jedoch keine belastbaren Erkenntnisse vor. Eine rechtliche Grundlage, auf welcher die Bürgerdeputierten das personenbezogene Datum eines etwaigen Migrationshintergrundes verpflichtend offen legen müssten, existiert nicht. Soweit die Bezirksverordnetenversammlungen Informationen über die Anzahl der Bürgerdeputierten mit bzw. ohne Migrationshintergrund zuliefern konnten, sind diese Informationen nicht vollständig bzw. beruhen auf Schätzungen. Aus den vorliegenden inhaltlichen Antworten von sechs Bezirksverordnetenversammlungen lässt sich entnehmen, dass in den Integrationsausschüssen zwischen 50 und 100 % der Bürgerdeputierten und in den übrigen Ausschüssen durchschnittlich zwischen 0 und 12% der Bürgerdeputierten einen Migrationshintergrund haben dürften. Die Prozentangabe für die übrige

		gen Ausschüsse stellt den durchschnittlichen Anteil der Bürgerdeputierten in allen Ausschüssen der jeweiligen Bezirksverordnetenversammlung ohne den Integrationsausschuss dar.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Artikel X Auf welchen Grabfeldern sind derzeit sarglose Bestattungen möglich? Wie viele sarglose Bestattungen wurden bislang durchgeführt?	Für Bestattungen nach islamischem Ritus stehen freie Grabflächen derzeit auf dem landeseigenen Landschaftsfriedhof Gatow zur Verfügung. Eine bedarfsgerechte Erweiterung ist geplant. In den Jahren 2012/2013 hat es keine sarglosen Bestattungen gegeben.
	Artikel X/XI Wie viele Räume für die Durchführung ritueller Waschungen sind als geeignet anerkannt?	Auf dem landeseigenen Landschaftsfriedhof Gatow steht ein vom zuständigen Gesundheitsamt als geeignet anerkannter Waschraum zur Verfügung.**) *): Auf dem landeseigenen Friedhof Columbiadamm finden derzeit nur wenige Nachbestattungen auf vorhandenen Grabstätten statt. Dort wurden auch keine sarglosen Bestattungen angemeldet. **): Sen AIF, III A 1 wurde auf Arbeitsebene darauf hingewiesen, dass es außerhalb des Friedhofs Gatow weitere Räume für rituelle Waschungen geben kann, z. B. bei Bestattern, in Moscheen oder Gemeindezentren. Es wurde angeregt, die Anzahl über die für die Anerkennung zuständigen Gesundheitsämter zu erfragen.

3. Berichte der Bezirke

3.1 Einführung

In diesem Kapitel werden die Berichte der Bezirksämter wiedergegeben. Auch in diesem Kapitel sind die Berichte nach Themenschwerpunkten gegliedert, um eine Vergleichbarkeit unter den Berliner Bezirken zu ermöglichen. Die Bezirke setzen – ebenso wie die Senatsverwaltungen – das Gesetz in eigener Zuständigkeit um, wobei sie aufgabenbedingt andere Schwerpunkte setzen.

In Bezug auf die Ausrichtung der Bezirksverwaltungen auf die Zielgruppe der Einwanderinnen und Einwanderer (§ 4.1) haben viele Fachbereiche der Bezirksämter eigene Leitlinien entwickelt. Das Bezirksamt Neukölln führt einen Prozess zur interkulturellen Öffnung durch, der im Rahmen der Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege durch Mittel des Senats gefördert wird.

Gesetzesänderungen (§ 4.2) fallen nicht ins Gewicht, da die Bezirke keine legislative Kompetenz besitzen.

Auch in den Bezirksämtern kommt der Bildung interkultureller Kompetenz – Personalentwicklung (§ 4.3) – große Bedeutung zu, und Fortbildungen werden verstärkt genutzt. Das Bezirksamt Neukölln bewertet in allen Leitungsstellen und in allen Stellen mit Publikumsverkehr das Merkmal der interkulturellen Kompetenz hoch und prüft dieses in Auswahlverfahren. Die Anforderung an interkultureller Kompetenz wird jedoch nicht in allen Bezirken durchgängig umgesetzt.

In Bezug auf die Personalgewinnung (§ 4.4) ist ebenso wie beim Senat eine verstärkte Ansprache der Zielgruppe festzustellen. Alle Verwaltungen nehmen in ihren Ausschreibungen den Hinweis auf, dass die Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, die die Voraussetzungen der Ausschreibungen erfüllen, erwünscht ist. Allerdings haben nicht alle Bezirke auf diese Frage geantwortet.

Die Bezirke haben in den Berichten ausführlich ihre Initiativen zur interkulturellen Öffnung und Partizipation dargelegt. Die Ansätze, die die einzelnen Bezirke – zum Teil auf Initiative der jeweiligen Integrationsbeauftragten – finden, unterscheiden sich stark und schließen innovative und außerordentlich kreative Ansätze ein. Dabei wird deutlich, dass die Stärke der Bezirke in ihren interkulturellen Begegnungen vor Ort liegt. Alle Bezirke weisen auf zahlreiche Veranstaltungen hin, die sie gemeinsam mit Migrantenorganisationen organisieren.

Interkulturelle Organisationsentwicklungen: Eine Reihe von Bezirksabteilungen haben auf Initiative und gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten interkulturelle Organisationsentwicklungen durchgeführt – zum Beispiel in einem Gesundheitsamt, in der Altenhilfe und in Stadtbibliotheken. Ergebnisse der Organisationsentwicklungen werden über das Praxishandbuch für die Berliner Verwaltung „Interkulturelle Öffnung“ zugänglich gemacht.

3.2 Umsetzung des PartIntG in den Bezirken

§ 4, Abs. 1 Wurden Leitlinien zur interkulturellen Öffnung formuliert? Wie lauten diese? Auf welche Abteilungen erstrecken sie sich?	BA Neukölln	Das Bezirksamt Neukölln von Berlin hat am 18.11.2008 ein Leitbild zur interkulturellen Öffnung beschlossen, siehe Anlage. Es gilt für das gesamte Bezirksamt.
	BA Treptow-Köpenick	Im Personalentwicklungskonzept des Bezirks wurde explizit auf interkulturelle Kompetenz hingewiesen.
	BA Lichtenberg	Die interkulturelle Öffnung ist fester Bestandteil der derzeitigen Leitziele der Bezirksverwaltung und wird im Rahmen der angestrebten Auditierung für eine „Familiengerechte Kommune“ in allen Abteilungen der Verwaltung und darüber hinaus eine nicht unerhebliche Rolle spielen.
	BA Pankow	Seit 2011 existiert ein Integrationskonzept für den Bezirk Pankow mit den Handlungsfeldern Bildung, Partizipation, Erwerbstätigkeit und interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Adressat sind die gesamte Bezirksverwaltung mit ihren Fachdiensten, die Schulen sowie die Akteurinnen und Akteure und Institutionen der Pankower Zivilgesellschaft. Zur Umsetzung des Konzepts wurden für jedes Handlungsfeld Handlungsempfehlungen entwickelt. In Fortschreibung des Konzepts hat der Pankower Integrationsbeirat in 2013 beschlossen, dass eine Studie zum Thema „Partizipationsmöglichkeiten und -hemmnisse für Migrantinnen und Migranten im Bezirk Pankow“ durchgeführt werden soll.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten Es ist eine „Ämterübergreifende Gesamtstrategie zur Interkulturellen Öffnung des Bezirks Tempelhof-Schöneberg“ von fast allen Abteilungen gemeinsam im Jahr 2008 erarbeitet worden, welche auch ein Leitbild zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung beinhaltet. Mit folgendem Wortlaut: „Ämterübergreifende Gesamtstrategie zur Interkulturellen Öffnung des Bezirks Tempelhof-Schöneberg“ Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg versteht sich als Dienstleister und orientiert sich in seinem Handeln im Rahmen des Rechts an der Bevölkerung und seinen Kundinnen und Kunden. Wir arbeiten mit Menschen und Institutionen zusammen, die sich um das Miteinander verschiedener Kulturen bemühen und fördern diese, damit Menschenrechte und demokratische Grundwerte zum Maßstab allen Handelns werden.

		Wir lassen Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder einer Religion bzw. Weltanschauung nicht zu. Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg wird durch die Vielfalt seiner Bewohnerinnen und Bewohner geprägt, von denen etwa 30 % einen Migrationshintergrund haben. Bei Kindern und Jugendlichen hat sogar etwa die Hälfte mindestens ein Elternteil, das nicht aus Deutschland kommt. Viele dieser Menschen besitzen bereits die deutsche Staatsbürgerschaft und sind integraler Bestandteil des täglichen Miteinanders im Bezirk geworden. Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es wichtig, die Potenziale dieser Menschen zu nutzen und zu fördern. Es bedarf daher einer Gesamtstrategie zur interkulturellen Öffnung des Bezirksamtes, um gezielt und bedarfsgerecht auf Menschen mit Migrationshintergrund zuzugehen und Verständnis für unser Handeln zu wecken. Interkulturelle Öffnung bedeutet die Förderung der Eigenverantwortung und Initiative aller Menschen mit (und ohne) Migrationshintergrund. Eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung kann dazu beitragen, die Chancen des Zugangs von Menschen mit Migrationshintergrund zu Behörden, Diensten und Einrichtungen zu verbessern und ihnen somit die gleichen Chancen auf Teilhabe zu bieten. Für die Verwaltungsabläufe bedeutet die interkulturelle Öffnung eine höhere Effektivität und Effizienz, Arbeitsprozesse lassen sich einfacher gestalten. Im Hinblick auf eine Integration ins öffentliche Leben des Bezirks sollen interkulturell kompetente und an Vielfalt ausgerichtete Mitarbeiterstrukturen aufgebaut werden, um insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund Raum und Möglichkeiten zur Begegnung und Teilhabe am öffentlichen Leben zu bieten und der Isolation Einzelner und der von Gruppen vorzubeugen. Die Umsetzung der interkulturellen Öffnung und Orientierung der Verwaltung erfordert Anstrengungen auf vielen Ebenen. Sie betreffen unter anderem die Aspekte Kundenfreundlichkeit und Bedarfsorientierung, Aus- und Fortbildung des Personals als auch Qualifikation und Beschäftigung von Zuwanderern. Die vorliegende ämterübergreifende Gesamtstrategie stellt dabei den strategischen Rahmen für die weitere interkulturelle Öffnung des Bezirks dar. Sie umfasst eine Art Maßnahmenkatalog, den die einzelnen Ämter und Abteilungen dafür nutzen können, ihre eigene interkulturelle Öffnung den individuellen Bedarfen und Voraussetzungen entsprechend voranzutreiben und dabei auch unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Dabei ist die Umsetzung der Gesamtstrategie als ein Prozess zu verstehen, der kontinuierlich fortgesetzt werden muss.“
--	--	---

		Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Ordnung</u> Leitlinien zur interkulturellen Öffnung wurden nicht intern formuliert. Im Ordnungsamt gibt es eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unterschiedlichste Migrationshintergründe aufweisen (türkisch, polnisch, griechisch, dänisch etc.). Gerade auch im Außendienst wird entsprechend der vielfältigen Bevölkerungsstruktur unseres Bezirkes eine Besetzung mit Dienstkräften nicht deutscher Herkunft angestrebt und auch bereits praktiziert. Unser Sachbearbeiter für besondere Kontrollaufgaben (Nichtraucher- und Jugendschutz, was u. a. zu viel Kontakt mit Gewerbetreibenden führt, die in unserem Bezirk häufig einen Migrationshintergrund aufweisen) hat selbst einen Migrationshintergrund. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Leitlinien bzw. ein Leitbild ist im Amt für Bürgerdienste im Bereich des Fachbereichs Wohnen und Einbürgerung erarbeitet worden. Dies lautet wie folgt: Unsere Arbeit ist dem Gemeinwohl verpflichtet und durch Freundlichkeit, Wertschätzung, Transparenz und Professionalität geprägt. Unter Wertschätzung verstehen wir den respektvollen, freundlichen und ehrlichen Umgang mit unseren Kunden. Anliegen nehmen wir ernst und handeln vorurteilsfrei, verantwortungsbewusst und fair. Die für unsere Arbeit notwendige Professionalität zeichnet sich im Wesentlichen durch Kompetenz, Sachlichkeit und Zuverlässigkeit aus. Wir treffen klare und nachvollziehbare Entscheidungen unter Beachtung von Recht und Rechtsprechung. Unsere Kunden beziehen wir in die Vorgehensweise und Verfahrensabläufe mit ein und machen diese damit transparent. Unsere Kommunikation ist geprägt durch Freundlichkeit und eine klare und verständliche Sprache. Wir bearbeiten die an uns gestellten Anliegen und Anträge zeitnah und kompetent. In Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens zeichnen wir uns durch besondere Belastbarkeit aus. Im Innenverhältnis kommunizieren wir untereinander offen, ehrlich und tauschen Informationen zeitnah aus. Wir begegnen uns immer mit Respekt und Rücksichtnahme. Mit unserer Tätigkeit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Migrantinnen und Migranten. Wir fördern damit ein positives Einbürgerungsklima in Tempelhof-Schöneberg.
--	--	--

		Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Die Ämter der Abteilung Gesundheit, Soziales, Stadtentwicklung sind dem Rahmenleitbild für die Bezirksverwaltung und dem Führungsleitbild des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg verpflichtet: „Wir arbeiten mit Menschen und Institutionen zusammen, die sich um das Miteinander verschiedener Kulturen bemühen, und fördern diese, damit Menschenrechte und demokratische Grundwerte zum Maßstab allen Handelns werden.“ Die Planungs- und Koordinierungsstelle Gesundheit (QPK) orientiert sich bei ihrer Arbeit außerdem an den Grundsätzen der WHO-Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, was unter anderem die Verpflichtung umfasst, eine Haltung einzunehmen, die sensibel ist für die unterschiedlichen kulturellen Bedürfnisse. Bei allen durch die OE QPK durchgeführten bzw. unterstützten Maßnahmen und Projekten werden migrationsspezifische Gegebenheiten und Besonderheiten regelhaft mit einbezogen. Für den Bereich des Quartiersmanagements Schöneberger Norden gilt in der Arbeit von Verwaltung und vor Ort, dass das Thema „Gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung“ eine Querschnittsaufgabe darstellt, die alle Handlungsfelder des QM durchzieht, insbesondere vor dem Hintergrund, dass rund 64 % der Bewohnerschaft des QM-Gebietes einen migrantischen Hintergrund haben.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Mit Bezirksamtsbeschluss vom 14.02.2006 wurden die Kriterien für die interkulturelle Öffnung der Bezirksverwaltung festgelegt, sie liegen der Senatsverwaltung vor. In der Folge haben einige Bereiche des Bezirksamtes die Leitlinie auf die spezifischen Bedürfnisse angepasst. Diese sind nachstehend benannt. Gesundheitsamt Im Ergebnis eines regen Diskussionsprozesses im Rahmen eines interkulturellen Organisationsentwicklungsprojektes im Gesundheitsamt in Form von Fokusgruppen, Workshops und Teambesprechungen, an dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitsamtes beteiligt waren, wurde der Entschluss gefasst, von der ursprünglichen Vorgabe eines Leitbildes abzurücken. Es konnte sich jedoch auf so genannte Kernthesen zur Entwicklung eines Leitbildes verständigt werden: „Zugangsbarrieren und Informationsdefizite abbauen“ Niedrigschwelligkeit der Angebote sicherstellen; offene Willkommenskultur entwickeln und ausbauen (u. a. auch Leitsystem); Sprachmittlungsangebote vorhalten, Sprachkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern; Angebote verstärkt auch nach den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund ausrichten; Öffentlichkeitsarbeit kultursensibel gestalten (mehrsprachig); Multiplikatoren einsetzen; Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, Netzwerke nutzen

	„Teilhabe gewährleisten / Ressourcen und Potenziale nutzen“ interkulturelle Kompetenzen und Migrationserfahrungen als wichtiges Kriterium bei Anwerbung und Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; Einstellungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund verbessern; Prinzip von Fördern und Fordern beachten und umsetzen; Aktivierung und Einbindung von Migrantinnen und Migranten; gegenseitige Anerkennung von Unterschiedlichkeit und gegenseitiger Respekt als Grundvoraussetzung; Wahrnehmung der „Lotsenfunktion“ des Gesundheitsamts „Mitarbeiter/-innen sensibilisieren, aktivieren und qualifizieren“ Bekenntnis aller leitenden Mitarbeiter/-innen zur Notwendigkeit einer stärkeren interkulturellen Ausrichtung des Gesundheitsamts und Bereitschaft zur aktiven Förderung; Offenheit der Mitarbeiter/-innen gegenüber kultureller Vielfalt; Auseinandersetzung der Mitarbeiter/-innen mit anderen Kulturen und Umgangsformen fördern; Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen aller Mitarbeiter/-innen (z. B. interkulturelle Fortbildungen, interkulturelle Trainings, Sprachkurse) „Leistungen kultursensibel erbringen“ Berücksichtigung kultureller Besonderheiten bei sämtlichen Leistungen (wie Anamnese, Diagnostik, Untersuchung, Beratung) unter Beachtung der geltenden Rechtsnormen; routinemäßige qualifizierte Implementierung interkultureller Aspekte auf allen Arbeitsebenen (u. a. in Teamsitzungen, Fallbesprechungen, Statistiken, Berichterstattung) Der Prozess wird fortgeführt. Jugendamt In den Leistungsverträgen bzw. Leistungsvereinbarungen mit den bezirklich geförderten Einrichtungen und Projekte der Kinder- und Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII und der Jugendsozialarbeit gemäß § 13 SGB VIII sind Kriterien der interkulturellen Öffnung (z. B. Offenheit, Lebensweltbezug, Partizipation) in den allgemeinen Zielsetzungen mit aufgenommen. Bestandteil Leitbild Sozialraumorientierung Leitlinien zur interkulturellen Arbeit der EFB „Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken“ vom 27.07.2009
BA Marzahn-Hellersdorf	Das bezirkliche Integrationsprogramm von 2011 definiert für alle Fachabteilungen des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf verbindliche Integrationsleitlinien, welche auf die interkulturelle Orientierung und Öffnung des Verwaltungshandelns abzielen (Seiten 4–6 und 26–30) http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamarzahnellersdorf/migranten/vzb1306_iii_integrationsprogramm.pdf?start&ts=1302258698&file=vzb1306_iii_integrationsprogramm.pdf Der Gesetzestext sieht eine zwingende Verabschiedung von Leitlinien nicht vor.
BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte von Berlin hat keine eigenen Leitlinien formuliert, orientiert sich jedoch an den Praxishandbüchern der Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration zur

		interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Die interkulturelle Öffnung der Bezirksverwaltung ist als abteilungsübergreifendes Handlungsfeld im Integrationsprogramm des Bezirkes verankert.
BA Charlottenburg -Wilmerdorf		Keine Angabe
BA Reinickendorf		Abteilung Jugend, Familie und Soziales (Jugendamt) Die zentralen Leitlinien der Jugendhilfe leiten sich aus dem SGB VIII ab (Partizipation, Teilhabe, Beteiligung, Einmischung, Integration) und fordern konsequent Handlungsoptionen zur interkulturellen Öffnung im Alltagsgeschehen der Fachkräfte. Abteilung Schule, Bildung und Kultur Anpassung Leitbild Volkshochschule (VHS), Fachbereich Bibliotheken: Projekt STAERKER und POSITIV mit Förderung aus EFRE-Mitteln Jugendamt Diverse interne Fort- und Weiterbildungen im sozialräumlich organisierten Jugendamt in regionaler Verantwortung, organisiert u. a. durch Fach-AG's im Rahmen „Best Practice“ (u. a. Fachtag „Roma“). Abteilung Schule, Bildung und Kultur Projekt STAERKER & POSITIV und interkulturelle Kulturarbeit-Bibliotheken; Mitarbeiterfortbildungen Thema „Gender und Diversity“ – Volkshochschule (VHS), „Lernen im Quartier“ – VHS, Kundenmonitor auf den Bereich DAF/DAZ erweitert (mehrsprachig) – VHS; Kooperation mit Schulen mit hohem Migrantenanteil – VHS; Anschaffung Musikinstrumente, z. B. Baglama-Musikschule. Bezirkliches Bündnis für Wirtschaft und Arbeit Es wurden/werden folgende Projekte über den ESF gefördert: - 2009–2012 „Neue Wege in Arbeit“, Albatros gGmbH - 2012 „Roma-Mediatoren für Reinickendorf“ - 2013 „Das sind wir“, Aufwind e. V. - 2013 „Heimatbuch“, Projektgruppe Heimatbuch - 2013 „Roma-Mediatoren im Kiez“ - 2013 „Gemeinsam lernen im Kiez“, Albatros gGmbH u. a.

	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Tiefbau und Natur Tief/Grün Teil I: Keine Personal- und Finanzservice (PS und FS) Nein Abteilung Immobilien und Verkehr Leitlinien zur IKÖ speziell für die Abteilung Immobilien und Verkehr gibt es nicht. Im Rahmen des AOD-Lehrgangs der Verwaltungsakademie werden interkulturelle Kompetenzen vermittelt. Abteilung Soziales und Stadtentwicklung Spezielle „IKÖ-Leitlinien“ gibt es in der Abteilung Soziales und Stadtentwicklung nicht. Interkulturelle Kompetenzen können im Rahmen entsprechender (allgemeiner oder spezieller) Fortbildungsmaßnahmen erlernt werden und entwickeln sich teilweise im Rahmen der normalen beruflichen und privaten Lebensführung.
§ 4, Abs. 1 Wie viele Initiativen/ Maßnahmen/ Projekte/ Veranstaltungen zum Themen IKÖ wurden seit 2011 eingeleitet? Welche sind das im Einzelnen?	BA Neukölln	Das Bezirksamt ist als Arbeitgeber bzw. Ausbildungsbetrieb Mitglied im Konsortium des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerkes für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) „Berlin braucht dich!“. Gemeinsam entwickeln Schulen und Betriebe attraktive Berufsorientierungsangebote und Maßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund (MH). Der Interkulturelle Kalender der Senatsverwaltung Integration/Migration wird alljährlich Mitarbeiter/-innen zur Verfügung gestellt mit dem Ziel, in der praktischen Arbeit, z. B. bei der Vereinbarung von Gesprächsterminen, die hohen Feiertage der großen Glaubensrichtungen zu berücksichtigen. Durch die Abteilung Soziales wurde im Jahr 2013 eine Broschüre mit dem Titel „Begegnungsstätten für die Generation Silber“ in Auftrag gegeben, welche die Neuköllner Freizeit- und Kulturangebote für Seniorinnen und Senioren mit Zuwanderungsgeschichte vorstellt und besondere Informationen für diese Personengruppe enthält. In der Abteilung Jugend und Gesundheit wurden 2010 mehrsprachige Flyer zur Information über die Arbeitsweise der Sozialarbeiter/-innen erstellt und seither in der Elternarbeit eingesetzt. Im Rahmen des

		Qualitätsdialogs wurden Mitarbeiter/-innen sensibilisiert, im Kontakt mit den Eltern auf die Migrationsgeschichte einzugehen. In Zusammenarbeit mit der Kath. Hochschule gab es eine Studie zu Fallverläufen, in der untersucht wurde, wie stark kulturelle Unterschiede in der Beratung berücksichtigt werden. Die Ergebnisse wurden mit allen Mitarbeiter/-innen diskutiert. In 2011 unternahmen Mitarbeiter/-innen des RSD zusammen mit freien Trägern der Jugendhilfe eine Fortbildungsreise nach Istanbul/Türkei (auf eigene Kosten; von der Arbeit freigestellt). Die Reise diente dem Austausch mit Fachkräften vor Ort. Der Psychologe Kazim Erdogan, Mitarbeiter der Erziehungsberatungsstelle, initiiert außerdienstlich Gruppen und Projekte zur Entwicklung von Eigenverantwortung. Mitarbeiter/-innen verschiedener Abteilungen engagieren sich hier und lernen viel über kulturelle Unterschiede (Vätergruppen, Woche der Sprache und des Lesens). Die Broschüre „Angebote für Migrantinnen und Migranten in Neukölln“ wird alljährlich aktualisiert (Auflage 2.500). Sie dient Fachdiensten und Bürgern zur Orientierung über Beratungsangebote. Hier sind auch Informationen zu den Migrantenvereinen dargestellt mit ihren zum Teil muttersprachlichen Angeboten. Siehe auch http://www.berlin.de/ba-neukoelln/migrationsbeauftragten/angebotefuermigranten.html Die Broschüre „Religionen in Neukölln“ (Auflage 1.000) wird ebenfalls alljährlich aktualisiert und gibt einen Überblick über 80 religiöse Gemeinden in Neukölln: christliche, islamische, hinduistische und andere. Siehe auch http://www.berlin.de/ba-neukoelln/migrationsbeauftragten/religioninneukoelln.html Der monatlich erscheinende Veranstaltungskalender des Seniorenservices der Abteilung Soziales enthält seit 2012 mehrsprachige Hinweise. Im Auftrag der Abteilung Soziales wurde im Jahr 2013 eine Seniorenfrage mit besonderer Berücksichtigung von Menschen mit MH durchgeführt und befindet sich derzeit in der Auswertung. Ziel war es, Menschen ab 65 Jahren zu den Themen Freizeit und Kultur, Dienstleistungen und Wohnen/Wohnumfeld zu befragen, damit die Bezirksverwaltung mehr über deren Bedürfnisse erfährt, also darüber, was sie sich für ihre Freizeit wünschen, ob sie daran interessiert sind, Betreuungsangebote in Anspruch zu nehmen und was getan werden muss, um auch im hohen Alter ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.
--	--	--

		Im Rahmen des Lokalen Aktionsplans Neukölln „Toleranz fördern, Kompetenzen stärken“ finden seit 2007 zahlreiche Veranstaltungen, Workshops und Projekte statt unter Einbeziehung einer Gruppe von Mitarbeiter/-innen der Verwaltung im Begleitausschuss. Ziel ist die Demokratieförderung und die Förderung eines friedlichen Miteinanders von Menschen unterschiedlichster Herkunft. Seit drei Jahren führen wir in Kooperation mit dem ZDK – Berliner Zentrum Demokratische Kultur, Claudia Dantschke, die Veranstaltungsreihe „Islam in Neukölln – Dialog und Kontroverse“ durch. In zahlreichen Diskussionsrunden werden aktuelle und Neukölln-spezifische Themen aufgegriffen, wobei insbesondere Jugendthemen immer wieder im Vordergrund stehen. An den Veranstaltungen nehmen Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Abteilungen des Bezirksamtes ebenso teil wie Mitglieder von NGOs, Migrantenorganisationen und Moscheevereinen.
	BA Treptow-Köpenick	Durchführung von „LoGo! Europe (Locals Go Europe) – Fachkräftemobilitäten zur Stärkung der Europafähigkeit der Berliner Verwaltung“ sowohl in 2011/2012, als auch die erneute Teilnahme in 2013/2014. Das Sozialamt initiierte in 2011 ein Projekt der interkulturellen Öffnung, das durch Zuwendungsmittel finanziert wird. Träger des Projektes ist die abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH. Das Projekt besteht seit dem 01.07.2011. Im Rahmen der Zuwendung wurden in 2012 und 2013 jährlich 0,5 VZÄ 21.434 € / 23.647 € finanziert. (siehe Anlage) sowie die Grünanlage „Block 56“ im Ortsteil Schöneweide (Projekt „urbanes Gärtnern“, Bürgerwiese mit ca. 1000 m² Fläche) und eine Freizeit- und Erholungsfläche im Treptower Park (Projekt „Weltspielplatz“ mit ca. 5000 m²).
	BA Lichtenberg	Das Bezirksamt Lichtenberg schreibt seit 2006 ein Konzept zur Partizipation und interkulturellen Öffnung fort, mit einzelnen Maßnahmen aller Organisationseinheiten.
	BA Pankow	Das BA Pankow nimmt in 2013/2014 an einem Diversity-Projekt (ViVe – Vielfalt in der Verwaltung) unter der Leitung der LADS teil. In diesem Zusammenhang erfolgt auch eine Fortbildung zu Diversity.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten 2011: „Du hast die Wahl – Secim senin“: Interkulturelle Wahlfibel in den Sprachen Türkisch-Deutsch, Arabisch-Deutsch, Russisch-Deutsch und Polnisch-Deutsch. Das Pocketsize-Heft, mit redaktionell locker aufbereiteten Inhalten für Eingebürgerte, soll Erstwählern mit Migrationshintergrund die Chance bieten, das „Know-how“ des Wählens zu erfahren. („Du hast die Wahl“ ist ein gemeinsames Projekt der Bundeszentrale für politische Bildung, der Ethno-

		Marketing Werbeagentur BEYS, der Integrationsbeauftragten des Bezirks Tempelhof-Schöneberg in Berlin und den Projektpartnern Landeszentrale für politische Bildungsarbeit, der Landeszentrale für politische Bildung Mecklenburg-Vorpommern und dem Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration.) Jedes Jahr: „CrossKultur“: Multikultur, Interkultur, Transkultur – mit diesen Schlagwörtern wird heute ein Zustand beschrieben, der vielerorts „Normalität“ geworden ist. Deutschland ist vielfältig. Deutschland ist heterogen. „CrossKultur“ ist eine Veranstaltungsreihe, die zwischen dem Tag der Toleranz (16.11.) und dem Internationalen Tag der Migranten (18.12.) im gesamten Bezirk Tempelhof-Schöneberg stattfindet. Es wird ein differenziertes Programm u. a. mit Lesungen, Musik, Bühnenprogramm, Ausstellungen, Fachtagen, Diskussionen und Film angeboten. Über 40 Veranstaltungen finden an verschiedenen Orten im Bezirk statt. „CrossKultur“ ist ein ausgewogenes Konzept mit professionellen Beiträgen überregional bekannter Künstler/-innen sowie Beiträgen lokaler Akteure und der Verwaltung. Ziel ist es, der wandelnden gesellschaftlichen Realität nachzuspüren, in der die unterschiedlichsten Identitäten einen Platz haben, und einen Blick auf neu entstehende kulturelle Ausdrucksformen zu werfen. Diversität als „Normalfall“ in Kunst und Kultur wahrzunehmen und gleichzeitig Einblick in vorhandene Projekte und Einrichtungen geben. „CrossKultur“ bietet Raum für fachliche Gespräche und Diskussionen. Mit den Fachtagen und Diskussionsveranstaltungen wird die Sensibilität für Diversität gestärkt. Beispielsweise 2012 die Fachtagung „Rassismuskritische Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft“. Ziel der Tagung war es, insbesondere Bildungsakteure auf ihrem Weg für eine rassismuskritische Bildungsarbeit zu stärken. Dabei sollte ein besseres Verständnis auch für Zusammenhänge zwischen Rechtsextremismus sowie Rassismus im Alltag entwickelt werden. Oder 2013 das Seminar „Netzwerk Inclusion Leaders“. Eine demokratische und inklusive Gesellschaft braucht eine starke, vernetzte und gut geschulte Interessenvertretung der vielfältigen Gesamtbevölkerung. Hier setzte das Seminar mit folgenden Zielvorstellungen an: • Identifizierung, Vernetzung und Empowerment von jungen „Leadern“ (18–27 Jahre) in ihren jeweiligen Interessenvertretungen • Erhöhung der Sichtbarkeit ihrer NGOs (Interessenvertretungen) und Aktivitäten Das Seminar vermittelte einen Einblick in die politischen Kämpfe von People of Color und Schwarzen in den USA und Deutschland und verdeutlichte die Notwendigkeit von Leadership und Diversity. Praktische Trainings empowernten die Teilnehmenden in ihren vielfältigen Perspektiven, stärkten ihre Präsentationskompetenzen und vermittelten Handwerkszeug.
--	--	---

		Das „Netzwerk Inclusion Leaders“-Seminar wurde von renommierten Trainer/-innen aus den USA, Deutschland und Großbritannien durchgeführt. 2013: Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ mit einer Welt der Vielfalt und der LADS. Ziel: Verwaltung bei der Wahrnehmung und dem aktiven Umgang mit Vielfalt im eigenen Team und in Bezug auf Kund/-innen unterstützen sowie verwaltungsübergreifende Netzwerke stärken. Modellhaft sollen Maßnahmen zur strategischen Organisationsentwicklung in Bezug auf Diversity, zur Förderung der individuellen Diversity-Kompetenz sowie zur Etablierung von Diversity-Instrumenten durchgeführt werden. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Aufgrund des Bundesprogrammes „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“ (2011–2013), das durch das Jugendamt kofinanziert wird, wurden insgesamt 28 Projekte durchgeführt, davon dienten zwölf Projekte explizit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Im Begleitausschuss, dem Gremium, welches über die Projektförderung entscheidet, haben ein Drittel der Mitglieder einen Migrationshintergrund. Im Rahmen eines integrierten Stadtteilverfahrens in der Waldsässener Straße (Finanzierung durch das Jugendamt und SenStadt) wurden 2011 ca. 14 Projekte mit dem Schwerpunkt interkulturelle Öffnung und Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft durchgeführt. 2012 waren es ebenfalls 14 Projekte, und 2013 waren es 13 Projekte zu diesem Handlungsschwerpunkt. In der Bewohner-Jury, die mit über die Vergabe der Projektmittel entscheidet, haben zwei Mitglieder einen Migrationshintergrund. In allen Regionen werden interkulturelle Aktivitäten gefördert, die an dieser Stelle nicht einzeln aufgezählt werden können, sondern nur beispielhaft benannt werden. Dazu gehören die Qualifizierung von Bildungsbotschafterinnen und Bildungsbotschaftern sowie von „Peerhelper“ in Schöneberg Nord und die finanzielle Unterstützung von Nachbarschaftsinitiativen und Migrantenorganisationen in Marienfelde, aber auch Kiez- und Straßenfeste und multikulturelle Feste, an denen sich das Jugendamt beteiligt oder diese sogar initiiert und organisiert, aber auch Jugendprojekte, die sich einrichtungsübergreifend mit dem Thema Heimat auseinandersetzen wie etwa in Marienfelde. Zur Unterstützung der Arbeit von Multiplikatoren, Lehrern und Lehrerinnen im Bereich der beruflichen Orientierung aktualisiert das Jugendamt regelmäßig einen Wegweiser Ausbildung für den Bezirk, der auch gezielte Informationen zum Thema Migration bietet.
--	--	---

		Im Jahr 2012 haben die Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen sowie die Teams der Straßensozialarbeit aus allen sieben Regionen am 31.8. gemeinsam den bezirklichen Aktionstag „Fremd“ auf dem Dürerplatz gestaltet. Vorausgegangen sind diesem Tag viele Einzelaktionen in den Jugendfreizeiteinrichtungen des Bezirkes. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> - Es fanden drei Sitzungen mit den Beschäftigten der Einbürgerung statt, um die Schwerpunkte herauszuarbeiten, das Leitbild und einen Maßnahmenplan zu entwickeln. - Projektteilnahme von zwei Mitarbeiterinnen an der Erarbeitung der ämterübergreifenden Gesamtstrategie zur interkulturellen Öffnung des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg - Entsendung einer Mitarbeiterin zur Teilnahme am Projekt „Vielfalt in der Berliner Verwaltung“ zur Multiplikation der erlernten Inhalte im Amt für Bürgerdienste Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Im Amt für Soziales werden regelmäßig Informationsblätter in verschiedenen Sprachen ausgelegt. Das Spektrum an Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen wurde im Gesundheitsamt erweitert und an die Bedarfe angepasst. Allen Fachbereichen stehen inzwischen Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen für die Arbeit mit den Bürger/-innen zu Verfügung. Aktuell wurden die „Erregersteckbriefe“ für den Fachbereich Hygiene und Umweltmedizin in fünf Sprachen als Projekt des ÖGD und der BZGA zur Verfügung gestellt. Die Amtsärztin nimmt am bezirklichen Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ teil und ist Mitglied des Diversity-Umsetzungsteams. Die im Projekt erarbeiteten konkreten Vorschläge werden im Gesundheitsamt umgesetzt. Um die interkulturelle Ausrichtung der Fachbereiche des Gesundheitsamtes weiterzuentwickeln, wurde die Gesundheitsberichterstattung, im Rahmen eines Projektes, sozialraumorientiert erstellt. Es ist unabdingbar, in den verschiedenen Regionen des Bezirkes die Bevölkerungsstruktur sowie die Problemlagen zu kennen, um sich darauf einzustellen. Im Bezirk schwanken die Anteile der Bürger/-innen mit Migrationshintergrund von 58 % im Schöneberger Norden bis 10 % in Lichtenrade.
	BA Friedrichshain- Kreuzberg	Gesundheitsamt Im Gesundheitsamt wurden im Rahmen und infolge des Projektes zur interkulturellen Organisationsentwicklung zahlreiche Maßnahmen, Projekte und Veranstaltungen durchgeführt (siehe nachfolgende Ausführungen).

		Jugendamt Einzelne Maßnahmen werden in den jährlichen Zielvereinbarungen aufgeführt und im Rahmen des Wirksamkeitsdialogs anhand der jährlichen Sachberichte ausgewertet, ebenso wie alle anderen Angebote der bezirklich geförderten Projekte. Eine entsprechende Darstellung ist im Rahmen dieser Berichterstattung ist nicht möglich.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Alle im bezirklichen Integrationsprogramm für den Zeitraum 2011–2013 vorgesehenen Leitprojekte im Handlungsfeld 6, „Interkulturelle Öffnung des Verwaltungshandelns“ (Seiten 29–30), einschließlich des bezirklichen Fortbildungskonzeptes, sind bereits umgesetzt bzw. befinden sich in kontinuierlicher Weiterentwicklung. Darüber hinaus wurden zwei Fachtage und diverse weitere Fortbildungsangebote bzw. Projekte zur interkulturellen Öffnung in den unterschiedlichen Fachbereichen zu Teilaspekten umgesetzt. Im Jugendbereich findet zwei bis vier Mal jährlich ein gesonderter Fachaustausch rund um die Thematik statt. Der Themenkomplex ist regelmäßig vier Mal jährlich Tagesordnungspunkt der Dienstberatung JugL. Über die Führungskräfte wurde es in die Beratungsstrukturen des ID, der Regionaldienste, der Erziehungs- und Familienberatungsstelle, der Fachsteuerung und der zentralen Dienste implementiert.
	BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte führt vielfältige Veranstaltungen zur Stärkung der Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeiten durch. Als Beispiel ist der in Kooperation mit dem Jobcenter Berlin-Mitte jährlich durchgeführte „Tag der Möglichkeiten“ zu nennen. Eine abschließende Erfassung erfolgt nicht, da bspw. interkulturelle Methodenkompetenz Teil inklusiver Teilhabestrategien und Beteiligungsverfahren ist und nicht gesondert ausgewiesen wird.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Siehe oben
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Im Rahmen der Kinder- und Jugendförderung spielt interkulturelle Öffnung eine große Rolle. Die Auflistung der zahlreichen Initiativen/Maßnahmen/Projekte/Veranstaltungen seit 2011 ist aber aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen nicht möglich.

		Bildung und Kultur Stadtbibliothek (Stabi): Lesezirkel in engl., franz., ital. Sprache; Lesungen in engl. und franz. Sprache, die VHS bietet pro Semester zum Bereich interkulturelle Bildung zwei Basic-, zwei Professional- und einen Masterkurs an.
§ 4, Abs. 1 Wurde/wird eine interkulturelle Organisationsentwicklung durchgeführt? In welchen Abteilungen? Was sind die Ziele dieser Maßnahme? Was ist der aktuelle Umsetzungsstand?	BA Neukölln	Der Prozess IKÖ wird seit etwa 10 Jahren von der Abteilung Personal mit begleitet (Kompetenzzentrum IKÖ, gefördert durch die Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales, im Rahmen der Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege). Zurzeit werden dort erarbeitete Handlungsempfehlungen in den bezirklichen Sozialämtern diskutiert. Sie stehen unter der Überschrift „Abbau struktureller Barrieren, die Bereitstellung von kultursensibler Information und Beratung und die Entwicklung von integrativen Netzwerken in leistbarem zeitlichen und personellen Umfang, der sich zunächst auf das Zeitfenster 2011 bis 2014 erstreckt“.
	BA Treptow-Köpenick	Nein
	BA Lichtenberg	Es gibt keine interkulturelle Organisationsentwicklung.
	BA Pankow	Nein
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten Es ist eine „Ämterübergreifende Gesamtstrategie zur Interkulturellen Öffnung des Bezirks Tempelhof-Schöneberg“ von fast allen Abteilungen gemeinsam im Jahr 2008 erarbeitet worden, welche auch ein Leitbild zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung beinhaltet. Mit folgendem Wortlaut: „Ämterübergreifende Gesamtstrategie zur Interkulturellen Öffnung des Bezirks Tempelhof-Schöneberg“.

		Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg versteht sich als Dienstleister und orientiert sich in seinem Handeln im Rahmen des Rechts an der Bevölkerung und seinen Kundinnen und Kunden. Wir arbeiten mit Menschen und Institutionen zusammen, die sich um das Miteinander verschiedener Kulturen bemühen und fördern diese, damit Menschenrechte und demokratische Grundwerte zum Maßstab allen Handelns werden. Wir lassen Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder einer Religion bzw. Weltanschauung nicht zu. Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg wird durch die Vielfalt seiner Bewohnerinnen und Bewohner geprägt, von denen etwa 30 % einen Migrationshintergrund haben. Bei Kindern und Jugendlichen hat sogar etwa die Hälfte mindestens ein Elternteil, das nicht aus Deutschland kommt. Viele dieser Menschen besitzen bereits die deutsche Staatsbürgerschaft und sind integraler Bestandteil des täglichen Miteinanders im Bezirk geworden. Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es wichtig, die Potenziale dieser Menschen zu nutzen und zu fördern. Es bedarf daher einer Gesamtstrategie zur interkulturellen Öffnung des Bezirksamtes, um gezielt und bedarfsgerecht auf Menschen mit Migrationshintergrund zuzugehen und Verständnis für unser Handeln zu wecken. Interkulturelle Öffnung bedeutet die Förderung der Eigenverantwortung und Initiative aller Menschen mit (und ohne) Migrationshintergrund. Eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung kann dazu beitragen, die Chancen des Zugangs von Menschen mit Migrationshintergrund zu Behörden, Diensten und Einrichtungen zu verbessern und ihnen somit die gleichen Chancen auf Teilhabe zu bieten. Für die Verwaltungsabläufe bedeutet die interkulturelle Öffnung eine höhere Effektivität und Effizienz, Arbeitsprozesse lassen sich einfacher gestalten. Im Hinblick auf eine Integration ins öffentliche Leben des Bezirks sollen interkulturell kompetente und an Vielfalt ausgerichtete Mitarbeiterstrukturen aufgebaut werden, um insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund Raum und Möglichkeiten zur Begegnung und Teilhabe am öffentlichen Leben zu bieten und der Isolation Einzelner und der von Gruppen vorzubeugen. Die Umsetzung der interkulturellen Öffnung und Orientierung der Verwaltung erfordert Anstrengungen auf vielen Ebenen. Sie betreffen unter anderem die Aspekte Kundenfreundlichkeit und Bedarfsorientierung, Aus- und Fortbildung des Personals als auch Qualifikation und Beschäftigung von Zuwanderern. Die vorliegende ämterübergreifende Gesamtstrategie stellt dabei den strategischen Rahmen für die weitere interkulturelle Öffnung des Bezirks dar. Sie umfasst eine Art Maßnahmenkatalog, den die einzelnen Ämter und Abteilungen dafür nutzen können, ihre eigene interkulturelle Öffnung den individuellen Bedarfen und Voraussetzungen entsprechend voranzutreiben und dabei auch unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Dabei ist die Umsetzung der Gesamtstrategie als ein Prozess zu verstehen, der kontinuierlich fortgesetzt werden muss.
--	--	--

		Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Ordnung</u> Leitlinien zur interkulturellen Öffnung wurden nicht intern formuliert. Im Ordnungsamt gibt es eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unterschiedlichste Migrationshintergründe aufweisen (türkisch, polnisch, griechisch, dänisch etc.). Gerade auch im Außendienst wird entsprechend der vielfältigen Bevölkerungsstruktur unseres Bezirkes eine Besetzung mit Dienstkräften nicht deutscher Herkunft angestrebt und auch bereits praktiziert. Unser Sachbearbeiter für besondere Kontrollaufgaben (Nichtraucher- und Jugendschutz, was u. a. zu viel Kontakt mit Gewerbetreibenden führt, die in unserem Bezirk häufig einen Migrationshintergrund aufweisen) hat selbst einen Migrationshintergrund. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Leitlinien bzw. ein Leitbild ist im Amt für Bürgerdienste im Bereich des Fachbereichs Wohnen und Einbürgerung erarbeitet worden. Dies lautet wie folgt: Unsere Arbeit ist dem Gemeinwohl verpflichtet und durch Freundlichkeit, Wertschätzung, Transparenz und Professionalität geprägt. Unter Wertschätzung verstehen wir den respektvollen, freundlichen und ehrlichen Umgang mit unseren Kunden. Anliegen nehmen wir ernst und handeln vorurteilsfrei, verantwortungsbewusst und fair. Die für unsere Arbeit notwendige Professionalität zeichnet sich im Wesentlichen durch Kompetenz, Sachlichkeit und Zuverlässigkeit aus. Wir treffen klare und nachvollziehbare Entscheidungen unter Beachtung von Recht und Rechtsprechung. Unsere Kunden beziehen wir in die Vorgehensweise und Verfahrensabläufe mit ein und machen diese damit transparent. Unsere Kommunikation ist geprägt durch Freundlichkeit und eine klare und verständliche Sprache. Wir bearbeiten die an uns gestellten Anliegen und Anträge zeitnah und kompetent. In Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens zeichnen wir uns durch besondere Belastbarkeit aus. Im Innenverhältnis kommunizieren wir untereinander offen, ehrlich und tauschen Informationen zeitnah aus. Wir begegnen uns immer mit Respekt und Rücksichtnahme. Mit unserer Tätigkeit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Migrantinnen und Migranten. Wir fördern damit ein positives Einbürgerungsklima in Tempelhof-Schöneberg.
--	--	--

		Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Die Ämter der Abteilung Gesundheit, Soziales, Stadtentwicklung sind dem Rahmenleitbild für die Bezirksverwaltung und dem Führungsleitbild des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg verpflichtet: „Wir arbeiten mit Menschen und Institutionen zusammen, die sich um das Miteinander verschiedener Kulturen bemühen und fördern diese, damit Menschenrechte und demokratische Grundwerte zum Maßstab allen Handelns werden.“ Die Planungs- und Koordinierungsstelle Gesundheit (QPK) orientiert sich bei ihrer Arbeit außerdem an den Grundsätzen der WHO-Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, was unter anderem die Verpflichtung umfasst, eine Haltung einzunehmen, die sensibel ist für die unterschiedlichen kulturellen Bedürfnisse. Bei allen durch die OE QPK durchgeführten bzw. unterstützten Maßnahmen und Projekten werden migrationsspezifische Gegebenheiten und Besonderheiten regelhaft mit einbezogen. Für den Bereich des Quartiersmanagements Schöneberger Norden gilt in der Arbeit von Verwaltung und vor Ort, dass das Thema „Gleichberechtigte Teilhabe und Interkulturelle Öffnung“ eine Querschnittsaufgabe darstellt, die alle Handlungsfelder des QM durchzieht, insbesondere vor dem Hintergrund, dass rund 64 % der Bewohnerschaft des QM-Gebietes einen migrantischen Hintergrund haben.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Gesundheitsamt Im Gesundheitsamt wurde im Zeitraum Oktober 2010 bis Juni 2011 ein Projekt zur interkulturellen Organisationsentwicklung durchgeführt. Die Förderung durch den Berliner Beauftragten für Integration und Migration ermöglichte die externe Unterstützung durch eine Unternehmensberatung. Hauptanliegen des Projekts war die Entwicklung und Umsetzung eines Maßnahmenkataloges zur weiteren interkulturellen Öffnung des Gesundheitsamtes. Ausgangspunkt war ein Vorläuferprojekt, dessen Schwerpunkt auf der gesundheitlichen Versorgungssituation von Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen im Bezirk lag. Im Ergebnis dieses Projektes wurden Defizite bei der gesundheitlichen Versorgung von Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen identifiziert. Auch seitens des Gesundheitsamtes wurde Bedarf gesehen, die Leistungen und Angebote mit Blick auf die weitere interkulturelle Öffnung und Kompetenzerweiterung weiterzuentwickeln. Zudem existierte der Wunsch, den sich ändernden Kundengruppen und Bedarfen besser gerecht zu werden. Als wichtige Ergebnisse und Wirkungen des Projekts können die Aktivierung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Hierarchie-Ebenen, die Entwicklung eines

		bereichsübergreifenden Erfahrungsaustausches, die Identifizierung von Defiziten und Problemlagen sowie die Entwicklung eines Maßnahmenplans für das Gesundheitsamt mit sowohl übergeordneten als auch bereichsspezifischen Maßnahmen mit jeweils individuellen Zielen und Aktivitäten angesehen werden. Als eine wichtige, das gesamte Gesundheitsamt betreffende Maßnahme, wurde die stärkere interkulturelle Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifiziert. Dazu wurden in Eigenregie 1-tägige interkulturelle Trainings mit interkulturellen Trainerinnen verbindlich angeboten, an denen fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen. Für die Führungskräfte wurde ein eigenes Training angeboten, um der Doppelrolle als Mitarbeiter/-in und Vorgesetzte/r und der damit verbundenen besonderen Verantwortung für den Prozess der interkulturellen Öffnung besser Rechnung tragen zu können. Die Veranstaltungen wurden überwiegend als produktiv und förderlich eingeschätzt. Themenbezogene Fortbildungsveranstaltungen sollen in der Folge intern organisiert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen regelmäßig an entsprechenden überwiegend auch fachbezogenen Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenzerweiterung teil. Als weitere Maßnahme wurde festgelegt, den Interkulturellen Kalender für alle Bereiche zu beschaffen und ihn in der alltäglichen Arbeit zu berücksichtigen. Der Kalender liegt in allen Bereichen vor. Als ein weiteres wichtiges Anliegen wurde die bedarfsgerechte Sicherstellung der Sprachmittlung identifiziert. Hier haben sich z. T. auch neue Kooperationen entwickelt, so u. a. zum Gemeindedolmetschdienst. Darüber hinaus werden Sprachmittler/-innen entsprechend der jeweiligen Klientenströme bedarfsgerecht über Honorarverträge gebunden. Die Sprachmittlung in Türkisch konnte durch die feste Weiterbeschäftigung einer Kollegin gesichert werden. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit konnten mithilfe der Gelder aus dem Förderprogramm AktionsräumePlus und der Unterstützung des Gemeindedolmetschdienstes für mehrere Fachbereiche Flyer erstellt und in zahlreiche Sprachen übersetzt werden. Hinsichtlich eines Wegeleitsystems, das allen Anforderungen Rechnung trägt, besteht weiterhin Bedarf. Aufgrund der nunmehr seit mehreren Jahren und deutlich in Verzug geratenen umfangreichen Sanierungsarbeiten am Hauptgebäude des Gesundheitsamtes konnte diese Maßnahme noch nicht umgesetzt werden. Die Umsetzung der für die einzelnen Fachbereiche festgesetzten Maßnahmen gestaltet sich wie folgt: Fachbereich Prävention, Gesundheitsförderung und Gesundheitshilfe für Erwachsene: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen u. a. die Fortbildungsangebote im Vivantes-Klinikum am Urban, die auch Themen der interkulturellen Kompetenzentwicklung beinhalten. Für die Sozialpsychiatrischen Dienste wurde ein Leitbild entwickelt, das sich jedoch nicht explizit mit dem Thema der interkulturellen Öffnung befasst.
--	--	--

		Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung: - Seit September 2013 nehmen Sozialarbeiterinnen des Zentrums an einer fallbezogenen Gruppensupervision teil, bei der interkulturelle Themen wichtiger Bestandteil sind. - Darüber hinaus nahm das Gesamtteam an einem halbtägigen interkulturellen Workshop zur Zuwanderung aus Südost-Europa, insbesondere Roma aus Bulgarien und Rumänien, durchgeführt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Südost Europa Kultur e. V. sowie Amaro Foro e. V. (Mittel von der Senatsverwaltung für Gesundheit / Aktionsplan „Roma“) teil. - Einige Sozialarbeiterinnen haben in 2011/2012 interkulturelle Schulungen der Sen IAS besucht. - Alle Sprechstunden des Zentrums werden mit Hilfe türkischer, rumänischer und bulgarischer Sprachmittlung durchgeführt. In einer Sprechstunde ist eine Dolmetscherin für Thai anwesend. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums verfügen über relevante Sprachkompetenzen in Französisch und Englisch. - Mehrsprachige Flyer über die Angebote der Beratungsstelle wurden erstellt. Beratungsstelle für hörbehinderte Kinder und Jugendliche: - Erstellung eines mehrsprachigen Posters (dt./türk./arab.) als Information zu den Angeboten der Beratungsstelle im Jahr 2012; Verwendung z. B. im Rahmen der Beteiligung am Interkulturellen Umwelt- und Gesundheitsfestival 2012. - Erstellung mehrsprachiger Infoblätter (dt./türk./arab.) zu den Angeboten der Beratungsstelle und Herausgabe an Kooperationspartner, wie Gesundheitsämter, SPZ, Schulen, Arztpraxen bzw. Veröffentlichung über die Website im Jahr 2012. - Berücksichtigung des Interkulturellen Kalenders bei der Terminvergabe. - Einsatz von Sprachmittlern, wenn keine ausreichende Verständigung möglich ist. - Folgende Vorhaben konnten noch nicht umgesetzt werden: - Sprachkurse für Mitarbeiter, Gewinnung von Familien als Multiplikatoren/Berater für andere Familien gleicher Nationalität. - Zahnärztlicher Dienst: - Aufgrund der Struktur und der primären Aufgaben im Zahnärztlichen Dienst (flächendeckende zahnärztliche Untersuchungen und Gruppenprophylaxe von Kindern/Jugendlichen im Kinder-Tagespflegebereich, in Kitas und in den Schulen) besteht bereits per se eine sehr weitgehende Öffnung im interkulturellen Bereich als tägliche Notwendigkeit. - Erstellung mehrsprachiger Flyer und Informationsblätter: - Über die sich umfangreich und intensiv aus unserem Aufgabengebiet ergebenden interkulturellen Kontakte hinaus stellt die Inanspruchnahme des ZÄD hinsichtlich der
--	--	---

		Beratungsnachfrage von außen eine zu vernachlässigende Größe dar. Die Entwicklung mehrsprachiger Flyer wurde deshalb (auch als Folge der durch Arbeitsverdichtung gebotenen Prioritätensetzung) zurückgestellt. - Regelmäßige Kommunikation mit Stadtteilmüttern in Brennpunktkiezen: - Kontaktaufnahmen und Multiplikatorenschulung mit Stadtteilmüttern erfolgen inzwischen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung unserer Untersuchungsangebote. Eine darüber hinausgehende, regelmäßige (im Sinne von ständige) Kommunikation wurde als nicht erforderlich festgestellt. - Einbeziehen von Lehrern/-innen und Erziehern/-innen als Multiplikatoren: - Lehrer/-innen und Erzieher/-innen werden im Rahmen der angebotenen theoretischen Prophylaxe-Themen bereits in signifikantem Umfang als Multiplikatoren einbezogen. Hygiene und Umweltmedizin: Wie festgelegt, sind in einer überbezirklichen AG für verschiedene Krankheiten Informationsmaterialien erarbeitet worden. Bisher erschienen sind Infoblätter für Masern, Meningokokken und Hepatitis A. Das Hepatitis-A-Merkblatt wurde ins Arabische und Türkische übersetzt, geplant sind auch noch weitere Sprachen. Bei den übrigen Merkblättern liegt noch keine Übersetzung vor. In der Zwischenzeit sind allerdings von der BZgA mehrsprachige Merkblätter erschienen, so dass die Notwendigkeit eines eigenen übersetzten Merkblattes für Berlin noch einmal geprüft werden muss. Bezüglich des Krankheitsverständnisses in anderen Kulturen hatten wir den Ansatz, im Rahmen der Unterstützung einer Masterarbeit eine Veranstaltung für uns zu diesem Thema durchzuführen. Die Masterarbeit gestaltete sich schwieriger als vorhergesehen, ist aber inzwischen geschrieben worden. Die Veranstaltung steht noch aus. Kinder und Jugendgesundheitsdienst: In der Zeit von Oktober 2010 bis April 2011 wurde in einer AG der Logopädinnen des KJGD in mehreren Terminen das zu der Zeit gängige Diagnostik- und Beratungsverfahren analysiert und diskutiert. Es wurden Materialien auf ihre Relevanz und Verwendbarkeit in der täglichen Praxis untersucht und geprüft. Dadurch entstand ein umfangreicher Erfahrungsaustausch, mit dem Ergebnis, dass das aktuelle Vorgehen gut anwendbar ist. Die Kolleginnen verfügen über umfangreiche interkulturelle Kompetenzen, die sie sich durch ihre über Jahre erworbenen Erfahrungen mit Menschen mit Migrationshintergrund erworben haben. Die Vorgehensweise und die Ergebnisse der AG wurden dokumentiert und visualisiert. Bei Kontakten und im Austausch mit externen Logopäden/-innen mit eigenem Migrationshintergrund und entsprechenden Sprachkenntnissen wurde das Ergebnis bestätigt. Die Zusammenarbeit wurde vertieft. Seitens der Logopädinnen, wie auch der Ergotherapeutinnen und Physiotherapeutinnen, wird es als förderlich
--	--	--

		angesehen, zukünftig Kollegen/-innen mit Migrationshintergrund und entsprechenden Fach- und Sprachkenntnissen in das Team zu holen. Seitens der Sozialarbeiterinnen des KJGD wurde die Zusammenarbeit mit den Stadtteilmüttern verbessert. Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst: Ein einheitliches Anamneseschema mit spezifischen Fragen zur Migration wurde erarbeitet und wird angewandt; fehlende Informationen werden im Beratungsverlauf ergänzt. Die Beteiligung an relevanten Gremien im Bezirk, häufig mit migrationsspezifischen Themenstellungen, wird sichergestellt. Jugendamt Internationale Fachkräftebegegnungen: - Im Jahr 2013 fand ein Fachkräfteaustausch aus dem Bereich Jugendhilfe in Istanbul/Türkei statt - Im Bereich der Jugendhilfe im Strafverfahren gab es eine Fachkräftebegegnung mit kasachischen Richtern - Im Bereich der Jugendförderung gab es eine Fachkräftebegegnung mit Kopenhagen/Dänemark Teilnahme an der jugendamtsinternen Diversity-Schulung 2010 wurde auf Initiative der damaligen Stadträtin, M. Herrmann, in der Leitungsrunde des JA eine Fortbildungsinitiative für alle Mitarbeiter/-innen des Jugendamtes beschlossen. Im Laufe von vier Jahren soll jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin – nicht nur die pädagogisch tätigen – des Jugendamtes eine Basisfortbildung zum Thema Diversity erhalten. Die Fortbildung sollte in geschlossenen Arbeitsteams auch zum Zwecke der Teambildungsprozesse genutzt werden. In Zusammenarbeit mit Glienicke wurden seit 2011 die Workshops organisiert und die Themen auf die Bedürfnisse der jeweiligen Arbeitsgruppen angepasst. Inzwischen haben alle Arbeitsgruppen des Leistungsbereichs und der komplette Regionale Sozialpädagogische Dienst und die Mitarbeiter/-innen der Jugendförderung die Schulungen – jeweils an zwei zusammenhängenden Tagen – absolviert. Bei der Schwerpunktsetzung der Themen stand in den Teams die Sensibilisierung für Unterschiedlichkeiten in den eigenen Lebensentwürfen und denen der Klienten im Vordergrund. Durch den Austausch und Abgleich von Normen und Werten zwischen den Mitarbeitern einer Arbeitsgruppe und auch durch das bessere Kennenlernen von persönlichen Besonderheiten der Kolleginnen und Kollegen untereinander (z. B. ausländische Wurzeln, die den Anderen bisher gar nicht bekannt waren) ist die generelle Haltung zu Andersartigkeit und der Umgang mit Vorurteilen/Urteilen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärker ins Bewusstsein gerückt und hat zu mehr Offenheit und Achtsamkeit in den Teams geführt.
--	--	--

		Mit dieser umfassenden Fortbildungsoffensive ist unser Jugendamt sicher Vorreiter in Berlin. Ende 2014 wird diese Initiative beendet sein und es wird darum gehen, das Thema in den Arbeitsgruppen Arbeitsprozess begleitend weiterzuführen oder zu speziellen Themen, wie z. B. sexuelle Vielfalt, zu vertiefen.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Nein, weil dem Antrag des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von 2011 auf Förderung durch IntMig nicht entsprochen wurde und im Bezirkshaushalt keine Mittel dafür vorhanden sind. Die interkulturelle Organisationsentwicklung wird im Rahmen der vorhandenen Ressourcen und der allgemeinen Organisationsentwicklung aller Abteilungen mitbeachtet. Die realisierten kleinteiligen Maßnahmen im Rahmen unterschiedlicher Programme (LAP, Frühe Hilfen) oder im Rahmen der allgemeinen Organisationsentwicklung können eine konsistente interkulturelle Organisationsentwicklungsförderung nicht ersetzen.
	BA Mitte	Eine interkulturelle Organisationsentwicklung wurde nicht durchgeführt. Die Prüfung interkultureller Kompetenzen kann Bestandteil von Maßnahmen der Organisationsentwicklung sein, wenn entsprechende fachliche und soziale Kompetenzen Gegenstand einer Entwicklungsmaßnahme sind. Das Bezirksamt orientiert sich hier am Leitfaden zur interkulturellen Organisationsentwicklung des Landes Berlin.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Ja, im Bereich der Volkshochschule.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur Nein
§ 4, Abs. 2 Welche Gesetzes- und Verordnungsvorhaben wurden im	BA Neukölln	Keine
	BA Treptow-Köpenick	Keine

Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft?	BA Lichtenberg	Das Bezirksamt erlässt keine Gesetze, daher erfolgt auch keine Überprüfung. Alle erlassenen Verordnungen unterliegen den Prinzipien der Gendergerechtigkeit, Chancengleichheit und Interkulturalität.
	BA Pankow	Nein
	BA Tempelhof-Schöneberg	Bezüglich der Ausübung hoheitlicher Aufgaben durch Mitarbeiter/-innen des Gesundheitsamtes, die ihre Religionszugehörigkeit aktiv nach außen zeigen, wurde das Neutralitätsgesetz in Verbindung mit den Vorgaben des AGG unter Einbindung des Rechtsamtes geprüft.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Keine Angabe
	BA Marzahn-Hellersdorf	Entfällt
	BA Mitte	Die Organe des Bezirks Mitte verfügen über kein entsprechendes Initiativrecht. Im Rahmen der Beratungsfunktion im Rat der Bürgermeister achtet der Bezirk sehr genau auf eine Berücksichtigung der Vielfalt sowie der Interessen und Bedarfe der im Bezirk Mitte lebenden Menschen.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Keine
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur Volkshochschule AV Entgelte für Berliner VHSn – Bereich Integration
§ 4, Abs. 4, Satz 2 Erfolgte die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von	BA Neukölln	Ja
	BA Treptow-Köpenick	Stellenausschreibungen, die über das Team der Personalentwicklung gehen, erhalten diesen Zusatz.

Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen?	BA Lichtenberg	Die Implementierung des o. g. Zusatzes ist erfolgt und wird seit 2011 bei internen und externen Stellenausschreibungen praktiziert.
	BA Pankow	Ist standardmäßig Bestandteil unserer öffentlichen Stellenausschreibungen
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Bei allen Stellenausschreibungen erfolgt die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.“ Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Ja <u>Fachbereich Ordnung</u> In den Stellenausschreibungen werden die entsprechenden Zusätze, die Diskriminierungen, auch von Migrantinnen und Migranten abbauen sollen, durch die Personalabteilung hinzugefügt. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Bei Stellenneuausschreibungen im Amt für Bürgerdienste sind Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund bei gleicher Eignung bevorzugt. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Der Zusatz erfolgt in allen Stellenausschreibungen. Die im Rahmen der gemeindepsychiatrischen Pflichtversorgung durch Zuwendungen finanzierten Einrichtungen der Psychiatrie und Suchthilfe sind durch den Zuwendungsbescheid ausdrücklich verpflichtet worden, bei Neueinstellungen nachzuweisen, dass auf eine mögliche Einstellung von Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund besonders hingewirkt wurde.

		Abteilung Bauwesen Der Zusatz wird seither bei allen Stellenausschreibungen verwendet.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Personalservice (PS) Ja, die Formulierung wird durchweg verwandt.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Keine Angabe
	BA Mitte	Ja. Der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ kommt flächendeckend bei Stellenausschreibungen zum Einsatz.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Ja, wird bei allen Stellenausschreibungen seit Jahren standardisiert und durch die Personalwirtschaft so umgesetzt.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Ja, bei Ausschreibungen für Außeneinstellungen. Tiefbau und Natur Ja FS und PS Ja Abteilung Immobilien und Verkehr Bei der Personalauswahl wird die interkulturelle Kompetenz nicht explizit als Voraussetzung im AP

		benannt, jedoch teilweise – abhängig von der Stellung in der Hierarchie – im Rahmen von Assessment-Centern oder strukturierten Auswahlverfahren in Form von Rollenspielen bzw. Fallstudien berücksichtigt. Abteilung Soziales und Stadtentwicklung Interkulturelle Kompetenz ist bisher in den Anforderungsprofilen nicht als Voraussetzung genannt. Sofern Bewerberinnen und Bewerber diese jedoch z. B. in ihren Bewerbungsunterlagen vermerkt haben und/oder beim Auswahlverfahren darauf hinweisen, wird dies berücksichtigt.
§ 4, Abs. 3, Satz 1 Erfolgte die Implementierung von interkultureller Kompetenz als soziale Kompetenz in Anforderungsprofile? – für alle Mitarbeiter/-innen – nur für Führungskräfte – nur für Mitarbeiter/-innen mit Publikumsverkehr – Sonstige _____	BA Neukölln	Die Implementierung erfolgte für Führungskräfte und für Mitarbeiter/-innen mit Publikumsverkehr.
	BA Treptow-Köpenick	Sie steht als Operationalisierungsmöglichkeit zur Verfügung. Über die tatsächliche Implementierung in Anforderungsprofile kann keine generelle Aussage getroffen werden.
	BA Lichtenberg	Auf der Grundlage eines BA-Beschlusses wurde im Jahr 2007 das Merkmal interkulturelle Kompetenz in die Anforderungsprofile aufgenommen und dem Leistungsmerkmal Kunden- und adressaten-(anwender-)orientiertes Verhalten zugeordnet. Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Operationalisierungen haben sowohl fachliche als auch soziale Ausrichtungen.
	BA Pankow	Mit der Neufassung der Ausführungsvorschriften zum Beurteilungswesen für die Beamt/-innen des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird das Basisanforderungsprofil des Landes Berlins um die Diversity-Kompetenz erweitert. Die Ausführungsvorschriften liegen bislang noch nicht vor.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Bei allen Stellenausschreibungen erfolgt die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.“ Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Ja <u>Fachbereich Ordnung</u> In den Stellenausschreibungen werden die entsprechenden Zusätze, die Diskriminierungen, auch von

		Migrantinnen und Migranten abbauen sollen, durch die Personalabteilung hinzugefügt. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Bei Stellenneuausschreibungen im Amt für Bürgerdienste sind Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund bei gleicher Eignung bevorzugt. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Der Zusatz erfolgt in allen Stellenausschreibungen. Die im Rahmen der gemeindepsychiatrischen Pflichtversorgung durch Zuwendungen finanzierten Einrichtungen der Psychiatrie und Suchthilfe sind durch den Zuwendungsbescheid ausdrücklich verpflichtet worden, bei Neueinstellungen nachzuweisen, dass auf eine mögliche Einstellung von Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund besonders hingewirkt wurde. Abteilung Bauwesen Der Zusatz wird seither bei allen Stellenausschreibungen verwendet.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Ist als soziale Kompetenz im Kriterienkatalog generell für alle MA-Gruppen hinterlegt. Wurde im Berichtszeitraum zu 95 % in den Anforderungsprofilen verwendet.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Nein, da die Berücksichtigung in den Fachkenntnissen vorgenommen wird.
	BA Mitte	Eine Implementierung ist in Einzelfällen erfolgt.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Die Implementierung von interkultureller Kompetenz als soziale oder fachliche Kompetenz in Anforderungsprofile erfolgt bisher nicht im Bereich der Beamtinnen und Beamten. Aufgrund der neuen Beurteilungsrichtlinien und des geänderten Basisanforderungsprofils wird die Diversity-Kompetenz zukünftig zu beurteilen sein.

	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Ja, im Rahmen der Diversity-Kompetenz. Bildung und Kultur Stadtbibliothek: nein, VHS für den Bereich Integration, Service und Programmbereichsleitungen (20 APs), im Bereich Kulturamt drei APs (Leitung, Regionalgeschichte und Geschäftsführung). Tiefbau und Natur Die Implementierung erfolgt nur für Mitarbeiter/-innen mit viel Publikumsverkehr. PS und FS sonstige, individuell, je nach Aufgabengebiet – als Bestandteil der „Diversity-Kompetenz“ des landesweiten Kompetenzkataloges.
§ 4, Abs. 3, Satz 1 Erfolgte die Implementierung von interkultureller Kompetenz als fachliche Kompetenz in Anforderungsprofile? – für alle Mitarbeiter/-innen – nur für Führungskräfte – vereinzelt und zwar für _____	BA Neukölln	Die Implementierung erfolgte vereinzelt und zwar soweit für das Aufgabengebiet erforderlich.
	BA Treptow-Köpenick	Die Implementierung erfolgte vereinzelt und zwar für Mitarbeiter/-innen im Schul- und Sportamt.
	BA Lichtenberg	Auf der Grundlage eines BA-Beschlusses wurde im Jahr 2007 das Merkmal interkulturelle Kompetenz in die Anforderungsprofile aufgenommen und dem Leistungsmerkmal Kunden- und adressaten-(anwender-)orientiertes Verhalten zugeordnet. Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Operationalisierungen haben sowohl fachliche als auch soziale Ausrichtungen.
	BA Pankow	Mit der Neufassung der Ausführungsvorschriften zum Beurteilungswesen für die Beamt/-innen des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird das Basisanforderungsprofil des Landes Berlins um die Diversity-Kompetenz erweitert. Die Ausführungsvorschriften liegen bislang noch nicht vor.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Bisher erfolgte die Implementierung nicht. Dies ist künftig je nach Aufgabenfeld zu prüfen.

		<u>Fachbereich Ordnung</u> In die neuen Anforderungsprofile wurde interkulturelle Kompetenz an einer Schnittstelle von fachlicher und sachlicher Befähigung – nämlich im kunden- und adressatenorientierten Verhalten – ausdrücklich aufgenommen. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> IK wird immer mehr berücksichtigt für alle Mitarbeiter/-innen, wird als soziale Kompetenz in AP aufgenommen. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Es erfolgt keine Implementierung als fachliche Kompetenz. Abteilung Bauwesen Durch die Verwendung des Katalogs zur Erstellung von Basisanforderungsprofilen, in dem die interkulturelle Kompetenz keinen Eingang fand, blieb die interkulturelle Kompetenz als fachliche Kompetenz in unserem technischen Amt weitestgehend unberücksichtigt.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Keine Angabe
	BA Marzahn-Hellersdorf	Ja, die Implementierung erfolgt für alle Mitarbeiter/-innen mit wenigen Ausnahmen.
	BA Mitte	Eine Implementierung ist in Einzelfällen erfolgt.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe

	BA Reinickendorf	W. O.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur Amt für Weiterbildung und Kultur, Stadtbibliothek zum Teil, für alle Mitarbeiter/-innen der VHS Tiefbau und Natur Nein PS und FS Nein
§ 4, Abs. 3, Satz 3 (Wie) Wird interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren erfasst? Wie hoch ist der Anteil (in %) der Auswahlverfahren, in denen eine Überprüfung der interkulturellen Kompetenz stattfindet?	BA Neukölln	Je nach Aufgabengebiet, insbesondere bei den Führungskräften und MA mit Publikumsverkehr ist die interkulturelle Kompetenz aufgrund der Neuköllner Bevölkerungsstruktur immer ein Leistungsmerkmal des Anforderungsprofils und Beurteilungskriterium in der Auswahl. In 100 % der Akten wird IKK anhand der persönlichen und beruflichen Vita im Auswahlverfahren in der Abteilung Personal erfasst. Im Ordnungsamt wird in 30 % und in der Abteilung BiSchulKuSport in 80 % der Auswahlverfahren die IKK geprüft.
	BA Treptow-Köpenick	Wird in der Regel nur dann überprüft werden, wenn die Kompetenz selbst mit einer hohen Gewichtung im AP steht. Eine zahlenmäßige Erhebung liegt nicht vor.
	BA Lichtenberg	Bislang wurde in zwei Auswahlverfahren interkulturelle Kompetenz im strukturierten Interview erfasst. (Integrationsbeauftragte sowie Ausbildungsleitung)
	BA Pankow	Nein
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Sofern die Bewerbungsunterlagen bzw. die Personalakten Anhaltspunkte für das Vorhandensein interkultureller Kompetenz bieten, wird dies erfasst. Eine spezielle Überprüfung entsprechender Fähigkeiten war bisher nicht erforderlich.

		<u>Fachbereich Ordnung</u> Eine Erfassung in Auswahlverfahren, Beurteilungen/Beförderungen oder das Absolvieren von Sprachtests wurden bislang nicht vorgenommen. Sprachfortbildungen wurden nicht in Anspruch genommen. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Bis jetzt noch keine, ist aber geplant. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Hierzu findet keine statistische Erfassung statt. Stellungnahme der Abteilung Bauwesen Dadurch, dass die interkulturelle Kompetenz in den Anforderungsprofilen unseres technischen Amtes nicht separat Eingang fand, wurden keine Maßstäbe zur Bewertung dieser Kompetenz festgelegt.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Amt für Soziales Die Mitarbeiterin im Vorzimmer des Dezernenten hatte nur einen Jahresvertrag und hat sich mit Auslaufen dieses Vertrages als Einzige auf die Stelle beworben. Die im AP als sehr wichtig eingeschätzte interkulturelle Kompetenz wurde in diesem Bewerbungsgespräch nicht ausdrücklich überprüft, da an dieser Kompetenz der Mitarbeiterin aufgrund ihres Migrationshintergrundes kein Zweifel bestand. Im Besetzungsverfahren für die Planstelle der Amtsleitung wies das AP die interkulturelle Kompetenz ebenfalls als sehr wichtig aus.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Eine explizite Erfassung der interkulturellen Kompetenz im Auswahlverfahren erfolgte bisher nicht, da bezüglich der interkulturellen Kompetenzen die Prädikate „zwingend erforderlich“ bzw. „erforderlich“ im Anforderungsprofil nicht gegeben sind. Hierzu gibt es darüber hinaus keine statistischen Erfassungen. Es ist auch nicht vorgesehen, derartige Angaben zu erfassen, da dafür keine personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Vielmehr liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte, auf die inhaltliche Gestaltung der Auswahlverfahren auch hinsichtlich der Überprüfung der interkulturellen Kompetenzen – insofern diese für die Position erforderlich sind – Einfluss zu nehmen.

	BA Mitte	Soweit interkulturelle Kompetenz als Sozial- oder Fachkompetenz im Anforderungsprofil erfasst ist, wird diese in geeigneter Form im Auswahlverfahren überprüft. Daten zu interkulturellen Fachkompetenzen in Stellenbesetzungsverfahren, etwa Kenntnisse ausländerrechtlicher Vorschriften für die Sachbearbeitung nach dem AsylbLG, werden nicht isoliert erhoben.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Bisher ein Verfahren (Besetzung Leitung Stadtteilbibliothek).
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Im Rahmen der Diversity-Kompetenz bei ca. 75 % der Auswahlverfahren. PS und FS Dies geschieht nach Bedarf je nach Aufgabengebiet und zugehörigem Anforderungsprofil, eine statistische Erfassung erfolgt nicht.
§ 4, Abs. 3, Satz 3 Werden Fallbeispiele oder Rollenspiele zur interkulturellen Kompetenz im Rahmen von Bewerbungsgesprächen durchgeführt? Wenn nicht, wie wird interkulturelle Kompetenz	BA Neukölln	Drei Methoden zur Feststellung der IKK werden angewandt, Fallbeispiele, Rollenspiel und Fachfragen. In der Regel finden keine Sprachtests statt.
	BA Treptow-Köpenick	Im Falle einer Überprüfung findet diese anhand von Fallbeispielen oder Rollenspielen statt. Dies ist abhängig vom Auswahlverfahren, findet bei Bedarf statt.
	BA Lichtenberg	Im strukturierten Interview werden situative Fragen gestellt, die Aufschluss über die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber geben. (Bei der Beantwortung der situativen Fragen wird das Verhalten der Bewerber/-innen in entsprechenden Situationen deutlich.) Im Bezirksamt Lichtenberg sind Sprachtests nicht Bestandteil des Bewerbungsprozesses.

überprüft? Finden Sprachtests im Bewerbungsprozess statt?	BA Pankow	Es werden keine Fallbeispiele o. ä. durchgeführt und es finden keine Sprachtests statt. Nein.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Fallbeispiele etc. waren bisher noch nicht erforderlich. Sprachtests finden nicht statt. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung In Bewerbungsgesprächen wird die interkulturelle Kompetenz anhand von Fallbeispielen getestet. Es finden keine Sprachtests statt.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Amt für Soziales Die Kompetenz wurde mit folgender Interviewfrage geprüft: „Wir arbeiten in einem Bezirk mit einem hohen Anteil von Migrantinnen und Migranten, demnach ist dieser Personenkreis mit seinen Anliegen verstärkt im Amt für Soziales vertreten. Bitte schildern Sie, welche Herausforderungen für das Amt damit verbunden sein könnten und worin Sie Ihre Verantwortung dabei sehen.“ Im Ergebnis waren wir zu 100 % sicher, auf beiden Stellen ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz verortet zu haben. Die Notwendigkeit von Sprachtests bestand bisher nicht. Gesundheitsamt In 70 % der Auswahlgespräche wird die interkulturelle Kompetenz geprüft. Dies geschieht anhand von Fallbeispielen. Sprachtests werden nicht explizit durchgeführt. Jugendamt Die interkulturelle Kompetenz wurde im Jugendamt bislang in einem Auswahlverfahren geprüft. Sie wurde in diesem Verfahren zweimal bewertet; einmal aufgrund einer Fragestellung und einmal aufgrund einer Diskussion / eines Rollenspiels. Da wir keine Statistik führen, wie viele Auswahlverfahren jährlich durchgeführt werden, kann eine prozentuale Angabe auch nicht erfolgen.

BA Marzahn-Hellersdorf	Nein (siehe auch vorherige Frage). Zu Methoden gibt es keine statistischen Erfassungen. Im Rahmen der Gesprächsführung bzw. durch Nachweise zu absolvierten Bildungsmaßnahmen. Schlüsse sind auch aus der Arbeitsbiographie möglich. Sprachkenntnisse werden ebenso beachtet. Es finden keine Fallbeispiele o. ä. statt. Die Sprachkenntnisse und ihr Niveau bzw. Anwendbarkeit beim Verwaltungshandeln sind aus den Bewerber/-innenunterlagen ersichtlich. Sprachkenntnisse erleichtern und ermöglichen ggf. die Verständigung mit Kunden der öffentlichen Verwaltung ohne hinreichende Deutschkenntnisse, weisen aber nicht zwangsläufig auf das Vorhandensein interkultureller Kompetenzen hin.
BA Mitte	Die Gestaltung der Auswahlverfahren obliegt den Fachabteilungen. Sprachtests finden statt, soweit dies für die dienstliche Tätigkeit, z. B. im Bereich EU-Angelegenheiten und Städtepartnerschaften, erforderlich ist.
BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
BA Reinickendorf	Abteilung Schule, Bildung und Kultur Es werden Fallbeispiele verwendet. Abteilung Wirtschaft, Gesundheit und Bürgerdienste Überprüfung im Regelfall aufgrund der eingereichten Bewerbungsunterlagen (Zeugnisse, dienstliche Beurteilungen etc.) Es werden keine Sprachtests durchgeführt.
BA Spandau	Keine Angabe
BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Fallbeispiele und Rollenspiele, keine Sprachtests. Bildung und Kultur Ja, teilweise Fallbeispiele bzw. Rollenspiele.

		Tiefbau und Natur Interkulturelle Kompetenz wird ggf. durch Fallbeispiele überprüft. Es werden keine Sprachtests durchgeführt. PS und FS Ja
§ 4, Abs. 4, Satz 1 Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind erfolgt? (z. B. – Informationen auf der Website – Werbung um Praktikant/-innen – Werbekampagne – Vorträge – Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen – Sonstiges: _____	BA Neukölln	Folgende Maßnahmen sind erfolgt: - Informationen auf der Website - Werbung um Praktikant/-innen - Werbekampagne - Vorträge - Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen - Sonstiges: Koop mit NGOs, Einsatz muttersprachlicher Fachkräfte, Einsatz von Migranten/-innen in steuernden und beratenden Gremien, Schwerpunkt bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.
	BA Treptow-Köpenick	Zusammenarbeit mit freien Trägern, die Jugendliche auf die Berufsausbildung vorbereiten. Hierbei werden sowohl Praktika, als auch Ausbildungsplätze angefragt.
	BA Lichtenberg	In der Rahmen-Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ ist die interkulturelle Öffnung verankert, die den chancengleichen Zugang von Migrantinnen und Migranten zum Ziel hat. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung jedes Jahr Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die Beibehaltung des Leistungsprinzips eröffnet z. B. den größten Gruppen in Lichtenberg mit vietnamesischem und russischem Migrationshintergrund den Zugang zu öffentlichen Ämtern. Es erfolgt eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende zu werben, z. B. auf Ausbildungsmessen oder durch Vorträge auf dem 3. Fachtag vietnamesisches Berlin im November 2013 zum Thema Ausbildung. In Kooperation mit Vereinen, wie z. B. Verein der Vietnamesen, BQN (Kampagne „Berlin braucht dich!“), TIO und dem Bildungswerk Kreuzberg. Es wurde mehrsprachiges Informationsmaterial (Ausbildungsflyer) erarbeitet.
	BA Pankow	Wir werben regelmäßig mit unseren Stellenausschreibungen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen um Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem hat das BA Pankow an der Kampagne „Berlin braucht dich!“ teilgenommen.

	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit MH sind erfolgt? Die Ausbildungsleitung beteiligt sich bereits seit mehreren Jahren an der Kampagne „Berlin braucht dich!“ von BQN und spricht damit gezielt Schulabsolventen mit MH an und wirbt um deren Bewerbung für die angebotenen Ausbildungsplätze. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Besondere Maßnahmen wurden nicht ergriffen. Aus den Auswahlverfahren hat sich bereits mehrfach ergeben, dass Bewerber/-innen mit entsprechender Kompetenz ausgewählt werden konnten. <u>Fachbereich Ordnung</u> Es werden Schülerpraktika angeboten, in denen momentan drei von vier Praktikanten/-innen einen MH ausweisen. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Das Amt für Bürgerdienste bemüht sich im Rahmen des vielfältigen Publikumsbetriebes um die Erhöhung des MH-Anteiles durch die Übernahme von entsprechenden Auszubildenden im Bereich. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Außer des Hinweises in Stellenausschreibungen finden keine Maßnahmen statt.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Keine Angabe
	BA Marzahn-Hellersdorf	Die bisherigen personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehen nach wie vor einen Personalabbau vor – so auch für das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf, so dass vorrangig Personalüberhang bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen ist. Somit gibt es keine über den regulären Zusatz in den Stellenausschreibungen hinausgehende Werbekampagnen. Im Rahmen der Akquirierung von

		Auszubildenden werden die genannten Möglichkeiten ausgeschöpft. (z. B. - Werbung um Praktikant/-innen - Werbekampagne im Rahmen von Ausbildungsbörsen etc. - Vorträge - Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen - Sonstiges: Masterplan Bildung Marzahn-Hellersdorf)
	BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte ist Partner der Kampagne „Berlin braucht dich!“ zur Erhöhung der Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Abteilung Jugend, Familie und Soziales Jugendamt: Bei Vereinbarungen zur Förderung von Projekten freier Träger (z. B. Schulstationen) hat die Berücksichtigung, Personal mit Migrationshintergrund bzw. ausgewiesener interkultureller Kompetenz einzustellen, einen hohen Stellenwert.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur Werbekampagne Tiefbau und Natur Es erfolgten keine Maßnahmen. (Perspektivisch angedacht für Auszubildende.) PS und FS Informationen auf der Website; Werbekampagne
§ 4, Abs. 3, Satz 3 Inwiefern wird die fachliche interkulturelle	BA Neukölln	Je nach Aufgabengebiet, insbesondere bei FK und MA mit Publikumsverkehr ist die interkulturelle Kompetenz ein Leistungsmerkmal des Anforderungsprofils und damit auch der Beurteilung. Lt. Leitbild ist die interkulturelle Kompetenz auch bei Höhergruppierungen und Beförderungen eine wichtige Schlüsselkompetenz. Bisher sind festgelegte Standards nicht bekannt.

Kompetenz im Rahmen von Beurteilungen und/oder Beförderungen als ein Kriterium herangezogen? Gibt es dahingehend festgelegte Standards?		
	BA Treptow-Köpenick	Hierzu sind einheitliche Vorgaben erst mit dem neuen Beurteilungswesen zu erwarten, dessen Einführung noch offensteht. Jedoch gibt es Bereiche im BA (hier das RA), in denen interkulturelle Kompetenz Bestandteil der Beurteilung ist als Operationalisierung bei der adressatengerechten Kommunikation – Beurteilungen, welche insbesondere bei Beförderungen herangezogen werden.
	BA Lichtenberg	Grundlage für Beurteilungen ist das Anforderungsprofil, in dem die interkulturelle Kompetenz – bezogen auf das jeweilige Aufgabengebiet – mit entsprechenden Operationalisierungen und Gewichtungen als Leistungsmerkmal definiert ist. Damit gibt es einen Standard bei Beurteilungen. Beförderungen erfolgen gemäß des Laufbahngesetzes und der Laufbahnverordnung. Dabei sind die dienstlichen Leistungen und Fähigkeiten (Dienstliche Beurteilung) zu berücksichtigen.
	BA Pankow	Entscheidend bei einer Beurteilung bzw. Beförderung ist der Leistungsgrundsatz.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Sofern die Kompetenz im Profil als Anforderung formuliert ist, ist sie zu beurteilen. Standards, grundsätzlich zur Beurteilung, gibt es in der AV BVVD für Beamte. <u>Fachbereich Ordnung</u> Eine Erfassung in Auswahlverfahren, Beurteilungen/Beförderungen oder das Absolvieren von Sprachtests wurden bislang nicht vorgenommen. Sprachfortbildungen wurden nicht in Anspruch genommen. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u>

		Zum gesamten Punkt 3 und seinen Indikatoren kann mitgeteilt werden, dass die Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen in Beurteilungen/Beförderungen noch nicht erfolgt. Diese Kompetenzen sind noch nicht in den Anforderungsprofilen aufgenommen. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Sofern die interkulturelle Kompetenz im Anforderungsprofil gefordert wird (im Amt für Soziales nur als soziale Kompetenz), ist sie auch bei dienstlichen Beurteilungen zu werten. Für die Beförderungen spielen die dienstlichen Beurteilungen eine maßgebliche Rolle. Insofern wird die interkulturelle Kompetenz natürlich einbezogen. Andere Vorgaben oder Standards existieren nicht.
BA Friedrichshain-Kreuzberg	Amt für Soziales Da die interkulturelle Kompetenz Bestandteil der Anforderungsprofile ist, erfolgt im Rahmen von Beurteilungen regelmäßig eine entsprechende Bewertung a. B. der beschriebenen beobachtbaren Verhaltensweisen. Gesundheitsamt Sie ist regelmäßig in den Anforderungsprofilen enthalten. Insofern erfolgt eine Berücksichtigung sowohl bei der Beurteilung als auch bei der Beförderung. Jugendamt Sofern die interkulturelle Kompetenz im Anforderungsprofil enthalten ist, wird sie dementsprechend auch regelmäßig beurteilt und fließt je nach Gewichtung aller Kompetenzen in das Gesamturteil der Beurteilung entsprechend ein. Die Beurteilung wiederum ist ein wesentlicher Teil im Auswahlverfahren und fließt in die Auswahlentscheidung ein. Indirekt wird daher die interkulturelle Kompetenz bei Stellenbesetzungen (und damit verbundenen Beförderungen) – wie alle anderen erforderlichen Kompetenzen – berücksichtigt. Stadtentwicklung Sofern interkulturelle Kompetenz im AP gefordert ist, wird dieser Punkt auch bei Beurteilungen entsprechend berücksichtigt.	
BA Marzahn-Hellersdorf	In der Erfassung der interkulturellen Fachkenntnisse im Anforderungsprofil. Damit haben sie Einfluss bei dienstlichen Beurteilungen. Andere Standards gibt es nicht. Im Rahmen von Beurteilungen und/oder Beförderungen gibt es nämlich den Standard, Aussagen zu den im Anforderungsprofil des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin festgeschriebenen Kompetenzen mit dem Prädikat „zwingend erforderlich“ bzw. „erforderlich“ treffen zu müssen. Sind also im Anforderungsprofil die	

		interkulturellen Kompetenzen entsprechend fachlich eingeordnet, erfolgen auch diesbezügliche Aussagen im Rahmen von Beurteilungen und/oder Beförderungen.
	BA Mitte	Soweit dies bereits in Anforderungsprofilen festgeschrieben ist, erfolgt eine Berücksichtigung im Rahmen der Beurteilung. Standards sind nicht bekannt.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Abteilung Schule, Bildung und Kultur Automatische Aufnahme in alle nach 2012 erstellten Anforderungsprofile.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Im Rahmen der Diversity-Kompetenz Tiefbau und Natur Wird nicht herangezogen PS und FS Wenn als Kompetenz im Anforderungsprofil definiert; da Beurteilungen auf dem Anforderungsprofil basieren. Nein, keine festgelegten Standards. Immobilien und Verkehr Derzeit bildet die Abteilung eine Personalentwicklerin aus. Eine weitere wird folgen. Im Rahmen des bezirklichen PE-Netzwerks werden interkulturelle Kompetenzen und die Umsetzung in der Personalentwicklung künftig eine Rolle spielen, sofern die personellen und organisatorischen Kapazitäten dies zulassen. Hinsichtlich der Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund ist die Zahl konstant geblieben und umfasst in der Abteilung Immobilien und Verkehr die Vergütungsstufen E 3 bis E 12. Soziales und Stadtentwicklung

		Zurzeit kann die Abteilung noch keine/n Personalentwickler/-in vorweisen, beabsichtigt aber die frühestmögliche Einrichtung dieser Funktion. Weitere Entwicklungen sind diesbezüglich von der Einrichtung dieser Funktion abhängig. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden in der Abteilung in unterschiedlichen Funktionen und Eingruppierungen/Besoldungsgruppen beschäftigt.
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wie viele Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz wurden intern angeboten? Wie viele Teilnehmer/-innen haben die Angebote in Anspruch genommen? Auf wie viele Stunden/Tage erstreckten sich die Schulungen jeweils?	BA Neukölln	Hier ist jede/r Mitarbeiter/-in selbst angehalten, Sorge zu tragen, ggf. durch Veranlassung ihrer/seiner Führungskraft. Die zentralen Angebote erfolgen durch die VAK und werden in der Anzahl hier nicht registriert, daher sind keine detaillierten Angaben möglich.
	BA Treptow-Köpenick	Keine
	BA Lichtenberg	Insgesamt haben 46 Beschäftigte an der Fortbildungsveranstaltung „Sensibilisierung für Mitarbeiter/-innen in Verwaltungen, Unternehmen und Vereinen für den interkulturellen Arbeitsalltag“ teilgenommen. Die Schulung erstreckte sich auf vier Arbeitstage (32 Stunden).
	BA Pankow	Keine
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Im Jahr 2013 wurde eine zweitägige interne Qualifizierungsmaßnahme zum Thema „Interkulturelle Kompetenz und Diversity“ durchgeführt. An dieser Fortbildung haben 15 Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte teilgenommen. An Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz, die von BQN angeboten werden, haben insgesamt sechs Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte teilgenommen. Es wurden keine Schulungen speziell für die Zielgruppe der Führungskräfte durchgeführt. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Es gibt keine gesonderten Inhouse-Veranstaltungen nur für das Jugendamt. <u>Fachbereich Ordnung</u>

		Das zur beruflichen Weiterentwicklung aller Mitarbeiter/-innen und zur Modernisierung der öffentlichen Verwaltung angebotene Kursangebot der Verwaltungsakademie, das auch interkulturelle Kompetenz beinhaltet, wird allen Dienstkräften zugänglich gemacht. In Qualifikationsschulungen des Außendienstes und den neuesten des Innendienstes (ZAB) ist der Erwerb interkultureller Kompetenz integriert. Der Großteil der Dienstkräfte, die als so genannte „Kiezstreife“ tätig und dadurch mit den verschiedensten Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger betraut sind, haben Schulungsmodule zur interkulturellen Kompetenz erhalten; lediglich bei den in der Parkraumbewirtschaftung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies bislang nicht erfolgt. Für Führungskräfte ist ein solches Modul innerhalb des zu absolvierenden Fortbildungskataloges integriert. <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> Im vergangenen Jahr hat sich ein Mitarbeiter zum Thema „Interkulturelle Kommunikation“ weitergebildet. Im Jahr 2008 wurden im Amt für Bürgerdienste 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 16 mittlere und höhere Führungsfunktionen in der Thematik „Interkulturelle Kompetenz“ fortgebildet. Es handelte sich hierbei einmal um eine vier-stündige als auch um eine zwei-tägige Fortbildung (insg. 14 Stunden). Ein Mitarbeiter hat das Thema an der VAK (7 Stunden) absolviert. Die anderen Teilnehmer wurden durch einen externen Anbieter inhouse geschult (siehe oben). Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Hilfen und Versorgungsstrukturen sollen zielgenau sein. Dies wurde erreicht durch Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz im Sozialpsychiatrischen Dienst, dem Kinder- und Jugendgesundheitsdienst und dem Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst sowie einer internen Fortbildung, an der 27 Mitarbeiter/-innen teilnahmen. In den anderen Bereichen wurden interne Schulungen nicht durchgeführt.
	BA Friedrichshain- Kreuzberg	Aufgrund des einschlägigen Angebotes der VAK keine internen Angebote. Jugendamt Es findet jährlich eine interne Fortbildung zu Diversity-Themen im Rahmen der EFB, meist gemeinsam mit den Kolleginnen der freien EFB des ANE statt. Fachbereich Sport

		Alle Sportplatzwarte des Fachbereich Sports haben an der Fortbildung „Interkulturelle Kompetenz“ teilgenommen.
	BA Marzahn-Hellersdorf	In Umsetzung des bezirklichen Integrationsprogramms (siehe oben) wurden und werden beim gemeldeten Bedarf weiterhin in allen Fachabteilungen unter verpflichtender Beteiligung aller Mitarbeiter/-innen Qualifizierungsmaßnahmen in der jeweils geeigneten Form zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen durchgeführt. Diese sind Bestandteil des bezirklichen Fortbildungskonzeptes von 2012. Darüber hinaus gab es diverse weitere Qualifizierungsangebote zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen im Rahmen von Landes- und Bundesprogrammen (z. B. LAP), das heißt es werden alle vorhandenen Möglichkeiten ausgeschöpft. Für die Mitglieder der bezirksamtsinternen AG „Interkulturelle Öffnung“ wurden drei gesonderte, jeweils zweitägige Seminare durchgeführt. Eine Erfassung der absolvierten Bildungsmaßnahmen ist ab 2014 in der Planung.
	BA Mitte	Zentrale interne Schulungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz wurden nicht angeboten. Das Bezirksamt nutzt hier die externen Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote u. a. der Verwaltungsakademie Berlin.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Eine konkrete Initiative in Form einer flächendeckenden Qualifizierungs-/Fortbildungsoffensive ist diesbezüglich nicht durchgeführt worden. In Einzelfällen haben sich Mitarbeiter/-innen sicherlich derartige Kompetenzen angeeignet. Abteilung Jugend, Familie und Soziales In der Arbeitsgemeinschaft § 78 SGB VIII, Kinder-, Jugend- und Familienförderung sowie der regionalen Arbeitsgemeinschaft für Reinickendorf-Ost war das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ mehrfach Schwerpunktthema. Neben fachlichen Inputs gab es einen lehrreichen Austausch zwischen den pädagogischen Fachkräften der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit; in der regionalen Arbeitsgemeinschaft zusätzlich mit Fachkräften aus weiteren Bereichen wie Schule, Gesundheit, Polizei. Auch im Reinickendorfer Arbeitskreis (interdisziplinärer Arbeitskreis der am familiengerichtlichen Verfahren beteiligten Fachkräfte) war interkulturelle Öffnung im Fokus, abgestimmtes Vorgehen zu erleichtern und die Bedingungen der Teilhabe von Familien mit Migrationshintergrund auch in diesem schwierigen

		Handlungsfeld zu verbessern. Ordnungsamt Interkulturelle Kompetenz ist Teil der Grundausbildung des Allgemeinen Ordnungsdienstes.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur Stabi: zwei Schulungen inhouse, jeweils ein Tag, je 12 MA Tiefbau und Natur Keine Inhouse-Schulung PS und FS Keine. Bildungsträger für die Beschäftigten des Landes Berlin ist die VAK, nur bei einem durch die VAK nicht zu deckenden Bedarf erfolgen Inhouse-Schulungen.
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wie viele Mitarbeiter/-innen haben an einer Schulung/ Fortbildung/ Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz an der Verwaltungsakademie oder bei anderen Anbietern teilgenommen? Auf wie viele Stunden/Tage erstreckten sich die	BA Neukölln	Hier ist jede/r Mitarbeiter/in selbst angehalten, Sorge zu tragen, ggf. durch Veranlassung ihrer/seiner Führungskraft. Die zentralen Angebote erfolgen durch die VAK und werden in der Anzahl hier nicht registriert, daher sind keine detaillierten Angaben möglich.
	BA Treptow-Köpenick	2013: ein MA mit acht Stunden an einem Tag 2012: ein MA mit zwölf Stunden an zwei Tagen
	BA Lichtenberg	63 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an Schulungen zur interkulturellen Kompetenz bei verschiedenen Anbietern teilgenommen. Die Schulungen hatten einen zeitlichen Umfang von einem bis zu drei Tagen.
	BA Pankow	Inhouse-Veranstaltung für Auszubildende (zwei Tage); Diversity-Schulung für Projektteilnehmer/-innen (mehrmodulig, vier Teilnehmer/-innen, Umfang: zehn Unterrichtstage mit Selbststudium)
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste

Schulungen jeweils?		<u>Fachbereich Jugend</u> Es gibt keine Erfassung der Inhalte von Fortbildungen, die MA des Jugendamtes wahrnehmen. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung An der Verwaltungsakademie werden in der Regel eintägige Schulungen zur interkulturellen Kompetenz angeboten. Vier Mitarbeiter/-innen des Amtes für Soziales haben 2012/2013 teilgenommen. In der OE SPK hat eine Person an einem zweitägigen Diversity-Training der Landesstelle für Gleichberechtigung – gegen Diskriminierung bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen teilgenommen. Für 2014 sind in der OE der Besuch weiterer Fortbildungsveranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz geplant. Eine Ärztin des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes hat im Rahmen der Städtepartnerschaften an einer Bildungsreise in die Türkei teilgenommen und den Kolleg/-innen ihre Erfahrungen vorgestellt. Eine Mitarbeiterin des Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienstes hat im Rahmen eines Kongressbesuches als Multiplikatorin Veranstaltungen zum Thema „Therapeutische Arbeit mit Kindern/Familien mit Migrationshintergrund“ besucht.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Im Berichtszeitraum haben sieben Beschäftigte an Schulungen zur interkulturellen Kompetenz (jeweils zwei Tage = acht Doppelstunden) teilgenommen.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Der Berichtszeitraum war geprägt von extremen personellen Engpässen und hoher Arbeitsverdichtung für das gesamte Personal des Bezirksamtes. Daher wurden interne Fortbildungen unter Hinzuziehen von externen Experten bevorzugt. Gegenwärtig liegen keine diesbezüglichen Angebote der VAK vor.
	BA Mitte	Hierzu kann keine Aussage getroffen werden, da diese Daten nicht erfasst werden.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe

	BA Reinickendorf	Amt für Bürgerdienste In den Jahren 2012 und 2013 haben sich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Kurs „Interkulturelle Kompetenz“ an der VAK angemeldet. Der Kurs wurde jedoch von der VAK 2013 storniert. Derzeit sind seitens der Senatsverwaltung für Inneres und Sport Englischkurse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Planung.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend U. a. zwei Mitarbeiterinnen für je einen Monat EU-Austausch nach Brüssel, ein Mitarbeiterin eine Woche Sonderurlaub zu interkultureller Kompetenz in Toulouse. Bildung und Kultur Im Amt für Weiterbildung und Kultur wurden durch die VHS zwei Inhouse-Schulungen für den Fachbereich Bibliothek angeboten (jeweils ein Tag, zwölf Teilnehmer/-innen); die VHS hat alle 25 Mitarbeiter/-innen mit einer Tagesveranstaltung geschult (Inhouse). Tiefbau und Natur Keine PS und FS Statistiken hierüber werden nicht geführt. Eine statistische Erfassung bzw. Auswertung wäre nur beim Bildungsträger (insbes. der VAK) denkbar, wo die Teilnahmen gespeichert sind.
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wie viele Führungskräfte nahmen eine Schulung/ Fortbildung/ Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz in Anspruch? Wurden	BA Neukölln	Hier ist jede/r Mitarbeiter/-in selbst angehalten, Sorge zu tragen, ggf. durch Veranlassung ihrer/seiner Führungskraft. Die zentralen Angebote erfolgen durch die VAK und werden in der Anzahl hier nicht registriert, daher sind keine detaillierten Angaben möglich.
	BA Treptow-Köpenick	Keine
	BA Lichtenberg	Elf Führungskräfte des Bezirksamtes nahmen an einer Schulung / Fortbildung / Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz teil. An der VAK wird ein entsprechender Kurs angeboten.

Fortbildungen speziell für Führungskräfte angeboten?	BA Pankow	Keine.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Im Jahr 2013 wurde eine zweitägige interne Qualifizierungsmaßnahme zum Thema „Interkulturelle Kompetenz und Diversity“ durchgeführt. An dieser Fortbildung haben 15 Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte teilgenommen. An Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz, die von BQN angeboten werden, haben insgesamt 6 Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte teilgenommen. Es wurden keine Schulungen speziell für die Zielgruppe der Führungskräfte durchgeführt. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Eine Teilnahme ist bekannt (2012). <u>Fachbereich Bürgerdienste</u> - Im vergangenen Jahr hat sich ein Mitarbeiter zum Thema „Interkulturelle Kommunikation“ weitergebildet. Im Jahr 2008 wurden im Amt für Bürgerdienste 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 16 mittlere und höhere Führungsfunktionen in der Thematik „Interkulturelle Kompetenz“ fortgebildet. Es handelte sich hierbei einmal um eine vier-stündige und um eine zwei-tägige Fortbildung (insg. 14 Stunden). - Ein Mitarbeiter hat das Thema an der VAK (7 Stunden) absolviert. Die anderen Teilnehmer wurden durch einen externen Anbieter inhouse geschult (siehe oben). Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung 2012–2013 haben zwei Führungskräfte des Amtes für Soziales an entsprechenden Schulungen an der Verwaltungsakademie teilgenommen.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Im Berichtszeitraum hat eine Führungskraft an einer Schulung (1 Tag = 4 Doppelstunden) teilgenommen. Es handelte sich um kein spezifisches FK-Seminar.

	BA Marzahn-Hellersdorf	Siehe oben. Ja, es nahmen 15 Führungskräfte des Jugendamtes teil. Eine Erfassung in allen Abteilungen ist ab 2014 in Planung.
	BA Mitte	Siehe oben.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe.
	BA Reinickendorf	Bisher hat keine Führungskraft eine Schulung / Fortbildung / Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz in Anspruch genommen.
	BA Spandau	Keine Angabe.
	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur An allen Inhouse-Schulungen nahmen die Führungskräfte teil. Tiefbau und Natur Keine. Antworten PS und FS Siehe oben.
§ 4, Abs. 3, Satz 2 Wurden Sprachfortbildungen in Anspruch genommen? Welche Sprachen konnten erlernt werden? Wie viele Mitarbeiter/-innen nahmen daran teil?	BA Neukölln	Hier ist jede/r Mitarbeiter/-in selbst angehalten, Sorge zu tragen, ggf. durch Veranlassung ihrer/seiner Führungskraft. Die zentralen Angebote erfolgen durch die VAK und werden in der Anzahl hier nicht registriert, daher sind keine detaillierten Angaben möglich.
	BA Treptow-Köpenick	- 2013: ein MA Italienisch mit 60 Stunden an 12 Tagen - MA Englisch mit 208 Stunden an 62 Tagen - 2012: ein MA Englisch mit 60 Stunden an 12 Tagen - ein MA Spanisch mit 44 Stunden an fünf Tagen - ein MA Französisch mit 30 Stunden an fünf Tagen

	BA Lichtenberg	34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an Sprachkursen in den Sprachen Vietnamesisch, Polnisch, Russisch sowie in Gebärdensprache teilgenommen.
	BA Pankow	In Kooperation mit der Volkshochschule Pankow nahmen im Jahr 2013 88 Beschäftigte an Sprachkursen zur Erweiterung ihrer Englischkenntnisse teil.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Zwei Mitarbeiterinnen haben im Jahr 2013 an einer Sprachfortbildung in Englisch teilgenommen. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Es gibt keine Erfassung der Inhalte von Fortbildungen, die MA des Jugendamtes wahrnehmen. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Eine Person aus dem Amt für Soziales hat an einem Englischkurs an der Volkshochschule teilgenommen.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Im Berichtszeitraum wurden keine Sprachkurse besucht.
	BA Marzahn-Hellersdorf	2013 / Englisch / eine Dienstkraft Es ist gegenwärtig eine individuelle Initiative – siehe Aussage oben zur enorm hohen Arbeitsverdichtung der Mitarbeiterschaft der Bezirksverwaltung, die vorzugsweise nur ressortbezogene fachliche Weiterbildung zulässt. Die Mitarbeiter/-innen aller Fachbereiche sind andererseits durch das bezirkliche Integrationsprogramm angehalten, eine einfache deutsche Sprache im Umgang mit den Kunden/-innen mit Migrationshintergrund und ohne hinreichende Deutschkenntnisse zu benutzen und ihre schriftlichen Informationen auch so zu gestalten. Aus dem Gesetzestext kann eine Verpflichtung zum Erlernen von Fremdsprachen nicht abgeleitet werden,

		zumal deren Nutzung im Verwaltungskontext ein relativ hohes Kenntnis- und Nutzungsfähigkeitsniveau voraussetzt. Die bereits vorhandenen sprachlichen Kompetenzen von Mitarbeiter/-innen unterschiedlicher Fachbereiche des Bezirksamtes wurden auf freiwilliger Basis erfasst und werden entsprechend, ggf. ressortübergreifend, genutzt.
	BA Mitte	Sprachfortbildungen wurden u. a. über das Bundessprachenamt und das EU-Mobilitätsprogramm „LoGo Europe!“ durchgeführt. Die Fremdsprachenkompetenzen wurden u. a. in Englisch und Türkisch verbessert. Eine zahlenmäßige Erfassung erfolgt nicht.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Sprachfortbildungen wurden bisher nicht in Anspruch genommen. Das zukünftige Angebot der VAK wird stärker Berücksichtigung finden.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Einer Mitarbeiterin wurde mehrwöchiger Sonderurlaub zur Verbesserung ihrer Arabischkenntnisse genehmigt. Bildung und Kultur Stabi: Englisch (5 MA), Polnisch (1 MA), Spanisch (1 MA), Französisch (1 MA), Italienisch (1 MA); die VHS hat Inhouse-Schulungen für acht Service-Mitarbeiterinnen durchgeführt, darüber hinaus arbeiten in der VHS eine französisch-/italienischsprachige Kollegin und eine polnischsprachige Kollegin. Im Kulturamt wurde eine Sprachfortbildung in Englisch von zwei Kolleginnen wahrgenommen, Tiefbau und Natur Keine PS und FS Statistiken werden nicht geführt

§ 4, Abs. 4, Satz 1; Abs. 5, Satz 3 Berichterstattung über die Personal- entwicklung: Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrations- hintergrund seit 2011 verändert?	BA Neukölln	Zum Anteil der Beschäftigten mit/ohne MH sind keine Angaben über IPV möglich. Andere statistische Erhebungen wurden bislang nicht vorgenommen. Im Arbeitsgebiet Regionaler Sozialer Dienst (RSD) des Jugendamtes arbeiten inzwischen elf Mitarbeiterinnen mit MH. Im Bereich der Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen ist der Anteil der Mitarbeiter/-innen mit MH seit Jahren hoch. Von unseren insgesamt 114 Auszubildenden haben 32 Azubis einen Migrationshintergrund, d. h. 28 %. Bei den Azubis im Jahrgang 2013 haben von 38 insgesamt zwölf einen MH, d. h. 32 %, also Tendenz steigend.
	BA Treptow-Köpenick	Wie bereits in den Jahren vorher kann hier keine Aussage getroffen werden, da Fragen der Herkunft im Sinne eines Migrationshintergrundes keinerlei Rolle spielen und somit weder erfragt, noch erfasst werden.
	BA Lichtenberg	Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist nicht bekannt und wird im Bezirksamt auch bei Neueinstellungen nicht erfasst/erfragt. Bei den Auszubildenden lag der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund 2011 bei 13 %, 2012 bei 14,3 % und 2013 bei 12,5 %.
	BA Pankow	Der Migrationshintergrund von Beschäftigten wird nicht erfasst, daher kann hierzu keine Aussage getroffen werden. Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet diesen anzugeben. Abschluss von Ausbildungsverträgen mit Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in den Jahren: 2011: zwei von 26 Auszubildenden; 2012: fünf von 31 Auszubildenden; 2013: zwei von 19 Auszubildenden
	BA Tempelhof-Schöneberg	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung <u>Fachbereich Personal</u> Die Zahlen der neueingestellten Auszubildenden haben sich seit 2011 folgendermaßen entwickelt: 2011 Auszubildende gesamt: 24, davon mit MH: 5, entspricht 21 % 2012 Auszubildende gesamt: 23, davon mit MH: 5, entspricht 22 % 2013 Auszubildende gesamt: 20, davon mit MH: 6, entspricht 30 %

		Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> In den (im nachgefragten Zeitraum) durchzuführenden Auswahlverfahren bzw. bei den zu besetzenden Funktionen waren die interkulturellen Kompetenzen kein ausschließliches Kriterium. Die Auswahl erfolgte nach anderen, höher gewichteten Fachkompetenzen. Von daher haben Zahlenwerte hier keine Relevanz. <u>Fachbereich Ordnung</u> Unter dem Strich haben sich keine Veränderungen in der Personalstruktur – die bereits auch Mitarbeitende unterschiedlicher Migrationshintergründe aufweist – ergeben. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Es können keine generellen Aussagen getroffen werden, da keine statistische Erfassung erfolgt. Die Mitarbeiter/-innen werden nicht befragt, ob ein Migrationshintergrund vorliegt. In den meisten Bewerbungen findet sich kein entsprechender Hinweis auf einen Migrationshintergrund. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Anteil an Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund im Amt für Soziales von acht auf elf erhöht hat. Im Gesundheitsamt wurden sechs Personen mit Migrationshintergrund eingestellt. Der Anteil von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund wird auf 95 % geschätzt.
	BA Friedrichshain- Kreuzberg	Beschäftigte: Die Beschäftigtenzahlen beschränken sich auf die datenschutzrechtlich zulässigen IPV-Auswertungen (Nationalität andere als deutsch). Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und einem MH können nicht abgebildet werden. Anstieg Beschäftigte mit MH (andere Staatsangehörigkeit als deutsch) von 1,25 % um 0,27 % auf 1,35 %. Neueintritte: 175, davon sechs Beschäftigte mit anderer Staatsangehörigkeit. Auszubildende: - Stichtag 31.12.2011 = 71 Auszubildende (ohne Verbundausbildung), davon 28 mit Migrationshintergrund = 39 % - Stichtag 31.12.2013 = 76 Auszubildende (ohne Verbundausbildung), davon 25 mit Migrationshintergrund = 33 % Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund ist bezogen auf die Gesamtzahl der Auszubildenden um 6 % auf 33 % gesunken.

		In der Gesamtbetrachtung aller Berliner Dienststellen nehmen wir mit dem Wert von 33 % die Spitzenposition ein. Amt für Soziales Die Mitarbeiterin im Vorzimmer des Dezernenten hatte nur einen Jahresvertrag und hat sich mit Auslaufen dieses Vertrages als Einzige auf die Stelle beworben. Die im AP als sehr wichtig eingeschätzte interkulturelle Kompetenz wurde in diesem Bewerbungsgespräch nicht ausdrücklich überprüft, da an dieser Kompetenz der Mitarbeiterin aufgrund ihres Migrationshintergrundes kein Zweifel bestand. Im Besetzungsverfahren für die Planstelle der Amtsleitung wies das AP die interkulturelle Kompetenz ebenfalls als sehr wichtig aus.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Eine Erfassung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist nach der derzeitigen verfassungs- und datenschutzrechtlichen Lage nur auf freiwilliger Basis möglich. Hinsichtlich der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt es demzufolge keine belastbare Erfassung (siehe landesweites Benchmarking). In Marzahn-Hellersdorf gibt es eine solche vollständige Erhebung auch nicht. Daher kann keine Aussage zur Veränderung getroffen werden. Die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund hat sich im Berichtszeitraum auf 43,5 % erhöht (2011= 9,1 %; 2012 = 13,6 %; 2013 = 43,5 %).
	BA Mitte	Eine zentrale Erfassung des Migrationshintergrundes der Mitarbeiterschaft ist datenschutzrechtlich nicht möglich. Da der Status Migrationshintergrund gem. § 2 PartIntG zudem keine Rückschlüsse auf fachliche oder soziale Kompetenzen erlaubt und statistisch indifferent ist, wird auch auf eine freiwillige Erhebung verzichtet.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt unverändert bei zwei Auszubildenden pro Jahrgang.
	BA Spandau	Keine Angabe

	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Der Migrationshintergrund wird nicht gesondert erfasst und kann daher nicht einzeln ausgewertet werden. Tiefbau und Natur Ein Migrationshintergrund besteht u. a., wenn mindestens ein Elternteil als Ausländer geboren oder zugewandert ist. Entsprechende Daten der Beschäftigten existieren hier nicht. PS und FS Statistiken werden nicht geführt.
§ 4, Abs. 1 Welche Leitbilder/ Maßnahmenkonzepte/ Aktionspläne zum Thema Integration/ Partizipation und Beteiligung wurden verfasst? Auf welche Abteilungen erstrecken sie sich?	BA Neukölln	Wir verstehen unser Leitbild zur interkulturellen Öffnung als Teil der gesamtbezirklichen Integrationsförderung. Dazu gehören insbesondere ein interkulturelles Qualitätsmanagement des Bürgerservice und der Leistungsangebote wie auch eine interkulturelle Öffnung der Dienste mit Leitziele zum Bürgerservice, zur Personalentwicklung, zur Außendarstellung und zu Kooperationen.
	BA Treptow-Köpenick	Bereich Bürgerschaftliches Engagement und KIEZKLUBs Für die kommunalen KIEZKLUBs wurden Leitsätze entwickelt, die allgemein gültig formuliert sind und alle Menschen ohne Hervorhebung eines besonderen Status ansprechen sollen. Die kommunalen KIEZKLUBs bieten aktive Freizeitgestaltung für ältere Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie Angebote mit generationenübergreifenden Aspekten an. In jedem KIEZKLUB agieren und bestimmen ehrenamtliche Beiräte. Sie planen zusammen mit der hauptamtlichen Leitung die Angebote und Veranstaltungen. In den Beiräten sind auch Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund aktiv. Mit dem geförderten Projekt des abw e. V., „Dialog“, ein Projekt für Spätaussiedler/-innen, besteht im KIEZKLUB KES in Oberschöneweide eine enge Kooperation. Es wurden eigene Veranstaltungsformate für Spätaussiedler/-innen entwickelt und im späteren Verlauf für alle Interessierten geöffnet (Kochkurs mit anschließendem Zusammensein, offenes Singen von deutschen und russischen Liedern).
	BA Lichtenberg	Siehe Beantwortung Fragen eins und zwei
	BA Pankow	Seit 2011 existiert ein Integrationskonzept für den Bezirk Pankow mit den Handlungsfeldern Bildung, Partizipation, Erwerbstätigkeit und interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Adressat sind die gesamte Bezirksverwaltung mit ihren Fachdiensten, die Schulen sowie die Akteure/-innen und Institutionen der Pankower Zivilgesellschaft. Zur Umsetzung des Konzepts wurden für jedes Handlungsfeld Handlungsempfehlungen entwickelt. In Fortschreibung des Konzepts hat der Pankower Integrationsbeirat

		in 2013 beschlossen, dass eine Studie zum Thema „Partizipationsmöglichkeiten und -hemmnisse für Migrantinnen und Migranten im Bezirk Pankow“ durchgeführt werden soll.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten Es ist eine „Ämterübergreifende Gesamtstrategie zur Interkulturellen Öffnung des Bezirks Tempelhof-Schöneberg“ von fast allen Abteilungen gemeinsam im Jahr 2008 erarbeitet worden, welche auch ein Leitbild zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung beinhaltet und damit auch zu den Themen Partizipation und Integration. Eine der Maßnahmen war die Veranstaltungsreihe „CrossKultur“: Eine Abteilungsübergreifende Veranstaltungsreihe, welche eng mit den Vereinen im Bezirk zusammenarbeitet. Ziel von CrossKultur: a) Interkulturelle Öffnung der Verwaltung, b) Stärkung und Partizipation der Zivilgesellschaft (MSOen) und c) Kulturschaffende und Wissenschaftler (von Rassismus oder Diskriminierung Betroffene) eine Plattform bieten. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Kinder- und Jugendbeteiligung ist ein durchgängiges Prinzip der Kinder- und Jugendarbeit. Darüber hinaus gibt es das bezirkliche Kinder- und Jugendparlament, die Fach-AG „Mitbestimmung“ und die Strukturen des Programms „Stark Gemacht“ (Demokratiefonds). In allen diesen Bereichen sind aktiv Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund an Entscheidungsprozessen und in Jürs über zu fördernde Projekte einbezogen. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Um die interkulturelle Ausrichtung der Fachbereiche des Gesundheitsamtes weiterzuentwickeln, wurde die Gesundheitsberichterstattung, im Rahmen eines Projektes, sozialraumorientiert erstellt. Es ist unabdingbar, in den verschiedenen Regionen des Bezirkes die Bevölkerungsstruktur sowie die Problemlagen zu kennen, um sich darauf einzustellen. Im Bezirk schwanken die Anteile der Bürger/-innen mit Migrationshintergrund von 58 % im Schöneberger Norden bis 10 % in Lichtenrade.

	BA Friedrichshain- Kreuzberg	Jugendamt - Auf Grundlage des SGB VIII wurde für die Kinder- und Jugendarbeit in Berlin in einem partizipativen Prozess von 2002 bis 2004 ein Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen verfasst, beschlossen und bis heute weiter entwickelt (3. Auflage 2012). Dies beinhaltet auch Kriterien hinsichtlich Integration und Partizipation. - Die Auseinandersetzung mit dem Thema Partizipation war im Jahr 2011 fachliche Vorgabe für alle bezirklich geförderten Projekte gemäß § 11 SGB VIII - Mit dem Kinder- und Jugendbeteiligungsbüro (KJBB) wird explizit ein Projekt zur Partizipation gemäß § 11 SGB VIII bezirklich gefördert - Netzwerk Campus Marianne: Workshop zum Thema Inklusion 2012 und 2013 - Netzwerk Campus Marianne: Projekt Ressourcenentwicklung für psych. kranke Eltern 2013/14 - Netzwerk Campus Marianne: Diversity-Schulung 2013 - Der Berliner Rahmenvertrag für Hilfen und Einrichtungen und durch Dienste der Kinder- und Jugendhilfe (BRV Jug) regelt mit seiner Anlage B in der Fassung vom 05.09.2013 die „Rahmenvorgaben für die Leistungs- und Qualitätsbeschreibung des Trägers als Grundlage für den Trägervertrag“, den jeder Träger zur Erbringung von Leistungen der Hilfen zur Erziehung und anderer Leistungen (ambulante Hilfen, teilstationäre und stationäre Angebote) mit der Senatsverwaltung Jugend abschließt. Im Teil D, Nr. 2 der Anlage B sind Integration und Partizipation als fachliche Maßstäbe einer lebensweltorientierten Jugendhilfe benannt - Konzeptionell verankerte Strukturbedingungen und Festlegungen zur Prozessgestaltung sichern Partizipation und Integration von Kindern, Jugendlichen, jungen Volljährigen und ihrer Eltern auf den verschiedenen Ebenen. Im Rahmen des gemeinsamen Prozesses der Qualitätsentwicklung, orientiert am Einzelfall im Rahmen der Hilfeplanung und übergreifend durch Qualitätszirkel und Fortbildungsveranstaltungen (trägerintern, trägerübergreifend oder vereinzelt mit dem JA), entstehen unterschiedliche bedarfsgerechte Konzepte - Regelmäßige Qualitätsdialoge (2-jährig) und Qualitätsgespräche mit Schwerpunktträgern im Bereich der Hilfen zur Erziehung und Leistungen dienen der Qualitätssicherung und Bewertung von Qualität im Dialog. Partizipation und Integration sind für den Fachbereich HzE wichtige Normen zur Bewertung von Qualität - Qualitätshandbuch für Familienzentren in FK - Sprachbildungsveranstaltungen mit Kitas, Schulen und Familienzentren in Kooperation mit der Regionalen Fortbildung und der WIB - Aktionspläne der verschiedenen Bildungsnetzwerke - Kooperation mit VHS zu Eltern-Deutschkursen - Kooperation mit Gesundheit Berlin-Brandenburg zum gesunden Aufwachsen von Kindern und
--	---	---

		- zur Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund - Kooperation mit Flüchtlingsheim Stallschreiber zur Kindertagesbetreuung - Bereitstellung mehrsprachiger Materialien (Miteinander Sprechen, Willkommenspaket ...) BBWA (Bündnis für Wirtschaft und Arbeit) Das bezirkliche Bündnis für Wirtschaft und Arbeit (BBWA) Friedrichshain-Kreuzberg ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Akteuren aus den Bereichen Wirtschaft, Beschäftigungsförderung und Verwaltung, die es sich gemeinsam zur Aufgabe gemacht haben, die lokale Wirtschaft zu stärken und somit zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen beizutragen. Es gibt in diesem Gremium daher keine vertraglich festgelegten Kooperationen zwischen den Akteuren. Das BBWA besteht aus dem Steuerungsausschuss und zwei Arbeitskreisen. Im Steuerungsausschuss wirken beratend neben der bezirklichen Integrations- und Migrationsbeauftragten auch der Türkisch-Deutsche Unternehmerverein Berlin-Brandenburg e. V. und der Friedrichshain-Kreuzberger Unternehmerverein e. V. mit, der auch migrantische Unternehmen im Bezirk vertritt. Die Arbeitskreise eins (Netzwerk für Existenzgründung und Wirtschaftsförderung) und zwei (Neue Wege in Beschäftigung) sind offen für alle interessierten Akteure. Eine prozentuale Beteiligung von Mitwirkenden mit Migrationshintergrund ist aufgrund der schwankenden Mitgliederzahl schwer zu benennen. Es kann jedoch eingeschätzt werden, dass insbesondere im AK2 ca. 1/3 der Akteure bzw. Vereine selbst einen Migrationshintergrund haben bzw. sich in ihrer täglichen Arbeit mit der Integration von Migrant/-innen beschäftigen. Im Arbeitskreis eins sind u. a. auch größere migrantische Unternehmensvereinigungen vertreten, wie z. B. der TUH e. V., der BAREX e. V. oder NIKE e. V. (ca. 25 %)
	BA Marzahn-Hellersdorf	Siehe Antwort auf Frage 1: Das bezirkliche Integrationsprogramm von 2011, das sich auf alle Abteilungen erstreckt und für die gesamte Bezirksverwaltung verbindlich ist. http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamarzahnhellersdorf/migranten/vzb1306_iii___integrationsprogramm.pdf?start&ts=1302258698&file=vzb1306_iii___integrationsprogramm.pdf Alle Fachabteilungen reagieren mit Maßnahmen und Strategien auf die veränderte demographische Struktur der Bevölkerung und bereiten sich entsprechend auf die Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft vor. Dieser Kontext führte schon frühzeitig zur Auseinandersetzung der Fachkräfte mit dem Themenkomplex interkulturelle Öffnung. Im Rahmen der Vergabe von Mitteln aus dem Bezirkshaushalt sind Integration und Partizipation zwingende Kriterien für die Bewilligung von Projekten. Die Qualitätsanforderung ist, sich an veränderten Rahmenbedingungen und Bedarfen zu orientieren.

		Das bezirkliche Integrationsprogramm bietet bezogen auf die interkulturelle Öffnung allen Fachabteilungen eine Struktur, ein Dach und einen Namen.
	BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte von Berlin verfügt über ein abteilungsübergreifendes Integrationsprogramm zur Förderung von Kommunikation, Respekt, Partizipation und Gleichbehandlung
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Abteilung Schule, Bildung und Kultur Leitbild der Volkshochschule: „Unsere Bildungsarbeit fördert Demokratie, Toleranz, Chancengleichheit und Partizipation“. Wir arbeiten bürgernah, effektiv und wirtschaftlich, mit Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. 2012: Ausbau Deutsch-Integrationskursprogramm (Stichwort: Integration in die Sprache) mit Akzent auf bildungsbenachteiligte Zielgruppen (Alphabetisierung) und „Langsamler“ (Deutsch-Elternkurse) 2013: Aufbau eines berufsbezogenen Deutsch-Integrationskursprogramms (Stichwort: Partizipation am Arbeitsmarkt). Abteilung Wirtschaft, Gesundheit und Bürgerdienste GesPlanL: Auf Grundlage intensiver Beratungen und einer regelmäßigen Befassung mit der Thematik wurde untersucht, mit welchen Angeboten, Maßnahmen und Methoden die Zugänglichkeit des psychiatrischen Hilfesystems für Menschen mit den jeweils unterschiedlichen kulturellen Hintergründen verbessert werden kann. Im Ergebnis der intensiven Diskussion konnte hierzu dargestellt werden, welche Problematiken im Zusammenhang mit der psychiatrischen Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund bestehen. Der Psychiatriebeirat des Bezirks hat ein entsprechendes Konzept zur Verbesserung der Zugänglichkeit des psychiatrischen Hilfesystems für Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen erarbeitet. In einem ersten Umsetzungsschritt in 2014 konnten im Rahmen eines bzw. mehrerer Fachtage: - Informationen zum psychiatrischen Hilfesystem gegeben werden - Kooperationspartner identifiziert und qualifiziert werden - Kooperationsmöglichkeiten erarbeitet werden.
	BA Spandau	Keine Angabe

	BA Steglitz-Zehlendorf	Bildung und Kultur Alle vier Fachbereiche (VHS, MS, Bibl. und Kulturamt) haben die IKÖ im Leitbild erfasst. Tiefbau und Natur Teil IV: Keine PS und FS Nein
§ 4, Abs. 1 Welche interkulturellen Beratungs-/Begegnungsangebote wurden (mit-)finanziert?	BA Neukölln	Durch die Abteilung Soziales wurden im Jahr 2013 unterstützt: - IBBC e. V. im Zeitraum 01.01.2013 – 30.09.2013, Projektförderung für Seniorengruppe - Arabischer Frauenverein Al-Dar e. V., einmalige Ausstattungshilfe für die Seniorinnengruppe - Interkultureller Seniorentag Neukölln - Berufung und Qualifizierung von Sozialhelfer/-innen mit russischem MH in die Neuköllner Sozialkommissionen - Unterstützung regelmäßiger Geburtstagskaffeetafeln des Vereins Impuls e. V. für ältere Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus den ehemaligen GUS-Staaten Das Gesundheitsamt unterstütze folgende Beratungsangebote: - Zuwendung für das Projekt „Gesundheitliche Beratung und Präventionsangebote für sozial schwache Menschen, insbesondere mit MH“ des Trägers IBBC e. V. - Zuwendung für das Projekt „Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle Gropiusstadt“ mit interkultureller Einzelberatung für Klienten/-innen mit MH, speziell muttersprachliche Beratung für türkische und griechische Bürger, sowie Gesprächsgruppen für türkische Frauen, Träger ist das Diakonische Werk Simeon. - Zuwendung für das Projekt „Beratungsstelle für Alkohol- und Medikamentenabhängige“. Muttersprachliche Beratung in Türkisch, Polnisch und Russisch, in Trägerschaft der vista gGmbH. - Finanzierung von Flyern und Videoaufzeichnung einer Veranstaltung mit dem Titel „Hilfen für Kinder aus arabischen und kurdischen Familien“, organisiert von einer Unterarbeitsgruppe der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft Kinder und Jugend. Im Rahmen der Projektförderung durch das Quartiersmanagement im Programm der Sozialen Stadt werden eine Reihe von Beratungs- und Begegnungszentren in den elf Quartiersmanagementgebieten finanziert. Integrationsarbeit ist ein Schwerpunkt im Programm. Ca. 50 % der Mittel kommen hier zum Einsatz.

BA Treptow-Köpenick	Offensiv 91 e. V. – Interkulturelle Beratungs- und Begegnungsstelle für Menschen unterschiedlicher Herkunft
BA Lichtenberg	Die Abteilung Soziales finanziert die Beratungs- und Begegnungsangebote von zwei Migrantenselbstorganisationen und zwei Trägern der Migrantenarbeit in Lichtenberg mit.
BA Pankow	In 2012 wurden durch das Bezirksamt folgende Projekte gefördert: - Perspektiven eröffnen – Bildung, Integration und berufliche Eingliederung von Migrant/-innen in Berlin (Beratungsangebot OASE Berlin e. V.) - Kieztreff für Spätaussiedler/-innen (Begegnungs- und Beratungsangebot OASE Berlin e. V.) - Offener Jugendtreff (interkulturelles Begegnungsangebot Deutsch Armenische Initiative e. V.) In 2013 wurden durch das Bezirksamt gefördert: - Perspektiven eröffnen – Bildung, Integration und berufliche Eingliederung (Beratungsangebot OASE Berlin e. V.) - Afro-Deutsches Familienbüro Pankow (Begegnungsangebot Total Plural e. V.) - Mathematik vereint (Bi-Linguales Beratungs- und Begegnungsangebot Karussell e. V.)
BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten Das Bezirksamt finanziert das Interkulturelle Haus mit 40.910 €. Im Interkulturellen Haus sind unterschiedliche interkulturelle Vereine, Initiativen und Migrantenselbstorganisationen vertreten. Das Haus dient auch als Informations-, Tagungs- und Ausstellungsstandort. Die unterschiedlichen, lange bestehenden Arbeitsgemeinschaften unter Beteiligung der Mitarbeiter des Hauses und wöchentlich stattfindende Kurse mit verschiedenen Themenstellungen werden durch die Projekte angeboten und betreut. Das monatliche Treffen von T-SAGIF, der Tempelhof-Schöneberger Arbeitsgemeinschaft der Immigrantinnen und Immigranten- und Flüchtlingsprojekte findet hier auch statt. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Im Bezirk gibt es 35 Jugendfreizeiteinrichtungen (JFE), die durch das Jugendamt finanziert werden, alle Einrichtungen sind Begegnungsstätten für junge Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft, ca. 45 % der Stammnutzer/-innen haben einen Migrationshintergrund. In einigen Jugendfreizeiteinrichtungen gibt es darüber hinaus zusätzlich spezifische Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund, wie z. B.

		Sprachkurse in Zusammenarbeit mit der VHS, Hausaufgabenhilfe, Elternberatung etc. In den JFE in freier Trägerschaft sind in der Regel auch Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Die Nachbarschaftszentren (NUZS, NBH, PFH und AHB) sind interkulturelle Begegnungsstätten mit spezifischen Angeboten für Migranten und Migrantinnen. Seit September 2011 befindet sich unter dem Dach des Check Up auch die Kompetenzagentur Tempelhof-Schöneberg, die aus dem Bundesprogramm „Jugend stärken“ gefördert wurde. 2014 wird das Projekt mit bezirklichen Mitteln in eingeschränkter Form fortgeführt. Wichtige Kooperationspartner in der Kompetenzagentur sind die beiden Jugendmigrationsdienste in Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt und des Diakonischen Werkes. Sie ermöglichen es auch, dass ein breites Spektrum an interkultureller Kompetenz und Sprachen vorhanden ist. Aufgrund der intensiven Kooperation konnten in den letzten beiden Jahren die Zahl der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund in den Beratungsstellen stetig gesteigert werden. Zwischen 50 % und 60 % der Ratsuchenden haben einen Migrationshintergrund. Die aufsuchenden Angebote der freien Erziehungs- und Familienberatungsstellen des Pestalozzi-Fröbel-Hauses und des Diakonischen Werkes Tempelhof-Schöneberg stehen direkt in Kindertagesstätten und Grundschulen für Eltern zur Verfügung. Auch hier sind entsprechende sprachliche Kompetenzen in den jeweiligen Beraterteams vorhanden. Die Angebote der Jugendsozialarbeit/Streetwork der Träger Gangway e. V. und Outreach werden zu ca. 80 % von jungen Menschen mit Migrationshintergrund genutzt, ein Großteil der Mitarbeiter/-innen verfügt über einen Migrationshintergrund. Bspw. richtet sich das Sonderprojekt „Straße mit Dach“ von Gangway sogar hauptsächlich an junge Migranten und Migrantinnen, alle Projektmitarbeiter/-innen haben einen Migrationshintergrund. Des Weiteren kooperieren alle Regionen mit den beiden Jugendmigrationsdiensten des Bezirkes. Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Das Bezirksamt übernimmt die Kosten für die Räumlichkeiten sowie eine Zuwendung in Höhe von 10.000,- € für Personal- und Sachkosten. Der Nachbarschaftstreffpunkt HUZUR ist ein interkultureller Nachbarschaftstreffpunkt in Tempelhof-Schöneberg, der im Jahr 2005 durch die Kooperationspartner Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg und Esperanto – Aufsuchende Hilfen e. V. ins Leben gerufen wurde. HUZUR ist ein Treffpunkt für Menschen ab 50 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund, mit und ohne Behinderung und unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung. Hier treffen sich auch Seniorengruppen verschiedener Nationen wie das Spanische Seniorenzentrum und der Verein der Polen. Zunächst wurde HUZUR mit den Mitteln der staatlichen Klassenlotterie gefördert. Später wurde diese Förderung durch den
--	--	---

		europäischen Integrationsfonds ersetzt. Seit Ende 2009 setzt sich das Projekt aus den Eigenleistungen der beiden Kooperationspartner zusammen. HUZUR fördert ehrenamtliche Tätigkeit, bietet ein abwechslungsreiches, interessantes Programm für Menschen ab 50 Jahren, das sich an den Bedürfnissen der Besucher/-innen orientiert und von Gesundheitsprävention über Bildung und Beratung bis zu kulturellen Aktivitäten alles beinhaltet, das zu gesellschaftlicher Partizipation beiträgt. Projekte und Aktionen von HUZUR ermöglichen es, kulturelle Vielfalt zu erleben, zu erfühlen, zu erfahren – sich mit der Heimat Deutschland zu identifizieren und der zunehmenden gesellschaftlichen Isolation und Vereinsamung der Senior/-innen entgegenzuwirken. Es geht auch darum, in Zeiten sich verändernder Familienstrukturen in Deutschland eine neue Rolle für das Alter zu finden. Außerdem wurde vom Amt für Soziales eine Tagesfahrt nach Görlitz mit 48 russischen, polnischen, türkischen, kurdischen, tunesischen, algerischen und deutschen Senior/-innen des Nachbarschaftstreffpunktes HUZUR und Besucher/-innen von Harmonie e. V. finanziert. Das Vorwort des Ratgebers für Senioren sowie die Veranstaltungen der Seniorenarbeit wurden in die türkische und russische Sprache übersetzt. Ebenfalls in die türkische Sprache übersetzt wurden die Informationen der Seniorenarbeit, der Seniorenvertretung sowie das Programm des Nachbarschaftstreffpunktes HUZUR.
	BA Friedrichshain- Kreuzberg	Jugendamt - Alle bezirklich geförderten Einrichtungen und Projekte der Kinder- und Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII und der Jugendsozialarbeit gemäß § 13 SGB VIII in Friedrichshain-Kreuzberg sind Ort interkultureller Begegnung - Über Mittel zur FuA (fallunspezifische Arbeit zur Stärkung und Förderung sozialräumlicher Ressourcen) wurde finanziert: ▪ 2012/13: Väterarbeit mit Migranten ▪ 2012/13: ROMA-Betreuung ▪ 2013: Druck türkischer Bildungswegbegleiter ▪ 2013: Aktivierung von Eltern verschiedener Sprachen - Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus Izmir, Betreuung einer Delegation hier und Gegenbesuch von Kolleginnen der EFB Mehringdamm in Izmir - Stadtteilmütter - RAA-Servicestelle für Sprachförderung und Elternpartizipation - Rucksackgruppen in Kitas und Schulen mit mehrsprachigen Elternbegleiter/-innen (verschiedene Träger) - Muttersprachliche Angebote in allen Familienzentren - Schulsozialarbeit zur Unterstützung von Roma-Familien

		Gesundheitsamt Das Gesundheitsamt kann keine externen Angebote finanzieren. Amt für Soziales / Stadtteil- und Seniorenangebote 1. MINA e. V. (Beratungs- und Kontaktstelle für Menschen mit Behinderung sowie für Familien mit behinderten Angehörigen mit Zuwanderungsgeschichte), durch Zuwendungen teilfinanziert. 2. Bayouma Haus (Interkulturelles Gemeinwesenzentrum), durch Zuwendungen finanziert. 3. Im Bereich der kommunalen Begegnungsstätten und in den Kooperationsbeziehungen gestalten wir grundsätzlich fast alle Angebote so, dass sie auch interkulturelle Nutzer ansprechen. Beispiele: - Regelmäßiger Sonntags-Tanztee im Familiengarten, seit 2006 entwickelt mit dem NKM* - Jährliches Internationales Sommerfest im AWO Begegnungszentrums im Rahmen unserer Kooperation mit der BGS Falckensteinstraße „Treffpunkt der Kulturen“ - Plötzlich sprachlos – Sprachverlust nach Schlaganfall! Kurze Einführung ins Krankheitsbild. Praktische Hinweise für Patienten, Angehörige und Pflegekräfte in der ambulanten Krankenpflege. (Das Angebot wurde in türkischer Sprache angeboten, aber auch für Multiplikatoren/-innen, die mit Menschen arbeiten, für die Deutsch nicht ihre Muttersprache ist.) - Vortrag mit praktischen Übungen „Sprachspiele in türkischer Sprache“ (Training des Gedächtnisses, Unterstützung der Sprache nach Schlaganfall etc. unter Einbezug ergotherapeutischer Erkenntnisse) - Workshops mit Percussion und Gesang. Mitmachangebot für Menschen aller Nationalitäten, jeden Alters, mit und ohne Behinderung. Keine Vorkenntnisse erforderlich. Verschiedene Veranstaltungsorte, u. a. Musiker mit Migrationshintergrund. - „Zumba trifft Bollywood“ im Rahmen von Interkreuzhain. Fest für Menschen aller Nationalitäten und jeden Alters, mit und ohne Behinderung. Livemusik, Zumbaaktionen und kleine Überraschungen zum Genießen und Mitmachen. - Jährlich Dialogtisch in Kooperation mit dem AWO Begegnungszentrum im Rahmen der Berliner Tage des Interkulturellen Dialogs. Menschen unterschiedlicher Herkunft sitzen an einem Tisch und tauschen ihre Erfahrungen miteinander aus. Das Thema 2013 lautete z. B. „Grenzüberschreitungen – Wie lernten wir, über den eigenen Tellerrand zu schauen?“ - Dokumentarfilm „Behinderung und Migration“, ein Film über „Respekt, Toleranz und andere Wünsche“. Im Anschluss an den Film gab es einen Austausch über den Film und die eigenen Erfahrungen. In Kooperation mit dem AWO Begegnungszentrum - Auf den Spuren des spanischen Berlin. Ein intergenerativer Stadtpaziergang. In
--	--	--

		Kooperation mit dem AWO Begegnungszentrum - Bildungsspaziergang Vietnam in Berlin; Orte und Wurzeln der vietnamesischen Kultur. In Kooperation mit dem AWO Begegnungszentrum - Stadtpaziergang mit anschließendem Besuch des Jüdischen Museum zum Thema „Judentum – Christentum – Islam im kulturhistorischen Vergleich“. In Kooperation mit dem AWO Begegnungszentrum. - Diverse Winterfeste, immer ein Fest mit Teilnehmer/-innen aller Gruppen (Generationen/Nationalitäten) gestaltet. Z. B. mit Wintergeschichten aus aller Welt und Musik. Ein Alternativangebot zum klassischen Weihnachtsfest. - „Jiddische Lieder und Geschichten zum Chanukka-Fest“ in Kooperation mit BOX66 - „Mexikanischer Abend“ in Kooperation mit BOX66 - Wer bin ICH und wer bist DU? Eine transkulturelle Reise zu uns selbst in Deutsch und Spanisch in Kooperation mit BOX66 - Im Rahmen der Veranstaltungsreihe Frauenmärz gibt es jährlich in Kooperation des NKM eine Veranstaltung mit dem Titel „Frauen-in-Bewegung“. - „Lesestunde“ – Im Rahmen der Berliner Woche des Lesens und der Sprache, veranstaltet von der Begegnungsstätte Mehring-Kiez und Bagdad e. V. - Musik aus dem Irak - Sari Hashin (Lyriker) liest aus seinen Werken - Satirische Lesung - Zuckerfeste diverser Einrichtungen - Treffpunkte der Kulturen diverser Einrichtungen als regelmäßiges Angebot - „Operndolmus“ der Komischen Oper in diversen Einrichtungen
	BA Marzahn-Hellersdorf	Der eigenfinanzierte bezirkliche Migrationssozialdienst wird (ebenso als Leitprojekt des bezirklichen Integrationsprogramms) kontinuierlich als bezirkliche Fachstelle für Integration und Migration als Regelangebot verstetigt und weiter ausgebaut. Seine Beratungsarbeit erfolgt stationär und mobil. Seit 2012 umfasst sie auch eine bezirkseigene Flüchtlingsberatung. Über seine verbindlichen Kooperations- und Zielvereinbarungen mit der Stadtteilzentrenstruktur wird die wohnortnahe qualifizierte Beratung von ratsuchenden Migranten/-innen nahezu flächendeckend abgesichert. Darüber hinaus fördert das Bezirksamt seine Koordinierungsstelle gegen Demokratie gefährdende Phänomene und Rechtsextremismus, Polis*, die Fragen der Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Rassismus mitbehandelt und das bezirkliche Verzeichnis von Vorfällen erarbeitet. Vielfältige Begegnungsangebote werden während der „Interkulturellen Tage in Marzahn-Hellersdorf“ alljährlich realisiert. Die Veranstaltungsreihe mit ca. 50 (hauptsächlich) Begegnungsveranstaltungen wird

		vom Bezirksamt koordiniert und teilweise finanziert. Auch darüber hinaus finden diverse Begegnungsveranstaltungen im Laufe des jeweiligen Jahres statt. Außerdem findet ein intensiver internationaler Jugendaustausch statt.
	BA Mitte	Eine abschließende Aufstellung unterstützter interkultureller Beratungs- und Begegnungsangebote ist im Rahmen der Berichterstattung nicht leistbar. Integrationspolitische Aktivitäten des Bezirkes sind dem Integrationsprogramm sowie den Bezirksregionenprofilen zu entnehmen.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Abteilung Schule, Bildung und Kultur U. a. Beteiligung an Kiezfesten durch die Volkshochschule, Bildungsberater im Bildungsbearbeitungszentrum (Schule, Bildung und Kultur) Abteilung Jugend, Familie und Soziales Der Interkulturelle Mädchentreff, das Kinder-, Jugend- und Familienzentrum Haus am See und Lebenswelt GmbH (Jugend, Familie und Soziales) Abteilung Finanzen, Liegenschaften und Personal Über das Sportamt erfolgt die Unterstützung der Reinickendorfer Sportvereine, die in der Praxis Partizipation und Integration leben, und zwar sowohl sehr aktiv und initiativ im alltäglichen Vereinsleben als auch in Bezug auf die Organisation von entsprechenden Veranstaltungen und Turnieren, die das Sportamt z. B. in Form der Bereitstellung von Sportanlagen unterstützt. In der Reinickendorfer Aussiedlerberatung, die von Mitarbeitern/-innen – ebenfalls mit Aussiedlerhintergrund – geführt wird, werden vielfältige Maßnahmen durchgeführt, die die Integration von Aussiedlern/-innen und Migrant/-innen fördern und ihnen das Einleben in unsere Gesellschaft erleichtern. Dies erfolgt z. B. durch tägliche Gruppenaktivitäten in der Freizeitgestaltung. In den Seniorenfreizeitstätten werden das multikulturelle Zusammenleben und der kulturelle Austausch in verschiedensten Angeboten gefördert. Als Beispiel sei hier genannt, dass sich seit über 15 Jahren im Freizeitclub Tegel türkische Senior/-innen in einer für alle offenen Zusammenkunft treffen.
	BA Spandau	Keine Angabe

	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend Im Rahmen der Kinder- und Jugendförderung spielt interkulturelle Beratung und Begegnung eine große Rolle. Die Auflistung aller entsprechenden Angebote ist aber, aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen, nicht möglich.
§ 4, Abs. 1 Mit welchen Migrantenselbstorganisationen bestehen Kooperationen? In welcher Form?	BA Neukölln	Das Jugendamt kooperiert in jeder seiner drei Regionen mit einem Jugendhilfeträger, der sich auf die Arbeit mit Migrantenfamilien spezialisiert hat und hierzu muttersprachliche Mitarbeiter/-innen zum Einsatz bringt. Darüber hinaus besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Gemeindedolmetscherdienst. Gemeinsam mit den Vereinen AKI – Arabisches Kulturinstitut und TDZ – Türkisch-Deutsches Zentrum ermöglicht das Bezirksamt im Projekt „Bürger helfen Bürgern“ seit 2004 in seinen Räumen eine tägliche Beratung älterer Menschen mit MH in der Muttersprache. Der „Interkulturelle Treffpunkt“ im bezirkseigenen Gemeinschaftshaus Gropiusstadt hat sich inzwischen als ein gut besuchtes Zentrum für Menschen aller Altersgruppen, Nationalitäten und Religionszugehörigkeiten etabliert. Regelmäßige Großveranstaltungen unter Einbeziehung verschiedener ethnischer Gruppen werden von Menschen aus ganz Berlin besucht. Träger ist der Verein ImpULS e. V. Die Volkshochschule kooperiert seit Jahren eng zusammen mit den Migrantenvereinen To piti e. V. und UGRAK – Beratungsstelle mit Treffpunkt für Frauen aus der Türkei. In Kooperation mit der Navitas gGmbH wurde in 2012 der „Interkulturelle Seniorentag Neukölln“ entwickelt und durchgeführt. Dieser richtet sich insbesondere an ältere und alte Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und präsentiert ein breites Angebot bezirklicher und überbezirklicher Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen sowie ein Kulturprogramm speziell für diesen Personenkreis. 2013 wurde die Veranstaltung unter Beteiligung von Frau Senatorin Kolat wiederholt und soll sich als fester Termin auch in diesem und in den kommenden Jahren etablieren. Im Rahmen der Gesundheitsförderung und (Sucht-)Prävention werden themenspezifische Projekte und Veranstaltungen z. B. in Moscheen durchgeführt, um speziell Bürger mit MH zu erreichen (in Trägerschaft des TUH e. V.). Der Kinder- und Jugendpsychiatrische Dienst des Gesundheitsamtes arbeitet eng zusammen mit den Migrantenvereinen AKI – Arabisches Kulturinstitut, Al-Huleh, Alkawakibi, DAZ – Deutsch Arabisches Zentrum und Kurdistan Kultur- und Hilfsverein. Zielsetzung ist es, ein besseres Verständnis zwischen Einrichtungen wie Kita/Schule und Familien aus dem arabischen/kurdischen Kulturkreis zu fördern und Wissen über ein gesünderes Aufwachsen von Kindern zu vermitteln.
	BA Treptow-Köpenick	Das Netzwerk für Integration von Migranten und Migrantinnen Treptow-Köpenick arbeitet unter der Leitung des Integrationsbeauftragten und ist ein offenes Gremium für Projekte, Initiativen, Vereine, Organisationen

		und Einzelpersonen aus Treptow-Köpenick, die sich im Bereich Integrations- und Migrant/-innenarbeit engagieren. Die Arbeit des Netzwerks zielt auf ein tolerantes, vielfältiges, chancengleiches, partizipatives und solidarisches Miteinander in Treptow-Köpenick. Das Netzwerk richtet sich sowohl an die Aufnahmegesellschaft, insbesondere Politik und Verwaltung, als auch an die Migranten, Migrantinnen und Menschen mit Migrationshintergrund in Treptow-Köpenick selbst. Die aktive und regelmäßige Teilnahme der Netzwerkmitglieder an den Arbeitstreffen und allen gemeinsamen Aktivitäten ist Grundvoraussetzung für den Erfolg der Arbeit. Die Sitzungen des Netzwerkes finden in regelmäßigem Abstand alle zwei Monate an wechselnden Orten bei den einzelnen Netzwerkpartner/-innen statt.
	BA Lichtenberg	Alle Migrantenselbstorganisationen und Träger der Migrantenarbeit sind in einem Netzwerk zusammengefasst und führen regelmäßige gemeinsame Beratungen durch zu Kooperationsprojekten und ausgewählten Themenschwerpunkten.
	BA Pankow	1. Das Bezirksamt/Integrationsbeauftragte und die MSO arbeiten eng im Arbeitskreis Pankower Migranten/-innenprojekte zusammen. Dazu gehören folgende MSO und Migranten/-innenvereine: MeM (Mamis en Movimiento), Ein Lichtstrahl, Karussell, OASE Berlin, Club Asiaticus, Tatarisch-Baschkirischer Kulturverein, Deutsch-Armenische Initiative, MAG, Total Plural, Gesellschaft für Osteuropa-Förderung und Xochicuicatl. 2. Drei Vereine sind durch ein stimmberechtigtes Mitglied im Pankower Integrationsbeirat vertreten. 3. Migranten/-innenvereine beteiligen sich mit Projekten an der Umsetzung des Bundesprogramms „TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“ (Lokaler Aktionsplan Pankow und Lokaler Aktionsplan Weißensee) oder an gemeinsamen Aktionen, z. B. Straßenfeste 4. Zwei MSO (MeM und Xochicuicatl) sind Mitglied im Arbeitskreis Pankower Frauenprojekte
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten Sehr enge Zusammenarbeit mit der Tempelhof-Schöneberger Arbeitsgemeinschaft der Immigranten- und Flüchtlingsprojekte (T-SAGIF), ein Netzwerk von Migrantenorganisationen, freien Trägern, Vereinen, karitativen Einrichtungen und der Verwaltung. Regelmäßige Treffen; Veranstaltungen und Maßnahmen werden gemeinsam realisiert.

		Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Harmonie e. V. – integriertes Stadtteilverfahren W40 Südost Europa Kultur e. V. – Beratung im Rahmen integriertes Stadtteilverfahren von Trägern, Wohnungseigentümern und Multiplikatoren, Einsatz als Familienhelfer im Rahmen ambulanter Erziehungshilfen nach § 31 SGB VIII Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Es besteht eine Kooperation des Amtes für Soziales mit dem freien Träger Esperanto zum Nachbarschaftstreffpunkt HUZUR. In der Region Tempelhof ist die OE SPK nicht in eine direkte Kooperation mit einer Migrantenselbstorganisation eingebunden. Die Freizeit- und Beratungsangebote richten sich jedoch gleichermaßen an Menschen mit Migrationshintergrund. Insbesondere in den Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen ist der Anteil an betreuten Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund hoch. Zur Optimierung der Versorgung der Bürger/-innen kooperiert und vernetzt sich das Gesundheitsamt mit anderen Anbietern von Gesundheits- und Betreuungsleistungen, die über interkulturelle Kompetenzen verfügen. In die Arbeit der Einrichtungen: - IDEM, Informationszentrum für demenziell und psychisch erkrankte Migranten sowie geistig behinderte Migranten und ihre Angehörigen - Interkulturelle Tagespflege Kamil - Nachbarschaftstreffpunkt HUZUR - Navitas, Anbieter für Einzelfallhilfe im Dachverband der Einzelfallhilfe - Detamed Pflegedienst, Anbieter für häusliche Pflege, sowie der - Fachstelle für Migration/Integration der AWO Berlin sind einzelne Mitarbeiter/-innen regelmäßig einbezogen. Die Amtsärztin nimmt an der AG ProsSoz sowie an Veranstaltungen im Rahmen der Kampagne „Nachbarschaft und Prostitution“ im Kurfürstenkiez teil. Mit dem Bezirk Mitte erfolgen Absprachen zur Optimierung der medizinischen Versorgung des Gebietes durch das Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung.
--	--	--

		Der Kinder- und Jugendgesundheitsdienst kooperiert mit der Kiezoase Schöneberg / Nachbarschaftsheim und dem Familienzentrum Schöneberg.
BA Friedrichshain-Kreuzberg	Jugendamt - Es gibt mehrere anlass- oder projektbezogene nonformale Kooperationen zwischen Einrichtungen und Projekten der Kinder- und Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII sowie der Jugendsozialarbeit gemäß § 13 SGB VIII und unterschiedlichsten Migrant*innenorganisationen, bzw. im Rahmen der Jugendhilfe im Strafverfahren - Unterschiedlichste Migrant*innenorganisationen nehmen gelegentlich an den SR-AGen teil - SO-Europa + Amoro foro: Kooperation im Kinderschutz und Vermittlung (Lotsenfunktion) / Beratung - Yekmal - Otur ve yasa - Mar de Colores - MOGs Unterstützung durch Einbindung in Familienzentren, Bereitstellung von Geldern (Leistungsverträge aus Jugendhaushalt) für die Durchführung spezifischer familienbildender Angebote Gesundheitsamt U. a. mit Südost Europa Kultur e. V. sowie Amaro Foro e. V. Amt für Soziales / Stadtteil- und Seniorenangebote Mit Migrant*inselfstorganisationen bestehen keine direkten Kooperationen. BBWA (Bündnis für Wirtschaft und Arbeit) Dem BBWA stehen für die Umsetzung seines Aktionsplans drei Förderinstrumente zur Verfügung. So konnten in den vergangenen Jahren zahlreiche interkulturelle Projekte im Rahmen des Programms „Lokales Soziales Kapital“ (LSK) umgesetzt werden. LSK wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin finanziert. LSK 2012: - „Bleib dran! – Unterstützung beim Eintritt in Ausbildung und Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“, AKARSU e. V. - „Interkulturelle Kreativwerkstatt BOX 66“, BQG Ankunft gGmbH - „JUKAD – multicult.fm – Juniorakademie“, radio-multicult.fm - „Umweltdidaktik auf dem Jugendforschungsschiff“, Das Schiff e. V.	

		LSK 2013: - „Be able Ost X“, BQG Ankunft gGmbH - „JUKOBA – junge Medienkommunikation barrierefrei“, radio-multicult.fm - „Lokale Geschichte(n) – Medien- und Dialogprojekt für jüdische und muslimische Frauen in Friedrichshain-Kreuzberg“, AVIVA Berlin - „Pflege als Berufung“, Die Wille gGmbH Im Jahr 2012 ist das Projekt „Begleitung in den Berufseinstieg (BiB)“ des TUH e. V. im Rahmen des Programms „Partnerschaft Entwicklung Beschäftigung (PEB)“ gestartet.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Vision e. V.; MaMis en Movimiento e.V; Babel e. V.; Reistrommel e. V.; MIX e. V.; Ukrainische Welt e. V.; Sommersprossen e. V. Die Zusammenarbeit findet im Rahmen von Leistungsverträgen und Projektfinanzierungen statt. Die ersten vier MO bekommen vom Bezirksamt ab 2014 eine strukturelle Förderung, es werden mit diesen Trägern diverse gemeinsame Vorhaben mit unterschiedlichen Fachabteilungen des Bezirksamtes umgesetzt. MIX e. V. richtet Sportturniere in Zusammenarbeit mit der IntB aus und erhält finanzielle Unterstützung. Auch Ukrainische Welt e. V. und Sommersprossen e. V. beteiligen sich an kulturellen Vorhaben des Bezirksamtes und erhalten finanzielle Unterstützung. Gesonderte Kooperationsvereinbarungen, unabhängig von konkreten Maßnahmen/Projekten, haben sich bisher nicht bewährt. Es liegt in erster Linie daran, dass die MO in Marzahn-Hellersdorf personell und strukturell schlecht ausgestattet sind und zumeist nicht vom Land unterstützt werden. Auch die größeren MO, die Förderung vom Land bekommen und vermeintlich berlinweit agieren, sind in Marzahn-Hellersdorf nicht aktiv.
	BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte pflegt eine Vielzahl an Kooperationen mit MSO im Bezirk, etwa über den bezirklichen Beirat. Eine abschließende Beantwortung ist im Rahmen der Berichterstattung nicht möglich.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Im Bezirk gibt es keine „Migrantenselbstorganisationen“
	BA Spandau	Keine Angabe

	BA Steglitz-Zehlendorf	Keine Angabe
§ 4, Abs. 6 Welche Gremien liegen in Ihrer Zuständigkeit? Wie hoch ist dabei jeweils der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund? Bitte einzeln auflisten.	BA Neukölln	Von den 55 Mitgliedern der Bezirksverordnetenversammlung haben fünf einen MH, also 9 %. Darüber hinaus haben einige der Bürgerdeputierten in den Ausschüssen einen MH. Der Sozialhilfebeirat umfasst insgesamt neun Mitglieder. Aufgrund des § 34 Abs. 3d des Gesetzes über die Zuständigkeiten in der allgemeinen Berliner Verwaltung (Allgemeines Zuständigkeitsgesetz – AZG) in Verbindung mit § 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes wurden zwei Mitglieder mit MH in den Beirat berufen. Der prozentuale Anteil beträgt folglich 22 %. Von 17 Mitgliedern der Seniorenvertretung haben drei einen MH, also 18 %. Von den 15 Mitgliedern des Beirates für Menschen mit Behinderung hat ein Mitglied MH, also 7 %. Von den 15 Mitgliedern des Krankenhausbeirates und den neun Mitgliedern im Psychiatriebeirat hat keiner MH. In unseren elf Quartiersmanagementgebieten unterstützen 22 Quartiersräte bei der Vergabe von Projektmitteln, der Strategieentwicklung und der Planung von Bauvorhaben. In jedem Quartiersrat befinden sich Mitglieder mit MH. Der Prozentsatz liegt jedoch weit unter dem Bezirksdurchschnitt von 42 %. Im Migrationsbeirat werden zwölf der 28 Plätze von Vertretern der Migrantenvereine wahrgenommen. Einige der anderen Mitglieder und ein Teil der regelmäßig teilnehmenden Gäste hat ebenfalls einen Migrationshintergrund. In den bezirklichen Facharbeitskreisen und Facharbeitsgruppen kooperieren wir mit den Migrantenvereinen und Trägern, deren Anteil an Mitarbeitern mit MH wesentlich höher liegt als der des Bezirksamtes. In diesen Fachgremien liegt der Anteil der Teilnehmer/-innen mit MH deutlich höher (z. B. AG Roma).
	BA Treptow-Köpenick	Stellungnahme des bezirklichen Integrationsbeauftragten Landesarbeitsgemeinschaft der bezirklichen Integrations- und Migrationsbeauftragten, Arbeitsgemeinschaft der bezirklichen Ausländer- und Migrationsbeauftragten mit dem Integrationsbeauftragten des Senats, Netzwerk für Integration Treptow-Köpenick.

		Außerdem nimmt der Integrationsbeauftragte an weiteren Arbeitsgruppen und Koordinierungskreisen innerhalb und außerhalb des Bezirkes teil, um dort die Anliegen der Migranten und der freien Träger auf dem Gebiet der Migrantenarbeit vertreten zu können, wie z. B. Projektebeirat, AG Sozialräume, LOS Netzwerkkonferenz u. a. Bereich Bürgerschaftliches Engagement und KIEZKLUBs: Die Arbeit der Seniorenvertretung Treptow-Köpenick wird vom Sozialamt unterstützt. In der Seniorenvertretung arbeiten zwei Mitglieder mit Migrationshintergrund aktiv mit. Seit längerem arbeiten zwei Sozialkommissionen, bestehend aus 15 Migrantinnen, in den Ortsteilen Oberschöneweide und Altglienicke mit Tätigkeitsschwerpunkt der Integration älterer Menschen mit Migrationshintergrund. Widerspruchsbeirat: Seit Anfang 2013 ist der Widerspruchsbeirat Sozialhilfe gemäß SGB XII um eine Vertreterin mit Migrationshintergrund erweitert worden.
	BA Lichtenberg	Rat für Migrantenangelegenheiten = 50% Migrantenanteil, Netzwerk Träger der Migrantenarbeit = 2 % Migrantenanteil, AG „Roma“ = 2 % Migrantenanteil, AG „Flüchtlingsunterkünfte“ = 0%
	BA Pankow	1. Integrationsbeirat: 75 % 2. Arbeitskreis Pankower Migranten/-innenprojekte: 95% Weitere Gremien wurden nicht erfasst.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten BVV 2011: Von 55 Mitgliedern haben fünf einen MH (9,1%), von 52 Bürgerdeputierten haben sieben einen MH (13,5 %); Seniorenvertretung 2011: kein MH; Beirat für Menschen mit Behinderung: von 20 Mitgliedern drei MH (15%), Quartiersrat 2011: gesamt 26, davon 9 MH (34,6%) Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> JHA – der Verein Harmonie e. V. hat ein beratendes Mitglied entsandt. In die Regionalen Arbeitsgemeinschaften nach § 78 SGB VIII entsenden die freien Träger u. a. auch Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund. Wie hoch dieser Anteil ist, kann nicht genau beziffert werden (ca. zwei bis sieben Personen), da es hier immer wieder zu Veränderungen kommt.

		Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung Im Amt für Soziales gibt es den Beirat in Sozialhilfeangelegenheiten. Er besteht u. a. aus Vertreter/-innen von Migrantenverbänden. Ob es sich hierbei um Menschen mit Migrationshintergrund handelt, kann nicht gesagt werden. Mitarbeiter/-innen des Gesundheitsamtes sind unter anderem in folgenden bezirklichen und überbezirklichen Gremien vertreten: Psychiatrie-Beirat, Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft (PSAG) und deren Untergruppen, Steuerungsrunde Psychiatrie, Gerontopsychiatrischer-geriatrischer Verbund T/S, Psychose-Seminar Tempelhof, Fachteam Kinderschutz, Berliner Arbeitskreis für Menschen mit geistiger Behinderung, AG Sexualität und Behinderung.
	BA Friedrichshain- Kreuzberg	Jugendamt - Sozialräumliche Arbeitsgemeinschaften gemäß § 78 SGB VIII und Facharbeitsgemeinschaften Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, Mädchen, Jungen gemäß § 78 SGB VIII - ☐ der Migrationshintergrund der Mitglieder wird nicht erfasst - SR-AG (20 %?) - RSD Team: 25 % - RAP ambulant Region: 20 % - JHA: Von 15 stimmberechtigten Mitgliedern (+ stellvertretenden Bürgerdeputierten) haben 40 % einen Migrationshintergrund - AG nach § 78 SGB VIII – HzE: 42 Mitglieder, davon sechs (14,3%) mit Migrationshintergrund - Steuerungsrunde – Fachplanung HzE mit sieben Trägervetretern, wovon wiederum ein Mitglied (14,3%) einen Migrationshintergrund hat / Trägervetreter werden von der AG 78 HzE gewählt - Fach-AG Familienbegegnung, -bildung und -beratung → KBE → ca. 5 % - Fach-AG Kita → KBE → ca.10 % - Fach-AG Schulsozialarbeit → KBE → ca. 5 % Gesundheitsamt Das Gesundheitsamt hat keine Zuständigkeit für bestimmte Gremien, arbeitet jedoch in zahlreichen Gremien mit.

		Amt für Soziales / Stadtteil- und Seniorenangebote Organisiert wird über das Amt für Soziales das NKM* – Netzwerk Kulturarbeit ältere Migranten. 2006 wurde das NKM als Netzwerk Kulturarbeit für ältere Migranten und Migrantinnen gegründet mit dem Ziel, durch gegenseitige Unterstützung die Kulturarbeit für alle Nationen im Bezirk zu stärken. 2012 wurde es in Netzwerk Kulturarbeit für ältere Menschen umbenannt, da die Ziele teilweise umgesetzt waren und durch die Bezeichnung Missverständnissen und Ausgrenzungen vorbeugt werden soll. Die Zusammenarbeit der Netzwerkerinnen fördert die Koordination der kulturellen Angebote, schafft neue Kooperationen und nutzt Synergieeffekte. Treffen vierteljährlich zu einem fachlichen Austausch, Organisation mindestens einer gemeinsamen Veranstaltung für den ganzen Bezirk, Kooperation bei vielen kleineren Angeboten.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Keine Angabe
	BA Mitte	Vertreterinnen und Vertreter des Bezirkes sind in einer Vielzahl von Gremien vertreten und nehmen vielfach auch Leitungsfunktionen wahr. Der Status Migrationshintergrund der Mitglieder wird in keinem Fall erhoben (siehe hierzu Fragekomplex Zeile 23).
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Abteilung Schule, Bildung und Kultur Bei den Mitgliedern der im Bildungsgesetz festgelegten Gremien wird nicht erhoben, ob sie einen Migrationshintergrund haben. Abteilung Wirtschaft, Gesundheit und Bürgerdienste Psychiatriebeirat : Anteil 6,25 %. Abteilung Jugend, Familie und Soziales Beirat für Sozialhilfeangelegenheiten – zwei Mitglieder Im Frauenbeirat des Bezirks Reinickendorf sind Träger und Institutionen aus der migrantischen Arbeit vertreten (Keine Prozent-Angabe möglich).

		BVV Integrationsausschuss: Mitglieder mit Migrationshintergrund
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Jugend JHA: Der Migrationshintergrund wird nicht gesondert erfasst und kann daher nicht einzeln ausgewertet werden.
§ 4, Abs. 1 Werden Integrationslotsen und -lotsinnen/ Sprach-/ Kulturmittler/-innen eingesetzt? In welchen Bereichen/ Abteilungen? In welchem Ausmaß?	BA Neukölln	In der Abteilung Soziales wurden nach Umbau und Neuorganisation der Info-Theke im Rathaus mit Hilfe der Träger AKI – Arabisches Kulturinstitut und TDZ – Türkisch-Deutsches Zentrum für eine zeitlich befristete Übergangszeit Sprachmittler/-innen eingesetzt, um die Kundinnen und Kunden an das neue Wartemanagement heranzuführen. Im Rahmen der „Bundesinitiative Netzwerk Frühe Hilfen“, Zielgruppe Familien aus Südosteuropa, und „Eltern Aktiv“, einem ehrenamtlichen Unterstützerprojekt im Sinne von Eltern helfen Eltern sowie den Stadtteilmüttern sind in der Abteilung Jugend und Gesundheit Integrationslotsen und Freizeitlotsen für Kinder und Jugendliche im Einsatz. Zehn Integrationslotsinnen im Stadtteilmütterprojekt begleiten im Gesundheitsamt die Sozialarbeiterinnen des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes bei ihren Erstbesuchen bei Familien mit Neugeborenen. Mit ihrem türkischen/arabischen Sprach- und Kulturhintergrund unterstützen sie die professionelle Sozialarbeit. Im Aufgabenfeld Armutszuwanderung aus Südosteuropa werden Schulen, der Kinder- und Jugendgesundheitsdienst, Jugendamt, Jobcenter und Schulamt durch Sprach- und Kulturmittler unterstützt. Diese Personen sind nicht direkt dem Bezirksamt angegliedert, sondern über das Bezirksprogramm im Rahmen des Roma-Aktionsplanes (SenAIF) finanziert bei vier freien Trägern (Amaro Foro e. V., Aspe e. V., Nachbarschaftsheim Neukölln e. V., Taschengeldfirma e. V.) eingesetzt und begleiten die Familien. Dafür stehen dem Bezirk Neukölln in diesem Jahr 93.900 € zur Verfügung. Auch die freiwillige Impfkation an Schulen wurde im vergangenen Jahr mit ihnen unterstützt.
	BA Treptow-Köpenick	Seit dem 01.01.2014 ist eine Integrationslotsin bei Offensiv 91 e. V. mit 0,7 E2-Stellen beschäftigt. Die Mittel kommen von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

	BA Lichtenberg	Seit Januar 2014 arbeiten Integrationslotsinnen im Bezirk in zwei ausgewählten Stadtteilen, finanziert durch das Programm des Berliner Senats. Die Abteilungen Jugend und Gesundheit und Soziales arbeiten mit Sprach- und Kulturmittlern nach Bedarf auf Honorarbasis bzw. bekommen Unterstützung durch muttersprachliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Träger der Migrantenarbeit.
	BA Pankow	Seit Dezember 2013 ist der Bezirk Pankow in das Integrationslotsenprojekt des Senats mit einem Anteil von 1,2 % am Gesamtprojekt (0,9 Lotse und 0,3 Koordinierung) eingebunden. Verantwortlicher Träger ist der Verein OASE Berlin.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Stellungnahme der bezirklichen Integrationsbeauftragten Tandemprojekt „Integrationslotsen in Tempelhof-Schöneberg“, gefördert durch den Senat für Arbeit, Integration und Frauen Tandempartnerschaft: Integrationszentrum Harmonie e. V. und das Nachbarschafts- und Selbsthilfezentrum in der Ufabrik e. V. Beide Träger sind aufgrund ihres langjährigen Wirkens im Bezirk Tempelhof-Schöneberg fest etabliert und möchten speziell mit diesem Projekt die sprachliche, strukturelle und soziale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern. Das Projekt verfolgt konkret das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Bildung, Gesundheit sowie allgemeine Integrationshilfe zu unterstützen, z. B. durch die Begleitung zu Ämtern und Behörden, wie Ausländerbehörde, Jobcenter oder Bürgeramt. Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste <u>Fachbereich Jugend</u> Ein gezielter Einsatz von sog. Integrationslotsen findet in Einzelfällen durch die Zusammenarbeit mit den Trägern Bequt und Aqua statt, die Migranten z. B. bei Behördenangelegenheiten begleiten. Sprachmittler werden in den Hilfeplanverfahren ggf. hinzugezogen, um Verständigungsschwierigkeiten zu bewältigen. Die Träger Al-Dar e. V., Süd Ost Europa Kultur e. V. und Navitas werden in einigen Regionen für sozialpädagogische Familienhilfe und Einzelfallhilfe in Familien mit Migrationshintergrund eingesetzt. Im Kinder- und Jugendparlament haben durchschnittlich 65% der Mitglieder einen Migrationshintergrund.

		Abteilung Gesundheit, Soziales und Stadtentwicklung In den Sprechstunden des Amtes für Soziales wurden regelmäßig zwischen drei und fünf Sprachmittler/-innen mit ca. 20 Wochenstunden für die Sprachen Arabisch, Kurdisch-Türkisch, Englisch, Serbokroatisch, Vietnamesisch und Russisch eingesetzt. Die Anforderungen an den Kinder- und Jugendgesundheitsdienst haben sich in Bezug auf die medizinische Betreuung der Asylbewerber/-innen durch Impfungen und Untersuchungen von Kindern vor Schulbesuch bzw. vor dem Besuch einer Kita deutlich erhöht. In Zusammenarbeit mit dem Personal des Übergangsheimes in der Marienfelder Allee wird mit Hilfe von Sprachmittler/-innen auf die Familien eingegangen. Bei der Vermittlung personenzentrierter Hilfen (z. B. Eingliederungshilfe nach § 54 SGB XII) werden in den entsprechenden Vergabegremien migrationsspezifische Gegebenheiten (Sprache, kultureller und religiöser Hintergrund) regelhaft benannt und berücksichtigt. Mehrere Träger der Eingliederungshilfe halten Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund und/oder Sprachkenntnissen vor. Die Psycholog/-innen im Sozialpsychiatrischen Dienst verfügen über einen Pool von Einzelfallhelfer/-innen mit spezifischen Sprachkenntnissen und spezifischem kulturellem und religiösem Hintergrund.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Einsatz der Sprach- und Kulturmittler: 2012 insgesamt 462 Einsätze, davon 326 in den verschiedenen Bereichen des Jugendamtes (RSD 276) 2013 insgesamt 354 Einsätze, davon 289 im Jugendamt RSD Der Einsatz von Integrationslotsen, Stadtteilmüttern etc. wird nicht zahlenmäßig erfasst.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Keine Angabe
	BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte kooperiert eng mit dem Integrationslotsenprojekt „Die Brücke“ mit 6 Lotsenbüros und derzeit ca. 74 Lotsinnen und Lotsen im Bezirk. 2013 wurden 4.377 Einsätze vermerkt, davon 2.179 im Zusammenhang mit dem Jobcenter Berlin Mitte und 438 in Zusammenhang mit bezirklichen Fachämtern, insbesondere in den Bereichen Jugend, Wohnungsamt, Standesamt, Gesundheitsamt und Sozialamt.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe

	BA Reinickendorf	Im Bezirk sind die Integrationslotsinnen und -lotsen von ALBATROS gGmbH tätig. Sie werden in allen Bereichen und regelmäßig eingesetzt (u. a. für die „Kultursensible Sprachmittlung“ und allgemein „sprachbegleitend“. Sie unterstützen verschiedene Einrichtungen und andere Träger im Bezirk – u. a. Kinder- und Jugendgesundheitsdienst, Schulen). Einsatz von „Muttersprachlern“ im Bereich der Volkshochschule und Musikschule.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	Keine Angabe
§ 7, Abs. 1, Satz 1 Erfolgte die Ernennung von Integrationsbeauftragten nach Anhörung der örtlichen Migrantenorganisationen?	BA Neukölln	Die Stelle des Migrationsbeauftragten wurde zuletzt im Jahr 2007, also vor Einführung des Partizipationsgesetzes, besetzt.
	BA Treptow-Köpenick	Derzeit findet ein Stellenbesetzungsverfahren statt, bei dem § 7 Abs. 1 PartIntG beachtet wird.
	BA Lichtenberg	Ja, nach Anhörung des Rates für Migrantenangelegenheiten.
	BA Pankow	Die langjährige Pankower Integrationsbeauftragte scheidet altersbedingt zum 31.01.2014 aus dem Dienst aus. Die Stelle der Integrationsbeauftragten wurde am 20.09.2013 öffentlich zur Neubesetzung ab 01.02.2014 ausgeschrieben. Die im Ergebnis des Auswahlverfahrens in Frage kommende Nachfolgerin wurde am 19.12.2013 im Rahmen einer Anhörung den Mitgliedern des Pankower Integrationsbeirates und des Arbeitskreises Pankower Migranten/-innenprojekte vorgestellt.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Die Integrationsbeauftragte des Bezirks Tempelhof-Schöneberg wurde im Dezember 2007 eingestellt. Eine Vertretung der Tempelhof-Schöneberger Arbeitsgemeinschaft der Immigranten- und Flüchtlingsprojekte waren Beobachter während der Bewerbungsgespräche.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Wird erst in Kürze bei der Neubesetzung der Stelle relevant.

	BA Marzahn-Hellersdorf	Nein – es ist mit der Neuernennung im Jahr 2015 vorgesehen.
	BA Mitte	Eine Anhörung ist bisher nicht erfolgt, da die bisherigen bezirklichen Integrationsbeauftragten vor Inkrafttreten des PartIntG ernannt wurden. Für die Durchführung aktueller und zukünftiger Stellenbesetzungsverfahren ist eine Anhörung im bezirklichen Beirat vorgesehen.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Ja
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	FS und PS Ja
§ 7, Abs. 1, Satz 2 Erfolgte die Festlegung der Rechte und Aufgaben der Bezirksbeauftragten analog zu § 5?	BA Neukölln	Die Stelle des Migrationsbeauftragten wurde zuletzt im Jahr 2007, also vor Einführung des Partizipationsgesetzes, besetzt.
	BA Treptow-Köpenick	Ja
	BA Lichtenberg	Ja
	BA Pankow	Die in § 5 und § 7 festgelegten Rechte und Aufgaben sind Bestandteil des Anforderungsprofils.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Ja. Im Integrationsbericht sind die Aufgaben der bezirklichen Integrationsbeauftragten wie folgt benannt: Die Integrationsbeauftragte ist als Stabsstelle mit Querschnittsaufgaben direkt der Bezirksbürgermeisterin unterstellt. Die interkulturelle Kompetenz ist Grundvoraussetzung für die Wahrnehmung der Funktion der Beauftragten.

		Zu den Aufgaben der Integrationsbeauftragten des Bezirks zählen laut Praxis: Beratung der bezirklichen Akteure und Öffentlichkeitsarbeit Mit dem Ziel, die politische Partizipation zu stärken, werden bezirkliche Akteure (Organisationen, Vereine, Migrantenorganisationen, Verbände usw.) von der Beauftragten beraten. Die Unterstützung, Qualifizierung, Vernetzung und Weiterbildung von Migrantenorganisationen gilt es zu stärken. Die Beauftragte hat im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit im Bezirk einen eigenständigen Handlungsauftrag in Fragen der Migration und des interkulturellen Zusammenlebens. Ziel ist die Optimierung des interkulturellen Zusammenlebens im Bezirk. Dies erfolgt z. B. durch Veranstaltungen und Pressearbeit. Bezirkliche und überbezirkliche Gremienarbeit In wichtigen bezirklichen Gremien wirkt die bezirkliche Integrationsbeauftragte aktiv mit. Im Rahmen der überbezirklichen Gremienarbeit erfolgt die Abstimmung der Bezirke untereinander sowie der Bezirke mit dem Land Berlin. Die Beauftragte sorgt für eine Abstimmung der bezirklichen Integrationsmaßnahmen mit denen des Landes Berlin. Interkulturelle Öffnung und Beratung der bezirklichen Fachabteilungen Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist ein Querschnittsthema und betrifft alle Fachabteilungen im Bezirk. Zu den Aufgaben der Integrationsbeauftragten gehört die Initiierung von Strategien zur interkulturellen Öffnung. Antidiskriminierungsarbeit Die Beauftragte des Bezirks ist Ansprechpartnerin für Migrant/-innen und People of Color / Schwarze sowie für bezirkliche Akteure. Sensibilisierende, präventive und interventive Maßnahmen stehen hier im Vordergrund. Es geht um die Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung von Teilhabe und Chancengleichheit genauso wie um die Beratung von Menschen, welche Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gemacht haben.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Bereits vor Inkrafttreten des PartIntG waren die Rechte und Pflichten im Anforderungsprofil enthalten.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Ja

	BA Mitte	Bei der Erstellung des aktuellen Anforderungsprofils eines/einer Integrationsbeauftragten wurden die Aufgaben gem. § 7 Abs. 2 PartIntG sowie § 5 PartIntG (analog) berücksichtigt.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Ja (Ausnahme: Stelle ist nicht beim Bezirksbürgermeister angesetzt)
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	PS und FS JHA: Der Migrationshintergrund wird nicht gesondert erfasst und kann daher nicht einzeln ausgewertet werden.
§ 7, Abs. 3 Über welche Vorhaben wurden die Integrationsbeauftragten informiert? Wie viele Stellungnahmen der Integrationsbeauftragten wurden seit 2011 angefordert?	BA Neukölln	Der Migrationsbeauftragte erhält Einladungen und Protokolle zu den BVV- und Ausschusssitzungen. Er berät den Bezirksbürgermeister, Mitglieder des BA und der Bezirksverwaltung. Er berät auch Migrantenvereine und einzelne Bürger, die sich mit der Bitte um Unterstützung an ihn wenden.
	BA Treptow-Köpenick	Hierzu liegen keine Erhebungen vor.
	BA Lichtenberg	Die Integrationsbeauftragte ist in allen Prozessen, Planungen, Beteiligungsverfahren, Anfragen nicht nur der Partizipation und interkulturellen Öffnung des Bezirksamtes, der Bezirksverordnetenversammlung als Mitarbeiterin des Büros des Bezirksbürgermeisters beteiligt. Aufgrund des Umfangs und des breiten Spektrums der Aufgaben erfolgt keine zahlenmäßige Erfassung und auch keine Berichterstattung.
	BA Pankow	Informiert wurde u. a. zu folgenden Vorhaben: - Aufnahme weiterer Flüchtlinge in Pankow - Umsetzung des Aktionsplans Roma - Umsetzung des Integrationslotsenprojekts im Bezirk - KiTa-Projekt eines freien Trägers - Projektvorhaben von MSO im Bezirk - Projekte im Rahmen des ÖBS sowie EU-geförderte Projekte

		Es wurde in den Jahren 2012 und 2013 zu etwa 15 bis 20 Vorgängen Stellung genommen.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Keine Zahlenangabe möglich. Die Beauftragte formuliert Stellungnahmen zu einzelnen Projekten.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Die Daten können nicht mit einem vertretbaren Aufwand ermittelt werden.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Die Integrationsbeauftragte wird über alle Vorhaben mit Relevanz für ihren Arbeitsbereich direkt informiert und hat stets die Möglichkeit zur Stellungnahme bzw. wird eine Stellungnahme explizit angefordert. Sie ist an allen Vorhaben unmittelbar beteiligt. In der allwöchentlichen Dienstberatung im BzBm-Bereich wird sie darüber hinaus ohne Ausnahmen über sämtliche Vorhaben des Bezirksamtes informiert. Sie hat Zugang zu sämtlichen Vorlagen des BA und der BVV. Schätzungsweise wurden – zusammen zu den regelmäßigen Stellungnahmen für den RdB und zu Vorlagen des BA und der BVV – im Berichtszeitraum über 500 Stellungnahmen angefordert und erstellt.
	BA Mitte	Alle Bezirksamtsvorlagen werden standardisiert auf integrationspolitische Auswirkungen geprüft. Der/Die bezirkliche Integrationsbeauftragte wirkt zudem in der abteilungsgreifenden Planungsgruppe Sozialraumorientierung mit. Eine quantitative Erfassung von Stellungnahmen erfolgt nicht.
	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	W. O.
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-Zehlendorf	PS und FS Ca. 10

4. Zusammenfassende Darstellung der Umsetzung des Gesetzes in Unternehmen mit Landesbeteiligung

Die öffentlichen Unternehmen (Unternehmen mit Landesbeteiligung) wurden für die aktuelle Berichterstattung auf freiwilliger Basis beteiligt. Von 39 befragten Unternehmen haben dreizehn einen Bericht abgegeben. Die beteiligten Unternehmen sind in unterschiedlicher Weise in interkulturellen Prozessen engagiert. So hat die Mehrheit der Unternehmen die Charta der Vielfalt unterschrieben und in diesem Rahmen interkulturelle, Diversity- und Antidiskriminierungsaspekte in ihre Unternehmensphilosophie implementiert, zum Beispiel durch Leitlinien, Verhaltenskodizes. Ferner bieten die meisten Betriebe interkulturelle oder Diversity-Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Führungskräfte an.

Zudem nimmt die Mehrheit der Landesbetriebe am Programm „Berlin braucht dich!“ (s. 1.3) teil, das Jugendliche aus Einwanderer-Communitys an die Arbeitswelt heranzuführt. „Berlin braucht dich!“ zielt auf die Öffnung dualer Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Das Programm wurde 2006 im öffentlichen Dienst begonnen und 2009 auf die öffentlichen Unternehmen ausgedehnt. Die Unternehmen beteiligen sich mit Praktika und anderen Formen von Betriebsbegegnungen. Im Berichtszeitraum nahmen 19 Unternehmen mit Landesbeteiligung teil (s. u.). Der Übergang in duale Ausbildungsgänge wird jährlich statistisch dokumentiert. Im Berichtszeitraum beträgt der Anteil von Heranwachsenden mit Migrationshintergrund an allen Auszubildenden in öffentlichen Unternehmen:

2012: 17,1 %

2013: 22,6 %

Bei anderen Aspekten der interkulturellen Öffnung ergeben sich ein differenziertes Bild und unterschiedliche Schwerpunktsetzungen der verschiedenen Unternehmen. So haben die Berliner Wasserbetriebe und das Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide (FEZ) die interkulturelle soziale Kompetenz in alle Anforderungsprofile implementiert. Bei der Berliner Stadtreinigung (BSR) wird je nach Aufgabengebiet festgelegt, ob die soziale oder die fachliche Kompetenz im Anforderungsprofil festgeschrieben wird. Andere Unternehmen kündigen die Überarbeitung der Anforderungsprofile mit dem Ziel der Festschreibung der interkulturellen Kompetenz an (degewo Aktiengesellschaft, Berliner Bäderbetriebe).

Bei einigen Unternehmen gehört die Überprüfung der interkulturellen Kompetenz bei Stellenbesetzungen mittlerweile zum Standard. In der Regel findet die Kompetenzüberprüfung durch Fallbeispiele oder Rollenspiele statt (BSR, GESOBAU AG, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung, FEZ).

Viele Betriebe werben mit unterschiedlichen Formaten für die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Hierzu zählen Werbekampagnen, Vorträge, Websites, Schüler- und Studentenpraktika und Kooperationen im Rahmen von Projekten. Das berichten BSR, Berliner Wasserbetriebe, Berliner Bäderbetriebe (BBB), GEWOBA, Wohnungsbaugesellschaft Berlin Mitte (WBM). Erfreulicherweise kooperieren Betriebe auch mit Migrantenselbstorganisationen.

Einige Betriebe setzen darüber hinaus Schwerpunkte in der interkulturellen Arbeit nach innen. So hat beispielsweise die Wohnungsbaugesellschaft Berlin Mitte (WBM) im Rahmen eines Mitarbeiterfestes den interkulturellen Koch-Event „Küchen der Nationen der Welt“ veranstaltet.

Die BSR hat in ihrer betriebseigenen Zeitung „Intern“ eine Artikelserie integriert, in der Beschäftigte mit unterschiedlichen Wurzeln ihre jeweiligen Herkunftsländer vorstellen, Fragen zu speziellen Feiertagen beantworten oder auch landestypische Rezepte darstellen. Darüber hinaus finden in der Kantine der BSR mehrmals jährlich länderspezifische Aktionen statt, um die Neugier auf internationale Gerichte zu wecken. Des Weiteren wurde beschlossen, dass in der Kantine immer mindestens ein Gericht ohne Schweinefleisch angeboten werden muss und auch bei größeren Veranstaltungen den Essgewohnheiten aller Beschäftigten Rechnung getragen wird.

Das FEZ hat die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet.

Die BBB planen die Einrichtung einer „Struktureinheit“, die sich auch mit der interkulturellen Organisationsentwicklung befassen soll.

Im Hinblick auf die Erfassung des Migrationshintergrundes bei den Beschäftigten geben die meisten Unternehmen an, den Anteil auf freiwilliger Basis bei den Auszubildenden zu erfassen. Das erfolgt im Rahmen von „Berlin braucht dich!“. Bei den Beschäftigten hat bislang lediglich die BSR ein Verfahren zur freiwilligen Erfassung entwickelt, das 2012 und 2013 durchgeführt wurde.

Liste der am vorliegenden Bericht beteiligten Unternehmen

- BEHALA – Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH
- Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts
- BERLINER WASSERBETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB)
- degewo Aktiengesellschaft
- GESOBAU AG
- GEWOBAW Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin
- HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung
- Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide
- Landesmusikakademie – gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH
- Olympiastadion Berlin GmbH
- WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung

Liste der an „Berlin braucht dich!“ beteiligten Unternehmen

- Berliner Wasserbetriebe
- Berliner Bäder-Betriebe AöR
- Berliner Energieagentur GmbH
- Flughafen Berlin Brandenburg GmbH
- Berliner Stadtreinigung (BSR)
- Berliner Verkehrsbetriebe BVG (Abt. Berufsausbildung)
- BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH

- Charité Facility Management (CFM)
- Charité Gesundheitsakademie
- DEGEWO AG
- GEWOBAG Gemeinnützige Wohnungsbauaktiengesellschaft
- Helmholtz-Zentrum Berlin
- HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH
- Messe Berlin
- STADT UND LAND Wohnbauten Gesellschaft mbH
- Stiftung Oper in Berlin
- Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH (VBB)
- Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH
- Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen – IbbG
- visitBerlin – Tourismus & Kongress GmbH
- WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der hier vorgelegte Bericht stellt detailliert die Ansätze dar, mit denen die Berliner Verwaltungen auf Senats- und Bezirksebene das Partizipations- und Integrationsgesetz umsetzen. Der Bericht kann keine Analyse dahingehend leisten, wie sich diese Ansätze auf die Partizipation und Integration von Berlinerinnen und Berlinern unterschiedlicher Herkunft auswirken. Hierzu wird auf die regelmäßig vorgelegten Berichte im Rahmen des Integrationsmonitoring der Länder sowie auf wissenschaftliche Studien verwiesen. Eine Analyse zur interkulturellen Öffnung hat zuletzt der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) vorgelegt: Kulturelle Vielfalt in der Schule, interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Diskriminierungseinschätzungen in Berlin – Sonderauswertung des Forschungsbereichs beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) anhand von Daten des SVR-Integrationsbarometers 2014; im Auftrag der Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration: <http://www.berlin.de/lb/intmig/statistik/index.html>. Eine vergleichende Darstellung von gesetzlichen und außergesetzlichen Regelungen der Bundesländer zu Fragen von Partizipation und Integration leistet Aumüller, Jutta: 2014. Landesspezifische Ergebnisse einer Umfrage zur verbesserten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund; Auswertung einer Umfrage des Landes Berlin; als Download <http://www.berlin.de/lb/intmig/publikationen/index.html>.

Einen Schwerpunkt der Berichte der Verwaltungen bilden die Prozesse der interkulturellen Öffnung, die das Gesetz in Artikel I, Paragraph 4 regelt. Zu allen Aspekten der interkulturellen Öffnung ist im Vergleich zur ersten Berichterstattung eine deutliche Intensivierung der Aktivitäten in den Senats- und Bezirksverwaltungen festzustellen. Hervorzuheben sind Ansätze der Personalentwicklung in fast allen Verwaltungen, die Angebote zur Bildung interkultureller Kompetenz und die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund einschließen. Als besonders produktiv erweist sich, wenn Angebote der Personalentwicklung mit Strategien zur Organisationsentwicklung verbunden werden, die die jeweiligen Verwaltungen insgesamt einbeziehen. Die im Berichtszeitraum auf Initiative der Integrationsbeauftragten durchgeführten interkulturellen Organisationsentwicklungen sind in Kapitel 1.3 dargestellt.

Ergebnisse der Organisationsentwicklungen werden über das Praxishandbuch für die Berliner Verwaltung „Interkulturelle Öffnung“ zugänglich gemacht.

Eine Herausforderung besteht zur Erfassung des Migrationshintergrundes unter Beschäftigten. Der Senat hält entsprechende Abfragen für erforderlich, um den Erfolg der Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund zu überprüfen. Hierzu gibt es bisher jedoch keine einheitliche Regelung. In wichtigen Teilbereichen erfolgt bereits eine Erfassung des Migrationshintergrundes unter neu eingestelltem Personal, so unter Auszubildenden im öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Umsetzung des Gesetzes in einzelnen Verwaltungseinheiten unterschiedlich verläuft. Das ist nicht überraschend, da der Gesetzgeber mit dem PartIntG der zuständigen Verwaltung keine steuernde Funktion übertragen hat. Der Senat wird prüfen, ob Instrumente der Steuerung und Qualitätssicherung verstärkt werden können. Das erscheint gerade vor dem Hintergrund der *wachsenden Stadt* als erforderlich, die die Weiterentwicklung einer Willkommenskultur und eine noch stärkere grundsätzliche Orientierung auf neue Bevölkerungsgruppen notwendig werden lässt.

Im Hinblick auf die Vorgaben, die der Senat in seinem ersten Umsetzungsbericht für das Jahr 2011 festlegte, sind vier Punkte anzuführen:

1. Das im ersten Bericht als Hauptanliegen bezeichnete Ziel der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund wird erreicht. Die Berichte der Verwaltungen auf Senats- und Bezirksebene weisen verstärkte Anstrengungen zur Personalgewinnung von Nachwuchskräften aus Einwanderer-Communitys aus. Die Kampagnen „Mach Berlin zu deinem Job“, „Berlin braucht dich!“, „Migramentor“ und ähnliche Initiativen insbesondere von nachgeordneten Behörden werben dafür, dass Personen mit Migrationshintergrund den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in den Blick nehmen. Soweit statistische Daten erhoben werden, weisen sie steigende Anteile der Zielgruppe aus.
2. Dem zweiten Ziel, die Berichterstattung zur Umsetzung des Gesetzes vergleichbar zu machen, wird durch die Darstellung des vorliegenden Berichts entsprochen. Die Verwaltungen haben zu einem umfangreichen Fragenkatalog Bericht erstattet, die im Interesse der Vergleichbarkeit in tabellarischer Form nach einzelnen Sachbereichen gegliedert sind.
3. Ausweitung der Berichterstattung: Während der erste Bericht sich vorrangig auf die Senatsverwaltungen bezog, werden die Bezirke und nachgeordnete Behörden im vorliegenden Bericht systematisch einbezogen. Zudem werden die Unternehmen mit Landesbeteiligung berücksichtigt, die im Folgebericht systematischer einbezogen werden sollen.
4. Zusammenfassung der Berichterstattung: Zur Integrationspolitik konzentriert der Senat seine Berichterstattung auf zwei Ebenen, die Berichterstattung zur Umsetzung des Gesetzes und die Teilnahme am Integrationsmonitoring der Länder.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1
LHO: keine.

Berlin, den 23. Juni 2015

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit,
Integration und Frauen

**Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Anlage 1**

Übersicht und Zusammenfassung aktueller Einzelprojekte mit interkulturellem Schwerpunkt beim Polizeipräsidenten in Berlin
--

Stand 01/14

1. Kooperation mit der Gemeinde Ahmadiyya Muslim Jamaat e. V.

In dem 2007 geschlossenen Kooperationsvertrag verpflichten sich die Polizeidirektion 1 und die Gemeinde zum aktiven, von Transparenz geprägten Dialog, um eine geordnete und störungsfreie Kommunikation zu gewährleisten. U. a. führt die Direktion 1 zielgruppenorientierte Informationsveranstaltungen zu Aufgaben und Struktur der Polizei, zur Verkehrssicherheit, zur Kriminalprävention und zum Opferschutz sowie zu polizeilichen Maßnahmen bei häuslicher Gewalt durch. Die Direktion 1 bietet Hilfestellung und Vermittlung bei familiären Problemen und Konflikten an, um mithilfe der Gemeinde ein konfliktfreies Zusammenleben zu fördern.

Die Gemeinde veranstaltete nach Absprache Informationsveranstaltungen für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte und schuf somit Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung im interkulturellen Umgang.

2. Wedding meets Pankow / Wedding meets Mitte / Wedding meets Hellersdorf

„Wedding meets Pankow“ entstand im November 2008 als direktionsübergreifendes Präventionsprojekt. Initiierend und federführend sind die Präventionsbeauftragten der Abschnitte 35 und 13.

Die Stadtteile Wedding und Pankow sind als ehemalige West- und Ostberliner Bezirke sozial, kulturell und konfessionell unterschiedlich geprägt. Eine Vermischung der Kulturen findet nicht statt. Die Idee des Projektes besteht darin, der Schülerschaft beider Stadtteile die Lebenswelt der jeweils anderen vorzustellen und somit gegenseitige Vorbehalte abzubauen. In Zusammenarbeit mit den beteiligten Schulen werden die Projekttagge von den Schülerinnen und Schülern im Vorfeld vorbereitet, indem sie sich mit ihren eigenen kulturellen Wurzeln, ihrer Lebenswelt im Kiez und der Bedeutung von Gastfreundschaft auseinandersetzen. Anschließend präsentieren sie ihre Arbeitsergebnisse den Schülerinnen und Schülern aus dem jeweils anderen Stadtteil. Die Durchführung des Projektes nimmt zwei aufeinanderfolgende Tage in Anspruch. Im Rahmen des Projektes findet auch eine Anti-Gewalt-Veranstaltung der Polizei statt. Darüber hinaus gehören auch der Besuch einer Moschee für Schülerinnen und Schüler christlicher Prägung sowie der Besuch einer Kirche für solche mit muslimischen Wurzeln zum Programm.

Wedding meets Hellersdorf kam 2011 und Wedding meets Mitte 2012 dazu.

3. Stark ohne Gewalt e. V.

2007 entstand das Projekt „Stark ohne Gewalt“ als Reaktion auf sich wiederholende Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen in der Spandauer Neustadt, insbesondere im Umfeld von Volksfesten. Auch bei Polizeieinsätzen kam es zu körperlichen Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen und den Einsatzkräften.

Unter Einbindung des Abschnitts 21 und verschiedener lokaler Akteure entstand das Projekt „Stark ohne Gewalt“, das mit zielgruppenspezifischen Angeboten die Jugendgewalt einzudämmen versuchte. Dazu gehörten beispielsweise eine Präsenz mit Infoständen bei Stadtfesten, gemeinsame sportliche Aktivitäten und Kiezspaziergänge mit Jugendlichen und Mitarbeitern des Abschnitts 21, die mit Kontaktaufnahmen in

bekannten Treffpunkten von Jugendlichen verbunden wurden. Weiterhin wurden Rapsongs mit themenbezogenen Texten entwickelt, als CD oder MP3 verbreitet sowie ein gemeinsames Logo kreiert, das auf T-Shirts und Basecaps zwecks Identifizierung der Projektbeteiligten mit dem Projektziel zur Anwendung gelangte. Damit wurde der Grundstein für vertrauensbildende Kontakte zwischen Polizei und Jugendlichen im Kiez gelegt. Beide Seiten stellten feste Ansprechpartner, verpflichteten sich zu einer gemeinsamen Durchführung der Kiezspaziergänge und zu einem offenen Dialog. Zudem standen das Kennenlernen kultureller und religiöser Besonderheiten und die Transparenz polizeilicher Handlungs- und Interventionsspielräumen im Fokus der Vereinbarung.

2008 wurde das Projekt auf gemeinsame Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr ausgeweitet, die BVG als zusätzlicher Kooperationspartner hinzugewonnen und das Projekt „Stark ohne Gewalt on Tour“ ins Leben gerufen. Initialzündung für die Ausweitung des Projektes waren wiederkehrende Übergriffe Jugendlicher auf Busfahrer der BVG in einigen Bezirken Berlins.

4. Deutsch Arabische Freundschaft e. V. (DAF)

2008 unterstützten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Direktion 2 ein gemeinsames Filmprojekt mit DAF, bei dem es um die Möglichkeiten des schlichtenden Einschreitens der Polizei bei Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund und solchen ohne geht. Der Film zeigt, wie durch soziale Kompetenzen – z. B. Unvoreingenommenheit, Aufgeschlossenheit und Respekt vor anderen Kulturen sowie interkulturelle Kompetenz – das Einsatzgeschehen vonseiten der einschreitenden Polizeibeamten entspannt werden kann. Der Film wird in internen Fortbildungsveranstaltungen der Polizei genutzt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erwartungshaltung an das Einschreiten der Polizei aus Sicht von migrantischen Jugendlichen zu veranschaulichen. Das Filmprojekt wurde im Mai 2010 mit dem Präventionspreis der Volker-Reitz-Stiftung ausgezeichnet. 2012 wurde ein neues Filmprojekt in Angriff genommen.

5. Velomenal in Spandau

2009 wurde vom Abschnitt 23 das Projekt „Fahrradkurse für Mütter mit Migrationshintergrund“ ins Leben gerufen. Die Grundidee wurde aus der Direktion 5 übernommen und an die Strukturen in der Direktion 2 angepasst. Da ein Zugang zur Zielgruppe sich sehr schwierig gestaltete, erfolgte eine Kooperation mit der Volkshochschule Spandau. Der Fahrradkurs wurde in das Curriculum des Deutschkurses für migrantische Frauen aufgenommen. Ziel war zum einen die Steigerung der Mobilität und des Selbstbewusstseins der Frauen, zum anderen die Ausweitung ihres sozialen Umfeldes auf außerfamiliäre Bereiche und das Erleben positiver Erfahrungen bei Begegnungen mit der Polizei.

6. Kooperation mit der Yunus Emre Camii

Mit Start des TiK-Projektes hatten das AGIM sowie der Abschnitt 36 bereits mehrjährige Kontakte zu ansässigen Moscheen und Moscheevereinen. Am 05.07.2007 konnte deshalb mit der Yunus Emre Camii die berlinweit erste Kooperationsvereinbarung dieser Art vom Leiter der Direktion 3 und dem Religionsattaché des türkischen Konsulates unterzeichnet werden. Feste Ansprechpartner in polizeilichen Fragen für die Gemeinde sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AGIM, die zuständige 3. Dienstgruppe und das Präventionsteam des Abschnitts 36. Es wurde vereinbart, dass die Gemeinde der Yunus Emre Camii Besuche und Besichtigungen der Moschee durch Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen zur interkulturellen

Kompetenz unterstützt. Diese Besuche sollen insbesondere die Kenntnisse über den kulturellen und religiösen Hintergrund der muslimischen Bevölkerung stärken. Es wurde weiterhin die Durchführung von Anti-Gewalt-Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche sowie Informationsveranstaltungen zu weiteren präventiven Themen vereinbart. Gleichzeitig suchte man den intensiven Gesprächsaustausch und vermittelte gemeinsam in Konfliktfällen mit interkulturellem Bezug. Die Kooperationsvereinbarung besteht über den Ablauf des TiK-Projektes weiter. Dafür sind nicht zuletzt auch die Ergebnisse einer im Jahr 2007 mit den Gemeindemitgliedern der Yunus Emre Camii durchgeführten Befragung durch die Freie Universität Berlin ausschlaggebend, wonach die Aktivitäten der Polizei Berlin im Sinne der TiK-Strategie als überaus positiv bewertet wurden.

7. Wir lassen uns nicht betäuben!

Der Abschnitt 36 rief zu einer Netzwerkinitiative mit dem Titel „Wir lassen uns nicht betäuben!“ auf, die sich der Bekämpfung der Drogenkriminalität verschrieben hat. Mitglieder der gemeinsam am 01.07.2008 unterzeichneten Charta sind unter anderem die Stadtteilmanagements Brunnenviertel und Ackerstraße, der Drogen-Information-Berlin e. V., mehrere Schulen, eine Kita und eine Jugendeinrichtung. Gemeinsam wurden Ideen für eine zielgruppenangepasste Aufarbeitung des Themas unter Einbeziehung der Eltern entwickelt und unter Beachtung der eigenen Kompetenzen und Ressourcen arbeitsteilig umgesetzt. Die Netzwerkinitiative wurde im Juni 2009 mit dem Präventionspreis der Volker-Reitz-Stiftung ausgezeichnet.

8. Mitte(n)drin

2009 entwickelte der Abschnitt 32 das Projekt „Mitte(n)drin“. Es richtet sich an muslimische Frauen des Bezirks Mitte, deren Lebensalltag sich erfahrungsgemäß nur in einem sehr engen räumlichen Bereich (Kiez) abspielt. Neben der Besichtigung von Sehenswürdigkeiten in der historischen Mitte sollen die Frauen die Möglichkeit bekommen, ihren sehr eingeschränkten sozialen Bereich zu verlassen, um mit anderen Frauen in einen persönlichen Kontakt mit der Polizei zu treten und somit – gegebenenfalls – Vorbehalte gegenüber der Polizei abzubauen und Vertrauen aufzubauen.

Im Anschluss an die Stadtführung besteht die Gelegenheit, den Frauen Präventionsinhalte zu vermitteln und Fragen zu beantworten. Ziel ist es, das Sicherheitsgefühl der Frauen zu stärken. Gewünschte Nebeneffekte des Projektes sind unter anderem die Steigerung des Selbstbewusstseins, der Eigenständigkeit und der Erziehungskompetenz der Frauen.

Im November 2010 wurde das Projekt mit dem zweiten Preis des Integrationspreises 2010 vom Bundesinnenminister, Dr. Thomas de Maizière, ausgezeichnet und als Good-Practice-Projekt auf der Internetseite der Deutschen Islam Konferenz (DIK) vorgestellt.

9. Ehrenkodex

Im selben Jahr entstand in Kooperation des Abschnitts 36 mit dem Projekt „Job-Router – Sprungbrett in die Zukunft“ das Projekt „Ehrenkodex“. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Abschnitts 36 übernehmen darin innerhalb eines interkulturellen Lernmotivationsprogrammes die Thematisierung des „Ehrebegriffs“ und die Verbindung zu Konflikten im Alltag.

10. SHEROES und die Polizei

Die anonyme Krisen- und Übergangseinrichtung für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund Papatya e. V. initiierte das Projekt „SHEROES – Mädchen stark machen gegen Gewalt im Namen der Ehre“. Resultierend aus den Kontakten des Vereins zur Direktion 3 treten beide in dem Projekt als assoziierende Partner auf. Daraus entstand das Projekt „SHEROES und die Polizei“, welches sich dem Thema „Zwangsheirat“ widmet. Das in Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin respektive einem Mitarbeiter des Stabsbereiches 42 und der Gleichstellungsbeauftragten des Bezirks Mitte entwickelte Unterrichtskonzept richtet sich an Schulen, Oberstufenzentren und die Volkshochschule. Es soll für das Thema sensibilisieren und Lösungswege aufzeigen.

11. Kooperation mit der Initiative Kiezbezogene Nachbarschaftshilfe (KbNa)

Konfliktbelastete Polizeieinsätze bei Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen im Soldiner Kiez – Wohngegend im Ortsteil Wedding – führten 2011 zur Unterzeichnung eines Kooperationsvertrages zwischen der Initiative „KbNa“ und dem Abschnitt 36. „KbNa“ und Polizei sprechen gezielt Jugendliche in Freizeiteinrichtungen, auf den Straßen und in Moscheen des Kiezes an, um sie für gemeinsame Freizeitaktivitäten zu gewinnen, damit man sich gegenseitig kennen lernt und Vorurteile abbaut. Die Initiative bietet zudem Jugendlichen die Gelegenheit, sich schulen zu lassen, um später im Kiez entweder Konflikte zu schlichten oder bei Konflikten zu vermitteln. Die gezielte Maßnahme soll zur Deeskalation im Kiez beitragen.

12. Oberschul-Cup-35

Der Cup ist ein Fußballturnier, der seit dem Jahr 2009 an fünf einzelnen Spieltagen mit einer Gesamtwertung am Ende des Schuljahres vom Abschnitt 35 initiiert wird. Ziel ist es, das Verhalten von Kindern und Jugendlichen untereinander sowie Begegnungen mit der Polizei nachhaltig positiv zu beeinflussen. Die Teilnehmer setzen sich dabei aus Schülern der jeweiligen Klassenstufen sieben bis zehn der drei im Abschnitt 35 ansässigen Oberschulen zusammen. Außerdem gibt es einen separaten Mädchenspieltag. Veranstalter des Cups sind in Absprache mit der Polizei die Schulen; die Polizei selbst tritt als Ideengeber, Schirmherr, Mitorganisator, Moderator, Schiedsrichter in Uniform und letztlich als Pokalstifter in Erscheinung. Der Cup bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Abschnitts 35 die Möglichkeit, durch einsatzunabhängige Kontakte zu der Schülerschaft vor Ort Präventionsarbeit zu leisten.

13. Mitwirkung im Netzwerk Integration Südwest (NIS)

Durch die Teilnahme an den Plenumssitzungen des „NIS“ und an den Treffen der Netzwerkpartner „Runder Tisch Lichterfelde Süd-Ost“ ergab sich ein reger Informationsaustausch zu lokalen Problemen mit den Teilnehmenden. Resultierend aus diesen Kontakten werden folgende Projekte durch die Polizei unterstützt:

1. Zusammenarbeit mit BUS-STOP e. V.

Im sozialen Brennpunkt der Thermometersiedlung in der Ortslage Lichterfelde Süd arbeitet der Abschnitt 46 im Projekt „Interkultureller Kinder-, Jugend- und Familienstützpunkt BUS-STOP e. V.“ mit, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Ausbildung sog. Kiezmentoren Präventions- und Informationsveranstaltungen durchführen. Zentrale Themen sind „Aufenthaltsrecht“ und „Ehre“. In der Folgezeit ergaben sich mehrere Gelegenheiten für ein gemeinsames Tätigwerden beim Auftreten lokaler Konflikte im Kiez. Das Projekt wurde im Oktober 2008 im Rahmen des Berliner Präventionspreises der Landeskommission Berlin gegen

Gewalt mit dem dritten Preis und im November 2011 mit dem zweiten Preis ausgezeichnet.

2. Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Steglitz und Teltow-Zehlendorf e. V. im Projekt „Stadtteilmütter in Steglitz und Charlottenburg“.

14. STOPP TOKAT

Die Abschnitte 52 und 53 starteten die Netzwerkinitiative „STOPP TOKAT“ zur Verhinderung von Raubtaten. Ziel des Projektes ist es, mithilfe von Migrantenvereinen die Relevanz des Themas „Raub“ als Verbrechenstatbestand insbesondere in die jugendlichen Communitys zu transportieren. Das präventive Anliegen der Polizei, die Anzeigenbereitschaft zu erhöhen, Aufklärung zu betreiben und die Zahl der Raubtaten in der Direktion 5 zu verringern, sollte durch eigeninitiiert durchgeführte Präventionsveranstaltungen in den beteiligten Vereinen und Initiativen unter Mitwirkung und Unterstützung der Polizei erreicht werden. Hierzu traten verschiedene Vereine und Initiativen einer Charta bei, mittels der sie sich zur Mitwirkung verpflichteten – prominente Charta-Mitglieder erhöhten zudem das Interesse in der Öffentlichkeit. Außerdem erzielten die Präventionsbeauftragten der Abschnitte 52 und 53 mit dem Projekt eine verbesserte Kontaktpflege zu den dortigen Schulen. Durch das entstandene gegenseitige Vertrauen stieg die Bereitschaft der Schulleitungen, sich in Konfliktfällen mit interkulturellem Bezug – ohne strafrechtliche Relevanz – an die Polizei zu wenden. Die Präventionsbeauftragten moderierten in der Folgezeit in enger Zusammenarbeit mit dem AGIM eine Vielzahl solcher Konflikte, häufig auch unter Einbindung externer Partner, wie z. B. Moscheevereinen.

Im Oktober 2008 wurde das Projekt im Rahmen des Berliner Präventionspreises der Landeskommision Berlin gegen Gewalt mit dem ersten Preis ausgezeichnet. Es findet jährlich eine X-Berg Rallye (Adressaten: alle Kreuzberger Grundschulen) und ein Fußballturnier (Adressaten: Jugendeinrichtungen aus Kreuzberg) statt.

15. Velomenal und Mütter lernen Fahrradfahren

Der Abschnitt 55 und Dir 5 ZA V&D starteten 2008 das Projekt „Velomenal“ und das „Projekt Mütter lernen Fahrradfahren“. Hierbei handelt es sich um Fahrradkurse für Migrantinnen aus dem überwiegend muslimischen Spektrum. Dabei soll vorrangig die Verkehrssicherheit erhöht werden. Gewünschter Nebeneffekt der Projekte ist zudem, den Frauen Kontakte zur Polizei zu verschaffen und somit Vertrauen aufzubauen. Die Frauen sollen darüber hinaus Gelegenheit bekommen, ihre eigene häusliche Situation für eine bestimmte Zeit zu verlassen, um auch andere Regionen von Berlin kennen zu lernen. Durch die damit verbundenen persönlichen Erfahrungen, insbesondere die Steigerung der Sprachkompetenz sowie das Knüpfen neuer Kontakte, erstarkt das Selbstbewusstsein der Frauen, was Einfluss auf ihre Erziehungskompetenz nehmen konnte.

Seit dem Jahr 2012 hat sich die Zielgruppe verändert. Neben Müttern mit Migrationshintergrund werden auch Schülergruppen (mit und ohne Migrationshintergrund), die erkennbar Defizite beim sicheren Verhalten im öffentlichen Verkehrsraum aufweisen, in das Projekt mit eingebunden. Als positiver Nebeneffekt konnten die eingesetzten Beamten berichten, dass durch gemeinsame Radtouren die soziale Kompetenz innerhalb der Schülergruppe erkennbar zunahm.

16. Mitarbeit in der Task-Force Okerstraße

In der Direktion 5 wird die Polizei zunehmend in die Arbeit von „Runden Tischen“ einbezogen. Als Beispiel ist hier die Mitwirkung in der Neuköllner Task-Force Okerstraße durch den Abschnitt 55 sowie das AGIM anzuführen. Vertreter mehrerer Behörden, Institutionen und Vereine fanden sich zusammen, um aktuelle Konflikte im Zusammenleben zwischen den Anwohnern in der Okerstraße zu beseitigen, deren Ursachen vor allem in kulturellen Unterschieden lagen. Grundidee war das Zusammengehen von Quartiersmanagement und öffentlicher Verwaltung. Durch das gemeinsame Tätigwerden in interdisziplinären Arbeitsgruppen konnten soziale Angebote für die Anwohner und präventive Maßnahmen entwickelt sowie arbeitsteilig umgesetzt werden. Ähnliche Arbeitsstrukturen bilden sich seitdem auch in weiteren Quartieren, so z. B. in der High-Deck-Siedlung im Bezirk Neukölln.

17. Mayfriends

Durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Direktion 5 Stab 4 werden Projekte initiiert respektive unterstützt, die sich in präventiver Hinsicht unmittelbar auf bestehende Problemlagen auswirken. Anzuführen sind unter anderem die Zusammenarbeit mit Protection 05 (bis 2011) und der Initiative MyFest. Die Polizei unterstützt darin die Qualifizierung für Jugendliche aus den Kreuzberger Kiezen. Diese sollen im Veranstaltungsraum des jährlich stattfindenden „MyFestes“ durch rechtzeitiges deeskalierendes Einschreiten Gewaltübergriffe verhindern und somit Verantwortung für den Kiez übernehmen. Im Vorfeld des 1. Mai finden verschiedene Module statt, die die Jugendlichen befähigen. Hier werden geschichtliche Grundlagen gelegt, rechtliche Themen rund um das Versammlungsgesetz sowie Anregungen in Rollenspielen zum deeskalierenden Verhalten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizeidirektion 5 (Stab 4) angeboten. Grundlage der Entstehung des Projektes ist die Tatsache, dass an den Mai-Krawallen in den letzten zehn Jahren zunehmend Jugendliche mit Migrationshintergrund beteiligt und im Bereich SO 36 wohnhaft waren. Die erstmalig 2005 durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen sind seit 2010 wieder aufgegriffen worden und bestehen bis heute. Jährlich werden mit dieser Initiative ca. 150 Jugendliche erreicht. Seit 2012 heißt dieses Projekt nicht wie bisher Protection 05 – sondern auf Initiative der Kreuzberger Jugendeinrichtungen „Mayfriends“.

18. Bleib Cool am Pool

In der Sommersaison 2011 startete das Präventionsprojekt „Bleib Cool am Pool“. In Kooperation mit dem Träger der Maßnahme, der „Gesellschaft für Sport und Jugendsozialarbeit gGmbH“, wurden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stabsbereichs vier ortsansässige Personen zu Konfliktlotsen ausgebildet, die in den Freibädern die Zahl der Gewaltvorfälle durch sozial kompetentes und kulturadäquates Einschreiten vermindern sollen. Die Teilnehmer sollen lernen, Konflikte zu erkennen und zu schlichten. Durch den Erwerb von Kenntnissen über Ursachen und Entstehung von Gewalt, mit Empathie und durch das Einsetzen von Deeskalationsstrategien können sie das friedliche Miteinander im Schwimmbad ermöglichen. Sie werden in die Lage versetzt, Konfliktsituationen ohne körperliche Gewalt und mit den Kenntnissen erlebter Interkulturalität zu bewältigen. Sie übernehmen Verantwortung, stärken ihr Selbstwertgefühl und nehmen eine Vorbildfunktion innerhalb der „Community“ ein. „Bleib Cool am Pool“ ist als ein saisonales Dauerprojekt angelegt und wird immer wieder erfolgreich durchgeführt.

Seit November 2013 wird das Präventionsprojekt im Kreuzberger Spreewaldbad (Hallenbad) durchgeführt.

19. Kontaktpflege zur vietnamesischen Community

Die Bemühungen des AGIM zur Kontaktaufnahme mit vietnamesischen Einrichtungen und Vereinen im Bereich der Direktion 6 zeigten erst im Jahr 2008 einen Erfolg. In der KULTschule, dem Stadtteilzentrum Lichtenberg Mitte mit umfangreichen Freizeitangeboten und einem Bürgertreff, wurde das TiK-Projekt vorgestellt und mit dem Leiter der Einrichtung eine gegenseitige Unterstützung und Kontaktpflege verabredet. Ziel war aber insbesondere, Zugang zur Vereinigung der Vietnamesen in Berlin und Brandenburg e. V. zu erhalten, die ihren Sitz in der KULTschule hat. Das Maßnahmenbündel hatte zur Folge, dass ein regelmäßiger Kontakt zwischen dem Verein und dem AGIM sowie zum Abschnitt 64 verabredet werden konnte. Im Zuge der Zusammenarbeit folgte 2010, 2011, 2012, 2013 die Teilnahme der Polizei an einem interkulturellen Straßenfest mit einem Infostand und an einem interkulturellen Fußballturnier. 2010 wandte sich die JVA Tegel an die Direktion 6 und bat um die Vermittlung von vietnamesischen Vereinen, die Kompetenzen bezüglich der Begleitung von vietnamesischen Strafgefangenen und somit einer Forderung ihrer Resozialisierung besaßen. Das AGIM stellte entsprechende Kontakte her, was zu einem Imagegewinn der Polizei bei vietnamesischen Institutionen beitrug. Die Kontakte zu vietnamesischen Organisationen bestehen bis heute und sind seit ihrem Beginn kontinuierlich verbessert worden.

20. Veranstaltungsreihe „Polizei und Vietnamesen — Vorbehalte oder Verständnis?

Zeitgleich entwickelte das AGIM in Zusammenarbeit mit der Vereinigung der Vietnamesen in Berlin und Brandenburg e. V. ein polizeiinternes Fortbildungsangebot mit dem Titel „Vietnamesen und Polizei — Vorbehalte oder Verständnis?“ Das Modul liefert Hintergrundinformationen über die Lebenswelt vietnamesischer Zuwanderer und ihrer Familien in Berlin und wird als Inhouse-Veranstaltung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Direktion 6 angeboten. Die Kick-off-Veranstaltung in 2010 wurde begleitet von der Wanderausstellung „Bruderland ist abgebrannt“, die unter anderem die vietnamesische Geschichte dokumentiert. Durch die Einbeziehung der Vereinigung der Vietnamesen in Berlin und Brandenburg e. V. an der Durchführung der Fortbildung ergibt sich die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden mit Vertretern der vietnamesischen Community ins Gespräch kommen.

21. „Gemeinsam für Toleranz in Schöneberg“ (einmalig März 2014)

Ziel dieses Projektes ist es, die Vielfalt darzustellen, respektvolles Zusammenleben zu fördern und Rassismus in Schöneberg zu bekämpfen. Im Zusammenwirken mit dem Bezirk Schöneberg und den Präventionsakteuren wird es ein Fußballturnier geben, eine Ausstellung in Schöneberger Schulen (Auseinandersetzung mit dem Thema „Stolpersteine“) sowie die Herausstellung der Stolpersteine in Friedenau als Erinnerung an die Zeitgeschichte und Mahnung vor dem Antisemitismus.

22. „Interkultour“ (Beginn: Mai 2014)

Die Präventionsbeauftragten der Polizeiabschnitte 14 und 15 planen mit lokalen Akteuren im Rahmen dieses Projektes, den interkulturellen Dialog zu fördern. Jugendliche sollen ihre interkulturellen Kompetenzen erweitern und zur Reflexion eigener Werte und Normen angeregt werden. Das beinhaltet u. a. die Auseinandersetzung mit den Themen Gewalt und Zivilcourage. An drei Projekttagen geht es um die Reflexion der eigenen Kultur. Zielgruppen sind Schüler der OSZ und Gymnasien. Mit Hilfe von Stadtpaziergängen geht es um die Auseinandersetzung mit der Umgebung und ihrer Kultur. Interkulturelle Trainer

(Lichtjugend e. V.) begleiten diese Spaziergänge, sie moderieren und begleiten Diskussionen und Gespräche. Das ungezwungene Format soll helfen, in spontanen Begegnungen emotionalen Zugang zur Thematik zu erlangen sowie Konflikte und Fragen vor Ort zu klären. Die Projekttag werden im Rahmen des Ethikunterrichtes vor- und nachbereitet.

23. N.i.A.s. („Nicht im Abseits stehen“)

Im Hinblick auf die seit 2013 zunehmende Anzahl von Flüchtlingen in der Dir 1, der Förderung der Integration der Flüchtlinge sowie die oftmals negativen Erfahrungen der Flüchtlinge mit staatlichen Institutionen der Herkunftsländer, soll versucht werden, gegenseitige Vorurteile abzubauen und durch aktive polizeiliche Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen, Vertrauen aufzubauen.

Das bekanntlich schwächste Glied in den Flüchtlingsfamilien sind die Kinder.

Herausgerissen aus gewohnten Abläufen in ihren Herkunftsländern und über Wochen auf verschiedensten Irrwegen unterwegs. Auf der Suche nach einer neuen, vielleicht auch besseren Heimat, kommen sie in unsere Stadt und sind dem „Neuen“ ausgeliefert.

Bereits in den Sommermonaten 2013 wurden in enger Zusammenarbeit mit Dir 1 ZA / AGIM, Dir 1 ZA / Vkd 2 sowie Dir 1 A 12 die Jugendverkehrsschulen genutzt, um mit Flüchtlingskindern das sichere Verhalten im Straßenverkehr zu üben und zu verfestigen.

Auf dem Gelände des Vivantes Klinikums fand ein Begegnungsfest statt.

Hier wurde die Möglichkeit der Präsentation der Berliner Polizei gegenüber den Neu-Reinickendorfern genutzt, um die Akzeptanz staatlicher Einrichtungen zu stärken.

Um den direkten Kontakt zu den Kindern aus den Flüchtlingsheimen zu intensivieren und das gegenseitige Vertrauen zu festigen, findet seit dem 06.11.2013 eine sogenannte „Fußball-AG“ statt. Diese wird regelmäßig einmal in der Woche angeboten. Schwerpunktmäßig wird diese mit den Kindern aus den Wohnheimen des Bezirkes Reinickendorf durchgeführt. In dieser AG können die Regeln des Mannschaftssports und des Wettkampfes vermittelt werden.

Ziel ist es, eine Mannschaft zu formen, welche im Sommer des Jahres 2014 an einem Fußballturnier des Berliner Fußballverbandes teilnimmt.

24. Integration durch Verkehrserziehung

Integrations- und Migrationsarbeit durch Verkehrserziehung von Flüchtlingen. Die in der Notunterkunft untergebrachten Kinder werden in der Regel innerhalb von wenigen Wochen in „Willkommensklassen“ eingeschult.

Die Erkundung der Umgebung, das sichere Erreichen von nahegelegenen Spielplätzen und das Aufzeigen von Gefahren auf dem Schulweg stehen hier im Vordergrund. Hierbei soll der Kontakt zu den Anwohnerinnen und Anwohner gesucht werden, um Akzeptanz und eine schnelle Integration der Flüchtlinge zu erreichen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen hat bereits in zwei Flüchtlingsunterkünften in der Direktion 4 begonnen.

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Anlage 2

Beispiele für Veranstaltungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ der Jahre 2012 und 2013 in der Polizei Berlin
--

- Präventionskongress der Polizei Berlin 2013 „Lebenswelten junger Musliminnen und Muslime“ (Teilnehmer: 300 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte)
- Fußballturnier mit Mannschaften der Direktion 6, vietnamesischen Fußballmannschaften sowie der vietnamesischen Fußballnationalmannschaft
- Interkulturelles Fest Steglitz-Zehlendorf
- Aktions- und Präventionstag der Direktion 6 – Interkulturelles Dorf
- 12 Veranstaltungen im Rahmen der Kriminalprävention zum Thema „Schenkkreise“
- COP-DAY – Junge Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf begeistern
- Deutsch-Polnisches Treffen der Polizeiverbindungsstellen
- Englisch-, Spanisch-, Türkisch-, Arabisch-, Dänisch-Sprachkurse
- Leonardo da Vinci – VETPRO (2012/2013) EU-gefördertes Projekt zur Hospitation in Warschau, Amsterdam, Dundee, Prag, Manchester, Wien, Helsinki, Kopenhagen, Oslo, London, Bern, Zürich und Madrid
- Hospitation von drei rumänischen Polizeibeamten bei der Polizei Berlin
- Veranstaltungsreihe „Gewalt im Namen der Ehre“
- Beteiligung der Polizei Berlin an dem Projekt „Mein Beruf – Meine Zukunft“ mit dem Radiosender Metropol FM
- Teilnahme am Tag der türkischen Polizei
- Veranstaltungsreihe „Polizei und Vietnamesen – Vorbehalte oder Verständnis“

Anlage 3

Ergänzende Stellungnahme der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

4. Partizipation

(1) Welche Leitbilder/Maßnahmenkonzepte/Aktionspläne zum Thema Integration/Partizipation und Beteiligung wurden verfasst? Auf welche Abteilungen erstrecken sie sich?

Mit dem Beschluss des Senats Nr. 3710/2011 vom 07. Juni 2011 zur Umsetzung der UN-Konvention über Rechte von Menschen mit Behinderung sind Behindertenpolitische Leitlinien zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen worden. Dort heißt es unter 8.: *„Alle Menschen sind – unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, der sexuellen Identität oder einer Behinderung – vor dem Gesetz gleich, vom Gesetz gleich zu behandeln und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz. Dabei soll die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) positiv zur gesellschaftlichen Gleichbehandlung und Teilhabe beitragen. Dazu wird das Land Berlin unter Einführung entsprechender Überprüfungsmechanismen sicherstellen, dass insbesondere bei allen Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention der Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau zugrunde gelegt wird, die Gleichbehandlung von Frauen und Kindern mit Behinderung sowie von Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung gestärkt wird, Menschen mit Behinderung verlässlich vor Gewalt und Missbrauch geschützt und die gesundheitlichen Folgen von Gewalt beseitigt werden, das in den verschiedensten Bereichen tätige Fachpersonal hinreichende Kenntnisse von den Rechten der Menschen mit Behinderung hat, es ggf. berufsbegleitend qualifiziert wird und es dafür Sorge trägt, dass diese Rechte von den Menschen mit Behinderung in der Praxis in Anspruch genommen werden können, Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot geahndet werden und eine konsequente Antidiskriminierungspolitik als Querschnittsaufgabe verfolgt wird. Menschen mit Behinderung, die Ansprüche wegen des Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot nach dem AGG geltend machen, bei der Durchsetzung dieser Ansprüche durch das sie begleitende, betreuende Fachpersonal oder Beratungsstellen unterstützt werden.“* In einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe werden derzeit - auch unter Beteiligung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – die 10 BPL auf notwendige Konkretisierungen hin überprüft.

Der seit März 2010 bestehende Runde Tisch zur gesundheitlichen Versorgung von Migrantinnen und Migranten in besonderen Notlagen (sog. Runder Tisch „Flüchtlingsmedizin“) wurde im Berichtszeitraum fortgeführt. Er wird paritätisch geleitet von der Staatssekretärin für Gesundheit und vom Büro für medizinische Flüchtlingshilfe. Schwerpunkte waren/ sind u. a. die konkrete Umsetzung der Berliner Duldungsregelung für Schwangere mit irregulärem Aufenthalt, Probleme im Zusammenhang mit der Kostenübernahme für eine Notfallbehandlung nach § 25 SGB XII, die Überarbeitung der Krankenscheine für Asylsuchende sowie die Identitätsfeststellung im Krankenhaus durch die Polizei. Da die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Zuwanderung von Unionsbürger/-innen in prekären Lebensverhältnissen einen immer größeren Raum der Diskussionen einnahmen, gründete der Runde Tisch im März 2012 eine Arbeitsgruppe zur gesundheitlichen Versorgung von EU-Bürger/-innen. Ergebnisse aus dieser Arbeitsgruppe flossen in die von der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales zu verantwortenden Maßnahmen des Berliner Aktionsplans zur Integration ausländischer Roma ein.

Im Rahmen des Gesundheitsforums der Landesgesundheitskonferenz (November 2012), und auf der 9. Landesgesundheitskonferenz (Forum V) Dezember 2012 wurde das Thema „Interkulturelle Öffnung für Ältere in allen Lebenslagen“ fokussiert. Die Konzeption und Durchführung einschließlich der thematischen Gesundheitsforen der 9. Landesgesundheitskonferenz (LGK) stand unter dem Thema: „Interkulturelle Öffnung für Ältere in allen Lebenslagen“. Damit die Präventionsaktivitäten eine gesamtstädtische Wirkung

entfalten können, bedarf es einer guten Abstimmung und Verstärkung mit den unterschiedlichsten Akteuren im Land Berlin. Über die LGK wird regelmäßig eine breite Fachöffentlichkeit zu bestimmten Themenschwerpunkten sensibilisiert und es kommt, als zentraler Aspekt, zur Vernetzung verschiedenster Ressorts und Ebenen die die gesundheitliche Chancengleichheit, einschließlich der Situation älterer Migrantinnen und Migranten, differenziert betrachten. Im Forum der LGK wurden unterschiedliche Aspekte der interkulturellen Öffnung, wie z.B.: Multikulturalität und Heterogenität im Alter, Interkulturelle Öffnung leben, Was sind die Bedürfnisse älterer Migrantinnen und Migranten?, Interkulturelle Kompetenz durch Weiterbildung – Motivation durch Wertschätzung, diskutiert. Zudem wurde angemerkt, dass die Leitlinien der Bezirke stärker auf Interkulturalität als Querschnittsaufgabe ausgerichtet und diese zielgerichteter verfolgt werden müsste. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass zwar eine interkulturelle Öffnung in den Organisationen in den letzten Jahren zunehmend Thema wurde, die Angebote von älteren Migrant/innen jedoch wenig genutzt wurden.

Im September 2013 fand ein Fachdialog zum Thema: „Prävention und Gesundheitsförderung in Berliner Kitas - Können alle Kinder davon profitieren?“ statt. Bedingt durch die Möglichkeit, früh auf die Entwicklung und Stabilisierung von gesundheitlich bedeutsamen Einstellungen und Verhaltensweisen Einfluss zu nehmen, sind Kindertagesstätten Schlüsseleinrichtungen, wenn es um gesundes Aufwachsen geht. Dieses Potenzial wird in Berlin bereits durch unterschiedliche Konzepte und Programme der Prävention und Gesundheitsförderung in Kitas genutzt. Die Betreuungsquoten in Berlin sind hoch. Doch insbesondere Kinder mit Migrationshintergrund und Kinder aus sozial benachteiligten Familien nehmen das Betreuungsangebot häufiger nicht oder später in Anspruch als andere Kinder. Welche Gründe es dafür gibt und wie dem begegnet werden kann, stand im Mittelpunkt des Fachdialoges. Dazu kamen am auf Einladung der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung zahlreiche Akteure aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis zusammen. Die Teilnehmenden erhielten einen Überblick über die Rahmenbedingungen und die Umsetzung kulturspezifischer und sozialkompensatorischer gesundheitsbezogener Ansätze in Berliner Kitas. Die Relevanz einer stetigen Kooperation mit Eltern und Akzeptanz dieser in ihrer Individualität wurde von den Referentinnen besonders hervorgehoben. Im Zentrum aller Diskussionen stand die (gesundheitsbezogene) Zusammenarbeit von Kita-Mitarbeiterinnen und Kita-Mitarbeitern mit Eltern. Um diese entsprechend kultur- und soziallagensensibel zu gestalten, bedarf es sowohl einer entsprechenden Qualifikation des Kita-Personals als auch im Rahmen der Umsetzung von Programmen und Konzepten der Prävention und Gesundheitsförderung gezielte und fachliche Beratung für Kitas. Darüber hinaus wurden sowohl Dolmetscherinnen und Dolmetscher in Kitas im Allgemeinen als auch das Angebot der KulturdolmetscherInnen, wie es in Berlin Marzahn-Hellersdorf bereits gibt, im Besonderen, als Erfolgsfaktoren für eine kultursensible Zusammenarbeit benannt. Diese und weitere Ergebnisse des Fachdialoges werden in die Gremien der Landesgesundheitskonferenz getragen und auch in die Weiterentwicklung der Berliner Kindergesundheitsziele einfließen.

Damit Präventionsaktivitäten eine gesamtstädtische Wirkung entfalten können, bedarf es einer guten Abstimmung mit den Bezirken. Es kann nur dann gelingen, die Berliner Gesundheitsziele umzusetzen, wenn die bezirklichen Akteure einbezogen werden. Vor dem Hintergrund der Berliner Gesundheitsziele unterstützt die Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung in Berlin und die Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Berlin den Aufbau integrierter Strategien, z. Zt. zum Thema „Gesund aufwachsen“. Der Aufbau sog. Präventionsketten für gesundes Aufwachsen in Berlin steht im Zusammenhang mit dem bundesweiten Partnerprozess „Gesund aufwachsen für alle!“ des Kooperationsverbunds Gesundheitliche Chancengleichheit. Am Partnerprozess beteiligen sich bis jetzt über 60 Kommunen, von den Berliner Bezirken sind Marzahn-Hellersdorf, Neukölln und Friedrichshain-Kreuzberg im Partnerprozess vertreten. Beim Aufbau von Präventionsketten für gesundes Aufwachsen geht es vorrangig um die Verbesserung der Zugänge für alle Familien, Kinder und Jugendliche zu gesundheitlicher Versorgung sowie zu bedarfsgerechter und präventiver Unterstützung – und zwar entlang der Lebensphasen und mit besonderem Fokus auf die Übergänge Schwangerschaft-Familie, Übergang in die Kita, Kita-Grundschule, Grundschule-Oberschule, Schule-Beruf. Ziel ist es, die Chancen auf Gesundheit und ein Leben mit Zukunftsperspektive von Familien, Kindern und Jugendlichen insbesondere in belastenden

Lebenslagen zu verbessern. Für die Berliner Bezirke bzw. das Land Berlin bedeutet dies entsprechende Rahmenbedingungen zu gestalten und gute Angebote und Ansätze nachhaltig zu etablieren. Es erfordert den Aufbau eines aufeinander abgestimmten, bereichsübergreifenden und ressourcenorientierten Systems von (Unterstützungs-) Angeboten ausgehend von bereits bestehenden Strukturen, Netzwerken und zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Im Rahmen der Mitgliedschaft im Gesunde-Städte-Netzwerk der Bundesrepublik Deutschland bietet der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg als sogenanntes Kompetenzzentrum seine Erfahrungen zum Themenschwerpunkt Migration, Integration und Gesundheit allen Mitgliedsstädten und anderen Interessierten an. Vor 10 Jahren konstituierte sich im damaligen Bezirk Kreuzberg ein Interkulturelles Gesundheitsnetzwerk, dem inzwischen berlinweit ca. 120 Mitglieder angehören aus dem öffentlichen Gesundheitsdienst, der ambulanten und stationären Versorgung, von Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern, aus Migrationsdiensten, der Jugendhilfe, Schulen, der Sozialen Stadt, der Wissenschaft sowie von Krankenkassen. Zielstellungen sind, die gesundheitliche und psychosoziale Situation von Migrantinnen und Migranten, Flüchtlingen, Aussiedlerinnen und Aussiedlern in Berlin zu verbessern und die Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und -versorgung zu gewährleisten.

Das integrierte Gesundheitsprogramm (IGP) hat das Ziel, alle Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund in das Angebot der sozialen und gesundheitlichen Dienste und Projekte sowie in die Struktur und die Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Die Projekte haben die interkulturelle Öffnung als Ziel verankert und stehen allen Angehörigen der jeweiligen Zielgruppe offen bzw. beziehen sie aktiv ein. Der Implementierungsprozess der konzeptionellen Forderungen nach interkultureller Öffnung ist unterschiedlich fortgeschritten. In der Praxis bedeutet dies, dass z.B. die Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund von den Projekten selbst gewünscht ist und betrieben wird und von der Verwaltung unterstützt wird, dass die Angebote teilweise in mehreren Sprachen vorhanden sind oder es im Einzelfall spezifische Angebote bzw. Projekte für Menschen mit Migrationshintergrund gibt. Die interkulturelle Öffnung wird dabei als kontinuierlicher Prozess verstanden und nicht als einzeln projektiertes Vorgehen.

2012 wurden rund 180 000 Berlinerinnen und Berliner mit einem türkischen Migrationshintergrund durch Spots, Radiotrailer und Informationssendungen der türkischsprachigen Sendeanstalt Radyo Metropol FM über die Organspende mehrere Wochen lang informiert. Zeitgleich hat der Sender dieses Thema auch auf seine Internetseite eingestellt. Die Resonanz auf diese Kampagne war so positiv, dass die Radiotrailer und Spots aktualisiert und 2013 rund um den Tag der Organspende im Juni und im Vorfeld der Verteilung des Infoflyers in türkischer Sprache im September erneut gesendet wurden. Ergänzt wurden die Infokampagnen durch mehrstündige Informationssendungen mit Experten. Zur Unterstützung der Radiokampagne wurde eine kleine Broschüre in türkischer Sprache konzipiert und gedruckt (40 000). Die Broschüre wurde u. a. mit den Zeitschriften Hürriyet (7000) und Merhaba (20 000) verteilt, liegt in türkischen Arztpraxen aus, kann bei der Berliner Gesellschaft Türkischer Mediziner (BGTm) (7000) bezogen werden und wurde an DITIB 2500, an die Alevitische Gemeinde 82 000 und dem Türkischem Generalkonsulat Berlin (1000) verschickt. In Kooperation mit der Berliner Gesellschaft türkischer Mediziner e.V. (BGTm) hat die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales 2013 eine von der Berliner Ärztekammer zertifizierte Tagung mit dem Thema: „Organspende und Islam: Widerspruch oder Chance“ mit auf dem Gebiet der Organspende spezialisierten Fachleuten in der Botschaft der Türkischen Republik, durchgeführt. Die wissenschaftliche Tagung richtete sich vornehmlich an türkischsprachige Ärztinnen und Ärzte, da sie wichtige und vertrauenswürdige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in allen Lebenslagen türkischsprachiger Mitbürger und Mitbürgerinnen sind.

Zudem führten die Deutsche Stammzellspenderdatei OST des DRK-Blutspendedienstes und die Sehittik-Gemeinde der DITIB im November 2012 auf gemeinschaftliche Initiative der Berliner Gesundheitsstaatssekretärin Emine Demirbükten-Wegner, der ehemaligen Berliner DRK-Präsidentin, Dr. Sabine Bergmann-Pohl, und des Medizinischen Geschäftsführers des DRK-Blutspendedienstes Ost, Prof. Dr. med. Torsten Tonn, eine gemeinsame Typisierungsaktion für

potentielle Blutstammzellspender durch.

In Umsetzung des Rahmenkonzepts des Senats von Berlin sowie des Entwicklungskonzepts von Prof. Dr. Rolf Rosenbrock zu HIV/Aids, sexuell übertragbaren Infektionen (STI) und Hepatitiden haben von September 2011 bis Januar 2013 sieben verschiedene Themengruppen in jeweils mehrstündigen Workshops unter externer Moderation getagt, um Empfehlungen und Maßnahmen zur HIV-/STI- und Hepatitis-Prävention für die jeweiligen Zielgruppen zu erarbeiten. Der Umsetzungsprozess erfolgte in partizipativer Weise mit anderen Senatsverwaltungen, freien Trägern und den bezirklichen Gesundheitsämtern unter Einbeziehung von Betroffenen und Zielgruppenvertreter(inne)n, was sich als besonders fruchtbar und wertvoll erwiesen hat. Eine der Themengruppen in Umsetzung der o.g. Konzepte war die Arbeitsgruppe „Prävention für Migrant(inn)en“. In dieser Themengruppe wurden zum einen eine Checkliste von Qualitätskriterien für die Arbeit mit Migrant(inn)en unter besonderer Berücksichtigung des Kriteriums „Partizipation“ erstellt sowie zum anderen eine Checkliste zu wünschenswerten Merkmalen von Multiplikator(inn)en. Diese Checklisten wurden bereits in die Arbeit der anderen Themengruppen eingespeist. Längerfristiges Ziel ist, die erstellten Listen als Grundlage für Anträge auf Projektförderung im Gesundheitsbereich zu machen.

Die Zugangsvoraussetzungen zu Leistungen im Rahmen der Wohnungslosenhilfe unterliegen verschiedenen Rechtsgrundlagen. Die Angebotszielgruppen in der Wohnungslosenhilfe sind sehr unterschiedlich und damit auch der Bedarf an IKÖ-Maßnahmen. Grundsätzlich beschreibt der Leistungsanbieter in seiner ausführlichen Konzeption (die nach Abstimmung mit der SenGesSoz Bestandteil des Zuwendungsbescheides bzw. der Vereinbarung gemäß § 75 ff SGB XII wird), wie er die Leistungsinhalte erfüllen will, dazu gehört auch eine Darstellung der Strukturqualität z. B. Fremdsprachenkompetenzen des Fachpersonals, Kooperationsbeziehungen mit spezifischen Angeboten für leistungsberechtigte Migrantinnen und Migranten. Seit 2008 bis einschließlich 2014 wird aus ESF-Mitteln, ergänzt durch Kofinanzierung des Landes Berlin, das Projekt des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) e.V. „Integrations- und Betreuungsdienste - Organisations- und Qualitätsentwicklung zur Interkulturellen Öffnung“ gefördert. Das Projekt leistet verbandsübergreifend Organisations- und Fachberatung, inkl. Mitarbeiterfortbildungen zur IKÖ von sozialen Diensten und Einrichtungen. Schwerpunkte sind u. a. die Tätigkeitsbereiche Wohnungslosenhilfe und Allgemeine Soziale Dienste (ASD). Im Bereich der Wohnungslosenhilfe stand insbesondere der Prozess der Entwicklung der „Zentrale Beratungsstelle für Menschen in Wohnungsnot“ zu einer Beratungsstelle mit Interkultureller Öffnung im Fokus der Betrachtung. Die Zentrale Beratungsstelle ist eines der niedrigschwelligen Angebote der Wohnungslosenhilfe im Rahmen des ISP-Integrierten Sozialprogramms (Wohnungslosenhilfe und Straffälligenhilfe). Sie hat den Auftrag, Menschen in die soziale Regelversorgung zu integrieren. Das Leistungsangebot wird aus Zuwendungsmitteln des Landes Berlin gefördert. 2011 wurde im Rahmen des Projektes vom DWBO eine Broschüre „Interkulturelle Öffnungsprozesse gestalten und unterstützen“ als Handreichung für die Praxis herausgegeben.

Interkulturelle Öffnung ist als Querschnittsthema im Rahmen einer Qualitätsoffensive 2008 als Standard für alle Einrichtungen und Angebote des Infrastrukturförderprogramms Stadtteilzentren implementiert worden. Eine Auswertung erfolgt im Rahmen der jährlichen Sachberichte. Es wurden zahlreiche Projekte in Stadtteilzentren gefördert und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Seniorenarbeit in die Wege geleitet und verfestigt. Interkulturellen Fragestellungen wird in unterschiedlichen Arbeitsfeldern nachgegangen, so z. B. im Rahmen der Reihe „Seniorenarbeit im Wandel“, in der Kulturarbeit, Gemeinwesenarbeit, bei der inklusiven Stadtteilarbeit usw. Fachlich sind die Themenstellungen „Stadtteilzentren gegen Rassismus“ und IKÖ zwar nicht identisch, aber die Rückmeldungen aus den Einrichtungen zeigen auf, dass es hier praktische Überschneidungen gibt.

Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe 2011-2014: Damit sollen die Berliner Altenhilfeangebote nachhaltig kultursensibel ausgerichtet werden. Es handelt sich um eine Kooperation zwischen den Bezirken, dem Träger komzen und der SenGesSoz. Leitziele sind die interkulturelle Öffnung der Institutionen, Einrichtungen, Bildungsträger, Projekte, Ämter und Gremien; die Gewinnung von Ansprechpartnern und Multiplikatoren; die Initiierung, Entwicklung und

Begleitung sowie Identifizierung und Kommunikation guter, nachahmenswerter Praxisbeispiele. Im Kontext werden folgende Handlungsschritte umgesetzt:

- Weiterentwicklung konzeptioneller Grundlagen
- Fortbildung zur kultursensiblen Arbeit
- Identifizierung, Entwicklung, Bekanntmachung von „Good Practice“
- Anregung der Kooperationen zwischen Altenhilfestrukturen und Migrantenorganisationen
- Durchführung von oder Beteiligung an Referenzmodellen
- Beibehaltung oder Erhöhung der Anzahl der in den Bezirklichen Seniorenvertretungen vertretenen Zuwanderer
- Regelmäßige Treffen des Runden Tisches IKÖ
- Gewinnung zweier migrationsspezifischer Einrichtungen für die Bewerbung um einen Sitz im neu gewählten Landesseniorenbeirat
- Fortsetzung der Veranstaltungsreihe „Jetzt reden wir“ am 11. und 18. Mai in Kooperation mit dem Club Dialog und den Stadtteilzentren („Ältere Zuwandererinnen und Zuwanderer mischen sich ein...“) sowie Beteiligung an Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung „50 Jahre Einwanderung ...“
- Filmische Dokumentation zur Arbeit des komzen

(2) Welche interkulturellen Beratungs-/Begegnungsangebote wurden (mit-) finanziert?

Im Bereich der Altenhilfe engagiert sich das langjährig geförderte Kompetenzzentrum „Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe“ (komzen) für die Einbindung älterer Zuwanderinnen und Zuwanderer in die Berliner Altenhilfe- und Pflegestrukturen. Ziel ist es, die Berliner Altenhilfeangebote nachhaltig kultursensibel auszurichten, d. h. sie berücksichtigen die Bedürfnisse älterer Zuwanderer, deren Teilhabemöglichkeiten damit verbessert sind. Die Arbeit des komzen zielt auf eine entsprechende Bewusstseinsentwicklung bei der Zielgruppe und auf die Verankerung der Interkulturellen Öffnung in Leitlinien und Konzepten der vielfältigen Träger von Angeboten im Bereich der Altenhilfe. Mit den Handlungsempfehlungen für die Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe und den Standards für eine kultursensible Arbeit ist eine Basis zur Umsetzung des Gesetzes für Partizipation und Integration in Berlin geschaffen worden, die u. a. auch für die im ISP geförderten Pflegestützpunkte, die Fachstelle für pflegende Angehörige, die Fachstelle für die Versorgung chronisch kranker und pflegebedürftiger Kinder und die Beratungsstelle der Jüdischen Gemeinde für ältere Menschen und Menschen mit Behinderung eine wichtige Grundlage Ihrer Aufgabenwahrnehmung darstellt. Im Bereich der Angebote für Menschen mit Behinderung hat die „Fachstelle Migration und Behinderung“ in den letzten Jahren zunehmend eine vergleichbare Funktion übernommen.

Mit einer bereichsübergreifenden Zielstellung wurden vier Migrantensozialdienste finanziert, deren Aufgabe es sowohl ist, Migrantinnen und Migranten in Krisen und schwierigen Lebenssituationen zu begleiten und Unterstützungsangebote zu organisieren, als auch zur Entwicklung interkultureller Kompetenz in Einrichtungen sozialer und gesundheitlicher Versorgung beizutragen. Dies erfolgt u.a. durch bedarfsorientierte Einzelfallberatung und -begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere auch durch Anregung und Unterstützung interkultureller Öffnungsprozesse von Diensten und Einrichtungen sowie der Netzwerkpartner.

Neben der Tatsache, dass Interkulturelle Öffnung ein gemeinsames Querschnittsziel aller IGP-Projekte ist (siehe 4 (1)) und dahingehend auch in den Projektkonzeptionen thematisiert wird, sind in den einzelnen Handlungsfeldern folgende Projekte bzw. Arbeitsansätze besonders hervorzuheben:

Handlungsfeld: Besondere gesundheitliche Bedarfslagen

- die Migranten Medizin des Malteser Hilfsdienstes e.V., die sich an nicht krankenversicherte Menschen wendet,
- die Gesundheitsetage des Akarsu e.V. mit diversen gesundheitsförderlichen bzw. präventiven Bewegungs- und Beratungsangeboten für Frauen insbesondere mit Migrationshintergrund und
- die Beratungsstelle Sifa Hane der AWO Berlin, Kreisverband Südost e.V., die sich mit ihrem Beratungsangebot an Menschen mit Migrationshintergrund mit gesundheitlichen und psychosozialen/sozialen Schwierigkeiten wendet.

Handlungsfeld: HIV/Aids/sexuell übertragbare Infektionen und Hepatitiden

- Die Arbeit des Trägers VIA Regionalverband Berlin-Brandenburg e.V. beinhaltet die gesundheitliche Aufklärung, Beratung und Selbsthilfe von/mit Migrant(inn)en, insbesondere zu HIV/Aids, sexuell übertragbaren Infektionen und Hepatitiden. Das u.a. über das IGP geförderte Projekt Afrikaherz des Trägers richtet sich insbesondere an afrikanische Frauen und Mädchen.

Handlungsfeld: Verbundsystem Drogen und Sucht

Die nachfolgend genannten 3 Projekte sind hinsichtlich ihrer Zielgruppen geschlechtsspezifisch ausgerichtet und bieten darüber hinaus besondere Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund:

- Das Projekt Frauentreff OLGA des Trägers Notdienst e.V. ist ein Kontaktladen für drogenabhängige und sich prostituierende Frauen. Er ist zugleich Treffpunkt als auch Ort der Information, Beratung, medizinischen Behandlung und Vermittlung in weiterführende Hilfen. Seit 2010 liegt ein Schwerpunkt in der Beratung und Betreuung sich prostituierender osteuropäischer Frauen.
- Das Projekt Violetta Clean des Trägers Frausuchtzukunft ist eine therapeutische Wohngemeinschaft für süchtige Frauen mit 9 Plätzen. Der Anteil von Klientinnen nichtdeutscher Herkunft ist steigend, da Violetta Clean eine therapeutische Einrichtung ist, die besonders gut für Frauen mit Migrationshintergrund geeignet ist. Erklärtes therapeutisches und pädagogisches Ziel ist es, dass die Bewohnerinnen lernen, ein normales, gesundes Alltagsleben mit seinen Höhen und Tiefen ohne Suchtmittelkonsum zu gestalten. Auch z.B. Frauen mit geringen Deutschkenntnissen können sich darüber schnell in den Lebens- und Therapiealltag einfinden (Mitarbeit in Haus und Garten von Beginn an). Viele Frauen nichtdeutscher Herkunft stammen aus Kulturen mit starker Familien- und Gruppenbindung und finden diese Qualität in der Bewohnerinnen-Gruppe wieder ("zweite Familie"). Für Familien mit konservativem Frauenbild ist es einfacher, ihre Angehörigen (Tochter, Schwester, Ehefrau) in einer frauenspezifischen Einrichtung mit ausschließlich weiblichem Personal behandeln zu lassen als in einem gemischtgeschlechtlichen Zusammenhang. Die Mitarbeiterinnen unterstützen die Frauen darin, im Spannungsfeld unterschiedlicher kultureller Erfordernisse eine eigenständige Identität zu entwickeln.
- Das Projekt NOKTA, Therapeutische Wohngemeinschaft für Migranten der ADV-NOKTA gGmbH bietet 14 Plätze für drogenabhängige männliche Migranten und Männer mit Migrationshintergrund, die teilweise erhebliche ausländerrechtliche Probleme bzw. teilweise keinen Anspruch auf Kostenübernahme für eine Therapie haben.

Die jeweiligen Sprachkompetenzen der Angebote im Bereich der Suchthilfe und Suchtprävention sind in der Broschüre „Sucht Drogen Rat & Hilfe“ bzw. online unter www.sucht-drogen-rat-hilfe.de beim jeweiligen Projekt genannt, so dass Hilfesuchende diese unmittelbar finden können.

Die Abteilung III (Versorgung) des LAGeSo stellt ihren Kunden/innen zudem mehrsprachige Broschüren zum Schwerbehindertenrecht zur Verfügung.

Anlage 4: Abfrage für den Bericht zur Umsetzung des PartIntG in den Jahren 2012–2013

I. IKÖ allgemein

Wurden Leitlinien zur interkulturellen Öffnung formuliert? Wie lauten diese? Auf welche Abteilungen erstrecken sie sich?	Vorhandensein von Leitlinien	§ 4, Abs. 1
Wie viele Initiativen/Maßnahmen/Projekte/Veranstaltungen zum Themen IKÖ wurden seit 2011 eingeleitet? Welche sind das im Einzelnen?	Anzahl Initiativen zur IKÖ	§ 4, Abs. 1
Wurde/wird eine interkulturelle Organisationsentwicklung durchgeführt? In welchen Abteilungen? Was sind die Ziele dieser Maßnahme? Was ist der aktuelle Umsetzungsstand?	IKÖ OE	§ 4, Abs. 1
Welche Gesetzes- und Verordnungsvorhaben wurden im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft?	Berücksichtigung in Gesetzen	§ 4, Abs. 2

II. Personalauswahl

Erfolgte die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen?	Ausschreibungstext	§ 4, Abs. 4, Satz 2
Erfolgte die Implementierung von interkultureller Kompetenz als soziale Kompetenz in Anforderungsprofile? ☐ für alle Mitarbeiter/-innen ☐ nur für Führungskräfte ☐ nur für Mitarbeiter/-innen mit Publikumsverkehr ☐ Sonstige _____	interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen	§ 4, Abs. 3, Satz 1
Erfolgte die Implementierung von interkultureller Kompetenz als fachliche Kompetenz in Anforderungsprofile? ☐ für alle Mitarbeiter/-innen ☐ nur für Führungskräfte ☐ vereinzelt und zwar für _____	interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen	§ 4, Abs. 3, Satz 1

(Wie) Wird interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren erfasst? Wie hoch ist der Anteil (in %) der Auswahlverfahren, in denen eine Überprüfung der interkulturellen Kompetenz stattfindet?	Anteil der Bewerbungsverfahren, in denen interkulturelle Kompetenz überprüft wird	§ 4, Abs. 3, Satz 3
Werden Fallbeispiele oder Rollenspiele zur interkulturellen Kompetenz im Rahmen von Bewerbungsgesprächen durchgeführt? Wenn nicht, wie wird interkulturelle Kompetenz überprüft?	Anzahl der Methoden zur Feststellung der interkulturellen Kompetenz	§ 4, Abs. 3, Satz 3
Finden Sprachtests im Bewerbungsprozess statt?		
Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit MH sind erfolgt? (z. B. O Informationen auf der Website O Werbung um Praktikant/-innen O Werbekampagne O Vorträge O Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen O Sonstiges: _____	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit MH	§ 4, Abs. 4, Satz 1

III. Personalentwicklung

Inwiefern wird die fachliche interkulturelle Kompetenz im Rahmen von Beurteilungen und/oder Beförderungen als ein Kriterium herangezogen? Gibt es dahingehend festgelegte Standards?	Berücksichtigung interkultureller Kompetenz in Beurteilungen/Beförderungen	§ 4, Abs. 3, Satz 3
Wie viele Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz wurden intern angeboten? Wie viele Teilnehmer/-innen haben die Angebote in Anspruch genommen? Auf wie viele Stunden/Tage erstreckten sich die Schulungen jeweils?	Anzahl der Schulungen zur interkulturellen Kompetenz bzw. Anteil der „interkulturell qualifizierten“ Beschäftigten; Zeitkontingent der Schulungen	§ 4, Abs. 3, Satz 2

Wie viele Mitarbeiter/-innen haben an einer Schulung/Fortbildung/Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz an der Verwaltungsakademie oder bei anderen Anbietern teilgenommen? Auf wie viele Stunden/Tage erstreckten sich die Schulungen jeweils?	Anteil der Teilnehmer an Schulungen bzw. Anteil der „interkulturell qualifizierten“ Beschäftigten; Zeitkontingent der Schulungen	§ 4, Abs. 3, Satz 2
Wie viele Führungskräfte nahmen eine Schulung/Fortbildung/Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz in Anspruch? Wurden Fortbildungen speziell für Führungskräfte angeboten?	Anteil der Führungskräfte, die an Schulungen teilnahmen bzw. Anteil der „interkulturell qualifizierten“ Führungskräfte	§ 4, Abs. 3, Satz 2
Wurden Sprachfortbildungen in Anspruch genommen? Welche Sprachen konnten erlernt werden? Wie viele Mitarbeiter/-innen nahmen daran teil?	Vorhandensein von Sprachangeboten	§ 4, Abs. 3, Satz 2
Berichterstattung über die Personalentwicklung: Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund seit 2011 verändert?	Anteil der Beschäftigten mit/ohne MH, Anstieg der Beschäftigten mit MH (in %), Anteil der Neueinstellungen mit/ohne MH, Anteil der Azubis mit/ohne MH	§ 4, Abs. 4, Satz 1; Abs. 5, Satz 3
IV. Partizipation		
Welche Leitbilder/Maßnahmenkonzepte/Aktionspläne zum Thema Integration/Partizipation und Beteiligung wurden verfasst? Auf welche Abteilungen erstrecken sie sich?	Vorhandensein von Leitbildern	§ 4, Abs. 1
Welche interkulturellen Beratungs-/Begegnungsangebote wurden (mit-)finanziert?	Beteiligung an interkulturellen Initiativen	§ 4, Abs. 1
Mit welchen Migrantenselbstorganisationen bestehen Kooperationen? In welcher Form?	Kooperation/Vernetzung mit MSOs	§ 4, Abs. 1
Welche Gremien liegen in Ihrer Zuständigkeit? Wie hoch ist dabei jeweils der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund? Bitte einzeln auflisten.	Anteil der Mitglieder mit MH in Gremien	§ 4, Abs. 6

Weitere Fragen an: Bezirksämter

Werden Integrationslotsen und -lotsinnen / Sprach-/Kulturmittler/-innen eingesetzt? In welchen Bereichen/Abteilungen? In welchem Ausmaß?	Einsatz von Integrationslotsen/-innen	§ 4, Abs. 1
--	---------------------------------------	-------------

Weitere Fragen an: Bezirksbeauftragte

Erfolgte die Ernennung von Integrationsbeauftragten nach Anhörung der örtlichen Migrantenorganisationen?	Anhörung der MSOs	§ 7, Abs. 1, Satz 1
Erfolgte die Festlegung der Rechte und Aufgaben der Bezirksbeauftragten analog zu § 5?	Festlegung der Rechte und Aufgaben	§ 7, Abs. 1, Satz 2
Bericht zur Aufgabenwahrnehmung		§ 7, Abs. 2
Über welche Vorhaben wurden die Integrationsbeauftragten informiert? Wie viele Stellungnahmen der Integrationsbeauftragten wurden seit 2011 angefordert?	Anzahl angeforderter Stellungnahmen	§ 7, Abs. 3
Bericht zur Wahrnehmung der Ombudsfunktion		§ 7, Abs. 4

Weitere Fragen an: SenBildJugWiss

Welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind zur Erhöhung der Studierendenzahl mit Migrationshintergrund erfolgt?	Anteil der Studierenden und Studienanfänger/-innen mit MH	Artikel II
Wie hat sich die Zahl der Studierenden und Studienanfänger/-innen mit MH seit 2011 verändert? Wie die Zahl der Studierenden und Studienanfänger/-innen im Lehramt mit MH?	Anteil der Studierenden und Studienanfänger/-innen im Lehramt mit MH	Artikel II
Gehören den Jugendhilfeausschüssen Vertreter/-innen der Integrationsausschüsse der BVVen an?	Vorhandensein von Vertreter/-innen der Integrationsausschüsse	Artikel XII, Satz 1
Gehören den Bezirksschulbeiräten Vertreter/-innen der Integrationsausschüsse der BVVen an?	Vorhandensein von Vertreter/-innen der Integrationsausschüsse	Artikel XIII, Satz 1
Gehört dem Beirat Berufliche Schulen ein/e Vertreter/in des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen an?	Vorhandensein von Vertreter/-innen des Landesbeirats	Artikel XIII, Satz 2

Weitere Fragen an: SenInnSport

In welchen Ausbildungsgängen sind Module zur interkulturellen Kompetenz verankert? In welchem zeitlichen Rahmen/Ausmaß (Stunden pro Woche/Monat/Semester)? Handelt es sich dabei um Pflicht- oder um Wahlveranstaltungen?	Anzahl interkultureller Themen im Lehrplan, Anzahl der Ausbildungsgänge mit interkulturellen Inhalten	§ 4, Abs. 3
Für welchen Personenkreis werden Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ angeboten?		§ 4, Abs. 3
Wurden in allen Bezirken Integrationsausschüsse gebildet? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne MH sind in den Integrationsausschüssen vertreten? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne MH sind in anderen Ausschüssen vertreten?	Anzahl der Bürgerdeputierten mit MH	Artikel VIII

Weitere Fragen an: SenStadtUm

Auf welchen Grabfeldern sind derzeit sarglose Bestattungen möglich? Wie viele sarglose Bestattungen wurden bislang durchgeführt?	Anzahl der Grabfelder; Anzahl sargloser Bestattungen	Artikel X
Wie viele Räume für die Durchführung ritueller Waschungen sind als geeignet anerkannt?	Anzahl anerkannter Räume zu ritueller Waschung	Artikel X/XI