

**Vorlage – zur Kenntnisnahme –**

---

**Bericht zur Umsetzung des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG) sowie der übrigen Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin**

---



Der Senat von Berlin  
ArbIntFrau – III A 1 -  
Tel.: 9017 (917) - 2369

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

## Vorlage

- zur Kenntnisnahme -

des Senats von Berlin

über den Bericht zur Umsetzung des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG) sowie der übrigen Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin

---

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Erster Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin“ (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG sowie der übrigen Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, verkündet im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin am 28. Dezember 2010

Berichtszeitraum: 01.01.2011 - 31.12.2011

## **Inhalt:**

1. Vorbemerkung
2. Berichterstattung zum Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin
3. Berichterstattung zu den zu den Artikeln II - XV des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin
4. Zusammenfassende Bewertung und Ausblick
5. Anhang: Synoptische Darstellung der Umsetzung in den Bezirken

## **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 und Strukturen unmittelbarer Teilhabe.

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 seinen ersten Bericht vor. Berichtet wird über den Sachstand zum 31.12.2011.

Mit dem Gesetz wurde gesetzgeberisches Neuland betreten. Dieses prägt auch den ersten Bericht zum Gesetz. In zentralen nun gesetzlich geregelten Bereichen gibt es bisher, und das gilt für alle Bundesländer wie auch für die Bundesebene, noch keine allgemein gültigen Berichterstattungsstandards. Dieses gilt insbesondere für qualitative Umsteuerungsprozesse im Bereich des Öffentlichen Dienstes, die in § 4 PartIntG unter dem Fachbegriff „Interkulturelle Öffnung“ geregelt werden. Die Berichterstattung steht auch vor dem Problem, dass die für das Monitoring von Teilhabeprozessen notwendige Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“ jetzt zwar gesetzlich definiert ist, aber in der Praxis bisher nur in Teilbereichen erhoben werden kann, da eine umfassende (verpflichtende) Erfassung die Klärung weitreichender Fragen des Datenschutzes und des Personalrechts aufwirft. Dazu kommt, dass der Regelungsbereich des Gesetzes sehr breit angelegt ist und eine Berichterstattung, bzw. ein Umsetzungsmonitoring unterschiedliche Voraussetzungen vorfindet. Während diese auf der Ebene der Senatsverwaltung direkt und auf der bezirklichen Ebene mittelbar gegeben ist, gestaltet sich ein Monitoring in Einrichtungen außerhalb der Berliner Verwaltung, die entsprechend § 3 PartIntG ebenfalls zum Geltungsbereich des Gesetzes gehören, schwierig.

Die erste Berichterstattung wird daher in den verschiedenen Regelungs- und Geltungsebenen je eine unterschiedliche Tiefe erreichen. Es ist daher eine wesentliche Funktion der Berichterstattung, Schwachstellen bei der Umsetzung des Gesetzes zu identifizieren und Lösungswege für eine Berichterstattung über alle Regelungsbereiche des Gesetzes hinweg zu entwickeln.

### **Vorgehen und Datengrundlagen**

Grundlage dieser Berichterstattung ist eine umfassende Abfrage zur Umsetzung des Gesetzes in den einzelnen Regelungsbereichen, die von der federführenden Stelle, dem Beauftragten des Senats für Integration und Migration, im ersten Quartal 2012 durchgeführt wurde. Einbezogen wurden die Senatsverwaltungen sowie die Bezirke. Erwartungsgemäß waren die Rückmeldungen sehr unterschiedlich in Umfang und Dichte. Dieses betraf vor allem die Berichte aus den Bezirken, die sich der Berichtspflicht in sehr unterschiedlicher Weise stellten.

Der folgende Bericht basiert auf dieser Abfrage sowie weiterer, dem Integrationsbeauftragten zugänglichen Informationen. Dieser erste Bericht legt den Schwerpunkt auf die Berliner Verwaltung. Es hätte den Rahmen der Berichterstattung gesprengt, zu weiteren Institutionen im Geltungsbereich des Gesetzes umfassend Bericht zu erstatten.

Während die Senatsverwaltungen bereits seit der Einführung des Integrationskonzeptes 2007 eine regelmäßige Berichterstattung vornehmen, die auch die Regelungsbereiche des PartIntG betreffen, ist es das erste Mal, dass die Bezirke umfassend über ihre integrationspolitische Agenda im Rahmen des PartIntG berichten. Die Vielfältigkeit der Maßnahmen und Ansätze würde den Rahmen dieses Umsetzungsberichts, der notwendigerweise zu zusammenfassenden Aussagen kommen muss, sprengen. Darum wird im Anhang die Zuarbeit der Bezirke im Wortlaut dokumentiert.

Die Berichterstattung im Einzelnen:

## **2. Berichterstattung zum Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin**

### **Zu §§ 1 bis 3**

In den §§ 1 bis 3 werden Ziele und Grundsätze des Gesetzes erläutert und der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ sowie der Geltungsbereich des Gesetzes definiert. Administrative Maßnahmen folgen daraus nicht, so dass sich eine Berichterstattung erübrigt.

### **Zu § 4: Gleichberechtigte Teilhabe und Interkulturelle Öffnung**

In § 4 wird das Prinzip der interkulturellen Öffnung der Verwaltung gesetzlich festgeschrieben. Die öffentlichen Dienstleistungen sollen besser auf eine durch Einwanderung geprägte Bevölkerung ausgerichtet werden und die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gestärkt werden. Ein besonderes Anliegen ist die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten.

Zu den einzelnen Regelungsbereichen:

**§ 4 Absatz 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.“*

Hierzu wird berichtet:

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 IKÖ 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. Dadurch ist nunmehr gewährleistet, dass eine Vereinheitlichung des Vorgehens sowohl auf der strategischen, als auch auf der operativen Ebene erfolgen kann.

Der Senat versteht die interkulturelle Öffnung als einen Reformprozess, der in allen Verwaltungen und Behörden auf den Weg gebracht werden muss, um der heterogener werdenden Bevölkerung der Einwanderungsstadt Berlin gerecht zu werden. Das Instrument der interkulturellen Öffnung soll für alle Bürgerinnen und Bürger eine gleichwertige Versorgungsqualität

gewährleisten. Das bedeutet, dass allen Bürgerinnen und Bürgern – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem sozialem Hintergrund und ihrer Bildung – ein gleichberechtigter Zugang zu den Leistungen aller Verwaltungsbereiche, zu sozialen Diensten, zu Angeboten im Gesundheitsbereich und vielen anderen Dienstleistungen, die der öffentliche Dienst bereit hält, ermöglicht werden muss.

Zur flächendeckenden Implementierung der interkulturellen Öffnung verfolgt Berlin eine umfassende Strategie, die die unterschiedlichen Bestandteile und Aspekte berücksichtigt, aufeinander abstimmt und in eine Maßnahmenplanung zusammenführt. Hierbei sind vorrangig drei Strategieebenen zu berücksichtigen, die in § 4 des Partizipations- und Integrationsgesetzes festgelegt wurden:

- Interkulturelle Organisationsentwicklung,
- Interkulturelle Personalentwicklung,
- Qualitätssicherung.

Interkulturelle Öffnung ist kein neues Anliegen des Berliner Senats. Bereits im Rahmen der Umsetzungsberichte zum Berliner Integrationskonzept von 2007 wurde über die Anstrengungen in den verschiedenen Strategieebenen berichtet. Hierbei geht es vor allem darum, modellhaft integrierte Ansätze zu entwickeln, die unterschiedliche Strategieebenen umfassen und im Ergebnis eine verbesserte Kundenorientierung in einer von Einwanderung geprägten Stadt bringen. Darüber hinaus wurde die Berücksichtigung interkultureller Kriterien in Förderprogrammen des Landes thematisiert.

Die ergriffenen Maßnahmen zur bedarfs- und zielgruppengerechten Aufgabenwahrnehmung sind sehr breit und können im Folgenden nur beispielhaft beleuchtet werden (zu den Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in den Bezirken wird auf den Anhang verwiesen).

#### Beispielhafte Prozesse aus den Senatsverwaltungen:

In den einzelnen Senatsverwaltungen werden je nach Handlungsfeld unterschiedliche Schritte unternommen, um die bedarfsgerechte Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten. So hat die Senatskanzlei im Berichtszeitraum den „Dialog der Religionen“ erarbeitet, geplant und durchgeführt. Dabei handelt es sich um mehrere Konferenzen, zu denen über 100 Religionsgemeinschaften erschienen, um sich gegenseitig kennen zu lernen und zu vernetzen. Darüber hinaus werden seit dem 27. Mai 2010 Zielvereinbarungen mit Leitungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern der Kultureinrichtungen geschlossen. Neben quantitativen sollen auch qualitative Ziele aufgenommen werden. Drei Themenbereiche zur Umsetzung von Teilhabegerechtigkeit stehen dabei im Fokus: Kulturelle Bildung, kulturelle Diversität und Behindertenkompatibilität. In das Besucherforschungsinstrument „Kulmon“ von der Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten und Berlin Tourismus & Kongresse GmbH wurde eine Frage zum Migrationshintergrund neu aufgenommen, um die Publikumsstruktur und zukünftige Veränderungen besser erfassen zu können.

Die ehemalige Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen etablierte den Gesprächskreis Migration, ein Dialogforum mit Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden und Einrichtungen aus verschiedenen ethnischen Communities in Berlin. Er verfolgt das Ziel Unternehmertum von Menschen mit Migrationshintergrund zu befördern und Hemmnisse zu identifizieren. Darüber hinaus finden seit 2003 jährlich in Partnerschaft mit Migrantenorganisationen Beratungsseminare für Gründerinnen und Gründer nichtdeutscher Herkunft statt.

Die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales unterhält themenbezogene Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Rahmenkonzepts des Senats von Berlin zur Prävention von HIV/Aids, Hepatitis- und sexuell übertragbaren Infektionen sowie zur Versorgung von Menschen mit HIV/Aids und/oder chronischen Hepatitisinfektionen in Berlin. Eine der Arbeitsgruppen beschäftigt sich explizit mit dem Thema „Prävention mit Migrantinnen und Migranten“.

#### Beispielhafte Prozesse aus den Bezirksamtern:

Ein Großteil der Berliner Bezirke entwickelte schon vor dem Inkrafttreten des PartIntG Maßnahmen und Leitlinien zur interkulturellen Öffnung und bedarfsgerechten Aufgabenwahrnehmung in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen.

Hierzu gehören die Entwicklung eines Leitbildes zur interkulturellen Öffnung (Bezirksamt Neukölln), die Leitbildentwicklung für eine Abteilung im Bezirksamt (Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg) und die Entwicklung von eigenen Maßnahmeplänen zur Integration bzw. Integrationskonzepten (Mehrzahl der Bezirke).

Im Bereich der Personalentwicklung wurde in vielen Bezirksamtern ein Schwerpunkt auf die Fortbildung der Beschäftigten gelegt. Besucht wurden insbesondere Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung und zum Thema Diversity sowie Sprachkurse. Neben der Nutzung von Sprachkursen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, werden zur Verbesserung der Verständigung auch Integrationslotsinnen und -lotsen, Sprachmittlerinnen und -mittler und mehrsprachige Fachkräfte eingesetzt.

In verschiedensten Arbeitsbereichen (beispielsweise in den Bürgerämtern) wurde mehrsprachiges Informationsmaterial entwickelt, um die unterschiedlichen Nutzergruppen besser zu erreichen und zu informieren. Zur besseren Verständigung mit Nutzerinnen und Nutzern, deren deutsche Sprachkenntnisse nicht ausreichen, erfolgt die Beratung o.ä. häufig durch das Einbeziehen von Integrationslotsinnen und -lotsen und externen Sprachmittlerinnen und -mittlern. Darüber hinaus werden auch zunehmend mehrsprachige Fachkräfte eingesetzt.

Die Mehrzahl der Bezirksamter hat die zielgruppengerechte Aufgabenwahrnehmung in allen Tätigkeitsfeldern auf der Agenda und hat entsprechende Maßnahmen und Projekte zur interkulturellen Öffnung durchgeführt und/oder in Planung. So haben beispielsweise einzelne Bezirksamter Projekte zur interkulturellen Organisationsentwicklung durchgeführt (Bibliotheken, Abteilung Gesundheit, Seniorenbereich) bzw. befinden sich in der Planung.

Die Bezirksamter kooperieren oftmals mit lokal ansässigen freien Trägern sowie Migrantenselbstorganisationen (z.B. Integrationslotsenprojekte, Stadtteilmütter, Rucksackprojekt u.v.m.). Darüber hinaus werden interkulturelle Beratungs- und Begegnungsangebote von freien Trägern von den Bezirksamtern finanziert.

#### Beispielhafte Prozesse aus den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin

Wie eingangs erwähnt, bezieht sich die Berichterstattung im Wesentlichen auf die Öffentliche Verwaltung. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen, wird im Folgenden am Beispiel der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH aufgezeigt, dass auch bei den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin bereits Maßnahmen zur Umsetzung des PartIntG erfolgt sind.

Folgender Maßnahmeplan mit Zielstellungen wurde zur Umsetzung des PartIntG von Vivantes erarbeitet:

- Entsprechende Anpassung des Unternehmensleitbildes,
- Erstellung personalpolitischer Grundsätze, welche u. a. auch die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund berücksichtigen,
- Einbindung dieser Grundsätze in die Führungsgrundsätze des Konzerns,
- Betriebsvereinbarung „Partnerschaftlicher Umgang“,
- Engagement für die Charta der Vielfalt sowie Erstunterzeichnung der Urkunde,
- Überarbeitung der Karriereseiten des Unternehmens im Internet unter angemessener Berücksichtigung der Förderung von Frauen, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten,
- Entsprechende Gestaltung der Stellenanzeigen mit Hinweisen auf die Vivantes Diversity-Politik,
- Berücksichtigung der Fragen kultureller Vielfalt in den Vivantes Bildungsangeboten,
- Berücksichtigung der Grundsätze bei den Angeboten des Institutes für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG).

In Kooperation mit Ärztinnen und Ärzten, Pflegekräften der Psychiatrie des Klinikums am Urban und dem Fort- und Weiterbildungsinstitut wird ein Angebot zum Thema Medizin und Pflege im interkulturellen Kontext erarbeitet.

Eine ausführliche Dokumentation der vielfältigen Maßnahmen und Konzepte von der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH würde den Rahmen dieser Berichterstattung sprengen. Eine ausführliche Darstellung hierzu ist unter:

<http://www.parlament-berlin.de:8080/starweb/adis/citat/VT/16/KIAnfr/ka16-15317.pdf> zu finden.

### Bündelung und Gesamtstrategie

Ein wesentliches Ziel zur Umsetzung des PartIntG ist, solche modellhaften Erfahrungen zu verallgemeinern und den Führungskräften der Berliner Verwaltung als Handlungsangebot zur Verfügung zu stellen. Dieses ist das Ziel des „Praxishandbuch zur interkulturellen Öffnung für die Berliner Verwaltung“, das 2011 konzipiert und mit Mitteln aus dem Fonds „Service Stadt“ realisiert wurde.

Das Handbuch (abrufbar unter <http://www.berlin.de/lb/intmig/publikationen/ikoe/index.html>) ist als Ringordner angelegt und umfasst die „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“, in denen grundlegende Fragen zur interkulturellen Öffnung thematisiert und modellhafte Prozesse dargestellt werden. Im Berichtszeitraum wurden folgende Hefte entwickelt:

- Interkulturelle Organisationsentwicklung - ein Leitfaden für Führungskräfte,
- Interkulturelle Personalentwicklung - Anforderungsprofile, Auswahlverfahren, Fortbildungen,
- Bibliotheksarbeit im multikulturellen Umfeld - Ein Praxisbericht aus Friedrichshain-Kreuzberg,
- Wo liegen die Bedürfnisse älterer Migrantinnen und Migranten? Ein Praxisbericht aus Charlottenburg-Wilmersdorf.

Die Veröffentlichung des Handbuchs mit den oben genannten vier Heften ist im Februar 2012 erfolgt. Weitere Hefte – u.a. zur „Interkulturellen Kompetenz als Fachkompetenz“ – sind für 2012 in Vorbereitung.



Ein wichtiger Baustein für eine höhere Verbindlichkeit bei der interkulturellen Öffnung der Verwaltung i.S. des PartIntG ist der am 15. März 2011 verabschiedete „Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung“. Seine zentrale Aufgabe ist die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung in der Berliner Verwaltung. Dementsprechend verfolgt der Landesaktionsplan die folgenden Ziele:

- die Sensibilisierung der Verwaltung für vorhandene Diskriminierungsstrukturen,
- die Bestandsaufnahme vorhandener Strategien und Maßnahmen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung,
- die Bedarfsermittlung sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung.

**§ 4 Absatz 2** *„Bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben ist zu prüfen, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes berücksichtigt werden.“*

Hierzu wird berichtet:

Die Überprüfung von Gesetzes- und Verordnungsvorhaben im Hinblick auf den Aspekt der interkulturellen Öffnung ist Bestandteil der berlinweit standardisierten Gesetzesfolgenabschätzung nach § 37 der „Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, Besonderer Teil“ (GGO II) in grundsätzlich allen Rechtsetzungsverfahren. Des Weiteren war die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen der Mitzeichnung in die Gesetzes- und Verordnungsvorhaben eingebunden.

Im Zusammenhang mit der Reform des Zentralbibliotheksgesetzes wurde „kulturelle Vielfalt“ in § 2 Absatz 1 ZLBG „Stiftungszweck und Aufgaben“ ergänzt (vgl. Art. I 1. ZLBÄndG vom 9. 6. 2011, GVBl. S. 258).

**§ 4 Absatz 3** *„Interkulturelle Kompetenz ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Wertehaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz. Der Erwerb von und die Weiterbildung in interkultureller Kompetenz sind für alle Beschäftigten durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicher zu stellen. Die interkulturelle Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst grundsätzlich berücksichtigt werden.“*

Hierzu wird berichtet:

#### 1. Stärkung interkultureller Themen in der Aus- und Weiterbildung

Maßnahmen der Fortbildung und Qualifizierung zum Erwerb interkultureller Kompetenz finden sich in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Nahezu alle Bezirksämter und Senatsverwaltungen gaben an, dass Angebote der Verwaltungsakademie oder von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung und weiteren Anbietern zum Thema interkulturelle Kompetenz von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen wurden (Bezirksämter Reinickendorf, Friedrichshain-Kreuzberg, Tempelhof-Schöneberg, Se-

natsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung, Senatskanzlei, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt).

Darüber hinaus ergriffen einige Verwaltungen auch eigene Initiativen zur Verstärkung der interkulturellen Kompetenz: Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf richtete eine Arbeitsgruppe zur interkulturellen Öffnung ein, die intensiv geschult wurde. Im Bezirksamt Reinickendorf wurde interkulturelle Kompetenz mehrfach als Schwerpunktthema in der regionalen Arbeitsgemeinschaft sowie in der Arbeitsgemeinschaft für Kinder-, Jugend- und Familienförderung behandelt.

Zur Stärkung interkultureller Kompetenz zählen auch Sprachfortbildungen. Hausinterne Sprachfortbildungen führte man bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technik und Forschung durch. Bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wurden zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und zur besseren Verständigung seit Mitte 2010 Englisch-Sprachkurse als Inhouse-Schulungen durchgeführt. Das Angebot weiterer Sprachen wird zurzeit geprüft. Bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft ist die Förderung der interkulturellen Kompetenz Bestandteil von Qualifizierungsmaßnahmen zur Stärkung der Europakompetenz auf der Ebene der Führungskräfte. Darüber hinaus wird bei der regionalen Fortbildung für Berliner Lehrkräfte im Arbeitsfeld „durchgängige Sprachbildung“ ein Modul zur interkulturellen Bildung entwickelt.

Neue Bemühungen betreffen v.a. auch die Weiterbildung von Führungskräften, da erfahrungsgemäß Prozesse der interkulturellen Öffnung auch als Top-Down-Prozess angelegt sein müssen. So wurde in Zusammenarbeit mit dem Aus- und Fortbildungsbeauftragten ein Seminar für die Spitzenführungs-kräfte und ausgewählte Führungskräfte der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zur Einführung in die interkulturelle Kompetenz (Konflikte in der islamischen Welt und ihr Einfluss auf muslimische Communities in Berlin) durchgeführt.

Die Förderung der interkulturellen Kompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berliner Verwaltung bildet einen Themenschwerpunkt für die Verwaltungsakademie Berlin (VAK) als zentrale Dienstleisterin für Fortbildung. Interkulturelle Kompetenz ist zwischenzeitlich in den einschlägigen Kommunikations- und Führungsseminaren selbstverständlicher Bestandteil – auch im Inhouse-Bereich (Veranstaltungen für geschlossene Zielgruppen). Die VAK bietet in ihrem Institut für Verwaltungsmanagement sowie dem Fortbildungszentrum und dem Ausbildungszentrum verschiedene Fortbildungsformate (z.B. Seminare und modulare Qualifizierungs- und Bausteinreihen) an, in denen das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ substantieller Bestandteil ist. Auch im Rahmen der Grundschulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ordnungsämter wird das Thema behandelt. Beispielfhaft sei die modulare Fortbildungsreihe für neu eingestellte Regierungsinspektorinnen und -inspektoren genannt. Im Modul „Kunden- und Dienstleistungsorientierung“ wird die kulturelle Vielfalt explizit thematisiert und in Projektarbeiten wie z.B. der Gewinnung von Auszubildenden mit – vorrangig – vietnamesischem Migrationshintergrund vertieft.

In der Ausbildung ist der Erwerb von interkultureller Kompetenz fester Bestandteil vieler Ausbildungsgänge. Bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport als Ausbildungsbehörde für den Allgemeinen Verwaltungsdienst werden interkulturelle Aspekte/Module während der Ausbildung bzw. Probezeit u.a. in berufseinstiegsbegleitenden Qualifizierungsreihen und Projekten, z.B. Lehrveranstaltungen zu EU-Themen und bürgerorientiertem Handeln mit

interkultureller Vielfalt sowie durch Abordnungen in das Berliner Büro in Brüssel berücksichtigt.

In den Ausbildungslehrgängen der Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte, -angestellter, Fachangestellte, -angestellter für Bürokommunikation, Kauffrau, Kaufmann für Bürokommunikation ist die dienstbegleitende Unterweisung um das Fachgebiet „Bürgerorientiertes Verwaltungshandeln – Interkulturelle Kompetenz im Umgang mit dem Bürger“ erweitert worden. Zunächst erfolgte diese Erweiterung im Pilotverfahren ab dem Einstellungsjahrgang 2010, im Herbst 2011 wurde dieses Modul als Regelangebot in die Ausbildung aufgenommen. Mit diesem Fachgebiet soll bei den Auszubildenden das Bewusstsein für einen konstruktiven Umgang mit kultureller Vielfalt und unterschiedlichen Wertvorstellungen geweckt und gefördert werden. Den Auszubildenden soll die Fähigkeit vermittelt werden, mit sozialen und kulturellen Unterschieden innerhalb einer Gesellschaft umzugehen. Dazu werden Handlungshilfen für den beruflichen und sozialen Alltag erarbeitet und trainiert.

Bei der Berliner Polizei wird in der Ausbildung beider Laufbahnen (mittlerer und gehobener Dienst) die Thematik der interkulturellen Kompetenz vermittelt. Sie ist im mittleren Polizeivollzugsdienst im Lehrgebiet „Politische Bildung“ verankert, im Bachelor-Studium des gehobenen Dienstes werden insbesondere in den Modulen „Grund- und Menschenrechte“ und „Staat und Gesellschaft“ entsprechende Kenntnisse vermittelt. Im Rahmen der Fortbildung werden Seminare, Projekte und Kompetenztrainings durchgeführt. Beispielhaft erwähnt sei das Seminar „Polizei und Zuwanderer“ sowie das Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz (TIK)“, mit einer Vielzahl von Teilprojekten, in deren Mittelpunkt die Zusammenarbeit zwischen lokaler Polizei und dort ansässigen Moscheevereinen steht.

Für die Berliner Feuerwehr ist zu ergänzen, dass die Vermittlung interkultureller Kompetenz bereits im Vorbereitungsdienst der Brandmeisterinnen und Brandmeister vorgesehen ist und dies auch ausdrücklich in die Ausbildungs- und Prüfungsordnung aufgenommen wurde (§ 6 Absatz 1 APOMDFw).

## 2. Interkulturelle Kompetenz in den Anforderungsprofilen

Die Implementierung von sozialer interkultureller Kompetenz ist in vielen Verwaltungsbereichen bereits vor der Verabschiedung des PartIntG auf der Grundlage des Basisanforderungsprofils erfolgt. In diesem wird empfohlen, die soziale interkulturelle Kompetenz im Rahmen der „außerfachlichen Ergänzungsmerkmale“ unter der Kategorie „Sozialverhalten“ zu implementieren.

Da es den einzelnen Verwaltungen bislang überlassen war, mit welchen Definitionen sie die jeweiligen Merkmale unterlegen, gab es vor der Verabschiedung des PartIntG keine einheitliche Definition und Überprüfungskriterien von interkultureller Kompetenz. Durch die Festbeschreibung von Kompetenzkriterien im Begründungstext des Gesetzes und einer Definition in § 4 Absatz 3 PartIntG kann davon ausgegangen werden, dass zukünftig berlinweit eine Vereinheitlichung der Definition und der Kriterien erfolgen wird. Dieser Aspekt wird in zukünftigen Berichterstattungen näher beleuchtet werden.

Die Mehrheit der Verwaltungen hat inzwischen die Implementierung von sozialer interkultureller Kompetenz obligatorisch festgeschrieben (Bezirksämter Marzahn-Hellersdorf, Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg, Pankow, Spandau, Tempelhof-Schöneberg, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz). Insbesondere die Verwaltungsbereiche, die

Dienstleistungen vorhalten und Publikumsverkehr haben, sind Vorreiter bei der flächendeckenden Implementierung in die jeweiligen Anforderungsprofile. Zur Stärkung des interkulturellen Profils von Schulen wurden 2011 die Merkmale „Kompetenz in ‚Migrantensprachen‘“ und „interkulturelle Kompetenz“ in die Anforderungsprofile der Berliner Lehrkräfte aufgenommen.

Einige Verwaltungen geben an, dass sie sich derzeit in der Planungsphase befinden (Senatskanzlei, Bezirksamt Reinickendorf von Berlin). Andere Verwaltungen hingegen differenzieren nach Aufgabengebieten und schreiben die soziale interkulturelle Kompetenz lediglich optional fest.

Einige Senatsverwaltungen haben die soziale interkulturelle Kompetenz in alle Anforderungsprofile von Führungskräften aufgenommen.

Mit der Aufnahme der fachlichen interkulturellen Kompetenz in das PartIntG hat Berlin einen innovativen Weg beschritten, denn interkulturelle Kompetenz wird, wie bereits erwähnt, im Anforderungsprofil bisher ausschließlich unter „Sozialverhalten“ subsumiert. Das Bewusstsein darüber, dass fachliche interkulturelle Aspekte beispielsweise bei der Projektbewertung und bei der Entwicklung von Konzeptionen zu berücksichtigen sind, entwickelt sich erst langsam. Demzufolge wird der Aspekt der fachlichen interkulturellen Kompetenz im Rahmen der Personalentwicklung und bei der Erstellung von Anforderungsprofilen bisher nur in wenigen Fällen berücksichtigt. Dies geschieht beispielsweise in den Arbeitsbereichen, die entweder spezielle Rechtskenntnisse (z.B. Ausländerrecht, Einbürgerungsrecht) voraussetzen, oder spezielle Kenntnisse im Umgang mit bestimmten Zielgruppen erfordern (beispielsweise Jugendbewährungshilfe, Schulpsychologie).

Zur besseren Verankerung der fachlichen interkulturellen Kompetenz hat der Integrationsbeauftragte eine Expertise in Auftrag gegeben, die die Grundlagen und eine Operationalisierung der Aufnahme von interkultureller Kompetenz als fachliche Kompetenz für Personalverantwortliche erläutert. Diese wird 2012 im Rahmen der „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“ unter dem Titel „Entwicklung fachlicher Standards zur interkulturellen Kompetenz für das Leistungsmerkmal Fachkompetenz“ erscheinen.

### 3. Maßnahmen zur Berücksichtigung von interkultureller Kompetenz bzgl. Beurteilungen, Aufstiegen und Einstellungen

Dienstliche Beurteilungen werden auf der Basis der Anforderungsprofile vorgenommen. Insofern sind mit der Aufnahme von interkultureller Kompetenz in den Anforderungsprofilen für alle Stufen des Öffentlichen Dienstes die Grundlagen für die Umsetzung dieser Regelung des PartIntG geschaffen.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen vermittelt im Rahmen von hausinternen Schulungen zu Auswahl- und Beurteilungsverfahren sowie Schulungen von Beobachterinnen und Beobachtern eines Auswahlverfahrens u.a. Aspekte, Tipps und Hinweise zum Erwerb und zur Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenz.

Die Kompetenzüberprüfung bei Auswahlverfahren erfolgt durch geeignete Fallbeispiele bzw. durch Rollenspiele. So hat die Berliner Polizei in ihrem Einstellungsverfahren sowohl für den mittleren Polizeivollzugsdienst als auch für den gehobenen Polizeivollzugsdienst Fremdsprachentests und Fragen zur interkulturellen Kompetenz aufgenommen.

Im Berichtszeitraum wurde durch den Integrationsbeauftragten eine externe Expertise in Auftrag gegeben, die neben einer Identifizierung von Best Practice auch Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Kompetenzüberprüfungsverfahren beinhaltet. Die Ergebnisse sind im Rahmen der „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“ unter dem Titel „Interkulturelle Personalentwicklung, Anforderungsprofile, Auswahlverfahren, Fortbildungen“ veröffentlicht ([http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/ikoe/personalentwicklung\\_bf.pdf?download.html](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/ikoe/personalentwicklung_bf.pdf?download.html)).

**§ 4 Absatz 4** *„Der Senat strebt die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung an. Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.“*

Hierzu wird berichtet:

Zur Umsetzung erfolgte im Juli 2011 ein Rundschreiben der Senatsverwaltung für Inneres (Rundschreiben I Nr. 91/2011) an alle Senatsverwaltungen, Bezirksämter und nachgeordnete Behörden mit dem Hinweis, dass folgender Passus in die Stellenausschreibungen aufzunehmen ist: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.“

Darüber hinaus werden bei den Stellenausschreibungen berufsgruppenbezogen bestimmte Gruppierungen angesprochen. So wendet sich die Berliner Polizei im Rahmen ihrer Einstellungswerbung ausdrücklich an Bewerberinnen und Bewerber, die über – möglichst muttersprachliche – Sprachkenntnisse verfügen, insbesondere Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Russisch, Serbisch, Spanisch, Tschechisch, Türkisch oder Vietnamesisch.

**„Berlin braucht dich!“ als Vorbildkampagne:** Mit der Kampagne „Berlin braucht dich!“ verfolgt Berlin das mittelfristige Ziel, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Auszubildenden im Öffentlichen Dienst deutlich zu erhöhen (Entwicklung des Anteils siehe S. 13).

Ziel der vom Berliner Integrationsbeauftragten gesteuerten Kampagne ist es, bis zum Jahr 2013 eine Ausbildungsquote junger Migrantinnen und Migranten von 25 % zu erreichen. An der Kampagne beteiligen sich 31 Berliner Sekundarschulen und rund 25 ausbildende Betriebe des Öffentlichen Dienstes. Seit 2010 sind auch die Berliner Unternehmen mit Landesbeteiligung in die Kampagne eingebunden, darunter die Berliner Stadtreinigung, der Krankenhauskonzern Vivantes und die Berliner Wasserbetriebe (alle beteiligten Unternehmen sind unter: <http://www.berlin-braucht-dich.de/> abrufbar).

Schulen und Betriebe bilden das „Berlin braucht dich!-Konsortium“, das interkulturell sensible Angebote der beruflichen Orientierung und Betriebsbegegnungen für 16 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund der 7. - 10. Klasse entwickelt mit dem Ziel, die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes und der Berliner Öffentlichen Unternehmen als Arbeitgeber zu steigern.

Die Kampagne „Berlin braucht dich!“ zeigt, dass durch eine Personalpolitik, die interkulturelle Kompetenzen erkennt und entsprechende Rekrutierungsstrategien entwickelt, auch kurzfristig Erfolge zu erzielen sind. Die entwickelten Instrumente und Strategien reichen weit über

den Öffentlichen Dienst hinaus und sind in modifizierter Form auch für die Privatwirtschaft geeignet.

Des Weiteren werden durch die Kooperation von Senats- und Bezirksverwaltungen mit Migrantenselbstorganisationen, bzw. gezielte Ansprache von Institutionen, die mit Migrant\*innen arbeiten, Jugendliche ermuntert, sich für den Öffentlichen Dienst zu bewerben. So arbeitet die landesweite Ausbildungs- und Einstellungsbehörde bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport in der Kampagne „Berlin braucht Dich!“ (s.u.) mit Organisationen/Vereinen zusammen, die die Berufsorientierung von Migrant\*innen und Migranten unterstützen (z.B. TIO, BWK, Life e.V., Inssan e.V., Kumulus und andere). Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz versucht über die gezielte Ansprache von Einrichtungen und Vereinen, die mit Menschen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten, Personen mit Migrationshintergrund für die Tätigkeit im Justizvollzug zu gewinnen.

Ein besonderer Schwerpunkt lag im Berichtszeitraum auf Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund. Um mehr Abiturient\*innen und Abiturienten für diesen Beruf zu begeistern, haben Berliner Lehrkräfte, Lehramtsstudierende sowie Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter mit Migrationshintergrund auf Initiative der ehemaligen Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung ein Netzwerk ins Leben gerufen, das für diesen Beruf werben will. Das Netzwerk informiert und hilft bei der Berufswahlentscheidung. Dazu bietet es eine Begleitung an, die von der Schule über das Studium bis in den Vorbereitungsdienst reicht. Dafür organisiert das derzeit rund 80-köpfige Netzwerk unter anderem einen jährlich stattfindenden Campus für Schülerinnen und Schüler und Mentoringprogramme. Die ehemalige Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung unterstützte das Netzwerk durch eine für drei Jahre abgeordnete Lehrkraft als Koordinatorin.

Erstmalig fand der Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ vom 16.-19.06.2011 statt. Bei dieser Initiative arbeitete die ehemalige Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit dem Berliner Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund, der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin sowie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius zusammen. An die Informationsveranstaltungen dieses Campus schließen sich vielfältige Unterstützungsprogramme des Netzwerks und der beiden Universitäten an (wie z. B. Mentoringangebote, Tutorien oder Brückenkurse für Erstsemester).

Gemäß Artikel 4 Absatz 4 des Partizipations- und Integrationsgesetzes sowie in der Folge Absatz 5 strebt der Senat die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung weiter an. Insbesondere aufgrund haushaltsbedingter Vorgaben wird die angestrebte weitere Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch nur schrittweise realisiert werden können. Entsprechende Neueinstellungen erfolgen dezentral durch die jeweiligen Dienststellen. Bei Stellenausschreibungen wird seit 2011 grundsätzlich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.

Um dieses Ziel zu erreichen legt der Senat auch Vorgaben zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung fest. Eine Überprüfung der Zielerreichung erfolgt über ein einheitliches Benchmarking. In der regelmäßigen Berichterstattung über die Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes und der juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligun-

gen hält, wird die Entwicklung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.

**§ 4 Absatz 5** *„Der Senat legt Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung fest. Eine Überprüfung der Zielerreichung erfolgt über ein einheitliches Benchmarking. In der regelmäßigen Berichterstattung über die Personalentwicklung wird die Entwicklung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausgewiesen.“*

Hierzu wird berichtet:

Die Auffassung des Senats zu den allgemeinen Zielvorgaben zur flächendeckenden Umsetzung der IKÖ wurde bereits eingangs beschrieben.

Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund strebt der Senat die Erhöhung des Anteils gemäß ihrem Bevölkerungsanteil an. Daraus resultiert das langfristige Ziel, dass 25 Prozent aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einen Migrationshintergrund haben sollten.

Die Umsetzung dieses Benchmarks sowie des Monitorings ist ein langfristiger Prozess. Erstens ist auf Grund der Haushaltssituation im Land Berlin der Handlungsspielraum zur Neueinstellung nach wie vor sehr gering, so dass Veränderungen in der Zusammensetzung nur sehr langsam erfolgen können. Zweitens müssen für eine regelmäßige Berichterstattung die rechtlichen und operativen Voraussetzungen geschaffen werden.

#### 1. Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Eine Erfassung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst ist derzeit nicht möglich (siehe Seite 2). Derzeit liegen Daten ausschließlich für bestimmte Bereiche der Neueinstellungen vor. Diese Datenerhebung erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Verfahren sind vor allem im Rahmen der vom Integrationsbeauftragten in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport gesteuerten Kampagne „Berlin braucht dich!“ entwickelt worden.

Erfreulicherweise konnte auch 2011 die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund erneut gesteigert werden. Sie beläuft sich auf 135 gegenüber 118 Auszubildenden im Jahr 2010. Da der Öffentliche Dienst insgesamt aber mehr ausgebildet hat, ging die Quote leicht auf 17,5 % zurück. Bei den Öffentlichen Unternehmen liegt sie bei 15,8 %.

Einige Bereiche des Öffentlichen Dienstes haben im Berichtszeitraum die Zielmarke von 25 Prozent fast erreicht:

- die Senatsverwaltung für Inneres und Sport (24,6 %),
- die Bezirksämter Friedrichshain-Kreuzberg (35,5 %) und Neukölln (30,8 %),
- auch im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg kommt fast jede vierte Person (22,7 %) der neuen Auszubildenden aus einer Einwandererfamilie,
- bei Regierungsinspektorinnen und -inspektoren sowie Regierungsrätinnen und -räten konnte 2011 der Anteil auf 16,7 % gesteigert werden.

Während bei den Neueinstellungen aufgrund der Vorarbeiten im Rahmen der Kampagne „Berlin braucht Dich“ inzwischen weitgehend valide Daten vorliegen, gilt dieses nicht für die Gesamtzahl der Beschäftigten, für die ausschließlich Zahlen nach Staatsangehörigkeit generiert werden können. Eine Untersuchung der Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich der Finanzämter ergab, dass unter den insgesamt 7702 Beschäftigten 401 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, die nicht in der Bundesrepublik Deutschland geboren wurden. 17 weitere Beschäftigte besitzen zurzeit keine deutsche Staatsbürgerschaft. Nicht ausgewiesen in der Statistik sind dabei Beschäftigte, deren Eltern nicht in der Bundesrepublik geboren wurden und die nach der gesetzlichen Definition des § 2 PartIntG ebenfalls einen Migrationshintergrund haben.

## 2. Entwicklung und Monitoring von Benchmarks in der Personalentwicklung

Aufgrund der bereits im Integrationskonzept von 2007 herausgehobenen Bedeutung der integrationspolitischen Zielstellung für die Personalmanagementstrategie des Landes Berlin wurde durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport in Abstimmung mit dem Integrationsbeauftragten bereits 2008 das Ziel „Angemessene Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Personalbestand“ und 2009 der jährlich zu erhebende Indikator „Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an allen seit 01.01. des jeweiligen Jahres neu von außen eingestellten Beschäftigten in %“ in die Gesamtbetrachtung des landesweiten Benchmarking Personal-Managements aufgenommen.

Zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem Integrationsbeauftragten wurde vereinbart, das angestrebte Ziel anhand des o.g. Indikators quantitativ zu erheben. Die Erhebung der Zahlen erfolgt dabei durch den Berliner Integrationsbeauftragten und setzt die Entwicklung einer statistisch validen, für die Verwaltung praktikablen und datenschutzrechtlich konformen Erhebungsmethode voraus.

Mit dem PartIntG wurde die Grundlage für eine entsprechende Berichterstattung geschaffen. In enger Abstimmung mit dem Berliner Datenschutzbeauftragten sowie der für die Personalentwicklung federführenden Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat der Berliner Integrationsbeauftragte im Berichtszeitraum sowohl die rechtliche Seite wie auch die mit einer regelmäßigen Datenerhebung einhergehenden praktischen Probleme evaluiert.

Zur Klärung rechtlicher Fragen bei der Erfassung des Migrationshintergrundes bei den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes wurde ein externes Gutachten in Auftrag gegeben, das sowohl die datenschutzrechtlichen wie auch die sich durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ergebenden Fragen thematisiert. Die „Machbarkeitsstudie zur Erfassung/Dokumentation des Migrationshintergrundes unter Beschäftigten in der Berliner Verwaltung“ wird 2012 vorliegen.

Zur Klärung der technischen Fragen wurde 2011 das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) beauftragt, praktische Verfahren für eine Erhebung und Aufbereitung von Daten zu Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst und die technischen Möglichkeiten zu prüfen.

Nach Vorlage der beiden Gutachten werden in enger Abstimmung mit den zuständigen Einrichtungen sowie dem Berliner Datenschutzbeauftragten in 2012 weitere Schritte zur Umsetzung des § 4 Absatz 5 unternommen werden können.



Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass das Land Berlin sich im Rahmen der Integrationsministerkonferenz der Länder bundesweit für ein abgestimmtes Berichterstattungssystem zum Stand der Interkulturellen Öffnung in der Verwaltung einsetzt. Berlin hatte gemeinsam mit Hamburg den Vorsitz in der von der Integrationsministerkonferenz eingerichteten Arbeitsgruppe „Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund“. Die Arbeitsgruppe entwickelte 2011 ein Indikatorenset zur Berichterstattung über die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung, das den Ländern als Grundlage empfohlen wird. Berlin und Hamburg haben der Integrationsministerkonferenz im März 2012 über die Arbeit der Länderarbeitsgruppe berichtet.

**§ 4 Absatz 6**      *„In den Gremien aller Einrichtungen ist eine stärkere Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern mit Migrationshintergrund anzustreben.“*

Hierzu wird berichtet:

In den Senatsverwaltungen und in den Bezirken besteht ein starkes Bemühen, Menschen mit Migrationshintergrund für die Mitarbeit in den verschiedenen Gremien zu gewinnen. Um die Vielfalt der Beteiligungsprozesse darzustellen, seien hier einige Beispiele genannt: Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund sind in folgenden Gremien vertreten:

- im Berliner Vollzugsbeirat, in den Anstaltsbeiräten der Justizvollzugsanstalten (Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz);
- im Krankenhausbeirat nach § 5 Abs. 2 Landeskrankenhausgesetz (LKG) sowie im Landespsychiatriebeirat (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales);
- in den Widerspruchsbeiräten in Sozialhilfeangelegenheiten gemäß § 34 Abs. 3 Allgemeines Zuständigkeitsgesetz (AZG) der Bezirke Mitte, Pankow, Tempelhof-Schöneberg, Steglitz-Zehlendorf und Reinickendorf (in allen anderen Bezirken ist zeitnah mit der Wahl bzw. Nachwahl zweier Vertretungen von Migrant\*innenverbänden zu rechnen, so dass die Vorschrift bis spätestens Anfang 2013 überall umgesetzt sein wird);
- bei der Durchführung von Maßnahmen gem. § 171e Baugesetzbuch (BauGB) (Soziale Stadt) wurde die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, u.a. in den Quartiersräten der Berliner Quartiersmanagementgebiete, besonders unterstützt und gefördert (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt); von den 896 Mitgliedern der Quartiersbeiräte der Stadt hatten 2011 268 (29,9 %) einen Migrationshintergrund; in den von Einwanderung geprägten Quartiersmanagement-Gebieten wie Wassertorplatz, Spandauer Neustadt oder Flughafenstraße lag der Anteil bei über 50 %;
- über Anträge im Bereich der Künstlerinnen- und Künstlerförderung sowie der Projektförderung der Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten beraten unabhängige Beiräte und Fachjurys, die ausgewogen und vielfältig zusammengesetzt werden. 2011 hatten im Durchschnitt 20% der Mitglieder einen Migrationshintergrund (Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten);
- der Frauenpolitische Beirat setzt sich zusammen aus 17 Vertreterinnen unterschiedlicher Organisationen, von denen 14 stimmberechtigt sind; die zwei Vertreterinnen der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und die Beauftragte für Frauenförderung der Servicegesellschaft ziz sind Mitglieder mit beratender Stimme; zwei Sitze entfallen auf den Bereich der geförderten Migrantinnenprojekte; die Projekte ent-

scheiden, wen sie entsenden. Gegenwärtig haben Migrantinnen diese beiden Sitze inne;

- die Fachkommission Frauenhandel arbeitet unter dem Vorsitz der Staatssekretärin für Frauenpolitik, in diesem Gremium sind alle mit dem Delikt Frauenhandel befassten Berliner Institutionen (Verwaltungen, LKA, NGOs, Expertinnen) vertreten, die wiederum ihre Vertretungen selbst bestimmen; die entsandten Vertreterinnen der NGOs sind überwiegend Migrantinnen.

Bei der weiteren Umsetzung des § 4 Absatz 6 ist zu berücksichtigen, dass in vielen Gremien (z.B. Verwaltungsrat des IT-Dienstleistungszentrums Berlin oder des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg, Akademievorstand der VAK - Verwaltungsakademie Berlin, Berufsbildungsausschuss, Prüfungsausschüsse) die Besetzung funktionsbezogen erfolgt (z.B. Ebene der Staatssekretärinnen bzw. Staatssekretäre) oder ein Vorschlagsrecht des Rates der Bürgermeister bzw. der Sozialpartner besteht.

#### **Zu § 5: Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration**

§ 5 regelt die Funktion der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration. Die oder der Beauftragte ist im Auftrag des für Integration zuständigen Senatsmitgliedes ressortübergreifend tätig. Sie oder er setzt sich für den Abbau von Integrationshemmnissen und struktureller Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und für die Wahrung von Respekt, Akzeptanz und einem friedlichen Miteinander ein. Sie oder er erhält ein Initiativrecht gegenüber anderen Senatsverwaltungen. Die oder der Beauftragte wird bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben, soweit sie Fragen der Integration der Menschen mit Migrationshintergrund und deren Partizipation behandeln, rechtzeitig vor Beschlussfassung einbezogen. Zudem wird die oder der Beauftragte Menschen mit Migrationshintergrund bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen.

#### **Hierzu wird berichtet:**

§ 5 stellt im Wesentlichen die bereits vor der Verabschiedung des PartIntG vorhandenen Zuständigkeiten des Berliner Integrationsbeauftragten auf eine gesetzliche Grundlage. Die Beteiligung an Gesetzes- und Senatsvorhaben ist durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sichergestellt. Die in § 5 ebenfalls normierte Ombudsfunktion wird ausgefüllt durch öffentliche Stellungnahmen, durch die Förderung von Selbstorganisationen der Migrantinnen und Migranten sowie durch Unterstützung im Einzelfall durch die Beratungsstelle für Ratsuchende mit Migrationshintergrund zu aufenthalts-, staatsangehörigkeits- und sozialrechtlichen Fragen. Der Integrationsbeauftragte ist zudem in der Berliner Härtefallkommission (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Härtefallkommissionsverordnung - HFKV) vertreten.

Im Zuge der Senatsneubildung wurde die Funktion der oder des Integrationsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan des Senats entsprechend § 5 mit folgenden Zuständigkeiten dargestellt:

- „1. Angelegenheiten des/der Beauftragten des Senats für Integration und Migration; Angelegenheiten der Integrations- und Migrationspolitik von grundsätzlicher oder übergreifender Bedeutung; Konzeption der Integrations- und Migrationspolitik; Initiative, Mitwirkung und Beratung in Angelegenheiten anderer Senatsverwaltungen, soweit sie integrationspoliti-

sche Belange betreffen; Koordinierung der Umsetzung und Berichterstattung zum Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG); Entwicklung und Steuerung des Integrationsmonitorings zur Umsetzung der Integrationskonzepte des Senats; Koordinierung der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltungen nach § 4 PartIntG; Förderung der Willkommenskultur;

2. Förderung ressortübergreifender Integrationsprojekte zum Abbau von Integrationshemmnissen und zur strukturellen Verbesserung der Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund; Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten; Durchführung ressortübergreifender Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Integrations- und Migrationspolitik; Rückkehrhilfe für einkommensschwache ausländische Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen; Konzeption der Sozialdienste für Migrantinnen und Migranten; Geschäftsstelle der Konferenz der Berliner Integrationsbeauftragten;
3. Geschäftsstelle des Landesbeirates für Integrations- und Migrationsfragen nach § 6 PartIntG; Führen der Liste der wahlberechtigten Migrantenvereine nach § 6 Abs. 4 PartIntG;
4. Förderung ressortübergreifender Projekte zur Stärkung von Toleranz, Weltoffenheit und kultureller Vielfalt; Landesprogramm zur Förderung von Demokratie, der Bekämpfung des Rechtsextremismus, des Rassismus und des Antisemitismus; Berliner Ratschlag für Demokratie gegen Rechtsextremismus und Antisemitismus; Geschäftsstelle des Berliner Islamforums“.

### **Zu § 6: Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen**

§ 6 stellt den 2003 durch Senatsbeschluss eingerichteten Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen auf eine gesetzliche Grundlage und regelt dessen Aufgaben und Zusammensetzung. Die Vertreterinnen und Vertreter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Landesbeirat sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden auf einer Wahlversammlung der so genannten „Migrantenvereine“ gewählt. Hierbei wird das bisherige Wahlverfahren fortgeschrieben, die Wahl jedoch anders als bislang nicht auf die so genannten „Ausländervereine“ beschränkt. Die Neuregelungen gelten ab der 17. Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin (Artikel XV des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin).

#### **Hierzu wird berichtet:**

§ 6 regelt, dass eine Versammlung von in einer beim Integrationsbeauftragten geführten öffentlichen Liste eingetragenen Migrantenvereinen die Delegierten für den Landesbeirat wählt. Dabei war nach Inkrafttreten des PartIntG besonders zu klären, wie ein Migrantenverein rechtssicher definiert werden kann. In diesen Abstimmungsprozess wurden Vertreterinnen und Vertreter des Landesbeirats für Integration und Migration einbezogen.

Auf der Grundlage der Diskussion wurde unter Federführung des Integrationsbeauftragten die „Verordnung über die Wahl zum Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen“

(LBIntWV) erarbeitet und nach dem Abschluss des Mitzeichnungsverfahrens am 26.7.2011 im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin (S. 359) verkündet.

Die Rechtsverordnung regelt die Aufnahme in die öffentliche Liste, die Rahmenbedingungen für die Einberufung der Wahlversammlung sowie die Bewerberverfahren für Kandidatinnen und Kandidaten. Gemäß § 1 LBIntWV werden auf Antrag die Vereine und Verbände in die Liste aufgenommen, die

1. ihren Sitz in Berlin haben,
2. einen Vorstand haben, der mehrheitlich aus Personen mit Migrationshintergrund im Sinne des § 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin besteht und
3. gemäß ihrer Satzung oder ihrem Statut integrationspolitische Ziele verfolgen.

Nach Inkrafttreten der Rechtsverordnung startete der Integrationsbeauftragte eine breite Informationskampagne über die Möglichkeit der Listeneintragung. Dazu wurden die Berliner Vereine und Verbände direkt angeschrieben. Auf der Website des Integrationsbeauftragten standen die notwendigen Informationen und auch über den Newsletter des Integrationsbeauftragten (Auflage: ca. 1500) wurde für einen Eintrag in die Liste geworben.

Durch diese breite Informationskampagne gelang es, großes Interesse zu wecken. Innerhalb der vorgegebenen Frist bis zum 5.10.2011 (Frist ergibt sich aus den Bestimmungen der LBIntWV) konnten 105 Vereine in die Liste als wahlberechtigte Vereine aufgenommen werden und erhielten einen entsprechenden Aufnahmebescheid. Positiv hervorzuheben ist ebenfalls, dass das Aktivitätsspektrum der Vereine, im Vergleich zur früheren Liste der „Ausländervereine“, sehr viel breiter und differenzierter ist.

Auch das hohe Interesse, für den Landesbeirat zu kandidieren, kann als Erfolg gewertet werden. Für die sieben Positionen inkl. sieben Stellvertretungen bewarben sich insgesamt 43 Kandidatinnen und Kandidaten. Ein so großes Interesse hat es bei den vorangegangenen Beiratswahlen nie gegeben.

Die Wahl der Migrantenvertreterinnen und -vertreter und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter zum Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen fand am 3.12.2011 im Roten Rathaus statt. Auf Grund der Wahlanfechtung durch zwei Vereine musste die Wahl für ungültig erklärt werden. Die Wahlwiederholung fand am 3.5.2012 statt.

Die in § 6 Absatz 6 PartIntG vorgesehene Geschäftsstelle wurde eingerichtet.

### **Zu § 7: Bezirksbeauftragte für Integration und Migration**

§ 7 schreibt die Ernennung von Integrationsbeauftragten in den Berliner Bezirken verpflichtend fest und regelt deren zentrale Funktionen: Sie geben Anregungen und unterbreiten Vorschläge zum Abbau von Integrationshemmnissen sowie zur Förderung und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Bezirksämter sollen die Bezirksbeauftragten für Integration und Migration unverzüglich über alle Vorhaben, Programme und sonstigen Maßnahmen, die ihre Aufgaben betreffen, informieren. Die Bezirksbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner für Vereine, Initiativen und sonstige Organisationen, die sich mit Fragen im Zusammenhang mit der Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund befassen.

### Hierzu wird berichtet:

Bis zum Inkrafttreten des PartIntG gab es in zehn der Berliner Bezirke Integrationsbeauftragte. Lediglich in den Bezirken Steglitz-Zehlendorf und Reinickendorf waren keine Beauftragten ernannt:

- In Steglitz-Zehlendorf wurde in Umsetzung des PartIntG die Stelle einer Integrationsbeauftragten eingerichtet und zum 1.9.2011 besetzt. Gemäß PartIntG wurden bei der Auswahl die Vereine für Migrantinnen und Migranten angehört. Die Integrationsbeauftragte ist angesiedelt im Büro des Bezirksbürgermeisters. Sie ist in Integrationsangelegenheiten die zentrale Ansprechpartnerin für die Bürgerinnen und Bürger, Institutionen und Organisationen im Bezirk Steglitz-Zehlendorf. Die Integrationsbeauftragte gibt Anregungen und unterbreitet Vorschläge zu bezirklichen Vorhaben und Maßnahmen, soweit diese Auswirkungen auf den Abbau von Integrationshemmnissen sowie die Förderung und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund nach sich ziehen. Über die Durchführung und Begleitung von Projekten, über Kontaktpflege, Vermittlungs- und Aufklärungsaktivitäten innerhalb und außerhalb der Verwaltung tritt sie aktiv für das respektvolle Miteinander ein.
- In Reinickendorf wurde die Benennung einer bzw. eines Integrationsbeauftragten mit Beginn der neuen Legislaturperiode vorbereitet. Eine hausinterne Stellenausschreibung ist erfolgt, das Besetzungsverfahren wurde aber im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen. Vor der endgültigen Benennung sollen Organisationen der Migrantinnen und Migranten angehört werden.

### Zuständigkeiten und Aufgaben

Mit dem PartIntG wird erstmals auch eine einheitliche Funktionsbeschreibung für die bezirklichen Beauftragten vorgenommen. In vielen Bezirken entsprechen die im PartIntG dargelegten Aufgaben bereits den Funktionen. In der Regel sind die Integrationsbeauftragten als Stabsstelle mit Querschnittsaufgaben direkt der Bezirksbürgermeisterin bzw. dem Bezirksbürgermeister unterstellt. In den Bezirken, in denen bezirkliche Integrationskonzepte vorliegen, liegt die Weiterentwicklung und Berichterstattung im Aufgabenbereich der Beauftragten. Häufig übernehmen die Beauftragten auch die Geschäftsführung von Lenkungsgremien zur Umsetzung des bezirklichen Integrationsprogramms (z.B. Tempelhof-Schöneberg) oder zur interkulturellen Öffnung (z.B. Marzahn-Hellersdorf), in denen i.d.R. Bezirksstadträtinnen und -stadträte, Mitglieder des Integrationsausschusses oder des Integrationsbeirates u.a. mitarbeiten. Die Bezirksbeauftragten werden an den bezirklichen Gremien beteiligt.

Da § 7 erst mit Beginn der 17. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses in Kraft trat, haben einige Bezirke im letzten Quartal 2011 begonnen zu überprüfen, inwieweit die Stellenbeschreibung der bezirklichen Integrationsbeauftragten den Anforderungen des PartIntG entspricht. Diese Überprüfungen waren im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen.

### **3. Berichterstattung zu den Artikeln II - XV des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin**

Die Regelungen betreffen teilweise Rechts- und Definitionsanpassungen, die keiner Berichterstattung bedürfen. Die folgenden Berichte beschränken sich daher auf jene Regelungen, bei deren Umsetzung administrative Maßnahmen zu entwickeln sind.

#### **Zu Artikel II - Änderung des Berliner Hochschulgesetzes**

§ 4 Absatz 6 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) wurde dahingehend erweitert, dass die Hochschulen durch ihre Öffentlichkeitsarbeit die bisher unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen zur Aufnahme eines Studiums anregen und bei der Entscheidung über die Aufnahme eines Studiums und die Wahl des Studienfaches beraten.

##### **Hierzu wird berichtet:**

Für die Umsetzung des BerlHG sind die Hochschulen unmittelbar eigenverantwortlich zuständig. In den zwischen dem Land und den Hochschulen abgeschlossenen Hochschulverträgen für den Zeitraum 2010 bis 2013 wurde darüber hinaus die in § 4 Abs. 6 BerlHG formulierte Zielstellung mit einer Berichtspflicht zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen bis Ende 2012 unterlegt.

Im System der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung werden die Finanzierungsbeiträge für den Bereich „Diversity“ u.a. nach folgenden Parametern bemessen:

- Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Studierende mit Migrationshintergrund,
- Studienanfängerinnen und -anfänger sowie Studierende mit Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur),
- Studienanfängerinnen und -innen sowie Studierende mit Migrationshintergrund im Lehramt.

Anhand der von den Hochschulen für die Zuschussbemessung 2012 vorgelegten Daten kann festgestellt werden, dass sich die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger mit Migrationshintergrund erheblich erhöht hat: 2008 haben sich insgesamt 526 Studierende im 1. Hochschulsemester mit Migrationshintergrund an einer der Vertragshochschulen eingeschrieben, 2010 waren dies bereits 760.

#### **Zu Artikel IV - Änderung des Landesgleichberechtigungsgesetzes**

Ein Vertreter des Integrationsbeauftragten ist reguläres nicht stimmberechtigtes Mitglied im Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen.

#### **Zu Artikel V - Änderung des Berliner Seniorenmitwirkungsgesetzes**

Mit Inkrafttreten des PartIntG zählte bereits eine Vertretung aus dem Kreis der Organisationen, die sich in Berlin für Belange der Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund einsetzen, zu den berufenen Mitgliedern des Landesseniorenbeirats. Das Gesetz hat die gängige Praxis erfolgreich kodifiziert.

## **Zu Artikel VI - Änderung des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage**

Ziel der Änderung des § 2 des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage war insbesondere die Klarstellung, dass auch Feiertage anderer Religionsgemeinschaften als der christlichen Kirchen den gesetzlich vorgesehenen staatlichen Schutz erfahren. Auf diese Weise wird die integrative Wirkung des Feiertagsgesetzes erhöht.

Administrativer Maßnahmen bedurfte es zur Umsetzung der Gesetzesänderung nicht. Der Nutzen der klarstellenden Änderung des Gesetzestextes hat sich u. a. bereits dadurch gezeigt, dass nach dem Schutz nichtchristlicher religiöser Feiertage anfragende Bürgerinnen und Bürger auf den nun eindeutigeren und leichter verständlichen Text des § 2 des Feiertagsgesetzes hingewiesen werden konnten. Mit derartigen Auskünften auch gegenüber Verbänden und Unternehmen setzt die Berliner Verwaltung ein Zeichen für die religiöse Vielfalt in Berlin.

## **Zu Artikel VII - Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes**

Die durch Art. VII Nr. 2 erfolgte Ergänzung der Zuständigkeitsverteilung hat klarstellenden Charakter. Durch die Regelung wird betont, dass den Bezirken die Aufgabe der Integration von Einwanderinnen und Einwanderern auf bezirklicher Ebene obliegt. Eine Änderung der Aufgabenverteilung zwischen Bezirken und Hauptverwaltung war damit nicht verbunden.

## **Zu Artikel VIII - Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes**

Durch die erst mit Beginn der 17. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses am 27. Oktober 2011 in Kraft getretene Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes (BezVG) wurde die Einrichtung von Integrationsausschüssen in den Bezirksverordnetenversammlungen (BVV) der Berliner Bezirke vorgeschrieben. Den Integrationsausschüssen müssen neben Mitgliedern der BVV zwischen vier und sieben Bürgerdeputierte angehören, bei deren Wahl Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigt werden sollen.

### Hierzu wird berichtet.

Anwendungshinweise für die neuen Bestimmungen im BezVG hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport den Bezirken zu Beginn der 17. Wahlperiode in den aktualisierten „Rechtlichen Hinweisen für die Tätigkeit von Bezirksverordnetenversammlung und Bezirksamt“ übermittelt. Seitens des Berliner Beauftragten für Integration und Migration wurden zudem u.a. die gemäß § 6 Absatz 4 PartIntG in der bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geführten öffentlichen Liste eingetragenen Vereine und Verbände angeschrieben und zur Abgabe von Vorschlägen für die Wahl von Bürgerdeputierten als Mitglieder der Integrationsausschüsse aufgefordert.

In der Zeit vom 27. Oktober 2011 bis zum Ende des Berichtszeitraums hatten sich noch nicht in allen Bezirken die Integrationsausschüsse der BVV'en gebildet und ihre Arbeit aufgenommen. Den gesetzlichen Rahmen ausschöpfend, sah zum Ende des Berichtszeitraums nur ein Bezirk die Hinzuwahl von sieben Bürgerdeputierten vor, in sechs Bezirken sollen dem Integrationsausschuss sechs Bürgerdeputierte angehören, in einem Bezirk fünf und in vier weiteren Bezirken vier. Bei den bis zum Ende des Berichtszeitraums bereits durchge-

fürten Wahlen zu Bürgerdeputierten in den Integrationsausschüssen wurden nach den vorliegenden statistischen Informationen Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund berücksichtigt. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu erwarten, dass der Anteil der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der jeweils gewählten Bürgerdeputierten nach Konstituierung aller Integrationsausschüsse zu Beginn des Jahres 2012 von Bezirk zu Bezirk variieren wird.

Angesichts der Tatsache, dass im Berichtszeitraum die Integrationsausschüsse noch nicht in allen Bezirken gebildet waren und ihre Arbeit aufgenommen hatten, lassen sich noch keine Aussagen über die Erfüllung der mit der landesweiten Verpflichtung zur Einrichtung von Integrationsausschüssen verbundenen Erwartungen und Zielvorstellungen treffen.

### **Zu Artikel IX - Änderung des Laufbahngesetzes**

Durch Artikel IX des PartIntG wurde in § 3 Abs. 3 Laufbahngesetz (LfbG) das Wort „interkulturelle“ (Kompetenz) eingefügt. Damit wurde klargestellt, dass auch die interkulturelle Kompetenz – neben der sozialen und methodischen Kompetenz – zu der von einer Beamtin oder einem Beamten geforderten Befähigung im Sinne des Leistungsgrundsatzes nach § 3 LfbG gehört. Sie ist eine Voraussetzung für Entscheidungen bei Einstellung, Beförderung und Aufstieg der Beamtinnen und Beamten (§ 3 Abs. 1 LfbG). Im Rahmen dieser personalrechtlichen Entscheidungen ist von jeder Dienstbehörde in eigener Zuständigkeit zu prüfen, ob die Beamtin oder der Beamte auch über die erforderliche interkulturelle Kompetenz für einen bestimmten Dienstposten verfügt. Diese Regelung ist wortgleich in § 4 des neugefassten vom 01.01.2013 an geltenden Laufbahngesetzes enthalten.

### **Zu Artikel X - Änderung des Bestattungsgesetzes in Verbindung mit Artikel XI - Änderung der Verordnung zur Durchführung des Bestattungsgesetzes**

Das Anliegen, Berlinerinnen und Berlinern islamischen Glaubens, die sarglos bestattet werden möchten, eine Bestattung in Berlin zu ermöglichen, ist aus Gründen der Integration und der Teilhabe als wichtig erachtet worden. Mit der Änderung des Bestattungsgesetzes sind seit 01.01.2011 Erdbestattungen ohne Sarg in einem Leichentuch aus religiösen Gründen auf dafür entsprechend ausgewiesenen Grabfeldern möglich.

Auf folgenden Friedhöfen in Berlin gibt es solche Grabfelder: Kommunaler Friedhof Columbiadamm im Bezirk Neukölln und kommunaler Friedhof Gatow im Bezirk Spandau.

Die zuständigen bezirklichen Friedhofsverwaltungen haben im Berichtszeitraum auf den für islamische Bestattungen ausgewiesenen Grabfeldern weder sarglose Bestattungen noch entsprechende Anfragen gemeldet.

Nach Inkrafttreten des PartIntG waren Fragen islamischer Bestattung vor dem Hintergrund des Artikel X und XI PartIntG auch mehrfach Thema im Berliner Islamforum. Angeregt wurde eine bessere Information über Möglichkeit und Grenzen sargloser Bestattung in Berlin, das v.a. in den Moscheegemeinden zur Verfügung gestellt wird. Es ist beabsichtigt, im Rahmen des Berliner Islamforums 2012 eine entsprechende Informationsschrift erstellen zu lassen. Im Rahmen dieser Diskussion wurden auch grundsätzliche Fragen islamischer Bestattung angesprochen, so die Möglichkeit eines islamischen Friedhofs in muslimischer Trägerschaft, auf dem bessere Voraussetzungen für eine sarglose Bestattung gesehen werden.



## **Zu Artikel XII - Änderung des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes**

Die Mitgliedschaft in den Jugendhilfeausschüssen wird um eine Vertretung der bezirklichen Integrationsausschüsse erweitert, der Landesjugendhilfeausschuss um eine Vertretung des Landesbeirats für Migration und Integration. Die Regelung wird nach Konstituierung der entsprechenden Entsendegremien umgesetzt.

## **Zu Artikel XIII - Änderung des Schulgesetzes**

Die beratende Mitgliedschaft von Vertreterinnen und Vertretern der Integrationsausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung in den Bezirksschulbeiräten sowie einer Vertretung des Landesbeirats für Integration in dem Beirat berufliche Schulen sowie dem Landesschulbeirat wird nach Konstituierung der entsprechenden Entsendegremien umgesetzt.

## **4. Zusammenfassung und Ausblick**

Das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin hat in zentralen Handlungsfeldern dazu beigetragen, Prozesse der besseren Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund anzustoßen, bzw. zu verstetigen. Dazu gehört der Auf- und Ausbau partizipativer Strukturen und die Interkulturelle Öffnung.

### **4.1 Partizipation**

Wie bereits dargelegt wurde, können in diesem Bericht noch keine aussagekräftigen Ergebnisse über die Wirkungen des Ausbaus partizipativer Strukturen (Integrationsausschüsse, Landesbeirat, Stärkung der Integrationsbeauftragten) dargestellt werden, da diese Neuerungen erst mit Beginn der 17. Legislaturperiode, d.h. am Ende des Berichtszeitraumes, in Kraft traten. Hier wird es im kommenden Berichtszeitraum darum gehen, Formen zu finden, mit denen die Wirkungen der verschiedenen partizipativen Strukturen dargestellt und verglichen werden können.

Bereits im Berichtszeitraum wurde jedoch deutlich, welche Chancen sich durch eine verstärkte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten ergeben. Das gilt erstens für die Einrichtung der Integrationsausschüsse in den Bezirksverordnetenversammlungen. Hier zeichnet sich deutlich ab, dass die Fraktionen verstärkt Migrantinnen und Migranten in die bezirkliche Planung einbinden. Es gilt zweitens für die Integrationsbeauftragten der Bezirke. Entsprechend dem Gesetz wurden in allen Bezirken die Voraussetzungen geschaffen, Integrationsbeauftragte einzusetzen; zudem gilt für alle Bezirksbeauftragten ein vergleichbares Mandat, das darauf hinzielt, die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten in den Bezirken zu stärken und ihre Belange in die Bezirkspolitik einzubringen. Drittens hat die Schaffung einer gesetzlichen Basis für den Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen zu einer deutlich erhöhten Wahrnehmung dieses Gremiums geführt, mit deutlich erhöhter Zahl sowohl von an der Wahl teilnehmenden Migrantenorganisationen als auch von Kandidatinnen und Kandidaten für die sieben Positionen im Gremium.

### **4.2 Interkulturelle Öffnung und Monitoring**

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist ein langfristiger und komplexer Prozess, der nicht von oben verordnet werden kann, sondern wie andere Prozesse der Verwaltungsmo-

dernisierung die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes „mitnehmen“ muss. In der Fachliteratur wird oftmals kritisiert, dass viele Vorhaben der interkulturellen Öffnung den notwendigen langen Atem vermissen lassen und wenig nachhaltig sind. Inzwischen wird weitgehend anerkannt, dass das Berliner PartIntG hier neue Wege beschreitet. So schreibt Prof. Gert Straßer von der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt in der Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitsverwaltung“ (Hrsg. DGB Bildungswerk) zum Thema Nachhaltigkeit: „Nachhaltigkeit kann unterschiedlich gesichert werden. Für mich ist eine der gelungensten Sicherungen die Einführung eines Partizipationsgesetzes im Land Berlin. Darin ist in § 4, Abs. 3 festgelegt, dass alle Beschäftigten interkulturelle Kompetenz zu erwerben haben.“

Die vielfältigen Aktivitäten in den einzelnen Fachverwaltungen und den Bezirksämtern unterstreichen, dass dieser langfristige und komplexe Prozess mit großem Engagement begonnen wurde, zum Teil auch bereits bevor das PartIntG in Kraft trat. Nun gilt es sicherzustellen, dass in den kommenden Jahren das Engagement weiter wächst und das Gesetz damit seine Nachhaltigkeit entfalten kann. Im Prozess der interkulturellen Öffnung ist zur Sicherung der Nachhaltigkeit neben einem klaren Leitbild, einer kontinuierlichen Beteiligung der Beschäftigten und einer rechtlichen Einrahmung, die durch das PartIntG erfolgte, ein regelmäßiges Monitoring unerlässlich. Ein Monitoring ermöglicht eine regelmäßige Bilanz des Erreichten. Die Bewertung dieser Ergebnisse fließt wiederum in die Prozesse des Nachsteuerens ein. Dieses Monitoring aufzubauen, ist eine wesentliche Konsequenz aus dem Gesetz.

Der vorliegende erste Bericht zeigt bereits wichtige Resultate. Er markiert gleichzeitig zentrale Herausforderungen, die bis zur Erstellung des zweiten Berichts mit Sachstand vom 31.12.2013 gelöst werden müssen:

1. Eines der Hauptanliegen der Berliner Integrationspolitik und des PartIntG ist es, den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst zu steigern. Das Monitoring steht und fällt hier mit praktikablen datenschutzgerechten Methoden zur Erfassung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Für den nächsten Berichtszeitraum sollte einer der Aktivitätsschwerpunkte in der Entwicklung und Implementierung entsprechender Monitoringverfahren liegen.

Ein Monitoring erfolgt bereits in Bezug auf die Ausbildung im Öffentlichen Dienst und in den Unternehmen mit Landesbeteiligung. Im Berichtszeitraum konnte die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit jungen Berlinerinnen und Berlinern aus Einwandererfamilien erhöht werden. Zudem ist eine gesteigerte Verbindlichkeit unter Verwaltungen und Unternehmen in Bezug auf die Ausbildung von Migranten/innen und die Berichterstattung darüber festzustellen.

Zudem sind Initiativen aus den Verwaltungen wichtig, verstärkt für die Berufswahl in einzelnen Berufen zu werben. Das gilt im Berichtszeitraum insbesondere für Initiativen aus der Polizei und der Schulverwaltung, die Migrantinnen und Migranten vermehrt als Nachwuchskräfte rekrutieren.

2. Die Berichterstattung soll über die Entwicklungen in den Institutionen im Regelungsbereich nicht nur deskriptiv berichten, sondern sie transparent und vergleichbar machen. Dieses ist bei den qualitativen Prozessen der Umsteuerung, die die interkulturelle Öffnung der Verwaltungen beinhaltet, nur über die Entwicklung aussagekräftiger und operationalisierbarer Indikatoren möglich. Diese gilt es zu entwickeln.

Von großer Bedeutung sind hier die Prozesse der interkulturellen Organisationsentwicklung, die modellhaft in ausgewählten Verwaltungseinheiten durchgeführt wurden und die jeweils Personalentwicklung sowie Leitbildentwicklung und institutionelle Reformen einschließen. Die „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“, die im Berichtszeitraum erarbeitet wurden, bieten eine gute Orientierung zu interkulturellen Organisationsentwicklungen in allen Verwaltungseinheiten.

3. Dieser Bericht beschränkt sich noch weitgehend auf den engeren Bereich des Öffentlichen Dienstes. § 3 fasst den Geltungsbereich aber erheblich weiter. Danach gilt das Gesetz auch „für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es darauf hinzuwirken, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes auch von diesen beachtet werden.“ Im kommenden Bericht werden darum vor allem auch die Anstrengungen dieser Einrichtungen bei der Umsetzung des PartIntG dargestellt werden müssen.
4. Sinnvoll ist auch eine bessere Abstimmung der unterschiedlichen Berichterstattungssysteme. Neben den ressortbezogenen Berichterstattungen (z.B. im Bildungsbereich) existieren derzeit in Berlin folgende ressortübergreifenden integrationspolitischen Berichterstattungssysteme:
  - der i.d.R. zweijährlich erscheinende Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept,
  - der i.d.R. zweijährlich erscheinende Datenbericht „Berlin Integrationsmonitor“,
  - der zweijährlich erscheinende Integrationsmonitor der Bundesländer, der unter der Federführung von Berlin und Nordrhein-Westfalen erarbeitet wird,
  - der gesetzlich vorgeschriebene zweijährlich erscheinende Umsetzungsbericht zum PartIntG.

Es ist eine Frage der Arbeitsökonomie und der Transparenz, hier bessere Abgrenzungen vorzunehmen.

Abschließend: Berichterstattung ist kein Selbstzweck. Berichterstattung soll Auskunft geben über Erreichtes und ermuntern, gute Praxis zu übernehmen. Berichterstattung ist darum ein wesentlicher Teil, um das PartIntG und seinen Anspruch zur Teilhabe mit Leben zu füllen und die Möglichkeiten, die es eröffnet, bekannt zu machen.

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

Berlin, den 20. November 2012

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit  
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat  
Senatorin für Arbeit,  
Integration und Frauen

## **Umsetzung des PartIntG in den Bezirken**

Wie eingangs erwähnt, werden im Folgenden die Berichterstattungen der einzelnen Bezirke im Wortlaut wiedergegeben. Die Abfrage erfolgte über eine standardisierte Tabelle.

Bericht erstattet haben folgende Bezirksämter: Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Neukölln, Pankow, Reinickendorf, Spandau und Tempelhof-Schöneberg.

Von den Bezirksämtern Charlottenburg-Wilmersdorf, Steglitz-Zehlendorf und Treptow-Köpenick liegt keine Berichterstattung vor. Das Bezirksamt Mitte hat per E-Mail das Integrationsprogramm des Bezirks vom Juni 2011 übermittelt und darauf verwiesen, dass die erforderlichen Informationen dort entnommen werden können.

Auf Grund der sehr ausführlichen Berichterstattung des Bezirksamts Tempelhof-Schöneberg wird in Absprache mit dem Bezirk eine gekürzte Fassung veröffentlicht. Bei Bedarf kann die ausführliche Fassung bei der Integrationsbeauftragten des Bezirksamts angefordert werden.

#### **§ 4 Abs. 1**

Welche Maßnahmen zur bedarfs- und zielgruppengerechten Aufgabenwahrnehmung sind erfolgt?

**Bezirksamt  
Friedrichshain-  
Kreuzberg**

#### **Bereich Gesundheit:**

Im Gesundheitsamt wurde von Oktober 2010 bis Juni 2011 ein Projekt zur interkulturellen Öffnung und Kompetenzentwicklung durchgeführt. Im Rahmen dieser durch den Berliner Integrationsbeauftragten geförderten prozessunterstützenden interkulturellen Organisationsentwicklungsmaßnahme erfolgte mit externer Begleitung eine eingehende Analyse und Identifizierung von Problemlagen, Defiziten, Zugangsbarrieren, Ressourcen, Kompetenzen, Zielgruppen und Kooperationspartnern. Anlass für das Projekt waren Ergebnisse einer Befragung von Migrantinnen und Migranten mit gesundheitlichen Einschränkungen, die auf mögliche Versorgungs- und Kommunikationsdefizite hinwiesen. Das Projekt mündete in einen Maßnahmenplan, mit dessen Hilfe die vielfältigen Angebote und Leistungen des Gesundheitsamts noch stärker an den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet werden sollen. An der Umsetzung des Maßnahmenplans wird seit Juni 2011 fortlaufend, voraussichtlich noch bis mds. Ende 2012 gearbeitet.

#### **Amt für Weiterbildung und Kultur (WBiKu) insgesamt:**

- Entwicklung eines Leitbildes für das neue Amt im Jahr 2011.

Auszug: „Die Bevölkerung Friedrichshain-Kreuzbergs ist vielfältiger denn je. Wir bringen den neuen Formen kultureller Mischung und Durchdringung eine besondere Aufmerksamkeit entgegen. Die Bürgerinnen und Bürger sind Partner in unserer Angebotsgestaltung. Unser Ziel ist es, sowohl den Wünschen der Bevölkerung nachzukommen, als auch neue Impulse und Anregungen zu geben. Dabei möchten wir vermitteln, dass Lernen und kulturelle Teilhabe selbst dann Spaß machen, wenn sie Anstrengung kosten.“

#### **Fachbereich VHS:**

- Durchführung von Integrations- und Sprachkursen
- seit 2008 Ausbildung und Einsatz von Auszubildenden mit Migrationshintergrund (MH) (bevorzugt mit türkischer bzw. arabischer Sprachkompetenz) für den Programmbereich Deutsch als Fremdsprache (DaF) / Deutsch als Zweitsprache (DaZ) (seit 2008 insgesamt 9 Azubis).

#### **Fachbereich Musikschule:**

- Ansprache von Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund: ca. 28 % SchülerInnen mit einem Migrationshintergrund. Die SchülerInnen sind damit fast analog der Bevölkerungsstruktur des Bezirkes vertreten.
- Lehrerkollegium der Musikschule: 23 % der LehrerInnen haben einen Migrationshintergrund
- spezielle Angebote für traditionelle Musik aus Heimatländern der Schüler/innen mit Migrationshintergrund (Unterstützung und Bewahrung der Identität): türkischer Tanz, Türkische Instrumente (Baglama, Ney, Perkussion, Kanun), Xiao (chinesische Flöte), Ud (türkisch/arabische Laute), kubanisch-afrikanische Percussion und Bands

- Integrative Angebote (Einbeziehung von Elementen der Migrationskultur (Lieder der verschiedensten Nationen) in den regulären Unterricht, z.B. elementare Musikpädagogik, geplant: Türkisch/arabischer Pop)
- Veranstaltungen: Präsentation der und Auseinandersetzung mit Musik aus verschiedensten Kulturen
- Stärkung des Bereiches Populärmusik, um Kindern und Jugendlichen ein Angebot in ihren Alltagskulturen zu bieten.
- kostenfreies Projekt (Kooperation mit Schulen) innerhalb des Programms „Aktionsraum plus“ werden bildungsferne Schichten angesprochen; die Teilnehmer/innen haben fast 100 %igen Migrationshintergrund

### **Fachbereich Bibliotheken:**

- Einsatz einer Checkliste, entwickelt im Projekt „Interkulturelle Organisationsentwicklung“ (2009/2010), dient zur „Messung“ der aktuellen interkulturellen Ausrichtung und geplanter weiterer Schritte in 6 Themenblöcken: Ziele + Organisatorisches, Angebot + Kunden, Personal, Leitung, Fortbildung, Öffentlichkeitsarbeit. Abfrage und Überprüfung alle 3 Jahre (<http://www.berlin.de/lb/intmig/publikationen/ikoe/index.html>)
- Leitlinien zur interkulturellen Bibliotheksarbeit gemeinsam mit der Stadtbibliothek Mitte ([www.berlin.de/citybibliothek/kulturenbeutel/ziele.html](http://www.berlin.de/citybibliothek/kulturenbeutel/ziele.html))
- Interkulturelle Bibliotheksarbeit und Interkulturelle Öffnung sind definierte Leitziele und Bestandteil der Anforderungsprofile
- Konkrete Suche und Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste)
- Schulung aller Mitarbeiter/innen zur interkulturellen Kompetenz
- Errichtung einer „Interkulturellen Familienbibliothek“ am Cottbusser Tor (2010)
- Mehrsprachiges Buch- und Medienangebot
- Veranstaltungsangebot (auch mehrsprachig) und in Kooperation mit Migrantenvereinen, -organisationen etc.
- Ab 2012: interkulturelles Projekt „Willkommenskultur“ (EFRE/Aktionsraum plus) zur interkulturellen Öffnung der Bibliotheken

### **Fachbereich Kultur und Geschichte:**

- Betrieb eines Theaters von und mit Profi- und Laienkünstlern nicht nur für das migrantisch geprägte Publikum Berlins: Ballhaus Naunynstraße
- Ausstellungen zur Genesis der multikulturellen Prägung Friedrichshain-Kreuzbergs und begleitende zielgruppenspezifische Veranstaltungen zur Einwanderungsgeschichte und multikulturellen Gegenwart.

- Bezirksmuseum:
- Einzelkunstausstellungen und thematische Kunst-Projekte mit Bezugnahme auf die diversifizierten Lebensverhältnisse in Berlin / im Bezirk (Kunstraum Kreuzberg, Projektraum alte Feuerwache, Galerie im Turm)
- Verständnis wecken, Präsenz zeigen: Durchführung von 400 Halbtagestouren „in das multikulturelle Berlin“ (Xberg-Tag) mit Guides aus der 2. und 3. Generation der Einwanderungsgemeinschaften, u. a. für Polizei, Bundeswehr, Gäste Berlins, Jugendgruppen aus den Ostbezirken und dem Umland.
- Gezielte Förderung migrantischer Kulturarbeitervorhaben sowie von Strategien der interkulturellen Öffnung von Kultureinrichtungen mittels der Kultur-Förderprogramme des Fachbereiches
- Mitarbeit am Leitbild des Amtes Weiterbildung und Kultur (2011).

### **Fachbereich Jugend:**

Für alle nachgeordneten Einrichtungen und Angebote des Jugendamtes Friedrichshain-Kreuzberg ist die gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung konzeptionell verankert und regelhafter Bestandteil der operativen Umsetzung. Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sind mit den Grundsätzen des Diversity geschult

## **Bezirksamt Lichtenberg**

### **Sprachkurse für Beschäftigte:**

Derzeit laufen im vierten Semester ein Polnischkurs und zwei Russischkurse für Beschäftigte des Bezirksamtes (BA); ein Vietnamesischkurs wurde nach drei Semestern beendet.

- Einsatz von Sprachmittlern/innen
- Einsatz von Fachkräften mit nichtdeutscher Muttersprache

Im Rahmen der **Jugendhilfe** arbeitet eine soziale Gruppe nach dem § 29 SGB VIII. Die Gruppenarbeit richtet sich nach der Arbeitszeit der Eltern und findet am Wochenende statt.

Methode:

- Kultursensibler Umgang mit den vietnamesischen Familien
- Arbeit mit den Kindern und den Eltern
- Einsatz von Sprachmittlern
- Sprachmittlerpool wird Bedürfnissen angepasst
- Nutzung des Kiezlotsenprojektes in Lichtenberg – direkte sprachliche Hilfe für Sozialarbeiterinnen des Jugendamtes und für die betroffenen Migranten/innen
- Finanzierung von Migrantenvereinen über Zuwendungen durch den Bezirk unter Berücksichtigung der Herkunftsländer der Migranten/innen
- Mehrsprachige Kulturinformationen
- Mit der Integration des Musikschulunterrichts in den Kita-Tagesablauf werden viele Kinder mit

Migrationshintergrund erreicht

- Ausbau der Angebote an ausländischen Instrumenten
- Entsprechend der Herkunft von Musikschülern/innen werden bei zukünftiger Einstellung von Lehrern/innen insbesondere geeignete Muttersprachler/innen berücksichtigt; ein Bewerbungskriterium wird die Fremdsprachenkompetenz der Bewerber/innen sein
- Erhöhung des Anteils von Medien in den Bibliotheken zum Erlernen der deutschen Sprache für Migranten/innen nach Erwerbsprofil

#### **Bibliotheken:**

- Ergänzung und Pflege des umfangreichen englischsprachigen Bestandes (ca. 3300 ME) in der Anton-Saefkow-Bibliothek
- Ergänzung und Pflege des umfangreichen russischsprachigen Bestandes in allen Bibliotheken
- Aufbau eines vietnamesischsprachigen Bestandes ab 2008 in der Anna-Seghers-Bibliothek und der Bodo-Uhse-Bibliothek
- Beschäftigung einer russischsprachigen Bibliothekarin zur Pflege des Bestandes und deren Vermittlung als Honorarkraft
- Seit September 2008 sind über den ÖBS eine vietnamesischsprachige und zwei russischsprachige Mitarbeiterinnen abwechselnd in allen vier Bibliotheken tätig
- Erarbeitung eines Informationsflyers zu den Bibliotheksangeboten in russischer und vietnamesischer Sprache
- Erhöhung des Anteils von Titeln der Belletristik von Autoren aus dem osteuropäischen Sprachraum nach Erwerbsprofil 2007 in der Anna-Seghers-Bibliothek
- Bereitstellung und Pflege von Literaturangeboten in den Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch, Polnisch für Erwachsene und Kinder nach Erwerbsprofil
- Aufbau einer interkulturellen Mediathek in der Bodo-Uhse-Bibliothek seit 2007
- Bereitstellung der Benutzungsbedingungen in den Sprachen: Russisch (Übersetzung aus Lichtenberg), Türkisch, Französisch, Vietnamesisch, Arabisch, Englisch und Polnisch. Häufig gestellte Fragen im Zusammenhang mit der Bibliotheksbenutzung werden in englischer Sprache beantwortet bzw. liegen schriftlich vor.

#### **VHS:**

- Einsatz von Kursleitern/innen mit Migrationshintergrund
- Ressourcennutzung der Teilnehmer/innen (Kulturspezifik)
- 2 Mütterkurse an der Paul-und-Charlotte-Kniese-Schule



### **Bürgeramt:**

- Auslage von Informationsmaterial, z. B. die Broschüre „Die Bürgerämter in Berlin“ vom Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten in Englisch, Türkisch und Polnisch
- Vorhalten des Informationspakets für Zuwanderer/innen „Willkommen in Berlin“ in acht Sprachen, einschließlich der CD „Handbuch Deutschland“
- Wirtschaftsförderung:
- Informationsblatt zum Betriebskonzept in Englisch, Vietnamesisch und Russisch liegt vor
- Dolmetscher-Verzeichnis im Intranet

### **Aufbau eines eigenen Netzwerks**

Unterstützung wirtschaftsfördernder Projekte mit integrativem Ansatz

### **Jobcenter:**

- Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen zur interkulturellen Kompetenz
- Erweiterung des bestehenden Angebotes an Beratungs-/Integrationsmaßnahmen (Beispiel – Migrationscenter)
- Netzwerkbildung mit Organisationen und Verbänden im Bezirk
- Verbesserung der Kundenkommunikation durch mehrsprachiges Informationsmaterial ggf. auch Beschilderung
- Einrichtung einer „Migrationsbeauftragten“ der Arbeitsvermittlung
- weitere Schulungsmaßnahmen von Mitarbeitern/innen der Eingangszone zur Förderung der interkulturellen Kompetenz
- Leitbild zur interk. Kompetenz erstellen

Seit 2003 arbeitet das Lenkungsgremium Integration und interkulturelle Öffnung unter Leitung des Bürgermeisters und erstellte den bezirklichen Maßnahmenplan Integration und interkulturelle Öffnung, der jährlich fortgeschrieben und zweijährlich auf einer Bilanztagung evaluiert wird.

### **Bezirksamt Marzahn- Hellersdorf**

Auf dem Weg zur konsequenten und immer weiter greifenden Kundenorientierung des Verwaltungshandelns steht die bedarfs- und zielgruppengerechte Aufgabenwahrnehmung im Mittelpunkt des Qualitätsmanagements in allen Bereichen der Bezirksverwaltung Marzahn-Hellersdorf. Die Auseinandersetzung mit gleichberechtigter Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen und speziell mit der interkulturellen Öffnung erfolgt also nicht erst seit dem Inkrafttreten des PartIntG, sondern hat einen von bezirklichen Konzepten und Strategien unterlegten langjährigen Vorlauf.

Das Bezirksliche Integrationsprogramm vom März 2011 ([http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamarzahnellersdorf/migranten/vzb1306\\_iii\\_integrationsprogramm.pdf?start&ts=1302258698&file=vzb1306\\_iii\\_integrationsprogramm.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamarzahnellersdorf/migranten/vzb1306_iii_integrationsprogramm.pdf?start&ts=1302258698&file=vzb1306_iii_integrationsprogramm.pdf)) sieht in mehreren Handlungsfeldern diverse Maßnahmen im Sinne des § 4 Abs.1 PartIntG verbindlich vor.

## **Bezirksamt Neukölln**

Alle Einrichtungen des Bezirksamtes Neukölln sind gehalten sich den Herausforderungen eines Integrationsbezirks zu stellen. Zur Orientierung dient unser „Leitbild zur interkulturellen Öffnung des Bezirksamtes Neukölln“, Beschluss des BA vom 18.11.2008.

## **Bezirksamt Pankow**

Derzeit erfolgen keine konkreten Maßnahmen im Rahmen des PartIntG.

## **Bezirksamt Reinickendorf**

### **Abteilung Jugend, Familie und Soziales:**

Entscheidend für die fachliche Ausrichtung der Jugendhilfe im Bezirk sind die Lebenswelten und Lebenslagen der jungen Menschen und ihrer Familien in ihren jeweiligen sozialräumlichen Kontexten. Die Angebote in den Freizeiteinrichtungen für Kinder, Jugendliche und Familien orientieren sich an den Bedarfen und formulierten Interessen der Nutzerinnen und Nutzer und werden von ihnen mitgestaltet. In Sozialräumen mit multikultureller Bewohnerschaft werden entsprechend multikulturelle Angebote und Formen des niedrigschwelligen und kultursensiblen Zugangs entwickelt. Die Förderung von Projekten mit multikulturellen Angeboten der Beratung, des Austauschs und der Begegnung in Spiel, Sport und anderer gemeinsamer Freizeitgestaltung ist Teil der Maßnahmen zur bedarfs- und zielgruppengerechten Aufgabenwahrnehmung. Honorar und Fördermittel werden hierzu gezielt ausgegeben, um Fachkräfte mit interkultureller Kompetenz einzusetzen. Informationsmaterial wird mehrsprachig gestaltet. Besonders gute Erfahrungen für einen niedrigschwelligen Zugang zu Familien wurden mit dem Einsatz von Integrationslots(inn)en des Trägers ‚Albatros‘ gemacht, deren Einsatz erheblich zum gegenseitigen Verständnis beiträgt. Die Finanzierung über Arbeitsmarktmittel allerdings weist keine nachhaltige Perspektive sowohl für die als Integrationslots(inn)en eingesetzten Migrant(inn)en als auch für diese so wertvolle Maßnahme auf.

In den Hilfen zur Erziehung wertet das Jugendamt jährlich mit den eingesetzten Trägern die Hilfen aus zur Sensibilisierung und bedarfsgerechten Anpassung der Hilfestellung. Fragen des Zugangs von Migrationsfamilien zum Hilfesystem, von kulturellen Prägungen von Erziehungszielen und Erziehungsstilen und daraus folgenden Konflikten mit dem vorherrschenden Wertesystem werden systematisch bearbeitet, fließen in die abgestimmte fachliche Weiterentwicklung ein und führen zu Konsequenzen im Personaleinsatz und folglich der Personalauswahl.

### **Abteilung Finanzen, Liegenschaften und Personal**

#### **Bereich Sportamt:**

Unterstützung der Reinickendorfer Sportvereine in ihren Integrationsbemühungen durch Verleihung eines Integrationspreises im Jahr 2010

- Förderung von Integrationsprojekten durch Bereitstellung von Sportanlagen, Hilfe bei der Organisation u.a.

- Einstellung von Sportplatzpersonal mit Migrationshintergrund zum Abbau von sprachlichen und kulturellen Hemmnissen
- Förderung von Sportarten aus anderen Kulturkreisen

#### **Bereich Senioren:**

der Bezirk Reinickendorf hat es sich schon immer zur Aufgabe gemacht, Integrationshilfe und -angebote für Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund zu fördern und Eigenverantwortung zu übertragen. Ziel ist es, generationsübergreifend für mehr Verständnis und Vertrauen bei unterschiedlicher Religions- und Kulturzugehörigkeit zu werben, um ein breites Spektrum für interkulturelle Angebote zu schaffen und zielgruppengerecht anzuwenden. Dabei spielt die Gleichstellung der „Frau“ eine wichtige Rolle. Ihre Anerkennung in der heutigen Gesellschaft ist wesentlicher Bestandteil der Integration, da deren Rechte in anderen Kultur- und Religionsbereichen sich oftmals auf Unterordnung beschränkt. In den acht Seniorenfreizeitstätten, die der Bezirk Reinickendorf den Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung stellt, werden zahlreiche Freizeitprogramme angeboten, die auch kulturübergreifend von allen Besucherinnen und Besuchern gern angenommen werden. So werden auch orientalische Tanzkurse, afrikanische Trommelkurse u. a. angeboten und teils von Migranten und Spätaussiedlern durchgeführt.

#### **Bereich Bürgerämter, Wohnen und Wahlamt:**

Es existieren keine speziellen Angebote / Senatsverwaltungen stellen fremdsprachliche Informationen/ Flyer etc. für Bürgerämter zur Verfügung.

#### **Bereich Standesamt und Staatsangehörigkeitsangelegenheiten:**

Kunden und andere Behörden werden in allen Angelegenheiten des deutschen und internationalen Staatsangehörigkeitsrechts beraten und bis zur Entscheidung unterstützt (z.B. Einbürgerung, Feststellung über den Besitz bzw. Nichtbesitz der deutschen Staatsangehörigkeit, etc.). Dabei erfolgt im Bereich Staatsangehörigkeitsangelegenheiten eine persönliche Beratung der Kunden unter Beachtung u.a. des Staatsangehörigkeits- und Aufenthaltsgesetzes über die Voraussetzungen für z.B. eine Einbürgerung oder Ausstellung eines Staatsangehörigkeitsausweises. Ziel ist die Schaffung und Erhaltung eines positiven Einbürgerungsklimas unter Beachtung der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen. Dazu ist die Einhaltung eines einheitlichen Einbürgerungsverfahrens und einer einheitlichen Rechtsanwendung sicherzustellen, die durch den Abschluss einer Rahmen-Zielvereinbarung zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und den Bezirksämtern überprüft wird.

### **Bereich Gesundheitsamt:**

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 Diskussionen konnte hierzu dargestellt werden, welche Problematiken im Zusammenhang mit der psychiatrischen Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund bestehen. In der Folge werden im Rahmen der Umsetzung der Planungen entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen sein. Bei absehbaren sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten wird eine Terminvorabgabe beim Gesundheitsamt unter Einbezug entsprechender sprachmittlender Kompetenz herbeigeführt.

### **Bereich Wirtschaft:**

Interkulturelle Öffnung im Rahmen von Veranstaltungen, Wettbewerben (Integrationspreis), Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit mit öffentlichen Trägern.

### **Bezirksamt Spandau**

Im Februar 2011 hat das Bezirksamt Spandau ein Integrationskonzept für den Bezirk beschlossen. Dieses hat als Grundlage das Integrationskonzept des Integrations- und Migrationsbeauftragten des Berliner Senats aus dem Jahre 2007. Das Konzept wird noch 2012 evaluiert und grundlegend überarbeitet. Die Spandauer Migrations- und Integrationsbeauftragte ist in diversen Beiräten von Einrichtungen sowie Steuerungsgruppen vertreten.

Die Stadtbibliothek Spandau führt ein senatsgefördertes IKÖ Projekt durch.

### **Bezirksamt Tempelhof- Schöneberg**

*Anm. d. Red.: Gekürzte Fassung.*

Es sind in folgenden Abteilungen, Behörden und Einrichtungen mehrsprachige Informationsmaterialien erhältlich:

Betreuungsbehörde, Bereich Rehabilitation und Pflege (RP) der Abteilung Gesundheit, Abteilung Soziales, Abteilung Stadtentwicklung, Stadtbibliothek, Jugendamt, Abteilung Wirtschaftsberatung

### **Beauftragter für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Suchtprävention und Ergonomie (BzBmGM)**

Das gesamte Angebot des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM, Kollegiale Beratung / Betriebliche Suchtprävention, Ergonomie) richtet sich völlig interkulturell offen an alle Beschäftigten. Der gleichberechtigten Teilhabe steht nichts im Wege. Eine spezielle Ansprache geschieht allerdings nicht.

### **Abteilung Gesundheit, Soziales, Stadtentwicklung**

- In den Zuwendungsbescheiden im Psychiatrie- und Suchtbereich sind folgende Auflagen festgeschrieben: „Sollte es bei Ihnen zu personellen Umstellungen und Neubesetzungen kommen

weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass ... nachzuweisen ist, dass auf eine mögliche Einstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund besonders hingewirkt wurde.“

- Im Gesundheitsamt Tempelhof-Schöneberg wurden 2011 eine mehrere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund eingestellt.
- Sozialarbeiter für den Bereich Hilfe zur Pflege (HzP): bei der Auswahl wird verstärkt auf einen Migrationshintergrund geachtet und es wird seit 09/11 eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund beschäftigt
- Es sind hier Berufsbetreuer bekannt, die Betreuungen übernehmen und führen können in türkischer, russischer, polnischer, griechischer, arabischer, kroatischer Sprache und den entsprechenden kulturellen Hintergrund haben.
- Im Bereich RP und Leistungen des Grundbedarfs werden regelmäßig Sprachmittler/innen auf Honorarbasis eingesetzt, z.B. in Sprechstunden und bei der Pflegebedarfsfeststellung
- Der Beirat in Sozialhilfeangelegenheiten wurde um zwei VertreterInnen aus Migrantenverbänden erweitert.
- Die Seniorenarbeit richtet sich an alle SeniorInnen im Bezirk, unabhängig von Staatsangehörigkeit, kulturellem oder religiösem Hintergrund. Die für alle offen stehenden Seniorenfreizeitstätten mit ihren Kursen finden auch bei SeniorInnen mit interkulturellem Hintergrund Beachtung.
- Der Nachbarschaftstreffpunkt Huzur, der früher hauptsächlich auf türkische Migrantinnen ausgerichtet war, hält nunmehr viele zielgruppengerechte Angebote bereit, die ständig evaluiert werden
- Durch einen 2010 erfolgten Standortwechsel in größere Räumlichkeiten konnte das Integrationszentrum HUZUR die Schwerpunkte umgestalten. Das Hauptaugenmerk liegt nunmehr auf den Maßnahmenbereichen: Interkultureller Dialog, Integration durch Bildung, Interkulturelle Kompetenz und Kapazität und Integration durch gesellschaftliche Teilhabe.
- Es konnten in der Seniorenarbeit neue Ehrenamtliche mit verschiedenen Sprachkenntnissen aktiviert werden und dadurch das Beratungsangebot verstärkt werden.

Beim Einsatz von freien Mitarbeitern/innen in den Jugendfreizeiteinrichtungen wird auf Aspekte der Interkulturalität geachtet.

**Projekt Demografischer Wandel** – Waldsassener Straße u.a. mit dem Schwerpunkt der Förderung der Integration und Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und Familien unterschiedlicher Kulturen.

Im Rahmen dieses Projektes wurde eine Beteiligungsstruktur aufgebaut, in die Bewohner mit Migrationshintergrund und Migrantenorganisationen gezielt eingebunden werden konnten.

Das gesetzlich verankerte Beratungsangebot der Erziehungs- und Familienberatung des Jugendamtes richtet sich selbstverständlich auch an Eltern, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Der Anteil der beratenen Familien mit Migrationshintergrund ist im Berichtszeitraum auf 35% der gesamten Inanspruchnahmeklientel angewachsen.

### **Abteilung Bildung, Kultur und Sport**

Die Museen in Tempelhof-Schöneberg haben auch im Jahr 2011 ihr umfangreiches Konzept der interkulturellen Öffnung weiter entwickelt. 2011 haben über 2.500 Menschen an den Kultur- und Bildungsangeboten der Museen teilgenommen.

Mit ihren niedrigschwelligen Angeboten leistet die Musikschule einen wichtigen Beitrag zur Integration. Der Beitrag der Musikschule zur Integration zeigt sich unter anderem

- personell: Unter den Freien Mitarbeiter der Musikschule beträgt der Anteil der Ausländer bzw. der als Ausländer nach Deutschland gekommenen Lehrkräfte ca. 25 %.
- fachlich: die Musikschule bietet Instrumente aus vielen Kulturräumen an: Afrikanische, arabische, türkische, japanische und südamerikanische Instrumente.
- In den Beiträgen zum kulturellen Leben, bei (Stadtteil-)Festen oder in eigenen Veranstaltungen. Die Interkulturalität ist ein wichtiges Thema vieler Veranstaltungen der Leo Kestenberg Musikschule.
- Eine Stadteilbibliothek mit Schwerpunkt "Interkulturelle Bibliothek" in Schöneberg-Nord.
- Durchführung von 9 Lesefesten mit 355 Teilnehmern (210 Schüler, 145 Eltern - davon 62% mit Migrationshintergrund). Lesefeste sind Veranstaltungen für Schulklassen mit Eltern, Großeltern und Geschwistern zur Einführung in die Angebote der Stadtbibliothek mit dem Schwerpunkt Spracherwerb. Begleitung durch muttersprachliche Honorarkräfte.

Die VHS führt als zugelassener Träger Integrationskurse im Auftrag des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durch.

Darüber hinaus bildet der gesamte Bereich Deutsch als Zweit-/Fremdsprache, in dem alle Niveaustufen von A1 – C2 (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen GER) vorgehalten werden einen Angebotsschwerpunkt der VHS.

Darüber hinaus bietet die VHS ein bemerkenswert vielfältiges Angebot an Projekten, Lehrgängen, Workshops und Kursen in vielen interkulturellen und integrationsfördernden Bereichen in Zusammenarbeit mit zahlreichen Kooperationspartnern und will ihr Engagement im Bereich Integration in den nächsten Jahren noch weiter ausbauen.

**§ 4 Abs. 3 Satz 1**  
Erfolgte die Implementierung von sozialer und fachlicher Kompetenz in Anforderungsprofile?

**Bezirksamt  
Friedrichshain-  
Kreuzberg**

Mit Bezirksamtsbeschluss vom 14.02.2006 wurde u. a. festgelegt, dass das Merkmal interkulturelle Kompetenz in die Anforderungsprofile aufgenommen wird. Alle Anforderungsprofile wurden daraufhin überprüft und überarbeitet, der Prozess ist abgeschlossen.  
In den Profilgruppen zur Erarbeitung von Anforderungsprofilen wird seit 2006 die Interkulturelle Kompetenz mit berücksichtigt

## **Bezirksamt Lichtenberg**

Die interkulturelle Kompetenz ist als ein Aspekt des Sozialverhaltens Bestandteil aller Anforderungsprofile im Bezirksamt und fließt somit in die Beurteilung ein. Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie mit Vielfalt und unterschiedlichen kulturellen Prägungen umgehen und ihre Aufgabenwahrnehmung darauf ausrichten können.

Alle seit 2004 erstellten Anforderungsprofile enthalten optional das Anforderungsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“; für Führungskräfte ist das Anforderungsmerkmal obligatorisch mind. mit der Gewichtung „2“. Ja, z.B. Masteranforderungsprofil für Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung. Für die Anforderungsprofile der Sachbearbeiter\_innen mit Kundenkontakt ist es bereits eine Selbstverständlichkeit.

Mit dem Inkrafttreten des PartIntG werden sämtliche Neuerstellungen bzw. Fortschreibungen von Anforderungsprofilen unter dem Aspekt der interkulturellen Öffnung betrachtet und entwickelt.

## **Bezirksamt Neukölln**

Da vom BA Neukölln die Standardanforderungsprofile der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamten des Verwaltungsdienstes (AV-BVVD) verwandt werden, sind soziale und fachliche Kompetenzen immer Bestandteil der Anforderungsprofile.

## **Bezirksamt Pankow**

Ja, fachliche und soziale Kompetenzen sind Bestandteil eines jeden Anforderungsprofils (AP) und mit dem landesweiten Basis-AP vorgeschrieben. Zukünftig soll das Basis-AP des Landes Berlins um die Diversity-Kompetenz erweitert werden.

## **Bezirksamt Reinickendorf**

Es sind noch nicht alle Anforderungsprofile vor dem Hintergrund des PartIntG durch die Ergänzung einschlägiger Kriterien angepasst worden.

Durch die vorgesehene Anpassung des Basis-Anforderungsprofils für alle Behörden des Landes Berlin, im Zuge der Änderungen des Laufbahnrechts und der dort enthaltenen Beurteilungsrichtlinien, wird das Kriterium der Diversity Kompetenz in den Katalog der Pflichtkompetenzen aufgenommen. Hierdurch sowie durch die Einbeziehung des PartIntG in die Aufzählung der benötigten Fachkenntnisse bei der Wahrnehmung einer Führungsaufgabe, wird dem gesetzlichen Auftrag zukünftig verstärkt Rechnung getragen.

Erstellte Anforderungsprofile bilden die Grundlage für die dienstliche Beurteilungen, eine Stellenausschreibungen und das Auswahlverfahren. Das Anforderungsprofil wird individuell für das entsprechende Aufgabengebiet erstellt und ggf. fortlaufend angepasst.

So macht die Implementierung einer entspr. Formulierung (bspw.) für bestimmte Aufgabengebiete durchaus Sinn, wobei hier in der Vergangenheit im Rahmen von Personalauswahlverfahren hinterfragt wurde, in welchem Umfang die jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber in den bisherigen beruflichen Stationen interkulturelle Kompetenz anwenden konnten und was diese für jeden einzelnen bedeutet.

Speziell im Bereich Ständesamt und Staatsangehörigkeits-angelegenheiten werden in den Anforderungsprofilen als Fachkompetenzen Kenntnisse der Rechtsgebiete (z.B. Ausländerrecht, internationales Recht, StAG, AufenthG) gefordert und bei der sozialen Kompetenz die persönliche

Beratung der Kunden, das Einstellen auf verschiedene Gesprächspartner/Charaktere mit den sich daraus ergebenden Situationen, Problemen und dem Entwickeln von Problemlösungen im Interesse des Kunden (z.B. für den Kunden unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften und aller Ausnahmetat-bestände eine Rechtsgrundlage zu finden, die eine Einbürgerung ermöglicht).

#### **Bezirksamt Spandau**

Ja

#### **Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg**

Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklungsberatung

Bei Aufgabengebieten, für deren Wahrnehmung interkulturelle Kompetenz von hoher Bedeutung ist, ist dieses Kriterium als fachliche Kompetenz in die Anforderungsprofile eingeflossen.

#### **Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg**

Bis April erfolgte eine Schulung der ersten und zweiten Leitungsebene

(Diversity-Training), weiterhin haben alle Mitarbeiter/innen des Jugendamtes an Schulungen mit Diversity-Ansatz bzw. zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz teilgenommen. Bereiche mit intensivem Bürgerkontakt (Bürgerämter, Ordnungsamt: Standesamt) konnten punktuell über den Lokalen Aktionsplan (LAP) Friedrichshain Kreuzberg (Bundesprogramm TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“) geschult werden.

**§ 4 Abs. 3 Satz 2**  
Welche Maßnahmen der Fortbildung und Qualifizierung zum Erwerb von interkultureller Kompetenz wurden durchgeführt?

#### **Bezirksamt Lichtenberg**

Im vergangenen Jahr von Seiten des Personalservice keine.

- Seit Inkrafttreten des bezirklichen „Maßnahmenplans Integration und interkulturelle Öffnung“ 2006: Teilnahme der Ämter und Fachbereiche sowie des Jobcenters an Sensibilisierungsmaßnahmen in vielfältiger Form in der Verwaltungsakademie, der bez. VHS, In-House-Schulungen, Teilnahme an Fortbildungsangeboten „pro Integration“ u.a.
- Führungskräfte und Mitarbeiter/innen werden zu den Inhalten des AGG geschult; gesonderte Info-Blätter werden regelmäßig zur Kenntnis gegeben.
- Zur interkulturellen Öffnung und Kompetenz wurde 2007 eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat geschlossen.
- Bei Auswahlverfahren für Führungskräfte wird „Interkulturelle Kompetenz“ abgefragt.
- VHS: Angebot von Kursen zum Erwerb Interkultureller Kompetenz.
- Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter/innen in Verwaltung, Unternehmen und Vereinen  
Kurse werden entgeltfrei angeboten



**Bezirksamt  
Marzahn-  
Hellersdorf**

Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb interkultureller Kompetenz werden seit der Beschlussfassung zum „Fachkonzept für die interkulturelle Arbeit in Marzahn-Hellersdorf“ im Jahr 2003 in den meisten Verwaltungsbereichen in Marzahn-Hellersdorf durchgeführt, besonders verstärkt im Jugend-, Sozial- und Gesundheitsbereich. In den Jahren 2006-2007 erfolgte zusätzlich eine Schulung zum Diversity-Ansatz für ca. 170 Mitarbeiter\_innen und Führungskräfte. Im Wege der seit 2010 laufenden Gender-Prozessberatung in allen Fachabteilungen des Bezirksamtes wird Diversity-Management kontinuierlich weiter multipliziert.

Seit Inkrafttreten des PartIntG und im Zusammenhang mit dem Bezirklichen Integrationsprogramm wurde die – mit der Umsetzungssteuerung des Bezirklichen Integrationsprogramms auf der Arbeitsebene beauftragten – bezirksamtsinterne „Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung“ intensiv geschult. Die Mitglieder der AG IKÖ gehören den Leitungsebenen aller Fachabteilungen an.

Mehrere Leitprojekte des Bezirklichen Integrationsprogramms zielen sowohl auf die weitere Stärkung der interkulturellen Kompetenzen innerhalb der Fachabteilungen als auch auf die ressortübergreifende Multiplikation positiver Erfahrungen und Ansätze.

**Bezirksamt  
Neukölln**

Hier ist jede/r Mitarbeiter/in selbst angehalten Sorge zu tragen, ggf. durch Veranlassung ihrer/seiner Führungskraft. Ein zentrales Angebot, abgesehen von der VAK gibt es dazu nicht. Seit 2008 nimmt eine wachsende Zahl von MitarbeiterInnen teil an der Fortbildungsreihe „Islamische Strömungen in Neukölln – Dialog und Kontroverse“, die das Jugendamt und der bezirkliche Migrationsbeauftragten in Kooperation mit dem Berliner Zentrum Demokratische Kultur durchführt (in 2011: 3 Veranst. mit insg. 210 TN).

**Bezirksamt  
Pankow**

Im Berichtszeitraum fanden keine Fortbildungen und Qualifizierungen zum Erwerb von interkultureller Kompetenz statt.

**Bezirksamt  
Reinickendorf**

Eine konkrete Initiative in Form einer flächendeckenden Qualifizierungs-/Fortbildungsoffensive ist diesbezüglich nicht von der Dienststelle durchgeführt worden. An der VAK werden verschiedene Seminare und Workshops zu diesem Thema angeboten, die von den Beschäftigten teilweise besucht werden. In Einzelfällen haben sich Mitarbeiter/innen sicherlich derartige Kompetenzen angeeignet. 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

u.a.m. Auch im ‚Reinickendorfer Arbeitskreis‘ (interdisziplinärer Arbeitskreis der am familiengerichtlichen Verfahren beteiligten Fachkräfte) war die ‚Interkulturelle Öffnung‘ im Fokus, abgestimmtes Vorgehen zu erleichtern und die Bedingungen der Teilhabe von Familien mit Migrationshintergrund auch in diesem schwierigen Handlungsfeld zu verbessern.

Für die bezirklichen Ordnungsämter gibt es eine Veranstaltung der VAK zum Thema „Bürgerorientierte Kommunikation/ Interkulturelle Kompetenz“; die Grundausbildung der Mitarbeiter der Ordnungsämter umfasst zwei Tage zum Thema „Interkulturelle Kompetenz/Diversity Management“.

In Dienstbesprechungen werden komplexe Fallbesprechungen von Menschen mit Migrationshintergrund auch dahingehend beschrieben, dass Wege zur kontinuierlichen Verbesserung der kundenbezogenen Betreuung diskutiert und ggf. besprochen werden.

#### **Bezirksamt Spandau**

Seit 5 Jahren im Rahmen des allgemeinen Fortbildungsangebotes für die Bezirksamtsmitarbeiter aus allen Bereichen.

#### **Bezirksamt Tempelhof- Schöneberg**

*Anm. d. Red.: Gekürzte Fassung.*

Auf die in der VAK angebotenen Schulungen Interkulturelle Kompetenz wird verstärkt hingewiesen, einige Führungskräfte haben bereits teilgenommen.

Durch ständigen Austausch mit MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen vom Nachbarschaftstreff Huzur sowie der gemeinsamen Vorbereitung des Interkulturellen Festes werden die MitarbeiterInnen der Seniorenarbeit automatisch informiert und für das Thema sensibilisiert.

Die bezirkliche Koordinatorin des Quartiersmanagements hat früher an Antirassismusworkshops teilgenommen und selbst als Trainerin Antirassismusworkshops für Frauenhausmitarbeiterinnen geleitet.

**Abt. Bauwesen, Stabsstelle, BauDez Contr.**

Im Tiefbau- und Landschaftsplanungsamt wurden bereits zuvor mit 81 Beschäftigten mehrtägige Qualifizierungsschulungen zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen durchgeführt.

#### **Abteilung Jugend, Ordnung, Bürgerdienste**

Jugendamt

Durchführung eines Workshops „Partizipation & Integration“ für Ehrenamtliche und Fachkräfte zur Förderung der interkulturellen Kompetenz (16 TN) im Rahmen des Projektes Demografischer Wandel

Teilnahme der Mitarbeiter/innen an Fachtagen und Fortbildungen z. B. zum Thema "Sensibilisierung für Mitarbeiter/innen...für den interkulturellen Arbeitsalltag" werden vom Jugendamt als auch durch den freien Träger unterstützt. Darüber hinaus erfolgt die Auseinandersetzung mit Inhalten wie Klischees, Bilder, Vorurteile, Multikulturelle Gesellschaft in regelmäßigen Dienstbesprechungen.

## **Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung**

Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklungsberatung

Der bezirksamtsinterne, verbindliche Fortbildungskatalog für Führungskräfte beinhaltet Qualifizierungen zur interkulturellen Kompetenz. Führungskräfte werden aufgefordert, sich interkulturelle Kompetenz anzueignen.

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg beteiligt sich aktiv an EU-Projekten zur Förderung der Europafähigkeit.

Ausbilderinnen und Ausbilder des Bezirksamts haben im Rahmen der Kampagne „Berlin braucht dich“ an Trainings zur interkulturellen Kompetenz teilgenommen.

## **Wirtschaftsberatung und Europaangelegenheiten**

Verbesserung Sprachkenntnisse der Mitarbeiterinnen, interkulturelle Weiterbildung im Rahmen der Sprachkurse, Teilnahme an interkulturellen Vorbereitungstreffen vor Dienstreisen ins Ausland

## **Abteilung Bildung, Kultur und Sport**

1. Qualifizierung der freien Mitarbeiter/innen im Fachbereich Museen

Der Fb Museen qualifiziert seinen Stamm von freien Mitarbeiter/innen kontinuierlich in der interkulturellen Vermittlungsarbeit durch entsprechende Angebote (u.a. Seminare, Fortbildungen, Vorträge).

2. Fortbildungen für Multiplikatoren zur interkulturellen Bildungsarbeit im Museum

**Individuelle Fortbildungen der Lehrkräfte der Musikschule**, teils an der Landesmusikakademie, teils im Ausland.

- Interkulturelle Kompetenz – Fortbildung für VHS-Mitarbeiter/innen; 26.1./9.2.2011.
- Ganztägige interne Fortbildung für Kursleitende aller Programmbereiche mit dem Titel „Interaktiver Workshop - Diversity-Sensibilisierung“ im Januar 2011

## **Bezirksamt Friedrichshain- Kreuzberg**

**§ 4 Abs. 3 Satz 3**  
Welche Maßnahmen zur Berücksichtigung von interkultureller Kompetenz bzgl. Beurteilungen, Aufstiege, Einstellungen sind erfolgt?

Die Dienstliche Beurteilung orientiert sich an dem Anforderungsprofil.

Alle Anforderungsprofile wurden überarbeitet, die Gewichtung des Merkmals „Interkulturelle Kompetenz“ orientiert sich am Aufgabengebiet. Für die Beurteilung der IK kann der dafür entwickelte Kriterienkatalog herangezogen werden.

	<b>Bezirksamt Lichtenberg</b>	Bisher keine
	<b>Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf</b>	Berücksichtigung in den Anforderungsprofilen gem. Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz VGG in der Fassung vom 21.12.2005. Diese sind die Grundlage für Beurteilungen, Befähigungseinschätzungen für Aufstiege, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren
	<b>Bezirksamt Neukölln</b>	Je nach Aufgabengebiet, insbesondere bei den Führungskräften ist die interkulturelle Kompetenz ein Leistungsmerkmal des Anforderungsprofils und der Beurteilung.
	<b>Bezirksamt Pankow</b>	In Veröffentlichungen des Bezirksamtes zur Vergabe von Ausbildungsplätzen wird auf das Interesse von Bewerbungen von Bewerber/innen nichtdeutscher Herkunft hingewiesen. Die interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen wird bei entsprechenden Beurteilungen und Auswahlverfahren berücksichtigt.
	<b>Bezirksamt Reinickendorf</b>	In Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen wird dann auf das Erfordernis der interkulturellen Kompetenz verwiesen, wenn diese für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes notwendig oder wünschenswert ist.
	<b>Bezirksamt Spandau</b>	Fehlanzeige
	<b>Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg</b>	Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklungsberatung - bisher keine -
<b>§ 4 Abs. 4 Satz 1</b> Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind erfolgt?	<b>Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg</b>	Alle Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz Menschen mit Migrationshintergrund und Angehörige ethnischer Minderheiten werden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben“ Bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen erfolgt eine gezielte Ansprache von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund, Kampagnen wie z.B. „Berlin braucht Dich“ unterstützen die Bemühungen.  Für den Bereich Schule/Sport sind Einstellungen von fünf Beschäftigten mit Migrationshintergrund, befristet und unbefristet erfolgt. Davon drei Beschäftigt in Schulekretariaten, ein Beschäftigter im Schulhausmeisterbereich und ein Beschäftigter im unmittelbaren Schul- und Sportamtsbereich. Im Rahmen seiner Ausbildung sind ca. 50% der Auszubildenden mit Migrationshintergrund.
	<b>Bezirksamt Lichtenberg</b>	Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit MH im Öffentlichen Dienst; seit 2007: 15 Prozent der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr

Im Jahr 2010 wurden 2 junge Menschen mit MH (je 1 türkischer und 1 polnischer) nach Abschluss der Ausbildung auf unbestimmte Zeit eingestellt.

**Bezirksamt  
Marzahn-  
Hellersdorf**

Hinweise in den Stellenausschreibungen.

Aufgrund der restriktiven Haushaltswirtschaft und des Stellenpoolvorrangs ist aber die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durch Außeneinstellungen gegenwärtig und auf absehbarer Zeit nur im sehr beschränkten Umfang möglich.

**Bezirksamt  
Neukölln**

Das BA Neukölln legt hier einen Schwerpunkt bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Dieser Personenkreis besteht je nach Größe des Jahrgangs aus bis 30-40% Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Wir sind aktives Mitglied im Steuerungsgremium von „Berlin braucht dich!“ Bei Außeneinstellungen, insbesondere im Bereich der Sozialarbeit, wurden auch BewerberInnen mit Migrationshintergrund eingestellt.

**Bezirksamt  
Pankow**

Derzeit erfolgen keine entsprechenden Maßnahmen.

**Bezirksamt  
Reinickendorf**

Die Abteilungen wurden auf das Bestreben des Senats hingewiesen. Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ist diesen Absichten - unter Berücksichtigung der Bewerbersituation und des Grundsatzes der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) - bestmöglich zu entsprechen.

**Ausbildung:**

Bereits in den Flyern zu den angebotenen Ausbildungsberufen im Bezirksamt Reinickendorf von Berlin ist folgender Passus eingefügt: „Die Bevölkerung der Stadt Berlin ist multikulturell geprägt. In unserer Stadt leben Menschen aus aller Welt. Unser Ziel ist es, diese kulturelle Vielfalt auch bei unseren Beschäftigten widerzuspiegeln. Den Vorteil der Mehrsprachigkeit von Auszubildenden möchten wir gerne im Interesse aller Bürgerinnen und Bürger nutzen.“ In den sonstigen Stellenausschreibungen ist enthalten: „Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten sind ausdrücklich erwünscht.“

Im Bezirksamt Reinickendorf von Berlin wird das Projekt „Pro Polska“ im Berufszweig „Kaufrau/-mann für Bürokommunikation“ durchgängig angeboten.

Der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt im Verwaltungsbereich derzeit bei 19,5 %. Im diesjährigen Bewerbungsverfahren haben sich 89 Frauen/Männer mit Migrationshintergrund beworben. Dies ergibt im Vergleich zur Gesamtbewerberszahl (454) einen Anteil von 19,6 %. Allerdings bleibt festzustellen, dass hiervon viele Bewerber/-innen den zentralen Eignungstest nicht bestanden haben und aufgrund des Testergebnisses nur sehr wenige Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in die engere Auswahl einbezogen werden können. Dennoch wird im Einstellungsverfahren bewusst darauf geachtet, Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (welche die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen) eine Ausbildungschance zu geben.

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.

**Bezirksamt  
Spandau**

Fehlanzeige

**Bezirksamt  
Tempelhof-  
Schöneberg**

Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklungsberatung

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg beteiligt sich seit 3 Jahren aktiv an der Kampagne „Berlin braucht dich“. Auch durch die Beteiligung an dieser Kampagne hat sich der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren erhöht und lag für die Ausbildungsjahre 2010 und 2011 bei rund 25 %. Damit liegt das Bezirksamt im Bezirksvergleich an dritter Stelle hinter Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln.

Für das Einstellungsjahr 2012 liegt der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für die Verwaltungsbetriebe bei 30 %.

IntB Pflegt eine enge Zusammenarbeit mit dem Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN) und dem Projekt „Berlin braucht dich!“.

**§ 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 (vgl. SenInn Rdsch. I Nr. 91/2011)?

**Bezirksamt  
Lichtenberg**

Im Rahmen von Stellenausschreibungen (z.B. für Ausbildungsberufe) werden Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Sind während der Ausbildung zusätzliche Fördermaßnahmen notwendig, werden diese organisiert.

- Informationen an junge Migranten/innen, Eltern und Schulen über die Möglichkeiten der Ausbildung
- Ausschreibungstexte mit Motivation und Werbung für Migranten/innen
- Werbeveranstaltungen speziell für junge Menschen mit vietnamesischem oder russischem MHG
- Flyer zu Ausbildungsinhalten in russischer und vietnamesischer Sprache zur Information der Erziehungsberechtigten

Ja

**Bezirksamt  
Marzahn-  
Hellersdorf**

§ 4 Abs. 6 Erfolgte eine stärkere Beteiligung von Vertretern mit Migrationshintergrund und in Gremien?	<b>Bezirksamt Neukölln</b>	Ja
	<b>Bezirksamt Pankow</b>	Ja, in öffentlichen Ausschreibungen im Amtsblatt von Berlin erfolgt dieser Zusatz.
	<b>Bezirksamt Reinickendorf</b>	Der Zusatz ist als Standardhinweis in die Stellenausschreibungen aufgenommen worden.
	<b>Bezirksamt Spandau</b>	Fehlanzeige
	<b>Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg</b>	Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklungsberatung Alle Stellenausschreibungen enthalten diesen Zusatz.
	<b>Bezirksamt Lichtenberg</b>	10 % aller Lichtenberger Bürgerinnen und Bürger mit MH werden jährlich durch die Bezirksbürgermeisterin zur Teilnahme am Bürgerhaushalt eingeladen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsmaterial zum Bürgerhaushalt liegt in russischer und in vietnamesischer Sprache vor und wird jährlich aktualisiert.</li> <li>• Über die Umsetzung priorisierter Vorschläge wird regelmäßig auch in russischer und vietnamesischer Sprache berichtet.</li> <li>• Bei der Bildung der Bürgerjurys werden an einer Mitarbeit</li> <li>• interessierte Bürger/innen mit MH mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung im Stadtteil berücksichtigt.</li> <li>• Derzeit ist die Vorsitzende der Jugendauszubildendenvertretung eine Vietnamesin.</li> <li>• Teilnahme von Mitgliedern des Migrant rates als ständige Gäste an BVV-Ausschuss-Sitzungen.</li> </ul>
	<b>Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf</b>	Ja. Als Leitprojekte des Bezirklichen Integrationsprogramms sind sowohl Informationsmaterialien zu den existierenden Gremien und Netzwerken mit Bürgerbeteiligung als auch Kooperationsverträge mit Migrant_innenselbstorganisationen vorgesehen. Die Aufgabenstellung und die Kompetenzen des Integrationsbeirates wurden in diesem Zusammenhang ebenfalls neuausgerichtet und weiterentwickelt ( <a href="http://www.berlin.de/imperia/md/content/bammarzahnhellersdorf/migranten/2009/bezirksamtsvorlage_neuausrichtung_integrationsbeirat.pdf?start&amp;ts=1329899761&amp;file=bezirksamtsvorlage_neuausrichtung_integrationsbeirat.pdf">http://www.berlin.de/imperia/md/content/bammarzahnhellersdorf/migranten/2009/bezirksamtsvorlage_neuausrichtung_integrationsbeirat.pdf?start&amp;ts=1329899761&amp;file=bezirksamtsvorlage_neuausrichtung_integrationsbeirat.pdf</a> ).

Der Integrationsausschuss der BVV wurde entsprechend dem PartIntG zusammengesetzt (4 Bürgerdeputierte und 4 Vertreter\_innen mit Migrationshintergrund).

**Bezirksamt  
Neukölln**

Ja

**Bezirksamt  
Pankow**

Bürger/innen mit Migrationshintergrund sind in folgenden Pankower Gremien vertreten: Integrationsbeirat Pankow, AK Pankower MSO, Begleitausschuss LAP Pankow (Bundesprogramm TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN). Hinzugekommen ist in 2011 die Mitarbeit im Begleitausschuss des LAP Weißensee sowie die Kandidatur einer Vertreterin von OASE Berlin e.V. für den Beirat in Sozialhilfeeinheiten nach SGB XII und das Interessenbekundungsverfahren für die Wahl als Bürger/innendeputierte/r für den Integrationsausschuss der BVV.

**Bezirksamt  
Reinickendorf**

Die Vorgabe der stärkeren Berücksichtigung von Vertretern mit Migrationshintergrund bei den Wahlen von Bürgerdeputierten für die Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung, hier insbesondere auf die Wahl von Bürgerdeputierten für den Integrationsausschuss, haben die Vertreter der Fraktionen der Reinickendorfer Bezirksverordnetenversammlung in eigener Verantwortung übernommen, indem diese entsprechend Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund als Bürgerdeputierte in den Integrationsausschuss entsandt haben.

Die bis letzte Wahlperiode geltende Vorschrift des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG), dass bei der Benennung der Mitglieder des Jugendhilfeausschusses eine Interessenvertretung ausländischer Kinder- und Jugendlicher gewährleistet sein muss, wirkt weiter nach.

So verfügen zwei der berufenen Bürgerdeputierten nachweislich über interkulturelle Kompetenz, eine davon mit Migrationshintergrund. In den regionalen wie fachlichen Arbeitsgemeinschaften der Jugendhilfe ist in den letzten Jahren der Anteil von beteiligten Fachkräften mit Migrationshintergrund stetig angestiegen, da in der Kooperation mit den Trägern gezielt auf die Stärkung der interkulturellen Kompetenz auch durch Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund Wert gelegt wurde und wird. In den regionalen Arbeitsgemeinschaften der Jugendhilfe werden Elternvertretung von Kitas, die häufig Migrationshintergrund haben, sowie örtliche Kulturvereine angesprochen und in den Austausch eingebunden.

Im Beirat für Sozialhilfeangelegenheiten gibt es einen Vertreter und eine Stellvertreterin mit Migrationshintergrund.

Derzeit gibt es intensive Bestrebungen, Vertreter/-innen von Migrantenorganisationen für eine strukturierte Mitarbeit im Reinickendorfer Psychiatriebeirat zu gewinnen.

Generell steht eine Teilnahme an Gremien jedem Menschen offen, unabhängig von seiner Herkunft. Eine stärkere Beteiligung ist nicht steuerbar.



**Bezirksamt  
Tempelhof-  
Schöneberg**

**Abteilung Gesundheit, Soziales, Stadtentwicklung**

Programm „Soziale Stadt QM Schöneberger Norden“ - 3 Bürgerbeteiligungsgremien:

- Quartiersrat: Besteht aus 28 Mitgliedern, davon 10 Personen mit Migrationshintergrund (Stand :06.03.2012)
- Vergabebeirat: Besteht aus 11 Mitgliedern, davon 4 Personen mit Migrationshintergrund (Stand : 06.03.2012)
- Zur Wahl bzw. Berufung der Mitglieder der o.g. Gremien wird im Quartier durch intensive Öffentlichkeitsarbeit gesondert aufgerufen; durch persönliche Ansprache und über Multiplikatoren wurden Migranten im Quartier stärker erreicht
- Präventionsrat: Niedrigschwelliges Bürgerbeteiligungsgremium, für alle offen, tagt i.d.R. viermal im Jahr, abhängig von der Tagesordnung verstärkte Besucherzahlen von Menschen mit Migrationshintergrund
- Programm „STÄRKEN vor Ort“ Schöneberger Norden 1 Begleitausschuss zur Projektscheidung: 20 Mitglieder, davon 6 Personen mit Migrationshintergrund
- Seniorenvertretung:
  - Von den 16 Mitgliedern der Seniorenvertretung hat kein Mitglied einen Migrationshintergrund.

**IntB:**

Nachdem das IntPartG in Kraft gesetzt wurde, sind im Integrationsausschuss Bürgerdeputierte mit Migrationshintergrund benannt worden.

Beirat von und für Menschen mit Behinderung und „Runder Tisch Lokale Teilhabeplanung für Menschen mit Lernschwierigkeiten“.

Die Beteiligung von Vertreter/innen mit Migrationshintergrund ist gleich geblieben in den Gremien Beirat von und für Menschen mit Behinderung und „Runder Tisch Lokale Teilhabeplanung für Menschen mit Lernschwierigkeiten“. Von den 20 Mitgliedern im Beirat von und für Menschen mit Behinderung haben 4 Mitglieder einen Migrationshintergrund.

**§ 7 Abs. 1 Satz 1**  
Erfolgte die  
Ernennung von  
Integrations-  
beauftragten nach  
Anhörung der  
örtlichen  
Migranten-  
organisationen?

**Bezirksamt  
Reinickendorf**

Bisher erfolgte noch keine Benennung eines Integrationsbeauftragten im Bezirksamt Reinickendorf. Eine hausinterne Stellenausschreibung ist erfolgt.

Im Vorfeld der Ausschreibung haben intensive und zeitaufwändige Diskussionen mit den Beschäftigtenvertretungen stattgefunden. Die Stellenbesetzung befindet sich nunmehr im Verfahren. Vor der endgültigen Benennung werden Migrantenorganisationen angehört werden.

<b>§ 7 Abs. 1 Satz 2</b> Erfolgte die Festlegung der Rechte und Aufgaben der Bezirksbeauftragten analog zu § 5?	<b>Bezirksamt Lichtenberg</b>	wird in den nächsten Monaten in Umsetzung des Gesetzes vervollkommen
	<b>Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf</b>	<p>Gemäß Art XV PartIntG ist sein § 7 erst mit Beginn der 17. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin in Kraft getreten. Die Stellenbeschreibung der bezirklichen Integrationsbeauftragten befindet sich daher noch in der Überarbeitung entsprechend dem Wortlaut des PartIntG.</p> <p>Die im PartIntG festgehaltenen Aufgaben entsprechen aber den von der bezirklichen Integrationsbeauftragten bisher wahrgenommenen Aufgaben. Sie ist auch an den relevanten bezirklichen Gremien beteiligt.</p> <p>Die bezirkliche Integrationsbeauftragte ist die Geschäftsführerin des Lenkungsremiums zur Umsetzung des Bezirklichen Integrationsprogramms unter Leitung des Bezirksbürgermeisters, in dem alle Bezirksamtsräte_innen und jeweils drei Mitglieder des Integrationsausschusses und des Integrationsbeirates mitarbeiten.</p> <p>Die bezirkliche Integrationsbeauftragte leitet die ressortübergreifende bezirksamtsinterne Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung.</p> <p>Der bezirkliche Migrationsbeauftragte wurde bei den wichtigen Vorhaben einbezogen.</p>
	<b>Bezirksamt Neukölln</b>	
	<b>Bezirksamt Pankow</b>	Nein
	<b>Bezirksamt Spandau</b>	Ja, mit geringen Einschränkungen
	<b>Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg</b>	Ja, ist erfolgt.
<b>§ 7 Abs. 2</b> Bericht zur Aufgabenwahrnehmung	<b>Bezirksamt Lichtenberg</b>	Wird realisiert.

**Bezirksamt  
Marzahn-  
Hellersdorf**

Im Bezirklichen Integrationsprogramm ist eine Berichterstattung zur Aufgabenwahrnehmung mit Turnus 2 Jahre festgehalten.

**Bezirksamt  
Neukölln**

Ein schriftlicher Bericht in 2011 erfolgte nicht.

**Bezirksamt  
Pankow**

Das Bezirksamt Pankow hat in 4/2011 ein von der Integrationsbeauftragten und dem Integrationsbeirat erarbeitetes Integrationskonzept für den Bezirk beschlossen. Dieses enthält für die Handlungsfelder Bildung, Partizipation, Erwerbstätigkeit und IKÖ Handlungsziele zur Förderung von Integration und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in Pankow, die ab 2012 umzusetzen sind.

**Bezirksamt  
Spandau**

Ja

**Bezirksamt  
Tempelhof-  
Schöneberg**

**IntB**

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. Im Bezirk liegt eine Gesamtstrategie vor.

### **Antidiskriminierungsarbeit**

Die Beauftragte des Bezirks ist Ansprechpartnerin für Migranti/nnen und People of Color, sowie für bezirkliche Akteure. Sensibilisierende, präventive und intervenive 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, die Erfahrungen mit Rassismen und Diskriminierung gemacht haben.

#### **§ 7 Abs. 3**

Wie erfolgte die Informationsweitergabe der Bezirksämter und wie viele Stellungsnahmen wurden angefordert?

**Bezirksamt  
Lichtenberg**

wird in den nächsten Monaten in Umsetzung des Gesetzes vervollkommen

**Bezirksamt  
Marzahn-  
Hellersdorf**

Gemäß Art XV PartIntG ist der § 7 erst mit Beginn der 17.Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin in Kraft getreten.

**Bezirksamt  
Neukölln**

Der bezirkliche Migrationsbeauftragte erhielt die Einladungen zu den BVV- und Ausschusssitzungen, sowie die Protokolle. Er erhielt die für sein Aufgabengebiet wichtigen Informationen aus den BA-Sitzungen.

Im Jahr 2011 wurden zahlreiche mdl. und schriftliche Stellungsnahmen angefordert.

**Bezirksamt  
Pankow**

Die Integrationsbeauftragte wird durch Bezirksbürgermeister und durch die Bezirksstadträte informiert bzw. um Stellungsnahmen gebeten. Es wurden ca. 10 Stellungsnahmen zu unterschiedlichen Vorlagen, Themen und Aspekten abgegeben.

**Bezirksamt  
Spandau**

Ja

**Bezirksamt  
Tempelhof-  
Schöneberg**

Das Büro der Bezirksbürgermeisterin leitet alle relevanten Informationen an die Beauftragte weiter. Regelmäßig erfolgen Stellungsnahmen zu Projekten bzw. Anträgen.

**§ 7 Abs. 4**  
Bericht zur  
Wahrnehmung der  
Funktion als  
Ansprechpartner

**Bezirksamt  
Lichtenberg**

Wird realisiert.

**Bezirksamt  
Marzahn-  
Hellersdorf**

Selbstredend wenden sich Bürger\_innen mit und ohne Migrationshintergrund mit Anliegen und Beschwerden an die bezirkliche Integrationsbeauftragte. In einzelnen und zwar den schwerwiegenden bzw. dringenden Fällen wird durch die IntB persönlich und unter Einsatz von Zeitressourcen interveniert. Die überwiegenden Fälle werden jedoch an die Migrationsberatungs- und sonstigen zuständigen Diensten weiter verwiesen, ggf. mittels Übernahme der Tür-Öffner-Funktion. Mit diesen arbeitet die IntB genauso wie mit allen in Bezirk agierenden Migrant\_innenselbstorganisationen eng zusammen.

**Bezirksamt  
Neukölln**

Ein schriftlicher Bericht in 2011 erfolgte nicht. Die Menge der Kontakte und Gespräche ist außerordentlich hoch.

**Bezirksamt  
Pankow**

Die Integrationsbeauftragte des BA Pankow wirkt innerhalb der Verwaltung als Schnittstelle für die Themen Integration, Migration, IKÖ und Diversity. Sie unterstützt die in Pankow lebenden Menschen mit MH bei auftretenden Problemen, unterstützt in Fällen von rechter Gewalt und Diskriminierung und kooperiert mit den MSO. Sie ist die Lokale Koordinierungsstelle für das Bundesprogramm TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN im Bezirk (LAP Pankow und Weißensee) und kooperiert mit zivilgesellschaftlichen Akteur/innen und Initiativen bei der Förderung von Vielfalt, Toleranz und einer demokratischen Kultur des Zusammenlebens in Pankow.  
Über ihre Tätigkeit berichtet sie laufend in diversen Gremien.

**Bezirksamt  
Spandau**

Ja

**Bezirksamt  
Tempelhof-  
Schöneberg**

Die Ombudsfunktion der Integrationsbeauftragten ist im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg erwünscht. Die Beauftragte hat zur Aufgabe eine freie und unabhängige Interessensvertretung der MigrantInnen wahrzunehmen. Diesem geht sie auch mit Engagement nach. Die Beauftragte ist gehalten eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit zu leisten.