

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin

Der Senat von Berlin
SenIAS I A 2
Telefon: 901723 (91723) 113

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorblatt
Vorlage - zur Beschlussfassung -
über das Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin

A. Problem

Seit der Verabschiedung des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG) im Jahr 2010 hat sich die Berliner Stadtgesellschaft gewandelt. Das Gesetz hat die Debatte um Partizipation und Integration beflügelt und hatte eine starke Symbolwirkung und Vorbildcharakter für andere Bundesländer.

Im Jahr 2018 wurde in einer durch den Senat beauftragten Evaluation des PartIntG insbesondere der Stand der Umsetzung seit Inkrafttreten des Gesetzes untersucht. Darin wurde festgestellt, dass die Ziele des Gesetzes nach wie vor aktuell sind, die Umsetzung jedoch an vielen Stellen nicht oder nur unzureichend gelungen ist. Die verwendeten Konzepte und Begriffe sind in Teilen nicht mehr zeitgemäß oder nicht passend zu den eigentlichen Zielen des Gesetzes. Im Evaluationsbericht wurde festgestellt, dass die Zielstellung des Gesetzes konkretisiert und zentrale Begriffsbestimmungen überarbeitet werden sollten. Um die Ziele des Gesetzes zu erreichen, bedarf es der Verankerung adäquater, mit Ressourcen unterlegter und ausreichend konkreter Umsetzungsinstrumente (Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 58).

B. Lösung

1. Mit dieser Novellierung in Form des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) wird den in der Evaluation empfohlenen Änderungsbedarfen Rechnung getragen. Insbesondere wurden Begriffe und Konzepte überarbeitet und die im Gesetz verankerten Förderinstrumente und Vorgaben konkretisiert. Die Novellierung des PartIntG schafft die Voraussetzung für die chancengleiche Teilhabe und Partizipation der Berlinerinnen und Berliner mit Migrationsgeschichte.

2. Dieser Gesetzentwurf hat nach § 39 GGO II allen Vereinen, Verbänden und Fachkreisen (Anlage 3 zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus) zur schriftlichen Anhörung vorgelegen. Die wesentlichen im Rahmen des förmlichen Beteiligungsverfahrens vertretenen Ansichten und die daraufhin erfolgten

Änderungen des Gesetzentwurfs lassen sich im Sinne des § 42 Absatz 3 Satz 2 GGO II wie folgt zusammenfassen:

Die Novellierung des PartIntG wurde von allen Vereinen, Verbänden und Fachkreisen im Hinblick auf die Förderung der Partizipation von Personen mit Migrationsgeschichte begrüßt. Insbesondere wurde dabei die Erweiterung der Zielgruppe und die Verfestigung der Instrumente für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte positiv aufgenommen. Die eingebrachten Vorschläge konnten insoweit berücksichtigt werden, dass die Formulierungen in den §§ 18 und 21 zur Klarstellung überarbeitet bzw. angepasst wurden. In § 12 wurde eine Regelung zu Einstellungen auf Anregung von vielen Vereinen, Verbänden und Fachkreisen aufgenommen. Damit soll die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung erreicht werden.

C. Alternative / Rechtsfolgenabschätzung

Keine. Insbesondere konnte die umfassende Förderung der Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte im Land Berlin und der Abbau von Zugangsbarrieren im Hinblick auf die Beschäftigung der Zielgruppe im Öffentlichen Dienst nicht durch das bisherige PartIntG erfolgen.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die bereits bestehenden Gesetze zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bleiben unberührt. Die Fördermaßnahmen nach dem vorliegenden Gesetz fördern zudem Frauen mit Migrationsgeschichte.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Keine.

F. Gesamtkosten

Das Gesetz hat in folgender Hinsicht finanzielle Auswirkungen auf den Landeshaushalt. Im Jahr 2010 ist das PartIntG mit der Festlegung „keine Kostenauswirkung“ in Kraft getreten. Die Evaluation des Gesetzes hat deutlich gezeigt, dass die Ziele des PartIntG bislang eine höchst unzureichende Umsetzung erfahren haben. Neben der Einführung von Instrumenten zur Umsetzung und Konkretisierung der Aufgaben, die aus dem Gesetz resultieren, ist daher auch die Untersetzung mit Ressourcen ein wesentliches Anliegen der Novelle. Sie bilden die notwendige Voraussetzung, um die Ziele des PartIntG zu erreichen, die bereits seit 2010 umzusetzen sind. Die zu erwartenden Kostenauswirkungen im Einzelnen ergeben sich aus den im Gesetz beschriebenen Aufgabenbereichen, die vor allem stellenplanmäßige Auswirkungen haben. Alle nachfolgenden Bewertungsvermutungen müssen noch anhand einer konkreten Aufgabenbeschreibung überprüft werden.

Schwerpunkte und Inhalt	Personalwirtschaftliche Auswirkungen
Personelle Verstärkung in den Personalbereichen	
<p>Durch ein landesweit abgestimmtes Vorgehen sollen Maßnahmen zur gezielten Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung und der Sicherstellung ihres Anteils im Berliner Öffentlichen Dienst entwickelt werden.</p> <p>Diese sollen in den für Personalplanung und – gewinnung zuständigen Bereichen der Senatsverwaltungen und Bezirke umgesetzt werden.</p> <p>Entstehende Ausgaben sind aus den der Hauptverwaltung und den Bezirken zur Verfügung stehenden und vorhandenen Mitteln im Rahmen der Schwerpunktsetzung zu finanzieren.</p> <p>Aus den über IPV gewonnenen Daten sollen die Dienststellen eine Bedarfsanalyse zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund erstellen und Zielmarken entwickeln.</p> <p>In Auswahlverfahren ist zu dokumentieren, wie die Vorhaben des PartMigG berücksichtigt wurden und inwiefern sich der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund durch die Auswahlentscheidung und Einstellung erhöhte.</p> <p>In den Abteilungen Zentraler Service der Senatsverwaltungen sind verschiedene Aufgaben durch Programme und Gesetze hinzugekommen, die im Bereich Diversity und Antidiskriminierung liegen (z.B. Diversity-Ansprechperson, AGG Beschwerdestelle, Umsetzung Transitionsrichtlinien). Zudem bestehen weitere Querschnittsaufgaben, die durch Schnittstellenfunktionen bereits von vorhandenen Ressourcen wahrgenommen werden, wie bspw. Ausbildungs-, Rekrutierungsprogramme/-projekte. Durch die Einrichtung einer zuständigen Stelle in Höhe eines Vollzeitäquivalents (VZÄ) für die aus dem PartMigG erwachsenden Aufgaben, könnten auch</p>	<p>1 x A12 / E11</p> <p>je zuständiger Senatsverwaltung, Einrichtung und Bezirksverwaltung</p>

diese Aufgaben mit einer personellen Ressource unteretzt werden.	
Personelle Verstärkung der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration	
<p>Zur Erfüllung der umfassenden Aufgaben der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration sollen je nach fachlichem Bedarf und bisheriger Personalstärke des jeweiligen Arbeitsbereichs zusätzliche VZÄ eingesetzt werden.</p> <p>Die bezirklichen Arbeitsbereiche (Integrations- bzw. Partizipationsbüros) sollten neben der Position der oder des Beauftragten insgesamt aus mindestens 5 weiteren Stellen (VZÄ) bestehen. Die Bereiche sollten je nach bisheriger Ausstattung und dem bezirklichen Bedarf entsprechend aufgestockt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koordination Geflüchtete und Neu Zugewanderte • Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung (IKÖ), Mehrsprachigkeit, Bildung • Beratung und Vermittlung, Arbeit, Ausbildung, Übergang; Sicherstellung der Repräsentanz von Beschäftigten m. MH im ÖD • Partizipation und Kooperation mit Organisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte und Bezirksbeiräten, Nachbarschaftsarbeit • Fördermittelmanagement und Projektbetreuung <p>Die Kosten werden im Rahmen des Haushaltsplans des jeweiligen Bezirksamts finanziert.</p> <p>Mittel für ein Programm zur finanziellen Unterstützung lokaler Initiativen und Organisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte sind ebenfalls vorzusehen.</p>	<p>1 x A11/E10</p> <p>1 x A11/E10</p> <p>1 x A11/E10</p> <p>1 x A11/E10</p> <p>1 x A11/E10</p> <p>600.000 €</p>
Fachstelle PartMigG	
<p>Bei der oder dem Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration soll eine Fachstelle PartMigG eingerichtet werden.</p> <p>So sollen die Senatsverwaltungen bei der Umsetzung der durch das Gesetz entstehenden Aufgaben unterstützt und beraten werden. Zudem können die zuständigen Bereiche in Zusammenarbeit mit der</p>	

<p>Fachstelle PartMigG übergreifende Maßnahmen für das Land Berlin entwickeln und umsetzen.</p> <p>Die Begleitung der Umsetzung der Gesetzesziele und die Steuerung entsprechender Maßnahmen durch die für Integration zuständige Senatsverwaltung ist aufgrund fehlender personeller Ressourcen bislang nur in sehr unzureichendem Maße möglich gewesen.</p> <p>Die Errichtung der Fachstelle PartMigG schlägt sich in den Personalausgaben der für Integration zuständigen Senatsverwaltung nieder.</p> <p>Die Planungen für die personelle Erstausrüstung der Fachstelle sehen sechs unbefristete VZÄ vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 Leitung: Strategische Ausrichtung, konzeptionelle Planung, zentrale Ansprechperson nach außen und innen, Abstimmung mit Chancengleichheitsstrategien, SenFin-Landespersonal und Leitungen der Fach- und Z-Abteilungen • 3 Referentinnen/Referenten: <ol style="list-style-type: none"> 1) Begleitung und Beratung der Ressorts und konzeptionelle Entwicklung von Programmen und Maßnahmen zur Umsetzung von Gesetzesziel 1 (Abschnitt 2): Fachliche Ausrichtung der Verwaltung auf die Migrationsgesellschaft 2) Begleitung und Beratung der Ressorts sowie konzeptionelle Entwicklung von Programmen und Maßnahmen zur Umsetzung von Gesetzesziel 2 (Abschnitt 3): Sicherstellung der Repräsentanz von Beschäftigten im ÖD 3) Berichtswesen und Monitoring • 2 Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter: Terminvorbereitungen, Organisatorisches, Vergaben, Drittmittel-Akquise, Projektabwicklung <p>Sachmittel zur Bekanntmachung des Gesetzes; Konzeption, Anregung und Umsetzung von Maßnahmen in Kooperation mit Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte; Beauftragung von Studien und Konzeptionen von Schulungen zur migrations-gesellschaftlichen Ausrichtung und Strategien zur Sicherstellung der Repräsentanz der Personen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst (bisherige Mittel für interkulturelle Öffnung)</p>	<p>1 x A14/E14</p> <p>3 x A13/E13</p> <p>2 x A11/E10</p> <p>200.000 €</p>
--	---

G. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Keine.

H. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Der Senat von Berlin
SenIAS I A 2
Telefon: 901723 (91723) 113

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -
über Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin
vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
**Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft
des Landes Berlin (Partizipationsgesetz - PartMigG)**

Abschnitt 1
Allgemeiner Teil

§ 1
Ziel des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist die Förderung der Partizipation und Stärkung der Integration als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte in allen Lebensbereichen in der durch Vielfalt und Migration geprägten Berliner Stadtgesellschaft (Migrationsgesellschaft). Um dieses Ziel zu erreichen soll das Land Berlin insbesondere

1. die Belange von Personen mit Migrationsgeschichte im Rahmen seiner Aufgabenwahrnehmung berücksichtigen, die migrationsgesellschaftliche Ausrichtung in seinem Verantwortungsbereich fördern und die migrationsgesellschaftliche Kompetenz der Berliner Verwaltung weiter stärken,
2. die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin gezielt fördern und

3. die die Partizipation fördernden Strukturen auf Landes- und Bezirksebene sichern und weiterentwickeln sowie Personen mit Migrationsgeschichte und ihre zivilgesellschaftlichen Organisationen fördern, einbinden und unterstützen.

§ 2 Grundsätze

- (1) Die Berliner Stadtgesellschaft ist durch Vielfalt und Migration geprägt. Diese Vielfalt soll sich durch dieses Gesetz in allen Bereichen der Gesellschaft abbilden.
- (2) Die Migrationsgesellschaft setzt die Integrationsfähigkeit aller Teile der Bevölkerung voraus. Das Land Berlin sieht die Förderung dieser gesellschaftlichen Integrationsfähigkeit als Daueraufgabe an.
- (3) Offenheit, Respekt und Veränderungsbereitschaft sind Grundlage für ein gedeihliches und friedvolles Zusammenleben.
- (4) Das Land Berlin stellt sich jeder Form von Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen von Diskriminierung entgegen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile für Personen mit Migrationsgeschichte hin.
- (5) Das Land Berlin schätzt die sozialen, kulturellen, ökonomischen und sprachlichen Potenziale von Personen mit Migrationsgeschichte sowie sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt. Diese Potenziale und Vielfalt gilt es zu schützen und zu fördern.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen.
- (2) Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.
- (3) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die bei den öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 beschäftigten Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildenden, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sowie Richterinnen und Richter.
- (4) Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst die Fähigkeit
 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,

2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie
3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.

§ 4 Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung, für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für den Rechnungshof von Berlin und für die Berliner Beauftragte oder den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Berlin, den Verfassungsgerichtshof und für das Abgeordnetenhaus von Berlin soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen (öffentliche Stellen).
- (2) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes auch von diesen beachtet und die Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden. Soweit es Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, wird es sich dafür einsetzen, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes Beachtung finden und die Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden.

Abschnitt 2 Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung der Berliner Verwaltung

§ 5 Maßnahmen zur Berücksichtigung migrationsgesellschaftlicher Belange

- (1) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 berücksichtigen im eigenen Zuständigkeitsbereich die Belange der Migrationsgesellschaft. Sie richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.
- (2) Die Umsetzung der Vorgaben aus § 1 Satz 2 ist besondere Aufgabe der Führungskräfte und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt werden.
- (3) Der Senat ergreift landesweit Maßnahmen zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe und zur Beseitigung struktureller Benachteiligung von Personen mit Migrationsgeschichte und entwickelt diese stetig fort.
- (4) Bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben sowie bei sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen sind die möglichen Auswirkungen auf Personen mit Migrationsgeschichte zu beurteilen und deren Bedarfe zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen und zu dokumentieren, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes eingehalten werden.
- (5) Die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Maßnahmen zur Berücksichtigung von Belangen der Migrationsgesellschaft sollen mit den in § 11 des

Landesantidiskriminierungsgesetzes vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 532) formulierten übergreifenden Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt abgestimmt werden.

§ 6

Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz

- (1) Der Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz als Teil von Diversity Kompetenz sollen für die Beschäftigten insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz kann auch im Rahmen von Fortbildungen zu Diversity erworben werden.
- (2) Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.

Abschnitt 3

Gezielte Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst

§ 7

Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst

- (1) Das Land Berlin soll die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung gezielt fördern.
- (2) Der Senat entwickelt eine Strategie und ergreift landesweit Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung und zur Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten.
- (3) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 wirken aktiv auf die Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung und die Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten hin. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Führungskräfte.

§ 8

Datenerhebung für die Personalplanung

- (1) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 erheben nach Einholung einer schriftlichen Einwilligung bei den sich bewerbenden Personen sowie bei den Beschäftigten, ob es sich bei ihnen um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Die Daten werden zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen nach diesem Abschnitt und für statistische Zwecke erhoben. Benachteiligungen aufgrund von Angaben oder fehlenden Angaben zum Migrationshintergrund sind verboten. Die Einwilligung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen bei der erhebenden Stelle widerrufen werden. Im Falle des Widerrufs sind die Daten

unverzüglich zu löschen und der widerrufenden Person eine Bestätigung des Widerrufs zu übermitteln.

- (2) Die sich bewerbenden Personen und die Beschäftigten sind vor Erteilung der Einwilligung über die Erhebung der Daten zum Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Migrationshintergrundes darauf hinzuweisen, dass
1. die Angaben freiwillig sind,
 2. die Erhebung und Verarbeitung zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen der Personalplanung nach diesem Abschnitt mit dem Ziel der Sicherstellung und Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst sowie für statistische Zwecke nach § 21 und dem Personalstrukturstatistikgesetz vom 2. Dezember 2004 (GVBl. S. 490), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom [Einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] geändert worden ist, erfolgt,
 3. ihnen keine Nachteile aufgrund einer Angabe oder einer fehlenden Angabe erwachsen,
 4. die Einwilligung jederzeit bei der die Daten erhebenden Stelle schriftlich widerrufen werden kann,
 5. die Angaben im Falle des Widerrufs unverzüglich gelöscht werden und diese Löschung schriftlich bestätigt wird und
 6. die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung durch den Widerruf nicht berührt wird.

§ 9

Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund

- (1) Jede öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 mit mindestens 40 Beschäftigten führt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen durch. Für jede Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene ist festzustellen, ob Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung beschäftigt sind. Die Zahl der Auszubildenden sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, getrennt nach mit oder ohne Migrationshintergrund, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen. Ein Rückschluss auf einzelne Beschäftigte ist auszuschließen.
- (2) Auf der Grundlage der Analyse nach Absatz 1 erstellt die öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 einen Plan zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund. Der Förderplan ist für einen Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach drei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.
- (3) Der Förderplan beinhaltet Maßnahmen zur Personalgewinnung. Ziel des Förderplans ist die Förderung und Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen. Zu diesem Zweck sind Zielvorgaben festzulegen.

- (4) Maßnahmen zur Personalgewinnung umfassen mindestens Festlegungen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Ziele nach § 7 innerhalb der jeweiligen öffentlichen Stelle erreicht werden sollen.
- (5) Die öffentliche Stelle kann zur Umsetzung der Verpflichtungen nach den Absätzen 2 bis 4 auf landesweite Maßnahmen des Senats nach § 7 Absatz 2 zurückgreifen.

§ 10 Stellenausschreibungen

- (1) Bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind.
- (2) Zur gezielten Ansprache von Personen mit Migrationsgeschichte sollen zusätzlich zur gängigen öffentlichen Ausschreibung geeignete Personalmarketingmaßnahmen ergriffen werden.

§ 11 Auswahlverfahren

- (1) Es sind mindestens so viele Personen mit Migrationshintergrund zu Auswahlgesprächen einzuladen wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen. Die Vorgaben des § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), das zuletzt durch Gesetz vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 531) geändert worden ist, bleiben hiervon unberührt.
- (2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß Absatz 1 ist in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalauswahl Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu geben.
- (3) Soweit Dritte mit dem Auswahlverfahren beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.

§ 12 Einstellungen

- (1) Personen mit Migrationshintergrund, die eine zur Besetzung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) haben, sollen gezielt geworben und unter Beachtung des Vorrangs der in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes festgelegten Grundsätze sowie den hierzu bestehenden einfachgesetzlichen Vorschriften und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bei Einstellungen in besonderem Maße berücksichtigt werden, um den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in jeder Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen öffentlichen Stelle nach § 4 Absatz 1 mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins abzubilden. Die Vorgaben des § 8 des

Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, bleiben in ihrer jeweils geltenden Fassung davon unberührt.

- (2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei Einstellungen ist in geeigneter Form zu dokumentieren.

§ 13 Ausbildung

- (1) Ausbildungsplätze sollen verstärkt von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt werden, sofern sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen. Die Vorgaben des § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.
- (2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist in geeigneter Form zu dokumentieren.

§ 14 Gremien

- (1) Bei der Besetzung von Gremien, soweit eine öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte hat, soll darauf hingewirkt werden, Personen mit Migrationshintergrund mindestens gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zu berücksichtigen soweit für die Zusammensetzung des jeweiligen Gremiums keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten. Gremien nach Satz 1 sind Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte und vergleichbare Organe.
- (2) Absatz 1 gilt für die Entsendung von Vertretungen in Aufsichtsräte außerhalb der Verwaltung entsprechend.

Abschnitt 4 Beauftragte und Beiräte für Partizipation und Integration

§ 15 Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Partizipation und Integration

- (1) Der Senat ernennt unter Beteiligung und nach Anhörung des Landesbeirates für Partizipation und Integration und auf Vorschlag der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eine Beauftragte oder einen Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration (nachfolgend Beauftragte und Beauftragter). Die Ernennung erfolgt für fünf Jahre. Eine erneute Ernennung ist zulässig.

- (2) Die oder der Beauftragte ist im Auftrag des für Integration zuständigen Senatsmitgliedes tätig. Sie oder er fungiert zugleich als Ombudsperson für Menschen mit Migrationsgeschichte und verfügt über ein weisungsunabhängiges Presserecht. Sie oder er ist ressortübergreifend tätig.
- (3) Zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nach diesem Gesetz beteiligen die Senatsverwaltungen die Beauftragte oder den Beauftragten bei allen normativen und sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen, soweit sie Fragen der Partizipation, Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte besonders berühren, rechtzeitig vor Beschlussfassung. Im Übrigen unterstützen die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 die Beauftragte oder den Beauftragten bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben.
- (4) Die oder der Beauftragte wirkt auf die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes hin, indem sie oder er insbesondere
1. Konzepte, Strategien und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Senatsverwaltungen, dem Landesbeirat für Partizipation und Integration und mit Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte zur Förderung der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte entwickelt,
 2. Maßnahmen gegenüber den Senatsverwaltungen zur Förderung der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie zur Behebung von struktureller Benachteiligung anregt,
 3. auf die Umsetzung der Maßnahmen nach den Abschnitten 2 und 3 hinwirkt,
 4. Ansprechperson für den Landesbeirat für Partizipation und Integration ist,
 5. Ansprechperson für die Bezirksbeauftragten ist,
 6. Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte ist und diese bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt,
 7. Ansprechperson für Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte ist und diese fördert, einbindet und unterstützt.
- (5) Zur Wahrnehmung der Aufgabe nach Absatz 4 Nummer 2 kann sich die oder der Beauftragte insbesondere auf den Bericht nach § 21 Absatz 1 stützen.
- (6) Bei der oder dem Beauftragten wird eine Fachstelle für Partizipation in der Migrationsgesellschaft eingerichtet, die die oder den Beauftragten bei der Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt.
- (7) Die Beratungsstelle bei der oder dem Beauftragten nimmt die Aufgabe nach Absatz 4 Nummer 6 wahr.

§ 16

Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration

- (1) In jedem Bezirk ernennt das Bezirksamt nach Anhörung des Bezirksbeirates für Partizipation und Integration bei der Bezirksbürgermeisterin oder dem Bezirksbürgermeister eine Bezirksbeauftragte oder einen Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration (nachfolgend Bezirksbeauftragte und Bezirksbeauftragter). Die oder der Bezirksbeauftragte ist abteilungsübergreifend und fachlich eigenständig tätig. Die Entscheidungskompetenz und Verantwortung der zuständigen Fachämter bleibt unberührt.
- (2) Zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nach diesem Gesetz beteiligt das Bezirksamt die Bezirksbeauftragte oder den Bezirksbeauftragten bei allen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen, soweit sie Fragen der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berühren, rechtzeitig vor Beschlussfassung. Im Übrigen unterstützt es die Bezirksbeauftragte oder den Bezirksbeauftragten bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben.
- (3) Die oder der Bezirksbeauftragte wirkt auf die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes hin, indem sie oder er insbesondere
 1. die fachliche Ausrichtung der Arbeit des Bezirksamtes in Bezug auf die Partizipation, die Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte im Bezirk betreut und mitgestaltet,
 2. Konzepte, Strategien und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Abteilungen des Bezirksamtes, mit dem Bezirksbeirat für Partizipation und Integration und mit Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte zur Förderung der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte entwickelt,
 3. Maßnahmen gegenüber den Abteilungen und Fachämtern des Bezirksamtes anregt,
 4. Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte ist und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe anbietet,
 5. Ansprechperson für Organisationen von und für Menschen mit Migrationsgeschichte ist,
 6. notwendige Maßnahmen zur Stärkung der Menschen mit Migrationsgeschichte und ihrer Organisationen vor Ort ergreift und
 7. bezirkliche Ankommens- und Willkommensstrukturen fördert und gestaltet.
- (4) Zur Wahrnehmung der Aufgabe nach Absatz 3 Nummer 3 kann die oder der Bezirksbeauftragte das Bezirksamt zur Stellungnahme auffordern.
- (5) Die Bezirksbeauftragten schließen sich in einer Landesarbeitsgemeinschaft der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration zusammen. Diese hat die Möglichkeit, weisungsunabhängig Stellungnahmen zu veröffentlichen.

§ 17

Landesbeirat für Partizipation und Integration

- (1) Es wird ein Landesbeirat für Partizipation und Integration gebildet, der den Senat in allen Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berät und unterstützt (nachfolgend Landesbeirat). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Landesbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Senats frühzeitig zu beteiligen.
- (2) Stimmberechtigte Mitglieder des Landesbeirates sind:
 1. 13 nach Absatz 6 gewählte Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, einschließlich einer Vertretung der Aussiedlerinnen und Aussiedler, einer Vertretung geflüchteter Menschen und einer Vertretung einer Selbstorganisation lesbisch, schwuler, bisexueller, trans- und intergeschlechtlicher (LSBTI) Menschen mit Migrationsgeschichte,
 2. eine Vertretung des Beirates für Angelegenheiten von Roma und Sinti,
 3. das für Integration zuständige Senatsmitglied,
 4. die oder der Beauftragte für Partizipation und Integration,
 5. jeweils eine Vertretung
 - a) des Rates der Bürgermeister,
 - b) der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration,
 - c) der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung,
 - d) des Hauptpersonalrates des Landes Berlin,
 - e) der Verbände der freien Wohlfahrtspflege in Berlin,
 - f) des Flüchtlingsrates Berlin,
 - g) der Industrie- und Handelskammer zu Berlin sowie der Handwerkskammer Berlin,
 - h) des Landessportbundes Berlin,
 - i) des Deutschen Gewerkschaftsbundes.
- (3) Beratendes Mitglied des Landesbeirates ist eine Vertretung aus dem Landesbeirat für Menschen mit Behinderung. Der Landesbeirat kann die Aufnahme weiterer beratender Mitglieder beschließen.
- (4) An den Sitzungen des Landesbeirates nehmen die Senatsverwaltungen teil. Die Teilnahme soll auf der Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre erfolgen.
- (5) Die Mitglieder des Landesbeirates werden jeweils für drei Jahre gewählt oder benannt. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen.
- (6) Das für Integration zuständige Senatsmitglied hat den Vorsitz des Landesbeirates. Die Wahl des stellvertretenden Vorsitzes erfolgt durch den Landesbeirat auf Vorschlag der Vertretungen von Personen im Sinne des Absatzes 2 Nummer 1 und 2.

- (7) Für die Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Landesbeirates im Sinne des Absatzes 2 Nummer 1 ist bei der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eine öffentliche Liste zu erstellen, auf der sich Vereine der Menschen mit Migrationsgeschichte eintragen lassen können. Die Kriterien für eine Eintragung in die öffentliche Liste und das Wahlverfahren werden von der für Integration zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung festgelegt. Stimmberechtigt sind die Vertretungen von Organisationen, die in dieser öffentlichen Liste eingetragen sind, sowie die Vertretungen der Menschen mit Migrationsgeschichte in den Bezirksbeiräten für Partizipation und Integration. Im Wahlverfahren soll berücksichtigt werden, dass die Mitglieder des Landesbeirates die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Berliner Stadtgesellschaft hinreichend abbilden. Im Wahlverfahren soll darauf geachtet werden, dass die Zusammensetzung der gewählten Mitglieder die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten widerspiegelt. Bei mindestens 50 Prozent der gewählten Mitglieder muss es sich um Frauen handeln. Zehn Sitze für Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sollen entsprechend der fachlichen Themenbereiche der Senatsressorts gewählt werden. Drei Sitze sind für Vertretungen der in besonderem Maße durch Rassismus diskriminierten Gruppen vorgesehen.
- (8) Die Vertretung und Stellvertretung der Roma und Sinti wird vom Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti benannt.
- (9) Der Landesbeirat gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (10) Bei der oder dem Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration wird eine Geschäftsstelle des Landesbeirates eingerichtet, die den Landesbeirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt. Die oder der Beauftragte des Senats für Partizipation und Integration ernennt unter Beteiligung des Landesbeirates die Leitung der Geschäftsstelle.

§ 18

Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti

- (1) Es wird ein Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti gebildet, der den Senat in allen Fragen der Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe von Romnja, Roma, Sintize und Sinti berät und unterstützt. Er umfasst Vertretungen der deutschen Minderheit der Sinti und Roma sowie der Romnja und Roma mit Migrationshintergrund.
- (2) Der Beirat kann zu politischen Initiativen, die die Belange der ethnischen Minderheit der Roma betreffen, Stellung nehmen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist der Beirat bei Vorhaben, Maßnahmen, Strategien, Konzepten und Programmen des Senats, die die Belange der ethnischen Minderheit der Roma betreffen, frühzeitig zu beteiligen.
- (3) Stimmberechtigte Mitglieder des Beirates sind:

1. Sechs nach Absatz 6 gewählte Vertretungen, die nach eigenen Angaben der ethnischen Minderheit der Roma angehören. Im Wahlverfahren soll darauf geachtet werden, dass die Zusammensetzung der gewählten Mitglieder die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten widerspiegelt. Bei mindestens 50 Prozent der gewählten Mitglieder muss es sich um Frauen handeln. Je mindestens ein Sitz ist vorgesehen für:
 - a) eine Vertretung der deutschen Minderheit der Sinti und Roma,
 - b) eine Vertretung der ethnischen Minderheit der Roma mit dem Migrationshintergrund eines EU-Mitgliedstaats sowie
 - c) eine Vertretung der ethnischen Minderheit der Roma mit dem Migrationshintergrund eines Drittstaates,
2. die Staatssekretärin oder der Staatssekretär für Integration,
3. die Staatssekretärin oder der Staatssekretär für Antidiskriminierung,
4. die Staatssekretärin oder der Staatssekretär für Jugend und Familie und
5. die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Partizipation und Integration.

Der Beirat kann die Aufnahme zusätzlicher beratender Mitglieder beschließen, insbesondere um die gesellschaftliche Vielfalt der Roma und Sinti in der Stadtgesellschaft hinreichend abzubilden.

- (4) Für die Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Beirates im Sinne des Absatzes 3 Satz 1 Nummer 1 ist bei der für den Beirat zuständigen Senatsverwaltung eine öffentliche Liste zu erstellen, auf der sich Vereine und Initiativen eintragen lassen können, wenn sie in Berlin aktiv sind und eine Roma- oder eine Roma- und Sinti-Selbstorganisation sind, von der mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder der ethnischen Minderheit der Roma angehören und entweder
 - a) im Berliner Vereinsregister registriert sind oder
 - b) über inhaltliche Projekterfahrung sowie eine Schwerpunktsetzung im Bereich der Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe von Romnja, Roma, Sintize und Sinti verfügen.
- (5) Wählbar sind Einzelpersonen, die vorgeschlagen werden oder sich selbst zur Wahl stellen, wenn sie
 1. nach eigenen Angaben der ethnischen Minderheit der Roma angehören,
 2. ihren politischen Wirkungsort in Berlin haben und
 3. über fundierte Kenntnisse auf dem Gebiet der Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe der ethnischen Minderheit der Roma verfügen.
- (6) Die stimmberechtigten Mitglieder des Beirates im Sinne des Absatzes 3 Satz 1 Nummer 1 werden für die Dauer von drei Jahren in geheimer Wahl gewählt und nehmen ihr Amt ehrenamtlich wahr. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Die weiteren Bestimmungen zum Wahlverfahren werden von der für den Beirat zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung festgelegt.

- (7) Das für den Beirat zuständige Senatsmitglied hat den Vorsitz des Beirates. Die Wahl des stellvertretenden Vorsitzes erfolgt durch den Beirat auf Vorschlag der stimmberechtigten Mitglieder des Beirates im Sinne des Absatzes 3 Satz 1 Nummer 1.
- (8) Die für Antidiskriminierung und Integration zuständigen Senatsverwaltungen sind in fachlicher Hinsicht zu beteiligen.
- (9) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (10) Im Land Berlin wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die den Beirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt.

§ 19

Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration

- (1) In jedem Bezirk wird ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration gebildet, der das Bezirksamt in allen Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berät und unterstützt (nachfolgend Bezirksbeirat). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Bezirksbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Bezirksamtes frühzeitig zu beteiligen. Der Bezirksbeirat kann eine Vertretung in die öffentlichen Sitzungen der Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung oder der Bezirksverordnetenversammlung entsenden.
- (2) Der Bezirksbeirat besteht aus Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie aus Vertretungen, die aufgrund ihrer Kenntnisse in Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte einen Beitrag zur Arbeit des Bezirksbeirates leisten können. Die Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sollen die Mehrheit bilden. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen. Das Wahlverfahren wird vom Bezirksamt festgelegt und durchgeführt.
- (3) An den Sitzungen des Bezirksbeirates nimmt das zuständige Bezirksamtsmitglied und die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister teil.
- (4) Die Wahl des Vorsitzes sowie des stellvertretenden Vorsitzes erfolgt durch den Bezirksbeirat auf Vorschlag der stimmberechtigten Mitglieder.
- (5) Der Bezirksbeirat gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (6) Bei der oder dem Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die den Bezirksbeirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt.

Abschnitt 5
Mitarbeitendenbefragung, Berichtspflicht und Teilhabemonitoring

§ 20
**Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit
Migrationsgeschichte**

Jede öffentliche Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 erhebt mindestens alle fünf Jahre im Rahmen von anonymen Mitarbeitendenbefragungen Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte und wertet diese aus. Auf Basis dieser Ergebnisse ergreifen die öffentlichen Stellen Maßnahmen zur Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur.

§ 21
Berichtspflicht und Teilhabemonitoring

- (1) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 berichten der oder dem Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration alle drei Jahre über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen nach den Abschnitten 2 und 3. Die statistischen Angaben nach § 8, die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung nach § 20, die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Pläne zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und deren Fortschreibungen oder Anpassungen nach § 9 sind zu übermitteln.
- (2) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus mindestens alle drei Jahre über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.
- (3) Der Bericht nach Absatz 2 enthält insbesondere
 1. Informationen über die Tätigkeit der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration,
 2. eine Darstellung der Berichte nach Absatz 1 sowie eine Stellungnahme der Beauftragten oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration dazu und
 3. eine Darstellung des durchgeführten Partizipations- und Teilhabemonitorings des Landes Berlin.

Abschnitt 6
Schlussvorschriften

§ 22
Verwaltungsvorschriften

Zur Ausführung dieses Gesetzes erforderliche Verwaltungsvorschriften erlässt die für Integration zuständige Senatsverwaltung.

§ 23 Übergangsregelungen

- (1) Die Ernennung der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration nach § 15 hat erstmalig mit dem Ende der Amtszeit der derzeit amtierenden Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration zu erfolgen.
- (2) Für die nächste Wahl des Landesbeirates nach § 17 im September 2021 gilt § 6 Absatz 1 des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) fort.

Artikel 2 Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes

Das Bezirksverwaltungsgesetz in der Fassung vom 10. November 2011 (GVBl. S.692), das zuletzt durch Gesetz vom 22. Januar 2021 (GVBl. S.74), geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „Integrationsausschuss“ durch die Wörter „Ausschuss für Partizipation und Integration“ ersetzt.

b) Satz 2 und Satz 3 werden gestrichen.

c) Der neue Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Gesetzliche Sonderregelungen für den Ausschuss für Partizipation und Integration (§ 32) sowie den Jugendhilfeausschuss (§ 33) bleiben unberührt.“

2. § 20 Satz 3 wird gestrichen.

3. § 21 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Bürgerdeputierten werden auf Grund von Wahlvorschlägen der Fraktionen gewählt. Die Vorschläge sollen mindestens doppelt so viele sich bewerbende Personen enthalten wie auf die einzelnen Fraktionen Sitze entfallen. Die sich bewerbenden Personen sollen die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte im Sinne des § 3 Absatz 1 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] im Bezirk hinreichend abbilden. Stellvertretungen der gewählten Bürgerdeputierten sind die auf demselben Wahlvorschlag an nächster Stelle stehenden Personen. Scheidet eine Bürgerdeputierte oder ein Bürgerdeputierter aus, so tritt an die Stelle die nächste Stellvertretung. Ist der Wahlvorschlag erschöpft, haben die Unterzeichnenden ihn mindestens in dem für das Nachrücken erforderlichen Umfang zu ergänzen. Die gesetzliche Sonderregelung für den Ausschuss für Partizipation und Integration gemäß § 32 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.“

4. § 32 wird wie folgt gefasst:

„§ 32
Ausschuss für Partizipation und Integration

(1) Der Ausschuss für Partizipation und Integration ist zuständig für Angelegenheiten, die nicht nur unerhebliche Auswirkungen auf die Partizipation, Integration und gleichberechtigte Teilhabe der Personen mit Migrationsgeschichte im Sinne des § 3 Absatz 1 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] haben. Vor einer Beschlussfassung in der Bezirksverordnetenversammlung über Angelegenheiten nach Satz 1 kann er angehört werden. Das Nähere regelt die Bezirksverordnetenversammlung in ihrer Geschäftsordnung.

(2) Dem Ausschuss für Partizipation und Integration gehören als Mitglieder an:

1. neun Bezirksverordnete und
2. sechs Bürgerdeputierte (§ 20).

Die Mehrheit der Bürgerdeputierten soll aus Personen mit Migrationsgeschichte bestehen. Die Bürgerdeputierten des Ausschusses für Partizipation und Integration werden auf Vorschlag der Vereine, die in die von der für Integration zuständigen Senatsverwaltung zu führenden Liste eingetragen sind, von der Bezirksverordnetenversammlung gewählt.“

5. In der Anlage zu § 37 Absatz 1 Satz 1 werden unter IV. 3. (Beauftragte) die Wörter „Integrationsbeauftragte‘ oder ‚Integrationsbeauftragter““ durch die Wörter „Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration‘ oder ‚Bezirksbeauftragter für Partizipation und Integration““ ersetzt.

**Artikel 3
Änderung der Verordnung über die Einschränkung der Mitteilungspflicht der
Ausländerbeauftragten**

Die Verordnung über die Einschränkung der Mitteilungspflicht der Ausländerbeauftragten vom 21. Januar 1991 (GVBl. S. 29) wird wie folgt geändert:

1. Im Titel der Verordnung werden die Wörter „der Ausländerbeauftragten“ durch die Wörter „der oder des Beauftragten für Partizipation und Integration“ ersetzt.
2. § 1 wird wie folgt geändert:

„§ 1

Die oder der Beauftragte für Partizipation und Integration ist zu Mitteilungen nach § 87 Absatz 1 und 2 des Aufenthaltsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 9. Dezember 2020 (BGBl. I S. 2855) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung nur verpflichtet, soweit dadurch die Erfüllung ihrer oder seiner eigenen Aufgaben nicht gefährdet wird.“

Artikel 4

Änderung des Personalstrukturstatistikgesetzes

Dem § 6 Absatz 5 Nummer 2 des Personalstrukturstatistikgesetzes vom 2. Dezember 2004 (GVBl. S. 490), das zuletzt durch Artikel 49 des Gesetzes vom 12. Oktober 2020 (GVBl. S. 807) geändert worden ist, werden folgende Buchstaben h und i angefügt:

- „h) nicht deutsche Staatsangehörigkeit bei Geburt,
- i) nicht deutsche Staatsangehörigkeit mindestens eines Elternteils bei Geburt;“.

Artikel 5

Änderung des Sportförderungsgesetzes

In § 1 Absatz 4 des Sportförderungsgesetzes vom 6. Januar 1989 (GVBl. S. 122), das zuletzt durch Artikel 39 des Gesetzes vom 12. Oktober 2020 (GVBl. S. 807) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Landesgleichberechtigungsgesetzes

In § 6 Absatz 2 Satz 3 Nummer 2 Buchstabe g des Landesgleichberechtigungsgesetzes in der Fassung vom 28. September 2006 (GVBl. S. 957), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 4. März 2019 (GVBl. S. 210) geändert worden ist, werden die Wörter „für Integration und Migration“ durch die Wörter „von Berlin für Partizipation und Integration“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes

Das Allgemeine Zuständigkeitsgesetz in der Fassung vom 22. Juli 1996 (GVBl. S. 302, 472), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. Oktober 2020 (GVBl. S. 807) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 34 Absatz 3 Buchstabe d werden die Wörter „§ 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]“ und das Wort „Migrantenverbänden“ durch die Wörter „Organisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte“ ersetzt.

2. In der Anlage zu § 4 Absatz 1 Satz 1 (Allgemeiner Zuständigkeitskatalog) wird unter Nummer 14 Absatz 14 das Wort „Integration“ durch die Wörter „Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe“ und das Wort „Zuwanderern“ durch das Wort „Zugewanderten“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des Jugendhilfe- und Jugendfördergesetzes

Das Jugendhilfe- und Jugendfördergesetz in der Fassung vom 27. April 2001 (GVBl. S.134), das zuletzt durch Artikel 29 des Gesetzes vom 12. Oktober 2020 (GVBl. S. 807) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 35 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 7 Nummer 8 werden die Wörter „des Integrationsausschusses“ durch die Wörter „des Ausschusses für Partizipation und Integration“ ersetzt.

b) In Absatz 8 Satz 1 wird das Wort „Integrationsausschuss“ durch die Wörter „Ausschuss für Partizipation und Integration“ ersetzt.

2. In § 38 Absatz 3 Satz 2 Nummer 11 werden die Wörter „Integrations- und Migrationsfragen“ durch die Wörter „Partizipation und Integration“ ersetzt.

Artikel 9 Änderung des Schulgesetzes

Das Schulgesetz in der Fassung vom 26. Januar 2004 (GVBl. S. 26), das zuletzt durch Artikel 35 des Gesetzes vom 12. Oktober 2020 (GVBl. S. 807) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 111 Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „des Integrationsausschusses“ durch die Wörter „des Ausschusses für Partizipation und Integration“ ersetzt.

2. In § 113 Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „Integrations- und Migrationsfragen“ durch die Wörter „Partizipation und Integration“ ersetzt.

3. In § 115 Absatz 4 Satz 3 werden die Wörter „Integrations- und Migrationsfragen“ durch die Wörter „Partizipation- und Integration“ ersetzt.

Artikel 10 Änderung des Laufbahngesetzes

Das Laufbahngesetz vom 21. Juli 2011 (GVBl. S. 266, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GVBl. S. 1482) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 3 wird das Wort „interkulturelle“ durch das Wort „migrationsgesellschaftliche“ ersetzt.

2. In § 19 Absatz 3 werden nach dem Wort „sozialen“ die Wörter „sowie migrationsgesellschaftlichen“ eingefügt.

Artikel 11 Änderung des Personalvertretungsgesetzes

§ 72 Absatz 1 Nummer 6 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl.1994, S. 337, GVBl. 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel 3 des

Gesetzes vom 2. Dezember 2020 (GVBl. S. 1430) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„6. darüber zu wachen, dass Pläne zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund nach § 9 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] erstellt und durchgeführt werden und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern,“

Artikel 12 **Änderung des Berliner Seniorenmitwirkungsgesetzes**

In § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Berliner Seniorenmitwirkungsgesetzes vom 25. Mai 2006 (GVBl. S. 458), das zuletzt durch Gesetz vom 7. Juli 2016 (GVBl. S. 451) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]“ ersetzt.

Artikel 13 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) außer Kraft.

A. Begründung

zu Artikel 1

A. Allgemeiner Teil

Regelungsbedarf

Das Gesetz beruht auf den geltenden verfassungsrechtlichen Vorgaben zum Diskriminierungsschutz gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes und Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung von Berlin. Danach sind Chancengleichheit und Teilhabe aller Menschen unabhängig ihrer Herkunft anzustreben.

Das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG) entstand im Jahr 2010 auf Initiative des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen. Berlin war das erste Bundesland, das ein Gesetz zur Förderung der Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte verabschiedet hat. Der Grund für die Gesetzesinitiative war die Feststellung, dass gesellschaftliche und politische Teilhabe zwar schon seit längerem Ziele der Berliner Politik waren, aber die Umsetzung zu wenig Nachdruck erfuhr. Trotz Integrationskonzepten und der Berufung von Integrationsbeauftragten kamen die Leistungen der Berliner Verwaltung nicht genügend bei Berlinerinnen und Berlinern mit Migrationsgeschichte an. Die Diversität der Berliner Stadtgesellschaft spiegelte sich nicht im Personal der Verwaltung wider. Die Gremien und Strukturen zur politischen Beteiligung waren für Menschen mit Migrationsgeschichte zu wenig zugänglich. Deshalb sollte das Berliner PartIntG die gesetzlichen Grundlagen schaffen, um die notwendigen Veränderungen von Strukturen und institutionellen Kulturen mit gezielten Maßnahmen umzusetzen.

Die Ziele des PartIntG sind nach wie vor aktuell. Die Zielgruppe des Gesetzes ist in zentralen gesellschaftlichen Bereichen strukturell benachteiligt. Diese Benachteiligung spiegelt sich auch in der bestehenden Unterrepräsentanz in den öffentlichen Stellen wider. Die Kluft zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationsgeschichte hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse, ihrer Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung sowie der politischen Partizipation ist zum Teil nach wie vor groß. Chancengleiche Teilhabe und Partizipation in den gesellschaftlich relevanten Bereichen ist damit weiterhin nicht erreicht. Es bestehen immer noch Zugangsbarrieren, für deren Abbau das Gesetz den Rahmen setzen soll.

Das Risiko, aus rassistischen Gründen oder aufgrund der (ethnischen) Herkunft Diskriminierung zu erfahren, ist für Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund deutlich erhöht und erfasst dabei sämtliche Lebensbereiche (ADS, Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, 2017, S. 288 f.).

Das Armutsrisiko der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt deutlich höher als das der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Während 2017 29,2 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund in einem Haushalt lebten, dessen bedarfsgewichtetes Haushaltsnettoeinkommen unterhalb der Armutsrisikoschwelle lag, traf dies auf 11,9 Prozent der Personen ohne Migrationshintergrund zu (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, Berichtsjahre 2015 – 2017, S. 90). Auch die bildungsbezogenen Risikolagen sind für Kinder aus Familien mit Migrationsgeschichte überproportional hoch: 47 Prozent der Kinder mit

Migrationshintergrund sind von mindestens einer Risikolage in Hinblick auf gleichberechtigten Zugang zu Bildung betroffen, im Vergleich zu 17 Prozent Kindern ohne Migrationshintergrund (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2020, Bielefeld 2020, S. 6 und 42f).

Die Einmündungsquote in Berufsausbildungen von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (63 %) liegt, mit 15 Prozentpunkten Unterschied, deutlich höher als die der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (48 %) (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, S. 78–83). Dabei gaben im Rahmen einer BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 jeweils knapp die Hälfte der Jugendlichen mit (48 %) und ohne Migrationshintergrund (46 %) an, sie hätten im Frühjahr 2012 eine duale Berufsausbildung angestrebt (mwN BIBB 2013: 74–87, 201–207).

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in Berlin liegt mit 12 Prozent (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 113) deutlich unter dem Anteil der in Berlin lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 35 Prozent (https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2020/SB_A01-05-00_2019h02_BE.pdf, S. 10). Dieser Anteil verzeichnet zwischen 2015 und 2017 einen leichten Anstieg (+0,9 Prozentpunkte im gesamten Bundesgebiet), wobei der Anstieg in Berlin mit +2,1 Prozentpunkten bundesweit am stärksten ausfiel (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 112). Beispiele wie das Projekt „Berlin braucht Dich!“ zur Förderung des Übergangs von Jugendlichen mit Migrationsgeschichte in Ausbildung im öffentlichen Dienst zeigen, dass gezielte Förderung erfolgreich sein kann, doch belegen die oben genannten Zahlen zugleich, dass es weiterer Bemühungen und umfassenderer Ansätze bedarf.

Dabei ist die Repräsentanz gerade im Sektor der öffentlichen Verwaltung von besonderer Bedeutung. Zum einen muss der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion einnehmen, wenn es um die Umsetzung von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit geht. Die Verfassung von Berlin (VvB) schützt alle Bürgerinnen und Bürger vor Diskriminierungen (Art. 10 und 11 VvB) und beinhaltet eine entsprechende Schutzpflicht der öffentlichen Hand. Neben den Vorgaben zum Diskriminierungsschutz ist die Verwaltung dazu gehalten, Gleichstellungsverpflichtungen nachzukommen. In Bezug auf die Verwaltung als Arbeitgeberin geht es dabei auch um Zugangs- und Aufstiegschancen innerhalb der Verwaltung. Über die reine Gleichstellung hinaus, muss die Verwaltung aber auch eine Vorreiterrolle für das Empowerment aller von Rassismus und Benachteiligung betroffenen Personen und gegen Rassismus in seinen Institutionen und der Gesellschaft insgesamt einnehmen.

Die Bevölkerung sollte sich zudem in den staatlichen Institutionen widerspiegeln, um die Akzeptanz staatlichen Handelns in der gesamten Bevölkerung sicherzustellen und in allen Bereichen den Lebenslagen und -erfahrungen aller Bürgerinnen und Bürger im Sinne einer qualitäts- und serviceorientierten Verwaltung gerecht werden zu können. Die öffentliche Verwaltung ist in vielfältiger Weise an der Formulierung, Ausgestaltung und Umsetzung von Politik beteiligt. Die Beschäftigung im öffentlichen Dienst bietet folglich eine wichtige Möglichkeit der Mitgestaltung relevanter Lebensbereiche des Landes Berlin. Daher sollen Menschen mit Migrationsgeschichte

in besonderem Maße ermutigt und eingeladen werden, im öffentlichen Dienst tätig zu werden.

Darüber hinaus soll die Partizipation als politische Beteiligung durch das Gesetz gefördert werden und die entsprechenden Strukturen gesichert und weiterentwickelt werden. Personen mit Migrationsgeschichte sind in Parlamenten und politischen Gremien stark unterrepräsentiert. Das Integrationsmonitoring der Länder verzeichnet für Berlin im Jahr 2015 12,8 Prozent Abgeordnete mit Migrationshintergrund (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 115), nur 8,5 Prozent der Abgeordneten im aktuellen Bundestag stammen aus Einwandererfamilien (<https://mediendienst-integration.de/integration/politik.html>). Die Teilhabe an politischer Partizipation fördert die Identifikation mit und die Zugehörigkeit zur Gesellschaft.

Im Jahr 2018 wurde in einer durch den Senat beauftragten Evaluation des PartIntG insbesondere der Stand der Umsetzung seit Inkrafttreten des Gesetzes Anfang 2010 untersucht. Dazu wurden Akteurinnen und Akteure aus Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft nach ihren Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes und zu Änderungsbedarfen befragt. Die Weiterentwicklung des PartIntG wurde im Rahmen von Fachgesprächen und Workshops diskutiert.

Der Abschlussbericht kommt zu dem Fazit, dass das Gesetz die Debatte um Partizipation und Integration beflügelt hat sowie eine starke Symbolwirkung und Vorbildcharakter für andere Bundesländer hatte. Die Umsetzung ist danach aber an vielen Stellen nicht oder nur unzureichend gelungen. Die verwendeten Konzepte und Begriffe sind in Teilen nicht mehr zeitgemäß oder nicht passend zu den eigentlichen Zielen des Gesetzes. Im Evaluationsbericht wird festgestellt, dass die Zielsetzung des Gesetzes konkretisiert und zentrale Begriffsbestimmungen überarbeitet werden sollten. Um die Ziele des Gesetzes zu erreichen bedarf es der Verankerung adäquater und mit Ressourcen unterlegter ausreichend konkreter Umsetzungsinstrumente. (Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 58).

Dem soll mit einer Novellierung des bestehenden PartIntG in Form des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) Rechnung getragen werden.

Kontext der Regelung

Das PartMigG ist ein Fördergesetz zur Durchsetzung eines Nachteilsausgleichs für Menschen mit Migrationsgeschichte. Es steht im Kontext der Chancengleichheitsstrategien und -gesetze des Landes Berlin.

Auf Landesebene enthalten in Berlin das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität sowie verschiedene Fachgesetze, wie beispielsweise § 2 Absatz 1 Schulgesetz (SchulG), bereits bestimmte merkmalsbezogene Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierungen. Auf Bundesebene enthält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Instrumentarien zur Durchsetzung der Diskriminierungsverbote im Rahmen der Erwerbstätigkeit und des Privatrechtsverkehrs.

Die unterschiedlichen Zielgruppen, Wirkungsweisen und Zielsetzungen der Gesetze gewährleisten ein funktionales und konkurrenzloses Nebeneinander bestehender Gesetze und des PartMigG. Ein sinnvolles Zusammenwirken durch ein kooperatives und abgestimmtes Vorgehen der jeweils zuständigen Bereiche und Querschnittsstrategien im Sinne der Ziele des Schutzes vor Diskriminierung, des Nachteilsausgleichs und der Gleichstellung benachteiligter Gruppen liegt im Interesse des Landes Berlin.

Das Berliner LADG dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin sowie der Herstellung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity). Das PartMigG dient hingegen der besonderen Förderung und dem Nachteilsausgleich der Zielgruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte bei ihrem Zugang zu öffentlichen Leistungen und Positionen sowie zur gesellschaftlichen und politischen Partizipation.

Vergleichbar zum LGG, das den Nachteilsausgleich und die Förderung von Frauen zum Ziel hat, fördert das PartMigG Personen mit Migrationsgeschichte. Die Gesetze stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen sich gegenseitig – nicht zuletzt deshalb, weil Personen mit Migrationsgeschichte auch ca. zur Hälfte Frauen sind.

Das AGG dient auf Bundesebene ebenso wie das LADG auf Landesebene dem Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung: Ziel des AGG ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ In § 5 erlaubt das AGG auch explizit, Fördermaßnahmen zu ergreifen, um diese Benachteiligungen zu beseitigen. Diese werden im PartMigG für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte ausgeführt.

Schließlich wahrt das PartMigG den verfassungsrechtlichen Rahmen, den im Zusammenhang mit dem Regelungskontext der Norm insbesondere Art. 33 Absatz 2 sowie Art. 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz (GG) vorgeben. Die geplanten Fördermaßnahmen tasten das Prinzip der Bestenauslese nicht an. Die Förderung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in der im PartMigG vorgesehenen Form stellt keine unzulässige Bevorzugung unter Anknüpfung an eines der in Art. 3 Absatz 3 Satz 1 GG genannten Merkmale dar. Art. 3 Absatz 3 Satz 1 GG enthält eine objektive Grundentscheidung insbesondere für den Schutz von Minderheiten, die den Ausgleich tatsächlich bestehender, durch eines der in der Vorschrift genannten Merkmale induzierter Nachteile durch Fördermaßnahmen zulässt (Zierkow, Jan, Möglichkeiten und Grenzen der Verbesserung der Chancen von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst, DÖV 2014, S. 765 (768); Klose, Alexander/Merx, Andreas, Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, 28.06.2010, S. 19; Liebscher, Doris, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/ Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin – Rechtswissenschaftliches Gutachten, 10.12.2019, S. 21 ff.). Die Fördermaßnahmen im Einzelnen sind auch verhältnismäßig.

Wirkweise der Regelungen

Ziel des Gesetzes ist die Förderung der Partizipation und die Stärkung der Integration als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte in allen Bereichen des sozialen, kulturellen, ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Lebens in der durch Vielfalt und Migration geprägten Berliner Stadtgesellschaft (Migrationsgesellschaft).

Die in der Novelle formulierten Ziele entsprechen prinzipiell den Zielen des bisherigen PartIntG. Mit der Novelle sollen allerdings bisherige Schwächen des PartIntG ausgebessert werden. Vorgaben, Aufgaben und Kompetenzen werden konkretisiert, Begriffe und Konzepte zur besseren Umsetzung definiert. Zur Steuerung und Beurteilung der Zielerreichung werden aussagekräftige Datengrundlagen geschaffen. Der Fokus der Novellierung liegt dabei auf der Durchsetzung der Teilhabemöglichkeiten.

Das Gesetz zielt auf die gemeinsame Gestaltung der vielfältigen Berliner Stadtgesellschaft. Integration wird mithin als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden. Damit alle gleichberechtigt teilhaben können, müssen Zugangsmöglichkeiten zu öffentlichen Leistungen und Diensten für alle gewährleistet, der öffentliche Dienst fachlich und personell auf die vielfältige Gesellschaft ausgerichtet und Strukturen zur Teilhabe und Partizipation ausgebaut werden. Dementsprechend erfolgt die Änderung der Gesetzesbezeichnung hin zu dem Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft.

Um dem PartMigG mehr Wirkkraft zu verleihen, werden konkrete Fördermaßnahmen und die Zielgruppe des Gesetzes ausgeweitet. Zielgruppe des Gesetzes sind künftig Personen mit Migrationsgeschichte. Dies umfasst Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Erweiterung zeigt, dass insbesondere Personen zu fördern sind, die aufgrund von Rassismus und migrationsbedingter Benachteiligung strukturell schlechter gestellt sind. Statt des Begriffs der interkulturellen Kompetenz wird der Begriff der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz eingeführt, welche die Vermeidung von Zuschreibungen und einen vorurteilsfreien, offenen und respektvollen Umgang aller mit allen beschreibt und die rassismuskritische Gleichstellungskompetenz voraussetzt.

Die im PartMigG vorgesehenen Fördermaßnahmen im Personalbereich sollen jedoch auf der Basis nachvollziehbarer und potentiell überprüfbarer Daten erfolgen. Deshalb wird an dieser Stelle auf die statistisch eingeführte Größe des Migrationshintergrunds als Bezugsgröße zurückgegriffen.

Gleichzeitig schafft das Gesetz die Grundlage für die Erfassung des Migrationshintergrunds bei sich bewerbenden Personen und Beschäftigten, um die Zielgruppe gezielter ansprechen, einstellen und fördern zu können und die Wirkung des Gesetzes überprüfbar zu machen. Zudem soll eine regelmäßige Befragung der Beschäftigten Grundlage für Maßnahmen für eine migrationsgesellschaftlich

ausgerichtete und diskriminierungsfreie Organisationskultur und entsprechende Veränderungsprozesse in den Abteilungen sein.

Die Verwaltung verpflichtet sich, die Belange von Personen mit Migrationsgeschichte im Rahmen neuer oder vorhandener Programme, Vorhaben und Angebote zu berücksichtigen. Dies setzt auch voraus, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere auch die Beschäftigten mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion, über migrationsgesellschaftliche Kompetenz verfügen, diese erwerben und sich darin fortbilden.

Die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst soll mithilfe einer gezielten Personalplanung erreicht werden. Dazu enthält das PartMigG Vorgaben zur Erstellung von Förderplänen, bei Stellenausschreibungen, Vorstellungsgesprächen, Einstellungen, bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sowie der Besetzung von Gremien.

Zur Sicherung und Weiterentwicklung der die Partizipation fördernden Strukturen auf Landes- und Bezirksebene, wird die Rolle der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration (ehemals Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration), der oder des Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration (Bezirksbeauftragte für Integration und Migration) sowie des Landesbeirats für Partizipation und Integration (Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen) gestärkt. Eine eigens einzurichtende Fachstelle soll bei der Erreichung der Gesetzesziele unterstützen und im Zusammenspiel mit den anderen Chancengerechtigkeitsstrategien, den Senatsverwaltungen sowie der Zivilgesellschaft entsprechende Maßnahmen und Konzepte entwickeln und umsetzen. Ein Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti sowie Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration in jedem Bezirk werden gebildet.

Zur Erreichung der Ziele des PartMigG bedarf es Daten, die Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise die Maßnahmen nach dem Gesetz umgesetzt werden und wie sich die Partizipationsmöglichkeiten für Personen mit Migrationsgeschichte entwickeln. Diese Datengrundlage wird künftig ein nach drei Jahren zu veröffentlichender Partizipations- und Teilhabebericht bilden, in dem der Stand der Umsetzung der Ziele des PartIntG überprüft und evaluiert wird. Dadurch können weitere Handlungsbedarfe identifiziert und geltende Regelungen angepasst werden. Diese Auswertung ermöglicht auch eine Verallgemeinerung und Übertragung erfolgreicher Maßnahmen. Mithin ergeben sich aus der Analyse langfristig Hilfestellungen bei der Umsetzung des PartMigG für die einzelnen Bereiche der Verwaltung.

B. Besonderer Teil

Zu Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

Zu § 1: Ziel des Gesetzes

Das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 32/2010, S. 560 bis 564 vom 28.12.2010) entstand im Jahr

2010 auf Initiative des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen. Berlin war das erste Bundesland, das ein entsprechendes Gesetz verabschiedete.

Grundlegend war die Feststellung, dass eine chancengleiche Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte in den gesellschaftlich relevanten Bereichen nicht erreicht war. Das Land Berlin setzte sich zum Ziel, mit dem Gesetz den Rahmen für den Abbau bestehender Zugangsbarrieren zu bieten. Das Gesetz sollte Voraussetzungen für eine verbesserte Teilhabe und Integration schaffen (Drucksache 16/3524, S. 14).

Im Jahr 2018 wurde in einer durch den Senat beauftragten Evaluation des PartIntG insbesondere der Stand der Umsetzung seit Inkrafttreten des Gesetzes Anfang 2010 untersucht. Der Abschlussbericht kommt zu dem Ergebnis, das Gesetz habe die Debatte um Partizipation und Integration beflügelt, eine starke Symbolwirkung und Vorbildcharakter für andere Bundesländer gehabt. Die Umsetzung sei aber an vielen Stellen nicht oder nur unzureichend erfolgt. Der Bericht stellt die Erforderlichkeit der Konkretisierung der Zielsetzung und Überarbeitung der Begriffsbestimmungen sowie das Fehlen adäquater und mit Ressourcen unterlegter Umsetzungsinstrumente fest (Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 58).

Die Anliegen des 2010 verabschiedeten Gesetzes sind nach wie vor aktuell. Die in der Novelle formulierten Ziele entsprechen prinzipiell den Zielen des bisherigen PartIntG. Mit der Novelle sollen allerdings bisherige Schwächen des PartIntG ausgebessert werden und Konkretisierungen von Vorgaben, Aufgaben und Kompetenzen, Begriffen und Konzepten zur besseren Umsetzung geschaffen werden. Der Fokus der Novellierung liegt dabei auf der Durchsetzung der Teilhabemöglichkeiten und der Stärkung der Partizipation.

Die im Einzelnen benannten Ziele spiegeln sich in den folgenden Abschnitten des Gesetzes wider, wobei Nr. 1 in Abschnitt 2, Nr. 2 in Abschnitt 3 und Nr. 3 in Abschnitt 4 Konkretisierung erfährt.

Zu § 2: Grundsätze

Den im Einzelnen folgenden Regelungen des PartMigG in den Abschnitten 2 bis 5 werden vorab allgemeine Grundsätze vorangestellt.

Berlin ist seit je her eine Stadt der Vielfalt und insbesondere eine Einwanderungsstadt. Diese Vielfalt soll sich mit Hilfe des PartMigG in allen Bereichen der Gesellschaft abbilden. Eine zentrale Voraussetzung für die Durchsetzung von Partizipation ist die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt.

Das Gesetz enthält daher in Absatz 1 ein klares Bekenntnis zur Vielfalt und bringt Anerkennung und Wertschätzung der Berliner Migrationsgesellschaft gegenüber zum Ausdruck. Berlin zieht Stärke und Potenzial aus seiner durch Migration und Vielfalt geprägten Stadtgesellschaft (Migrationsgesellschaft) und betont die Absicht, dass diese Vielfalt sich in allen Bereichen der Gesellschaft abbilden soll.

Absatz 2 verdeutlicht, dass diese Migrationsgesellschaft die Integrationsfähigkeit aller Teile der Bevölkerung voraussetzt und bezieht sich dabei auf die Ergebnisse der unabhängigen Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen

der Integrationsfähigkeit. Integrationsfähigkeit beschreibt die gesellschaftliche Fähigkeit, produktiv mit Migration umzugehen und Chancengerechtigkeit und Teilhabechancen für alle Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten. Die Förderung dieser Integrationsfähigkeit ist eine Daueraufgabe, der sich das Land Berlin verpflichtet.

Die Absätze 3 und 4 legen den Rahmen der gesetzlichen Zielsetzung fest. Das Ziel der Durchsetzung von Partizipation kann nur durch das Zusammenwirken aller Menschen vor Ort gelingen. Voraussetzung ist dabei stets, dass sich alle Akteurinnen und Akteure offen, respektvoll und mit Veränderungsbereitschaft begegnen. Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung in jeder Form haben in Berlin keinen Platz. Ihre Bekämpfung ist notwendige Bedingung, um Gleichstellung zu ermöglichen. Das PartMigG als Fördergesetz versteht sich dabei in Ergänzung zum LADG als Instrument und Mittel zur Aktivierung des Empowerments von Personen mit Migrationsgeschichte in der Migrationsgesellschaft und der Stärkung von Partizipation und Integration.

Absatz 5 benennt einerseits konkret die Beiträge, die sich aus den vielfältigen Potentialen von Personen mit Migrationsgeschichte ergeben. Die Anerkennung umfasst dabei eine ökonomische Dimension, die in die Zukunft gerichtet Potentiale fördert sowie gleichzeitig in der Vergangenheit Geleistetes würdigt. Personen mit Migrationsgeschichte haben Berlin in wesentlichem Umfang mit aufgebaut und zur Wirtschaftskraft des Landes beigetragen. Gleichermaßen richtet sich die Anerkennung und Wertschätzung auf die sozialen, kulturellen und sprachlichen Potenziale der vielfältigen Berliner Bevölkerung. Berlin zeichnet sich durch sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt aus. Diese Vielfalt und die sich daraus ergebenden Potenziale werden erkannt, geschätzt, gefördert und geschützt.

Zu § 3: Begriffsbestimmungen

Die bisherige Bestimmung der Zielgruppe des PartIntG als Personen mit Migrationshintergrund erweist sich als unzulänglich, um die Bandbreite der durch das Gesetz zu fördernden Personen abzudecken (Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 12 f.). Zudem wird der Begriff vielfach als stigmatisierend abgelehnt.

Daher wird künftig vorrangig der Begriff Migrationsgeschichte nach Absatz 1 verwendet. Dieser drückt die Wertschätzung der Biografien und Geschichten der Menschen aus, sie sind selbstverständlicher Teil der Berliner Stadtgesellschaft. Die erweiterte Definition erfasst nunmehr sowohl Personen mit Migrationshintergrund als auch solche, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird sowie Personen, die rassistisch diskriminiert werden.

Der Migrationshintergrund allein ist nicht geeignet, in allen Fällen Aufschluss darüber zu geben, ob jemand Zugangshürden oder Benachteiligungen ausgesetzt ist. Mit Blick auf die Beseitigung struktureller Nachteile, auf die dieses Gesetz abzielt, ist die Berücksichtigung sozialer Zuschreibungen daher dringend geboten. Die erweiterte Definition ist danach besser geeignet, rassistische bzw. migrations- und herkunftsbezogene Teilhabehindernisse und Zugangshürden genau zu adressieren

(siehe auch Liebscher, Doris, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin – Rechtswissenschaftliches Gutachten, 10.12.2019, S. 48).

Viele Personen haben der Definition nach keinen Migrationshintergrund, gleichwohl sind sie durch die Auswirkungen von Migration und damit verbundener Ausgrenzung benachteiligt. Zudem erfahren Personen rassistische Diskriminierung, obwohl sie keinen Migrationshintergrund haben, etwa Schwarze Deutsche, deutsche Romnja, Roma, Sintize oder Sinti oder Personen, deren familiäre Einwanderungsgeschichte weiter als in die 2. Generation zurückreicht. Ihnen wird häufig ein Migrationshintergrund aufgrund ihres Namens, Aussehens, ihrer Religion oder Sprache zugeschrieben.

Da die im PartMigG vorgesehenen Fördermaßnahmen im Personalbereich jedoch auf der Basis nachvollziehbarer und potentiell überprüfbarer Daten erfolgen sollen, ist dennoch die Erfassung des Migrationshintergrunds notwendig. Der Migrationshintergrund dient dabei als statistische Bemessungsgröße der Planungen im Personalbereich sowie des Nachweises der Entwicklung der Zahlen der Beschäftigten.

Die bisher in § 2 PartIntG verwandte Definition wich von der 2005 in den Mikrozensus eingeführten Definition dahingehend ab, dass die deutschen Kinder von hier geborenen Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder Eingebürgerten nicht einbezogen wurden. Nun greift die Definition des Migrationshintergrundes nach Absatz 2 auf die Begriffsbestimmung des Statistischen Bundesamtes zurück. Danach hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Dabei handelt es sich ebenfalls um die im Rahmen des Mikrozensus verwendete Definition.

Absatz 3 definiert den Begriff der Beschäftigten. Es wird auf die im Arbeitsrecht gängigen Kategorien abgestellt. Zu den Beschäftigten im Sinne des Gesetzes zählen danach, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildenden im öffentlichen Dienst, sowie alle Beamtinnen und Beamten, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, sowie Richterinnen und Richter.

Der Begriff der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz in Absatz 4 löst das Konzept der interkulturellen Kompetenz ab. Das Konzept der interkulturellen Kompetenz ist irreführend und führt häufig zu dem Missverständnis, dass es um den Umgang zwischen unterschiedlichen, vermeintlich klar voneinander abgrenzbaren Kulturen ginge (s.a. Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 36). Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst im Gegensatz dazu das Bewusstsein, dass Vielfalt und Heterogenität der Normalzustand in einer diversen und durch Migration geprägten Gesellschaft sind und strebt gerade die Vermeidung von Zuschreibungen und einen vorurteils- und diskriminierungsfreien, offenen und respektvollen Umgang aller mit allen an. Für das kompetente Agieren in der Migrationsgesellschaft ist rassistuskritische Gleichstellungskompetenz, also auch das Erkennen von und der kritische Umgang mit Rassismus und der Versuch seiner Überwindung sowie des Ausgleichs seiner diskriminierenden und teilhabehemmenden Wirkungen zentral. Die

migrationsgesellschaftliche Kompetenz ersetzt die interkulturelle Kompetenz und ist entsprechend künftig an deren Stelle in den Anforderungsprofilen verankert. Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz steht damit eigenständig neben der Diversity Kompetenz und ergänzt diese.

Zu § 4: Geltungsbereich

Der in § 4 geregelte Geltungsbereich des PartMigG ist weit gefasst. Eine Beschränkung der Geltung des Gesetzes auf bestimmte Lebensbereiche erfolgt nicht. Das Ziel der Durchsetzung von Partizipation und Teilhabe gilt für die Gesamtheit des Handelns des Landes Berlin.

Nach Absatz 1 erstreckt sich der unmittelbare Geltungsbereich des PartMigG zunächst auf die Berliner Verwaltung. Nach § 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG) umfasst die Berliner Verwaltung die Hauptverwaltung (d.h. die Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden und nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Betriebe) und die Bezirksverwaltungen (einschließlich der ihnen nachgeordneten nichtrechtsfähigen Anstalten und der unter ihrer Aufsicht stehenden Betriebe). Zudem entfaltet das PartMigG Geltung für die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Darunter fallen beispielsweise die Hochschulen und Fachhochschulen, die Berliner Stadtreinigungsbetriebe, die Berliner Verkehrsbetriebe oder die Berliner Bäderbetriebe. Im Geltungsbereich erwähnt sind auch die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft. Sie sind außerhalb ihrer justiziellen Tätigkeit an das PartMigG gebunden.

Privatrechtlich geführte Teiligungsunternehmen des Landes Berlin sind keine öffentlichen Stellen gemäß § 4 Absatz 1 PartMigG. Ihre Handlungen nach außen sind privatrechtlicher und nicht öffentlich-rechtlicher Natur. Die Ziele, Grundsätze und Maßnahmvorgaben des PartMigG greifen in der Folge nicht unmittelbar. Absatz 2 beinhaltet daher eine Handlungsanweisung an die Vertretungen des Landes Berlin und stellt klar, dass diese im Falle von Teiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts und an Personengesellschaften darauf hinzuwirken haben, dass die Ziele und Grundsätze des Gesetzes beachtet und die Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden. Ähnliche Regelungen für Mehrheitsbeteiligungen des Landes finden sich bereits in § 3 Absatz 2 LADG, § 1 Absatz 2 Satz 2 LGBG sowie in § 1a Absatz 1 LGG.

Die Umsetzung dieses Handlungsauftrages orientiert sich an den Gegebenheiten des Unternehmens: Bei den juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Teiligungen hält, handelt es sich überwiegend um Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH). Dies sind beispielsweise Wohnungsbaugesellschaften oder Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegebereich. Das Gleiche gilt für die GmbH & Co. KG, bei denen das Land Berlin auch Gesellschafterin der Komplementär-GmbH ist. Bei den Aktiengesellschaften kann das Land Berlin über den Aufsichtsrat in eingeschränktem Maße Einfluss nehmen. Das Maß des Einflusses, den das Land Berlin ausüben kann, hängt mit dem Maß der Teiligung an Unternehmen zusammen. Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an Unternehmen hält, verdichtet sich die Verpflichtung, auf

die Beachtung der Ziele hinzuwirken, sich für die Beachtung der Grundsätze sowie die entsprechende Umsetzung der Maßnahmen einzusetzen.

In Konstellationen, in denen das Land Berlin lediglich eine Minderheitsbeteiligung innehat, kann es aus eigener Kraft nicht verbindlich die Beachtung der Ziele und Grundsätze des PartMigG sicherstellen. Es ist aber dennoch verpflichtet, auf die Umsetzung der Ziele hinzuwirken und sich für die Beachtung der Grundsätze des PartMigG sowie die entsprechende Umsetzung der Maßnahmen einzusetzen. Die für Beteiligung zuständige Senatsverwaltung sowie die entsprechenden Fachverwaltungen können Rundschreiben erlassen, um auf die Berücksichtigung der Ziele und Umsetzung der Maßnahmen des PartMigG in den Beteiligungsunternehmen hinzuwirken. Zudem können die Ziele dieses Gesetzes entsprechend in den Satzungen der Unternehmen festgeschrieben werden.

Zu Abschnitt 2: Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung der Berliner Verwaltung

Zu § 5: Maßnahmen zur Berücksichtigung migrationsgesellschaftlicher Belange

Die Vorschrift verpflichtet alle in § 4 Absatz 1 genannten öffentlichen Stellen, im eigenen Zuständigkeitsbereich die Belange der Migrationsgesellschaft zu berücksichtigen. Sie begründet somit im Rahmen einer Generalklausel die Verpflichtung der öffentlichen Stellen, die unterschiedlichen Belange der vielfältigen Berliner Stadtgesellschaft bei allen denkbaren Vorhaben einzubeziehen. Die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen sollen erkannt und überwunden werden und ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang mit Personen mit Migrationsgeschichte gewährleistet sein.

Dies soll nach Satz 2 unter einer bedarfs- und zielgruppengerechten Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung erfolgen. Hierfür ist es entscheidend, die Zielgruppe in Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen. Dies kann etwa darin bestehen, Vertretungen der Zielgruppe zu ihren Bedarfen zu konsultieren oder auch darin, zu überprüfen, ob einzelne Vorhaben Menschen mit Migrationsgeschichte überhaupt erreichen. Ziel soll es sein, dass alle Berlinerinnen und Berliner sich gleichermaßen durch jegliche Vorhaben der öffentlichen Stellen angesprochen fühlen, um in der Folge gleichberechtigt teilhaben und partizipieren zu können.

Absatz 2 bezieht sich auf die Verpflichtung nach § 1 Satz 2 und benennt sie als besondere Aufgabe der Führungskräfte und verdeutlicht damit die Vorbildfunktion und die Entscheidungskompetenzen dieser Personengruppe. Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion tragen besondere Verantwortung bei der Umsetzung der Ziele des Gesetzes. Dementsprechend soll die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei der Beurteilung der Leistung sowohl im Rahmen von Einstellungen, als auch bei Beförderungen berücksichtigt werden (vgl. zu den anderen Beschäftigten § 6 Absatz 2).

Eine derartige Aufgabenkonkretisierung für Führungskräfte findet sich auch in § 103 Absatz 1 Berliner Strafvollzugsgesetz (StVollzG Berlin), § 69 Berliner SchulG und §

12 Absatz 3 LADG. Im Rahmen der Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin (Rundschreiben IV Nr. 27/2019 der Senatsverwaltung für Finanzen vom 14. Mai 2019) wurde die Personalentwicklungskompetenz als Kernkompetenz festgelegt, welche unter anderem verbindlich die Fähigkeit umfasst, die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr oder sein Team zu begreifen und für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zu sorgen. Damit wird der Erkenntnis Rechnung getragen, dass der Erfolg von Veränderungsprozessen in der Verwaltung in besonderer Weise von der Unterstützung durch Dienstkräfte mit Leitungsfunktion abhängig ist.

Um zu erreichen, dass die Vorhaben und Maßnahmen der Berliner Verwaltung an den Bedarfen der Migrationsgesellschaft ausgerichtet sind, ergreift der Senat nach Absatz 3 berlinweit geeignete Maßnahmen und entwickelt diese stetig fort. Dazu formulieren die Senatsverwaltungen für ihren Zuständigkeitsbereich Ziele und benennen Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung. Die Fachstelle PartMigG kann bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen beraten oder Kooperationsvereinbarungen mit anderen Senatsverwaltungen eingehen (vgl. § 15 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 4 Nr. 1 bis 3). Eine fachliche Einbeziehung und Konsultation von Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte sowie des Landesbeirats und der Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration sowie des Beirates für Angelegenheiten von Roma und Sinti ist ratsam und kann durch die Fachstelle PartMigG vermittelt werden.

Die Maßnahmen haben zum Ziel, dass sich die Migrationsgesellschaft innerhalb der Verwaltung stärker widerspiegelt. Um dem näherzukommen, können zum Beispiel Mentoring-Programme oder der Aufbau von Netzwerken für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte innerhalb der Verwaltung eingeführt werden. Zusätzlich soll auf mehr Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Raum geachtet werden (etwa bei Plakaten zur Werbung für den Öffentlichen Dienst, im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, im Internetauftritt der jeweiligen Senatsverwaltungen, nachgeordneten Behörden und Bezirke). Eine gezielte Ansprache durch Mehrsprachigkeit und die Verwendung allgemein verständlicher Sprache können Maßnahmen im Sinne des Absatz 3 sein. Es ist regelmäßig eine Prüfung von Reichweite und Resonanz der Maßnahmen durchzuführen, um dauerhaft zu gewährleisten, dass die Zielgruppe ausreichend repräsentiert wird.

Absatz 4 konkretisiert den Absatz 1 und greift den Inhalt des bisherigen § 4 Absatz 2 PartintG dahingehend auf, dass bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben sowie sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Verpflichtung besteht, die möglichen Auswirkungen auf Personen mit Migrationsgeschichte zu beurteilen, sowie deren Bedarfe zu berücksichtigen. Die Belange von Personen mit Migrationsgeschichte sollen insbesondere in Bereichen, in denen eine strukturelle Benachteiligung durch Studien nachgewiesen ist, berücksichtigt werden. Hier sind beispielsweise der Wohnungsmarkt, der Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie die Bildungsinstitutionen zu nennen (vgl. hierzu u.a. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014; ADS, Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben 2013).

Satz 2 sieht vor, dass bei den in Satz 1 genannten Vorhaben eine Überprüfung der Einhaltung der Gesetzesziele und -grundsätze durchzuführen ist und eine

Dokumentation der Prüfung zu erfolgen hat. Dies ist Voraussetzung, um der Berichtspflicht nach § 21 Absatz 1 PartMigG nachkommen zu können. Zudem ist die Beteiligung der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration zu beachten, § 15 Absatz 3 Satz 1.

Durch Absatz 5 soll klargestellt werden, dass es grundsätzlich sinnvoll und ressourcenschonend ist, die umzusetzenden Aktivitäten zur Berücksichtigung migrationsgesellschaftlicher Belange mit den bereits im Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) beschlossenen Diversity-Maßnahmen der Verwaltungen zu kombinieren und abzustimmen. Durch eine frühzeitige Absprache und – wenn möglich – gemeinsame Herangehensweise sollen Parallelstrukturen und Doppelarbeiten vermieden werden.

Zu § 6: Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz

Die Vorschrift entspricht der bisherigen Regelung des § 4 Absatz 3 Satz 2 PartIntG, wobei der Begriff der interkulturellen Kompetenz entsprechend der neuen Begriffsbestimmung des § 3 Absatz 4 durch migrationsgesellschaftliche Kompetenz ersetzt wurde (zur Begründung s. § 3). Die Regelung zielt auf die Förderung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz als Teil von Diversity-Kompetenz bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und sieht die Bereitstellung entsprechender Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen vor. Die Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz kann im Rahmen von Diversity-Schulungen und von Schulungen zum LADG erworben werden.

Im Rahmen des Erwerbs und der Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz soll ein Fokus auf der Reflexion der eigenen Wahrnehmung und Vorgehensweise liegen, um sich mit den eigenen Grenzen von Sichtweisen und ggf. stereotypischem Denken auseinanderzusetzen (vgl. Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 35 f.).

Absatz 2 regelt die Berücksichtigung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz als Qualifikationsmerkmal und Leistungskriterium. Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung entsprechend der Erfordernisse der jeweiligen Tätigkeit sowohl im Rahmen von Einstellungen, dienstlichen Beurteilungen, als auch im Rahmen von Beförderungen zu berücksichtigen. Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ersetzt zudem die interkulturelle Kompetenz und ist entsprechend künftig an deren Stelle in den Anforderungsprofilen verankert.

Zu Abschnitt 3: Gezielte Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst

Zu § 7: Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst

Die Vielfalt der Bevölkerung des Landes Berlin spiegelt sich in der öffentlichen Verwaltung bisher nicht in ausreichendem Maße wider. Der Anteil der Beschäftigten

mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in Berlin liegt mit 12 Prozent (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 113) deutlich unter dem Anteil der in Berlin lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 35 Prozent (https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2020/SB_A01-05-00_2019h02_BE.pdf, S. 10). Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist zwischen 2015 und 2017 leicht gestiegen (+0,9 Prozentpunkte im gesamten Bundesgebiet), wobei der Anstieg in Berlin mit +2,1 Prozentpunkten bundesweit am stärksten ausfiel (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 112). Diese Zahlen belegen, dass es weiterer Bemühungen und umfassenderer Ansätze der gezielten Förderung bedarf.

Absatz 1 formuliert an das Land Berlin gerichtet den Auftrag, die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung gezielt zu fördern. § 7 ist in Zusammenhang mit § 9 Absatz 3 zu lesen, wonach der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund auf allen Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung gefördert und der vorhandene Anteil unter den Beschäftigten sichergestellt werden soll.

Die Definition der Personen mit Migrationshintergrund ergibt sich aus § 3 Absatz 2 PartMigG. Zur Herstellung der Messbarkeit soll die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen im Geltungsbereich des PartMigG nach § 8 erhoben und in pseudonymisierter Form in die Personalstrukturstatistik aufgenommen werden. Die Angabe ist für die Beschäftigten freiwillig. Die jeweilige Dienststelle ist zur Abfrage verpflichtet.

Referenzgröße für den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung des Landes Berlin ist der Migrationshintergrund im Sinne des Mikrozensus.

Absatz 2 sieht die Entwicklung einer Strategie und die Ergreifung entsprechender Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund beim Land Berlin durch das Land Berlin vor. Damit soll eine einheitliche und landesweite Vorgehensweise sichergestellt und die einzelnen Fachbereiche entlastet werden. Eine Gesamtstrategie für das Land Berlin ist erforderlich, um langfristig und effektiv den Anteil der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund mindestens entsprechend dem Anteil an der Berliner Stadtbevölkerung durchzusetzen.

Die in Absatz 3 festgeschriebene Verpflichtung der öffentlichen Stellen, aktiv auf die Förderung und Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten hinzuwirken wird in den §§ 9 bis 14, sowie §§ 20 und 21 Absatz 1 konkretisiert. Es handelt sich um verpflichtende Vorgaben im Bereich der Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund, Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Einstellungen, Ausbildung, Dokumentation, Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Personen mit Migrationsgeschichte und Berichterstattung. Darüber hinaus soll bei der Besetzung von Gremien aller öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 darauf hingewirkt werden,

dass Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung berücksichtigt werden. Dies gilt auch bei der Entsendung von Vertretungen in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung.

Führungskräfte werden dabei nach Absatz 3 Satz 2 ausdrücklich für die Erfüllung dieser Verpflichtung adressiert. Diese besteht konkret mit Blick auf die Personalentwicklung und Personalplanung und bei Einstellungsverfahren. Führungskräfte sollen dabei gezielt Möglichkeiten der Qualifikation und Förderung ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund prüfen und unterstützen. Die Förderung der Beschäftigung und Sicherstellung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Besoldungs-, Vergütungs-, und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen soll durch die Umsetzung der landesweiten Strategie und Maßnahmen zur gezielten Personalplanung und -gewinnung in den Dienststellen erreicht werden. Zudem sind die in §§ 10 bis 13 genannten konkreten Maßnahmen bei Neueinstellungen einzuhalten.

Zu § 8: Datenerhebung für die Personalplanung

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst entspricht bisher trotz Bemühungen des Landes Berlin nicht dem Anteil an der Gesamtbevölkerung (https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2020/SB_A01-05-00_2019h02_BE.pdf, S. 10, Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 112f).

Die im PartMigG vorgesehenen Fördermaßnahmen im Personalbereich zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Bevölkerung sollen auf der Basis nachvollziehbarer und überprüfbarer Daten erfolgen.

Die bisher verfügbaren Daten stellen keine ausreichende Grundlage für den langfristigen Abgleich mit den Zielen des PartMigG dar. Zudem erfolgt bisher keine differenzierte Erhebung nach öffentlichen Stellen oder Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.

Es bedarf einer gesonderten Datenerhebung unter den sich bewerbenden Personen sowie den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, um Personen mit Migrationshintergrund gezielter ansprechen, einstellen und fördern sowie um Fortschritte aufzeigen und Entwicklungserfordernisse dokumentieren zu können. Zu diesem Zweck ist die Erhebung durch die öffentlichen Stellen selbst und die Aufnahme der Daten in die Personalstrukturdatenstatistik erforderlich.

Nach Absatz 1 sind Zielgruppe der Erhebung sich bewerbende Personen sowie die Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 3. Inhalt der Erhebung ist der Migrationshintergrund nach § 3 Absatz 2. Dabei handelt es sich um besonders sensible Daten nach § 9 Absatz 1 DSGVO.

Eine Verarbeitung ist im Fall der Einwilligung gerechtfertigt, Art. 9 Absatz 2 lit. a) DSGVO. Art. 88 DSGVO enthält für den Beschäftigtendatenschutz eine Öffnungsklausel, die allen Mitgliedsstaaten ermöglicht, spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigtenkontext zu erlassen, die

mindestens den inhaltlichen Anforderungen des Art. 88 DSGVO entsprechen müssen. Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Öffnungsklausel durch Erlass des § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Gebrauch gemacht. Das Berliner Datenschutzgesetz verweist insoweit auf § 26 BDSG (§ 18 BlnDSG).

§ 50 BeamtStG und §§ 84ff LBG beinhalten datenschutzrechtliche Regelungen zur Datenverarbeitung personenbezogener Daten von sich bewerbenden Personen, Beamtinnen und Beamten und ehemaligen Beamtinnen und Beamten. Danach dürfen personenbezogene Daten erhoben werden, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt. Die Erhebung ist mithin nach § 84 Absatz 1 Satz 1 LBG als Mittel der Dokumentation der Personalentwicklung unter Beamtinnen und Beamten für die Erreichung der Vorgaben des § 7 Abs. 1 PartMigG erforderlich und zulässig.

Im Übrigen dürfen gem. § 26 Absatz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind gem. § 26 Absatz 8 BDSG Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, sich für ein Beschäftigungsverhältnis bewerbende Personen sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Die Einwilligung muss freiwillig sein, Artikel 4 Nr. 11 DSGVO. § 26 Absatz 2 BDSG gibt dabei im Beschäftigtenverhältnis für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die Berücksichtigung bestehender Abhängigkeitsverhältnisse der Beschäftigten sowie der Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, vor.

Nach § 26 Absatz 2 Satz 2 BDSG kann eine freiwillige Einwilligung insbesondere dann vorliegen, wenn Beschäftigte infolge der Datenverarbeitung einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil erlangen. Die Gesetzesbegründung nennt als Beispiel für solche Vorteile die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Gesundheitsförderung (BT-Drs. 18/11325 S. 97). Das Ziel der Förderung von Personen mit Migrationshintergrund und die Umsetzung von Maßnahmen nach diesem Gesetz stellen entsprechende Vorteile dar.

Die Freiwilligkeit der Angabe steht der Validität der Daten nicht entgegen. Da Ziel und Grund der Datenerhebung die Förderung von Personen mit Migrationshintergrund sind, ist von einem Eigeninteresse und entsprechend hoher Bereitschaft der Zurverfügungstellung der Daten auszugehen. Gleichzeitig sind – auch aufgrund der starken Einschränkung des Datenzugriffs und der klaren Zweckgebundenheit der Datenverarbeitung – keine Nachteile für Einzelpersonen zu befürchten. Mithin kann davon ausgegangen werden, dass genug freiwillig abgegebene Daten für die Ermittlung des Anteils von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund erhoben werden können, um eine Nichterreichung bzw. die

Erreichung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend dem Anteil an der Berliner Stadtbevölkerung im Streitfall glaubhaft nachweisen zu können.

Darüber hinaus erfolgt die Erhebung zur Erreichung der Ziele des PartMigG nach § 1 entsprechend Artikel 9 Absatz 2 lit. g) DSGVO und zu statistischen Zwecken nach Artikel 9 Absatz 2 lit. j) DSGVO. Unter dem Begriff „statistische Zwecke“ ist nach 162 Erwägungsgrund DSGVO jeder für die Durchführung statistischer Untersuchungen und die Erstellung statistischer Ergebnisse erforderliche Vorgang der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten zu verstehen. Bei der Verarbeitung zu statistischen Zwecken sind die Vorgaben des Artikel 89 DSGVO zu beachten.

Nummer 3 stellt klar, dass Benachteiligungen aufgrund von Angaben oder fehlenden Angaben verboten sind.

Artikel 7 Absatz 3 DSGVO sieht im Fall der freiwilligen Erhebung die Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs vor. Im Fall des Widerrufs sind die Daten nach Artikel 17 Absatz 1 lit. b) unverzüglich zu löschen. Entsprechend dem Grundsatz der Transparenz bei der Datenverarbeitung ist der Widerruf zu bestätigen (Erwägungsgrund 39, Art. 5, Art. 15 DSGVO).

Entsprechend des Transparenzgrundsatzes und bestehender Auskunftsrechte nach der DSGVO legt Absatz 2 fest, dass sich bewerbende Personen sowie die Beschäftigten vor der Erteilung der Einwilligung für die Erhebung der Daten auf die in Absatz 2 Nr. 1 bis 6 genannten Punkte hinzuweisen sind.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten für eine Landesstatistik wird im Personalstrukturstatistikgesetz – PSSG geregelt. Zur Umsetzung der Erhebung nach § 8 wird § 6 Absatz 5 Nummer 2 Personalstrukturstatistikgesetz um Angaben zur Staatsangehörigkeit durch Geburt bzw. Staatsangehörigkeit der Elternteile ergänzt (vgl. Artikel 5).

Die Daten sind mit Blick auf Zugangsrechte besonders zu schützen.

Zu § 9: Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund

Die Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst setzt voraus, dass jede öffentliche Stelle über Informationen über ihre Beschäftigtenstruktur verfügt. Zu diesem Zweck verpflichtet § 9 Absatz 1 Satz 1 die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 eine entsprechende Bestandsaufnahme und Analyse durchzuführen. Um einen Rückschluss auf die Beschäftigten auszuschließen, werden die öffentlichen Stellen, die weniger als 40 Beschäftigte haben, von dieser Verpflichtung ausgenommen. Erforderlich ist dabei nach Absatz 1 Satz 2 eine differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Vorgesetzten- und Leitungspositionen zur Feststellung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Absatz 1 Satz 3 sieht ferner eine Bestandsanalyse der Auszubildenden sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, getrennt nach mit oder ohne Migrationshintergrund, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf vor. Die öffentliche Stelle kann für die Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 auf die Integrierte Personalverwaltung (IPV), welche von der für die Personalverwaltung im

öffentlichen Dienst zuständigen Behörde betrieben wird, zurückgreifen. Mit dem Satz 3 ist der Rückschluss auf einzelne Beschäftigte auszuschließen, um die datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten.

Nach Absatz 2 ist auf der Grundlage der Analyse nach Absatz 1 ein Plan zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erstellen. Dem Plan kommt die Aufgabe zu, auf der Basis der jeweiligen spezifischen Beschäftigungsstruktur einer Dienststelle konkrete und genau angepasste personalplanerische Schritte zum Abbau bestehender Nachteile für Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst einzuleiten. Der Plan zur Förderung der Beschäftigung ist unabhängig vom Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund von jeder Dienststelle zu erstellen. Er wird für einen Zeitraum von 5 Jahren erstellt und ist danach fortzuschreiben. Der Zeitraum von 5 Jahren entspricht der Personalentwicklungsplanung nach der Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung. Anpassungen und mögliche Korrekturen der praktizierten Maßnahmen sind spätestens nach 3 Jahren zu veranlassen.

Ein zentraler Anknüpfungspunkt für die Sicherstellung und Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist die Personalgewinnung. Das Ziel der Erhöhung und Sicherstellung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird künftig mit dem Plan nach Absatz 2, der die Umsetzung im Einzelnen regelt sowie der daran gekoppelten Berichtspflicht nach § 21 Absatz 1 hinsichtlich der Entwicklung der spezifischen Beschäftigungsstruktur in den einzelnen Einrichtungen abgeglichen. Absatz 3 Satz 3 schreibt ferner fest, dass Zielvorgaben zu erstellen sind. Die Zielvorgaben müssen geeignet sein, den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund schrittweise zu erhöhen.

Absatz 4 legt Mindestvorgaben für die Erstellung und den Inhalt eines Plans zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und zur Erhöhung ihres Anteils fest. Welche konkreten Maßnahmen zu ergreifen sind, ergibt sich aus der Analyse der Gründe für den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen. Die Maßnahmen können mit Unterstützung durch die Fachstelle PartMigG bei der oder dem Beauftragten nach § 15 erarbeitet und mit Hilfe dieser implementiert werden. Als konkrete Maßnahmen kommen zum Beispiel folgende in Betracht:

- Gezielte Ansprache der Zielgruppe des PartMigG bei der Veröffentlichung der Stellenausschreibung
- Schulungen für Führungskräfte zum Erwerb von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz
- Analyse und ggf. Überarbeitung von Stellenausschreibungen und Anforderungsprofilen sowie Einstellungsprozessen
- Fortbildungsmaßnahmen zum Thema diversitätsorientierte Bestenauslese für an Personalauswahlprozessen beteiligte Mitarbeitende

Gemäß § 7 Absatz 2 hat der Senat landesweit eine Strategie zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten des Landes Berlin mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern. Die im Rahmen von § 9 adressierten öffentlichen Stellen können zur Erfüllung ihrer

Verpflichtungen nach der Norm auf die von dem Senat entwickelten Konzepte und Maßnahmen zurückgreifen.

Zu § 10: Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen und -besetzungen finden die (im Land Berlin) geltenden Vorschriften Anwendung. Dies sind insbesondere Art. 33 GG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Sozialgesetzbuch IX, das Landesbeamtengesetz (LBG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung). Auf dieser Grundlage entscheiden die Verwaltungen über Ausschreibungen und Stellenbesetzungen eigenständig. Etwaige Kriterien für Stellenausschreibungen werden individuell bezogen auf die fachlichen Anforderungen (z. B. Eignung des Arbeitsgebiets für Teilzeitbeschäftigte) oder auf die Personalstruktur (z. B. unter dem Aspekt der Frauenförderung) definiert. Alleinige Grundlage für die Auswahlentscheidung ist dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG (Grundsatz der Bestenauslese), der in Bezug auf Bewerberinnen und Bewerber um Beamtenstellen in § 9 des Beamtenstatusgesetzes i.V.m. § 8 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes und § 4 Absatz 1 des Laufbahngesetzes ergänzend einfachgesetzlich ausgestaltet ist, zufolge die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der sich bewerbenden Personen. Gleichzeitig werden in Stellenausschreibungen gezielt Personengruppen zur Bewerbung aufgefordert, die im allgemeinen Vergleich stärker von benachteiligenden Lebenslagen betroffen sind. Bereits nach aktueller Rechtslage wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind, § 4 Absatz 4 Satz 2 PartIntG.

Ziel des PartMigG ist es, die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung unter seinen Beschäftigten gezielt zu fördern, zu erhöhen und sicherzustellen, § 1 Satz 2 Nummer 2. § 7 Absatz 3 normiert nun zu diesem Zweck eine Verpflichtung der öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1, aktiv auf die Erhöhung und Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten hinzuwirken. § 10 trifft zur Umsetzung dieses Ziels Regelungen im Einzelnen. Diese begründen keine Abweichung von den geltenden Rechtsvorschriften bei der Stellenbesetzung.

Absatz 1 verpflichtet öffentliche Stellen nach § 4 Absatz 1 dazu, bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Diese besondere Aufforderung zur Bewerbung soll Personen mit Migrationsgeschichte zur Bewerbung motivieren, um so den Kreis der sich bewerbenden Personen zu vergrößern. Absatz 1 begründet keinen Anspruch auf bevorzugte Einstellung aufgrund von Migrationsgeschichte. Eine vorgreifliche Wirkung auf die Auswahlentscheidung besteht nicht.

Absatz 2 sieht die gezielte Ansprache von Personen mit Migrationsgeschichte vor. Auch diese Regelung zielt auf die Erhöhung der Motivation zur Bewerbung. Um den Kreis der sich bewerbenden Personen zu vergrößern, sollen Ausschreibungen so viele Personen mit Migrationsgeschichte wie möglich erreichen. Zu diesem Zweck

sollen zusätzlich zur gängigen öffentlichen Ausschreibung geeignete Personalmarketingmaßnahmen ergriffen werden, um zu besetzende Stellen zu bewerben oder generell für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu werben und diese bekannter zu machen. Daneben können die Stellenausschreibungen oder Kampagnen z.B. in Fachzeitschriften oder mittels anderer Informationskanäle, E-Mailverteiler oder Newsletter etwa von Organisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte oder dem Landesbeirat für Partizipation und Integration bekannt gemacht werden.

Zu § 11: Auswahlverfahren

Studien belegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland bei der Suche nach einem Arbeitsplatz diskriminiert werden (Koopmans/Veit/Yemane, Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung, Mai 2018, S. 41). Die Regelungen des § 11 dienen der Verbesserung der Chancengleichheit im Auswahlverfahren. Dabei bestimmt sich die geforderte Qualifikation nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes. Das Prinzip der Bestenauslese wird nicht angetastet. Es erfolgt keine Bevorzugung bei der Einstellung.

Die Grundsätze für ein dem Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung tragendes Auswahlverfahren sind stets zu wahren. Kriterien des Auswahlverfahrens sind mithin die Befähigung, fachliche Leistung und Eignung. Wenn diese Kriterien erfüllt sind, dürfen jedoch weitere Aspekte bei der Auswahl hinzugezogen werden. Solche Differenzierungskriterien sind rechtfertigungsbedürftig.

Eine Rechtfertigung kommt insbesondere in Betracht, wenn Differenzierungskriterien dazu beitragen, ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für sich bewerbende Personen aus diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben, und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern (EuGH NJW 1997, 3429, Rn. 31).

Unter Zugrundelegung des Prinzips der Bestenauslese sollen Personen mit Migrationshintergrund mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zum Auswahlverfahren eingeladen werden, wenn sie die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation für die Stelle erfüllen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.

Die Bezugnahme auf die Ausschreibung in Absatz 1 stellt klar, dass die Qualifikation den Anforderungen an die zu besetzende Stelle entsprechen muss. Hierdurch soll eine Diskriminierung bei der Bewertung der Eignung verhindert und mittelbar sichergestellt werden, dass Personen mit Migrationshintergrund Zugang zum gesamten Bewerbungsverfahren haben.

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, dass keine Konkurrenz zwischen den Merkmalen Geschlecht und Migrationshintergrund geschaffen wird. § 6 LGG findet ohne Einschränkungen Geltung.

Die in Absatz 2 geschaffene Verpflichtung zur Dokumentation der Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund in Auswahlverfahren soll sicherstellen, dass im Kontext der Personalauswahl Anstrengungen zum Abbau von

Unterrepräsentanzen von Personen mit Migrationshintergrund tatsächlich unternommen und die an der Personalentscheidung beteiligten und ggf. zur Förderung nach § 9 verpflichteten Stellen darüber informiert werden.

Absatz 3 stellt klar, dass bei der Beauftragung von geeigneten Dritten unter Beachtung der personalaktenrechtlichen Vorschriften, beispielsweise Personalberatungsunternehmen, mit der Durchführung der Personalauswahlverfahren die Regelungen des PartMigG von diesen zu beachten sind, was vertraglich sicherzustellen ist.

Zu § 12: Einstellungen

Absatz 1 Satz 1 soll die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund in allen Laufbahngruppen, Berufsrichtungen und Leitungsfunktionen entsprechend ihrem Anteil in der Berliner Bevölkerung unter der Voraussetzung gleicher Qualifikation (Eignung; Befähigung und fachlicher Leistung) gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit gewährleisten und steigern.

Das Land Berlin will damit die Personen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst gewinnen, um der vielfältigen Stadtgesellschaft gerecht zu werden. Bisweilen beträgt der Anteil Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst 12 Prozent (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 113) und liegt damit deutlich unter dem Anteil der in Berlin lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 35 Prozent (https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2020/SB_A01-05-00_2019h02_BE.pdf, S. 10). Durch Absatz 1 Satz 1 sollen Personen mit Migrationshintergrund gezielte geworben werden und etwaige Einstellungshindernisse abgebaut werden. Ziel des Landes Berlin ist es, einen gleichberechtigten Zugang von Personen mit Migrationshintergrund in den öffentlichen Dienst zu gewährleisten. Dazu ist die besondere Berücksichtigung der Personen mit Migrationshintergrund mit gleichwertiger Qualifikation und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bei Einstellungen festgelegt mit dem Ziel, ihren Anteil unter den Beschäftigten in allen Laufbahnen, Berufsfachrichtungen, Vorgesetzten- und Leitungsebenen und Funktionsstellen der jeweiligen öffentlichen Stelle gemäß ihrem Anteil an der Bevölkerung abzubilden. Dabei wird der Grundsatz der Bestenauslese, der den Staat als objektiv- rechtlicher Grundsatz bei allen personellen Auswahlentscheidungen bindet, nicht angetastet (Ziekow, Jan, Möglichkeiten und Grenzen der Verbesserung der Chancen von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst DÖV 2014, S. 765, beck-online). Zudem sind die bestehenden einfachgesetzlichen Vorschriften zur Ausgestaltung des Artikels 33 Absatz 2 GG, im Beamtenbereich unter anderem § 9 BeamStG i.V.m. § 8 Abs. 1 LBG sowie § 4 Abs.1 LfBG, (selbstverständlich) vom Rechtsanwender ebenso zu beachten.

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, dass keine Konkurrenz zwischen den Merkmalen Geschlecht, Behinderung und Migrationshintergrund geschaffen wird. § 8 LGG und die Bestimmungen in SGB IX finden ohne Einschränkungen Geltung und haben daher Vorrang.

Ergänzend soll die in Absatz 2 geschaffene Verpflichtung zur Dokumentation der Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei Einstellungen sicherstellen, dass Anstrengungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Personen mit Migrationshintergrund tatsächlich unternommen und nachgewiesen werden.

Zu § 13: Ausbildung

Dem Ziel der Förderung und Erhöhung des Anteils der Beschäftigten des Landes Berlin mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung (§ 7 Absatz 1) kann langfristig nur Rechnung getragen werden, indem die Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Stellen besonders in den Blick genommen wird. Die Vorgaben des Art. 33 Absatz 2 GG (Grundsatz der Bestenauslese) sowie die bestehenden einfachgesetzlichen Vorschriften sind stets zu wahren.

Absatz 1 sieht dabei vor, dass Ausbildungsplätze verstärkt an Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend vergeben werden sollen, sofern sie die gleiche Qualifikation wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.

Positive Maßnahmen sind grundsätzlich zulässig, wenn sie geeignete und spezifische Maßnahmen zur Beseitigung faktischer Ungleichheiten umfassen (EuGH C-158/97).

Die Forschung zu institutionalisierter Diskriminierung in der Bildung und am Arbeitsmarkt bestätigt die fehlende Repräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund gerade auch in dem Sektor der Berufsausbildung. Eine Studie des Sachverständigenrates Deutscher Stiftungen (SVR) kommt unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund deutlich schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu bekommen. Auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen sind die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen Berufsausbildungsplatz zu erhalten signifikant niedriger als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Sachverständigenrates Deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Forschungsbereich, Schneider/Yemane/Weinmann, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin 2014, S. 6, 9). Mithilfe eines Korrespondenztests führt der SVR den statistischen Nachweis, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zur Ausbildung im dualen System in Deutschland noch nicht gewährleistet ist (Ebd. S. 4 und 41).

Die Regelung des Absatz 1 ist auch verhältnismäßig. Die verstärkte Vergabe von Ausbildungsplätzen und damit der bessere Zugang von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung ist geeignet, das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe und Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erreichen. Die Maßnahmen sind erforderlich, weil keine

gleichermaßen wirksamen anderen Mittel vorhanden sind. Schließlich ist die Regelung auch angemessen.

Es handelt sich um keine Quotenregelung. Zum einen wird nicht ein absoluter Höchstsatz vorgeschrieben, sondern auf den Anteil an der Berliner Bevölkerung abgestellt. Zum anderen wird auch kein unbedingter und absoluter Vorrang für Personen mit Migrationshintergrund festgelegt. Dies wird mit der Soll-Bestimmung nochmals verdeutlicht. Die Vergabe eines Ausbildungsplatzes wird stets unter den Vorbehalt gestellt, dass gleiche Qualifikationen der sich bewerbenden Personen vorliegen. Es erfolgt stets eine Abwägung im Einzelfall. Anders als im Bereich des LGG (§ 7 Absatz 2 LGG) liegt mithin keine starre, leistungsunabhängige Reservierungsquote vor. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien ist die Regelung auch in dem Bereich der verwaltungsinternen Ausbildung zulässig (m.w.N. Liebscher, Doris, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin – Rechtswissenschaftliches Gutachten, 10.12.2019, S. 17).

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, dass keine Konkurrenz zwischen den Merkmalen Geschlecht, Behinderung und Migrationshintergrund geschaffen wird. § 6 LGG und die Bestimmungen in SGB IX finden ohne Einschränkungen Geltung.

Die in Absatz 2 geschaffene Verpflichtung zur Dokumentation der Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen soll sicherstellen, dass Anstrengungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Personen mit Migrationshintergrund tatsächlich unternommen und nachgewiesen werden.

Zu § 14: Gremien

Die Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund im sozialen, gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Bereich ist ein wesentliches mit dem PartMigG verfolgtes Ziel.

Nach Absatz 1 soll das Land Berlin darauf hinwirken, dass Gremien, soweit eine öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte innehat, mit Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung berücksichtigt werden. Dadurch werden Partizipationsmöglichkeiten und die Berücksichtigung der Perspektiven von Personen mit Migrationshintergrund gestärkt und deren Beteiligung in angemessener Zahl gesichert werden.

Gremien sind Beiräte und Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen, soweit eine öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte hat. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie zur Beratung und/oder Beschlussfassung über einen speziellen Themenkomplex dauerhaft eingerichtet werden und über einen festen Mitgliederstamm verfügen.

Es handelt sich um Gremien der öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1, wenn diese selbst Gremienmitglieder benennen oder ein entsprechendes Vorschlagsrecht haben, woraufhin die Vorgeschlagenen von einer anderen Stelle berufen werden. Die

zuständigen öffentlichen Stellen werden angehalten, Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung in das Gremium zu berufen oder dafür vorzuschlagen. Bei der Auswahl von Gremienmitgliedern mit Migrationshintergrund gelten die allgemeinen Voraussetzungen. Es kommen deshalb nur diejenigen Personen mit Migrationshintergrund in Betracht, die über die zur Wahrnehmung der Aufgaben in dem Gremium erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Für eine vom Grundsatz des § 14 Absatz 1 abweichende Besetzung können rechtliche oder andere wichtige Gründe ausschlaggebend sein. Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn ein Wahlverfahren oder die Besetzung qua Amt oder Funktion gesetzlich geregelt ist. Gesetzliche Regelungen sind neben den formellen Gesetzen auch Rechtsverordnungen und Satzungen.

Ferner wird durch die Regelung in § 14 die Regelung über die paritätische Besetzung von Gremien nach § 15 des Landesgleichstellungsgesetzes nicht berührt.

Absatz 3 regelt die entsprechende Anwendung auf die Entsendung von Vertretungen in Aufsichtsräte und Gremien außerhalb der Verwaltung. Um die Repräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund gerade auch im wirtschaftsnahen Raum, beispielsweise in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin zu steigern, wird die entsprechende Anwendung konkret für Aufsichtsräte außerhalb der Verwaltung benannt.

Zu Abschnitt 4: Beauftragte und Beiräte für Partizipation und Integration

Zu § 15: Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Partizipation und Integration

Die Vorschrift novelliert die ausdrückliche gesetzliche Grundlage für das Amt der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration und ersetzt den bisherigen § 5 PartIntG.

Absatz 1 regelt die Ernennung der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration. Die ursprüngliche Anhörung des Landesbeirats wurde durch eine Beteiligung des Landesbeirats ergänzt, um die Rolle des Landesbeirats zu stärken und die Legitimation der oder des Beauftragten durch die Zivilgesellschaft und unter den Menschen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen. In Folge sollte ein Mitglied des Landesbeirats aus der Gruppe der Vertretungen mit Migrationsgeschichte angemessen im Auswahlverfahren beteiligt werden, z.B. durch Einbeziehung im Bewerbungsgespräch.

Nach dem Auftrag aus den Richtlinien der Regierungspolitik 2016-2021 soll die Rolle der oder des Beauftragten gestärkt werden. Bei der Wahrnehmung ihrer oder seiner gesetzlichen Aufgaben als Ombudsperson agiert sie oder er unabhängig und unterliegt keinen Weisungen.

Satz 2 sieht eine Ernennung für fünf Jahre vor, wonach eine erneute Ernennung möglich ist (Satz 3).

Nach Absatz 2 wird die Stelle der oder des Beauftragten in der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eingerichtet. Die oder der Beauftragte ist im Auftrag des für Integration zuständigen Senatsmitgliedes ressortübergreifend tätig. Sie oder er leitet die Abteilung Integration und Migration und ist zugleich Ansprech- und Ombudsperson der Berlinerinnen und Berliner mit Migrationsgeschichte. In Ausübung der Funktion als Ombudsperson übernimmt sie oder er eine unterstützende Position für die Zielgruppe des Gesetzes. Sie oder er hat durch ihre/seine ressortübergreifende Tätigkeit die Möglichkeit, in andere Senatsverwaltungen hineinzuwirken, um dafür zu sorgen, dass die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte berücksichtigt und die notwendigen Strukturveränderungen in Gang gesetzt werden. Sie oder er hat ein weisungsunabhängiges Presserecht und somit die Möglichkeit, sich im Sinne der Förderung der Ziele dieses Gesetzes öffentlich zu positionieren und zu äußern. Das Amt der oder des Beauftragten ist damit für die Ausübung der Funktion der Ombudsperson unabhängig ausgestaltet. Diese Unabhängigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben als Ombudsperson sowie der verwaltungsinternen Kontrollfunktion. Die oder der Beauftragte arbeitet vertrauensvoll mit der Ombudsperson des LADG und mit den für die jeweiligen Diskriminierungsmerkmale zuständigen Stellen innerhalb der Verwaltung des Landes Berlin zusammen.

Mit der Zuordnung der Stelle in der für Integration zuständigen Senatsverwaltung ist die dienstrechtliche Verantwortung sowie der Querschnittscharakter des Aufgabengebiets gegenüber anderen Ressorts bestimmt. Die Zugehörigkeit zur Senatsverwaltung soll gewährleisten, dass die Aufgaben der Integrations- bzw. Partizipationspolitik insgesamt als Querschnittsaufgabe im engen Zusammenspiel mit der Verwaltung umgesetzt werden können.

Absatz 3 sieht die rechtzeitige Beteiligung der oder des Beauftragten bei allen normativen und sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen, soweit sie Fragen der Partizipation, der Integration als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte besonders berühren, vor. Damit wird die Begleitung der Senatsverwaltungen in der Ausrichtung der Behörden auf die Bedarfe von Menschen mit Migrationsgeschichte im Gesetz verankert. Zudem verpflichtet Absatz 3 alle öffentlichen Stellen zur Unterstützung der oder des Beauftragten bei der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben. Die einzelnen Aufgaben sind in Absatz 4 Nr. 1-7 katalogartig aufgeführt. Dieser Katalog ist nicht abschließend.

Nr. 1 verdeutlicht, dass eine Kooperation und Zusammenarbeit mit den anderen jeweils fachlich zuständigen Senatsverwaltungen gewollt und notwendig ist, da es sich bei der Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes vornehmlich um Querschnittsaufgaben handelt. Die betreffen jeweils die Fachlichkeit einzelner Ressorts oder Aspekte der Personalgewinnung und -entwicklung. Hierbei soll auch die fachliche Expertise der Vertretungen des Landesbeirats sowie aus Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte mitwirken.

Nr. 2 steht in Bezug zu § 5 Absatz 3 des Gesetzes und stellt klar, dass die oder der Beauftragte in Ausübung der Funktion als Ombudsperson der Menschen mit Migrationsgeschichte geeignete Maßnahmen gegenüber den Senatsverwaltungen

anregt. Dies könnten beispielsweise Maßnahmen zur Umsetzung einer Repräsentanz der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Öffentlichkeitsarbeit des Senats oder auch die Förderung von Mehrsprachigkeit sowie die Verwendung einer allgemeinverständlichen Verwaltungssprache betreffen. Dabei ist eine fachliche Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Senatsverwaltungen notwendig.

Unter Nr. 3 fallen jegliche Maßnahmen nach Abschnitt 2 und 3. Es ist die Aufgabe der oder des Beauftragten, auf die Aufgabenerfüllung anderer Verwaltungen bzgl. ihrer Ausrichtung auf die Migrationsgesellschaft sowie der Erhöhung der Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Personalbestand hinzuwirken.

Nr. 4 regelt, dass die oder der Beauftragte Ansprechperson für den Landesbeirat nach § 17 PartMigG ist. Die Ansiedlung der Geschäftsstelle des Landesbeirats bei (vgl. § 17 Absatz 10) sowie die Ernennung der Leitung dieser Geschäftsstelle (§ 17 Absatz 10 Satz 2) durch die oder den Beauftragten verdeutlicht die enge Verzahnung dieser beiden Stellen.

Zudem ist die oder der Beauftragte nach Nr. 5 Ansprechperson für die Bezirksbeauftragten nach § 16 des Gesetzes, mit denen sie oder er sich in regelmäßigen Sitzungen austauscht und abstimmt.

Nr. 6 und Nr. 7 verdeutlichen erneut die bereits in Absatz 2 normierte Funktion der oder des Beauftragten als Ombudsperson und die damit einhergehende Aufgabe Menschen mit Migrationsgeschichte individuell bei der Durchsetzung ihrer migrationsbezogenen Rechte zu beraten und zu stärken. Unter den Begriff „Organisationen“ im Sinne der Nr. 7 fallen Organisationen, deren Vorstand mehrheitlich aus Personen mit Migrationsgeschichte besteht und die die Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft zum Ziel haben.

Absatz 5 stellt klar, dass die oder der Beauftragte zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nach Absatz 4 Nummer 2 insbesondere auf den Bericht nach § 21 Absatz 1 zurückgreifen kann.

Um die Umsetzung der Gesetzesziele zu befördern, wird nach Absatz 6 eine Fachstelle PartMigG in der Abteilung Integration eingerichtet. Die Fachstelle berät und begleitet die öffentlichen Stellen bei der Umsetzung der Gesetzesziele, koordiniert die Berichterstattung und veröffentlicht regelmäßig Bericht und Monitoring zur Umsetzung der Gesetzesziele. Zudem ist sie Ansprechstelle für Partizipation und migrationsgesellschaftliche Organisations- und Personalplanung und entwickelt unter anderem in Kooperation mit dem Landesbeirat und der migrantischen Zivilgesellschaft eigene Konzepte und Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung der Gesetzesziele.

Um sich für die Durchsetzung der migrationsbezogenen Rechte der Berlinerinnen und Berliner mit Migrationsgeschichte einzusetzen, besteht in der Dienststelle der oder des Beauftragten nach Absatz 7 eine Beratungs- und Anlaufstelle.

Zu § 16: Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration

§ 16 ist analog zur Vorschrift zur Regelung der oder des Landesbeauftragten in § 15 aufgebaut. Die Bezirksbeauftragten stellen eine weitere Struktur zur Umsetzung der Ziele des Gesetzes für die bezirkliche Ebene dar. Sie beraten und unterstützen das Bezirksamt, die Bezirksverordnetenversammlung und die Fachausschüsse bei der migrationsgesellschaftlichen Ausrichtung der bezirklichen Arbeit und der gezielten Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der bezirklichen Verwaltung. Auf Grund ihrer Nähe zu den im Bezirk ansässigen Menschen sind sie wichtige Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte sowie Geflüchtete und ihre Organisationen.

Die bezirkliche Partizipationsarbeit ist von gesamtstädtischer Bedeutung, so dass eine überbezirkliche Abstimmung in Form von Gremienarbeit und Arbeitsgemeinschaften der Bezirke untereinander, sowie der Bezirke mit dem Land Berlin erfolgt.

Zwischen der oder dem Landesbeauftragten und den Bezirksbeauftragten findet eine enge Zusammenarbeit statt. Absatz 1 regelt die Ernennung der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration. Die Form der Beteiligung des Bezirksbeirats ist hier als Anhörung ausgestaltet, die zumindest mündlich erfolgen soll. Wenn die Gegebenheiten des jeweiligen Bezirksamts es zulassen, sollte auch eine weitergehende Beteiligung vergleichbar zu dem Landesbeirat erfolgen.

Die Bezirksbeauftragten sind fachlich eigenständig und abteilungsübergreifend tätig.

Satz 3 stellt sicher, dass zugleich die Fachämter für die Umsetzung der Ziele des Gesetzes in ihrem jeweiligen Bereich zuständig bleiben und die Entscheidungskompetenz und Verantwortung der zuständigen Fachämter unberührt bleibt.

Absatz 2 sieht parallel zu § 15 Absatz 3 die rechtzeitige Beteiligung der bezirklichen Beauftragten bei allen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen vor, soweit sie Fragen der Partizipation und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berühren, und garantiert damit die Einbeziehung der Beauftragten bei der Ausrichtung der Behörden auf die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte. Die Beauftragten können bei der Entwicklung von Konzepten, Stellungnahmen und Initiativen mit migrationsgesellschaftlichen Belangen in allen bezirklichen Fachabteilungen mitwirken.

Satz 2 regelt die Unterstützung der Bezirksbeauftragten durch das Bezirksamt bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Die einzelnen Aufgaben sind in Absatz 3 aufgeführt.

Die Betreuung und Mitgestaltung der fachlichen Ausrichtung des Bezirksamtes in Bezug auf die Partizipation, Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte obliegt im Bezirk nach Nr. 1 den Bezirksbeauftragten. Damit wird die wesentliche Aufgabe der Beauftragten gesetzlich verankert.

Ebenso wie die oder der Landesbeauftragte können sie nach Nr. 2 und 3 eigene Maßnahmen und Vorschläge zur Umsetzung der Gesetzesziele ausarbeiten und Maßnahmen in den Abteilungen und Fachämtern der Bezirksämter anstoßen. So können sie zum Beispiel Vorlagen und Empfehlungen für das Bezirksamt oder die

Bezirksverordnetenversammlung zu allen migrationsgesellschaftlichen Angelegenheiten erarbeiten.

Vergleichbar zu der oder dem Landesbeauftragten sind die Bezirksbeauftragten Ansprechpersonen für Menschen mit Migrationsgeschichte und ihre Organisationen in den Bezirken und arbeiten mit diesen zusammen (Nr. 4 und 5).

Sie beraten Menschen mit Migrationsgeschichte über Unterstützungsmöglichkeiten, Anlaufstellen und Zuständigkeiten innerhalb und außerhalb der Verwaltung und informieren sie auf Wunsch zu Projekten und Vereinen und sonstigen herkunftssprachlichen Angeboten.

Zudem sind sie – so wie die oder der Landesbeauftragte – Ombudsperson und damit Beschwerde- und Schlichtungsstelle für Anwohnerinnen und Anwohner mit Migrationsgeschichte bei auftretenden Konflikten mit der Verwaltung.

Die Bezirksbeauftragten sollen durch finanzielle Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen, notwendige Maßnahmen zur Stärkung der Menschen mit Migrationsgeschichte und ihrer Organisationen vor Ort ergreifen. Insbesondere sollen sie lokale Projekte fördern, die die Partizipation der Zivilgesellschaft der Menschen mit Migrationsgeschichte sowie die Teilhabe Geflüchteter unterstützen (Nr. 6).

Den Bezirksbeauftragten kommt eine entscheidende Rolle in der Organisation, Beratung und Unterstützung der Ankunft von Neu-Eingewanderten in den Bezirken zu (Nr. 7).

Bezüglich der Absätze 4 und 5 wird auf die Ausführungen zu § 15 Absatz 5 und 8 verwiesen.

Absatz 6 regelt die gesetzliche Verankerung der bereits bestehenden Landesarbeitsgemeinschaft der Bezirksbeauftragten und gibt ihr gleichzeitig die Legitimation, weisungsunabhängig öffentliche Stellungnahmen abzugeben. Die Landesarbeitsgemeinschaft gibt sich eine Geschäftsordnung.

Zu § 17: Landesbeirat für Partizipation und Integration

Der Landesbeirat für Partizipation und Integration ist der bereits im PartIntG verankerte Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen. Er ist weiterhin ein wichtiges Instrument der Beteiligung der Menschen mit Migrationsgeschichte und der Beratung des Senats zu den Belangen in der Migrationsgesellschaft.

Der Beirat ist ein Gremium von Expertinnen und Experten zu Belangen der Migrationsgesellschaft und von Repräsentantinnen und Repräsentanten dieser Migrationsgesellschaft. Der Beirat besteht aus Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, weiteren Vertretungen von für die Belange der Migrationsgesellschaft relevanten Organisationen sowie Verwaltungsangehörigen. Ziel ist der Austausch zwischen Zivilgesellschaft und Verwaltung, die gegenseitige Information und Beratung zu relevanten Themen und Vorhaben.

Der Beirat berät und unterstützt den Senat in allen Fragen der Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte. Um dies zu ermöglichen, wird der Beirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen frühzeitig beteiligt. Er kann

bereits in die Planung und Entwicklung von Vorhaben eingebunden werden und dazu Stellung nehmen.

Absatz 2 nennt die stimmberechtigten Mitglieder des Landesbeirats. Insgesamt gibt es 13 Vertretungen der Menschen mit Migrationsgeschichte, wobei hier festgelegt ist, dass je ein Sitz für eine Vertretung der Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie einer für geflüchtete Menschen und ein Sitz für die Vertretung einer Selbstorganisation lesbisch, schwuler, bisexueller, trans- und intergeschlechtlicher (LSBTI) Menschen mit Migrationsgeschichte vorgesehen ist. Hintergrund dieser Festlegung ist, dass die ersten beiden Gruppen einen besonderen Migrationsstatus haben, und sie von daher mit den je eigenen Belangen im Beirat vertreten sein sollen. Auf Grundlage von Art. 10 Abs. 1 und Abs. 2 VvB und der §§ 1, 2 des Gesetzes zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität sind LSBTI bei der Berliner Gesetzgebung besonders zu berücksichtigen. Durch den Sitz einer Vertretung der LSBTI Menschen mit Migrationsgeschichte wird auch der am 24.07.2019 durch Senatsbeschluss (Nr. S-2378/2019) vorgegebene Maßnahme 91 zur Partizipation von LSBTI Organisationen in Gremien, Ausschüssen und Beiräten des Berliner Senats im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) Rechnung getragen und diese besonders vulnerable Gruppe im Landesbeirat repräsentiert.

Absatz 2 Nr. 2 legt fest, dass die Gruppe der Roma und Sinti mit einem Sitz im Beirat vertreten sind, diese Vertretung ist vom durch dieses Gesetz eingesetzten Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti zu benennen. Somit ist auch die Verzahnung der beiden Gremien gewährleistet. Für den Flüchtlingsrat (5. f) soll möglichst eine Person mit eigener Fluchterfahrung als Mitglied des Beirats benannt werden; die weiteren Mitglieder unter Nummer 5 a und b und e bis h entsprechen den bisherigen Mitgliedern des Beirats. In Nummer 5 c ist bestimmt, dass die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung über die zuständige Staatssekretärin oder Staatssekretär hinaus einen eigenen Sitz mit Stimme im Beirat erhält. Hintergrund ist, dass die im Beirat verhandelten Themen für die Abteilung Antidiskriminierung von besonderem Belang sind und eine enge Zusammenarbeit zwischen ihr und Beirat gewünscht und geboten ist. Unter 5 d ist festgelegt, dass der Hauptpersonalrat eine Vertretung im Beirat erhält, so dass die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und der Migrationsgesellschaft auch gemeinsam mit der Beschäftigtenvertretung des Berliner öffentlichen Dienst gemeinsam beraten werden. Absatz 3 legt fest, dass der Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen mit einem beratenden Sitz vertreten sein soll. Hier soll eine Verzahnung der beiden Landesbeiräte auf der Ebene der Zivilgesellschaft erfolgen; auch der Landesbeirat entsendet im Gegenzug eine Vertretung in den Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen. Um auf aktuelle Themen und Bedarfe reagieren zu können, kann der Landesbeirat die Aufnahme weiterer beratender Mitglieder beschließen.

Absatz 4 bestimmt, dass die Senatsverwaltungen an den Sitzungen teilnehmen. Sie konsultieren den Beirat und berichten ihm über wichtige Vorhaben, Maßnahmen und Themen sowie über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes in ihren Ressorts. Die Teilnahme soll auf Staatssekretärebene erfolgen; somit soll gewährleistet sein, dass Entscheidungsbefugte zu den in der jeweiligen Sitzung verhandelten Themen anwesend und auskunftsfähig sind.

Statt bislang analog zur Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses werden die Mitglieder des Landesbeirats nach Absatz 5 für eine Periode von 3 Jahren gewählt. Dies soll es den jeweils gewählten Mitgliedern erleichtern, sich für einen überschaubaren Zeitraum auf die ehrenamtliche Arbeit im Beirat konzentrieren zu können.

Die zentrale Verankerung in der Senatsverwaltung für Integration nach Absatz 6 drückt sich auch darin aus, dass das für Integration zuständige Senatsmitglied den Vorsitz innehat. Die oder der stellvertretende Vorsitzende wird durch den Landesbeirat auf Vorschlag der Vertretungen von Personen im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1 und 2 gewählt.

Nach Absatz 7 sind die Vertretungen der Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte, die in der bei der Senatsverwaltung geführten öffentlichen Liste registriert sind, zur Wahl der Mitglieder mit Migrationsgeschichte im Landesbeirat stimmberechtigt. Sie spiegeln die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte wider und sind bereits gesellschaftspolitisch engagiert für die Belange der Migrationsgesellschaft. Um den Beirat auch in der bezirklichen Arbeit und mit den bezirklichen Beiräten für Partizipation und Integration zu verzahnen, haben auch die Vertreterinnen und Vertreter der Menschen mit Migrationsgeschichte aus den Bezirksbeiräten Stimmrecht.

Im Wahlverfahren soll die Zielsetzung einer geschlechterinklusive Zusammensetzung bzw. Besetzung berücksichtigt werden. Der Landesbeirat soll insgesamt die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Berliner Stadtgesellschaft hinreichend abbilden. Dabei sollen zehn der Sitze für Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte entsprechend der fachlichen Themenbereiche der Senatsressorts gewählt werden. Die Vertretungen der Menschen mit Migrationsgeschichte sind somit jeweils in besonderem Maße für ein Thema zuständig und sind Ansprechperson der jeweiligen Senatsverwaltung. Die inhaltliche Arbeit im Beirat zu weiteren Themen und Belangen ist unbenommen. Da Themenzuschnitt und Anzahl der Ressorts in jeder Legislaturperiode der Landesregierung wechseln können, sind die Themen im jeweiligen Wahlverfahren festzulegen.

Vier Sitze sind zusätzlich für Vertretungen der in besonderem Maße von Rassismus diskriminierten Gruppen vorgesehen. Ihre Perspektiven und ihr Wissen repräsentieren die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte in besonderem Maße. Diese Gruppen werden im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus 2017 (BMI/BMFSJ (Hg.), Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus, Berlin 2017) mit Bezug auf die Schlussbemerkungen des CERD-Ausschusses zum 19. bis 22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland (siehe CERD/C/DEU/CO 19–22 vom 30. Juni 2015) genannt. Die dort genannten Gruppen (siehe CERD/ C/DEU/CO 19–22, Rdnr. 13 bis 18 sowie 21) sind jüdische Menschen, Schwarze Menschen/People of African Descent, Roma und Sinti und muslimische Menschen. Absatz 8 regelt, dass die Vertretung der Romnja, Roma, Sintize und Sinti von ihrem Beirat benannt wird.

Die für Integration zuständige Senatsverwaltung erstellt entsprechende Listen und organisiert das Wahlverfahren. Die Kriterien für eine Eintragung in die öffentliche

Liste und das Wahlverfahren werden von der für Integration zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung festgelegt.

In der Geschäftsordnung werden der Sitzungsturnus und andere spezifische Modalitäten des jeweils gewählten Beirats festgelegt (Absatz 9).

Zur fachlichen und organisatorischen Unterstützung der Arbeit des Landesbeirats wird nach Absatz 10 eine Geschäftsstelle bei der oder dem Beauftragten für Partizipation und Integration eingerichtet. Der Landesbeirat soll an der Besetzung der Leitung der Geschäftsstelle beteiligt werden etwa durch Einbeziehung eines Beiratsmitglieds mit Migrationsgeschichte in das Auswahlverfahren. Zu den Aufgaben der Geschäftsstelle gehört die Koordination und Organisation der Arbeitsgruppen des Landesbeirats sowie die fachliche Zuarbeit bei Stellungnahmen oder Beteiligung an Vorhaben des Senats sowie die Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Beirats. Die Geschäftsstelle soll die Kommunikation und Kooperation zwischen den Senatsverwaltungen und den Beiratsmitgliedern koordinieren und unterstützen. Auch Fortbildungen und Empowermenttrainings zur Unterstützung der Arbeit der Beiratsmitglieder sollen durch die Geschäftsstelle organisiert werden.

Um die Aufgaben nach Absatz 10 zu erfüllen ist die Geschäftsstelle einzurichten.

Zu § 18: Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti

Im Rahmen der Novelle des PartIntG wird ein neu einzurichtender Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti im PartMigG gesetzlich verankert. Die damit einhergehende Sonderstellung gegenüber anderen Menschen mit Migrationsgeschichte ist Konsequenz der besonderen Verantwortung für Romnja und Roma und Sintize und Sinti aufgrund der langen Geschichte von Diskriminierung und Verfolgung in Deutschland und Europa, die in dem Völkermord an den europäischen Sinti und Roma, dem Porajmos in der Zeit des Nationalsozialismus ihren Höhepunkt fand. Das Rahmenübereinkommen des Europarats zum Schutz nationaler Minderheiten bildet eine rechtliche Grundlage für positive Maßnahmen zur Herstellung der Gleichheit.

Die anerkannte nationale Minderheit der deutschen Sinti und Roma sowie Romnja und Roma mit Migrationshintergrund sind aufgrund tradierter antiziganistischer Ressentiments eine besonders vulnerable und von Diskriminierungen und Rassismus betroffene Minderheit (vgl. hierzu Liebscher, D., Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin, Rechtswissenschaftliches Gutachten, 10.12.2019, S. 60 f.).

Im Bewusstsein seiner historischen Verantwortung sieht sich das Land Berlin in besonderer Weise verpflichtet, Antiziganismus zu bekämpfen und die Partizipation und Teilhabe von Sintize, Sinti und Romnja und Roma zu befördern. Daher wird für die Vertretungen der nationalen Minderheit der Sinti und Roma sowie der Romnja und Roma mit Migrationshintergrund ein eigenständiger Beirat – vergleichbar dem Landesbeirat nach § 17 – gebildet. Hiermit werden Verpflichtungen gemäß Art. 4 Absatz 2 des Rahmenübereinkommens des Europarats zum Schutz nationaler

Minderheiten sowie gemäß Art. 2 Absatz 1 der UN-Antirassismus-Konvention (ICERD) umgesetzt.

Nach Absatz 1 berät und unterstützt der Beirat den Berliner Senat in allen Fragen, die die ethnische Minderheit der deutschen Sinti und Roma sowie Romnja und Roma mit Migrationshintergrund betreffen. Um dies zu ermöglichen, kann er zu politischen Initiativen Stellung nehmen und wird bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen frühzeitig beteiligt (Absatz 2).

Der Beirat umfasst sowohl die deutsche Minderheit der Sinti und Roma als auch die Romnja und Roma mit Migrationshintergrund. Beide zusammen bilden die ethnische Minderheit der Roma. Es gilt hierbei die Selbstdefinition. Ob ein Mensch einen Romno-Hintergrund hat, kann sie oder er nur selbst definieren.

Absatz 3 nennt die stimmberechtigten Mitglieder des Beirates für Angelegenheiten von Roma und Sinti. Von den sechs geschlechterinklusive gewählten Personen, die nach eigenen Angaben der ethnischen Minderheit der Roma angehören, ist mindestens ein Sitz im Beirat von einer Vertretung, die der deutschen Minderheit der Sinti und Roma angehört und mindestens ein Sitz an eine Vertretung, die der ethnischen Minderheit der Roma angehört und die den Migrationshintergrund eines anderen EU-Mitgliedstaates besitzt, sowie mindestens ein Sitz an eine Vertretung, die der ethnischen Minderheit der Roma angehört und den Migrationshintergrund eines Drittstaates besitzt, zu vergeben. Das Land Berlin ist auf die Expertise der stimmberechtigten Mitglieder angewiesen. Daher sollen die Mitglieder die relevanten gesellschaftlichen Themenfelder abbilden und zu diesen Themen im Rahmen des Beirats handeln. Die relevanten Themenfelder, die die Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe der Minderheit sichern sollen, sind unter anderem die Bereiche Bildung, Soziales, Kultur, Gleichstellung/Antiziganismus, Wohnen, Aufenthaltsrecht und Geflüchtetenarbeit.

Zudem sind die Staatssekretärinnen oder Staatssekretäre für Integration, für Antidiskriminierung und für Jugend und Familie und die oder der Beauftragte des Berliner Senats für Partizipation und Integration stimmberechtigte Mitglieder des Beirats, wodurch eine Beteiligung auf politischer Leitungsebene gewährleistet ist.

So wie auch der Landesbeirat nach § 17, kann der Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti die Aufnahme weiterer beratender Mitglieder beschließen. Dies sollte insbesondere im Sinne des im LADG formulierten Ziels der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt erfolgen und die gesellschaftliche Vielfalt abbilden.

Die Wahl der stimmberechtigten Mitglieder erfolgt durch eine Listenwahl. Auf die Liste können sich Vereine und Initiativen eintragen lassen, die die Voraussetzungen des Absatz 4 Nr. 1 oder Nr. 2 erfüllen.

Jeder Verein und jede Initiative hat eine Stimme pro Sitz.

Wählbar sind Einzelpersonen, die die Voraussetzungen des Absatz 5 Nr. 1 bis Nr. 3 erfüllen, die vorgeschlagen werden oder sich selbst zur Wahl stellen.

Die Kandidatur ist damit nicht an die Anbindung an einen Verein gekoppelt. Es können sich aber folglich auch mehrere Mitglieder eines Vereins zur Wahl stellen.

Nach Absatz 6 werden die stimmberechtigten Mitglieder im Sinne des Absatz 3 Nr. 1 entsprechend dem Landesbeirat für eine Dauer von 3 Jahren gewählt und nicht für eine gesamte Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses. Dies soll auch hier dem Umstand Rechnung tragen, dass die Mitglieder ehrenamtlich tätig sind.

Satz 2 regelt, dass für jedes Mitglied ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist. Alles Weitere wird durch die Wahlordnung festgelegt.

Das für den Beirat zuständige Senatsmitglied hat nach Absatz 7 den Beiratsvorsitz aus. Die oder der stellvertretende Vorsitzende wird durch den Beirat auf Vorschlag der stimmberechtigten Mitglieder nach Absatz 3 Nr. 1 gewählt.

Aufgrund der inhaltlichen Nähe zu den Bereichen der Antidiskriminierung und Integration soll eine enge Kooperation mit den zuständigen Senatsverwaltungen in Absatz 8 erfolgen. Diese sind in jeglichen fachlichen Fragen, unabhängig von der Zuständigkeit für den Beirat, zu beteiligen.

In der Geschäftsordnung wird neben allen Pflichten und Aufgaben des Beirats auch der Sitzungsturnus festgelegt (Absatz 9). Um die Aufgaben nach den Absätzen 1 bis 2 zu erfüllen, ist eine Geschäftsstelle gemäß Absatz 10 einzurichten.

Zu § 19: Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration

In den meisten Berliner Bezirken existieren bereits Migrations- oder Integrationsbeiräte. Sie haben sich als gute Möglichkeit erwiesen, um die Berliner Politik und Verwaltung auf Bezirksebene kennenzulernen und mitzugestalten. Dies stellte auch die Evaluation des PartIntG fest (Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, 2018, S. 29. Vgl. auch Teilhabecheck – Eine qualitative Studie des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg e.V. zu migrationspolitischen Partizipationsmöglichkeiten in drei Berliner Bezirken, Berlin, 2018). Folglich werden Beiräte für Partizipation und Integration in allen Berliner Bezirken gebildet und durch diesen Paragraphen gesetzlich verankert.

Die Vorschrift lehnt auch an § 13 des Gesetzes zur Verbesserung von Chancengleichheit und Teilhabe in Baden-Württemberg an, mit der dortige Integrationsräte in den Gemeinden reguliert werden.

Nach Absatz 1 wird in jedem Bezirk ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration gebildet. Die bezirklichen Beiräte beraten und unterstützen das Bezirksamt in allen Fragen der Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte. Dazu ist der Bezirksbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Bezirksamtes frühzeitig zu beteiligen und kann Stellung dazu nehmen.

Der Bezirksbeirat kann eine Vertretung in die Sitzungen der Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung und in die BVV selbst entsenden, wo diese als Gast teilnehmen kann. Eine enge Verzahnung und Austausch insbesondere zwischen den bezirklichen Ausschüssen für Partizipation und Integration und dem Bezirksbeirat ist angestrebt.

Die Wahl oder Berufung und die Zusammensetzung der Mitglieder der Bezirksbeiräte kann in den jeweiligen Bezirken unterschiedlich geregelt werden und wird durch das Bezirksamt festgelegt. Da sich die Situation vor Ort von Bezirk zu Bezirk

unterscheidet, wäre eine einheitliche Regelung für alle Bezirksbeiräte zu starr. Gleichwohl soll in allen Bezirken gelten: der Bezirksbeirat gibt sich einen Turnus und hält regelmäßige Sitzungen ab. In den Bezirksbeiräten bilden die Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte nach Absatz 2 die Mehrheit. Die stimmberechtigten Mitglieder sollen möglichst die Vielfalt der Migrationsgesellschaft des jeweiligen Bezirks abbilden und eine Expertise und praktische Kenntnisse in Fragen der Partizipation und Teilhabe der Menschen mit Migrationsgeschichte mitbringen. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen.

Gemäß Absatz 3 nimmt an den Sitzungen das zuständige Bezirksamtsmitglied oder die Bezirksbürgermeisterin bzw. der Bezirksbürgermeister teil. Da das Themenfeld Integration, Migration, Partizipation in den meisten Bezirken bei der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister angesiedelt ist, sollen diese an den Sitzungen teilnehmen.

Absatz 4 legt fest, dass die Wahl des Vorsitzes sowie des stellvertretenden Vorsitzes durch den jeweiligen Beirat auf Vorschlag der stimmberechtigten Mitglieder stattfindet.

Absatz 5 regelt, dass der jeweilige Beirat sich eine Geschäftsordnung gibt.

Bei der oder dem Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, Absatz 6. Die Geschäftsstelle unterstützt den Bezirksbeirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch. Sie soll die Öffentlichkeitsarbeit des Beirats übernehmen und Fortbildungen in der Gremienarbeit und Empowermenttrainings für die Mitglieder des Beirats organisieren.

Zu Abschnitt 5: Mitarbeitendenbefragung, Berichtspflicht und Teilhabemonitoring

Zu § 20: Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte

Das PartMigG zielt auf Förderung und Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte (§ 1 Satz 1). Der Begriff der Personen mit Migrationsgeschichte umfasst über Personen mit Migrationshintergrund hinaus Personen, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird sowie Personen, die rassistisch diskriminiert werden (§ 3 Absatz 1). Rassistische Diskriminierung erfolgt vielfach unabhängig davon, ob die betroffenen Personen einen Migrationshintergrund haben oder nicht und betrifft etwa nicht weiße und Schwarze Deutsche oder Menschen, die als muslimisch, jüdisch oder als Sintize, Sinti oder Romnja/Roma identifiziert werden. Ihnen wird häufig ein Migrationshintergrund aufgrund ihres Namens, Aussehens, ihrer Religion oder Sprache zugeschrieben.

Zu der Personengruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte stehen bisher kaum Datensätze zur Verfügung. Zur Erfüllung des Förderauftrags des Gesetzes bedarf es jedoch einer verlässlichen Datengrundlage. § 20 sieht daher vor, dass im Rahmen von regelmäßigen anonymen Befragungen Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte innerhalb der öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 erhoben und zum Zweck der Förderung der Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur ausgewertet werden.

Auch das Diversity-Landesprogramm sieht Mitarbeitendenbefragungen vor (Diversity Landesprogramm vom 08.09.2020, Maßnahmen 11.1, 16.1, anlage1_sv-diversity-landesprogramm_reinschrift_-abgh-1.pdf). An dieser Stelle sei betont, dass es sich um das gleiche Vorhaben handelt. Die Mitarbeitendenbefragung knüpft an die Vereinbarung in der Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung (RDV Personalmanagement vom 20. Juli, dvpmfinalefassung20.07.2018_unterschrift.pdf, S. 14f) an, wonach jede Dienststelle regelmäßig eine systematische Mitarbeitendenbefragung durchführt. Eine Ergänzung des landesweiten Standardfragebogens für die Mitarbeitendenbefragungen um die Themen zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte, Diskriminierung und Diversität befindet sich unter Beteiligung der für Antidiskriminierung zuständigen Abteilung (SenJustVA) sowie der zuständigen Abteilung bei der Senatsverwaltung für Finanzen in der Abstimmungsphase.

Die Ergebnisse der Befragung werden einerseits als Grundlage für Programme (vgl. Diversity Landesprogramm) und Handlungsempfehlungen zur Erreichung der Ziele nach § 1 Satz 1 dienen sowie andererseits Berichte und Bewertungen erzielter Fortschritte oder im Fall nicht erreichter oder nicht ausreichender Verbesserungen die Anregung entsprechender Maßnahmen bzw. die Beanstandung fehlender Maßnahmen ermöglichen. Gleichzeitig kann die Reflexion der betroffenen öffentlichen Stellen über die Ergebnisse der Befragung zur Sensibilisierung zur migrationsgesellschaftlichen und diskriminierungsfreien Organisationskultur beitragen. Hier soll eine enge Zusammenarbeit mit der Fachstelle PartMigG sowie der für Diversity und Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung erfolgen.

Die Mitarbeitendenbefragung nach § 20 erfolgt in anonymisierter Form. Mithin werden keine personenbezogenen Daten verarbeitet. Der Anwendungsbereich der DSGVO ist daher nach Erwägungsgrund 26 sowie Artikel 4 DSGVO nicht eröffnet. Die Mitarbeitendenbefragung nach § 20 hat mindestens einmal pro Legislaturperiode, also mindestens alle fünf Jahre, stattzufinden. Der Verwaltung soll gleichzeitig Zeit zur Auswertung der Ergebnisse eingeräumt werden.

Zu § 21: Berichtspflicht und Teilhabemonitoring

Die Evaluation des PartIntG kommt zu dem Ergebnis, dass der Berichterstattung eine zentrale Rolle bei der Erreichung der Ziele des Gesetzes zukommt. Die regelmäßige Berichterstattung ist nötig, um Erfolge und Handlungsbedarfe nachvollziehen und darstellen zu können.

Gleichzeitig besteht jedoch die dringende Notwendigkeit der Weiterentwicklung der Berichterstattung. Der Bericht zur Umsetzung des PartIntG ermöglicht in seiner bisherigen Form keine systematische Auswertung und datenbasierte Steuerung von Maßnahmen. Misserfolge und Hemmfaktoren können nicht hinreichend identifiziert werden, so dass die Aussagekraft des Berichts begrenzt ist (Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 33). Die Überarbeitung der Berichterstattung soll sowohl deren Übersichtlichkeit sicherstellen als auch den Ressourcenaufwand mindern, um so auch die Akzeptanz der beteiligten Stellen sowie das Interesse der Öffentlichkeit zu erhöhen.

Die bisher in § 8 PartIntG enthaltene Berichterstattung wird neu ausgestaltet. § 21 Absatz 1 regelt nun eine Berichtspflicht der öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 an die oder den Beauftragten für Partizipation und Integration. Die Darstellungen der Berichte nach § 21 Absatz 1 sind Teil des Partizipations- und Teilhabeberichts, den der Senat dem Abgeordnetenhaus gemäß § 21 Absatz 2 vorzulegen hat.

Die Berichtspflicht richtet sich konkret auf die Umsetzung der Maßnahmen nach den Abschnitten 2 und 3. Die in den § 5 Absatz 4, § 11 Absatz 2, § 12 Absatz 2 und § 13 vorgesehene Dokumentation der Maßnahmen entsprechend der konkreten Rechtsgrundlagen hat dabei in die Berichterstattung nach § 21 Absatz 1 einzufließen.

Nach Satz 2 sind im Rahmen der Berichterstattung auch statistische Angaben nach den §§ 8 und 20 und die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Pläne zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund und deren Fortschreibungen oder Anpassungen nach § 9 zu übermitteln.

Unter anderem auf Basis dieser Berichte erstellt die oder der Beauftragte für Partizipation und Integration federführend den Partizipations- und Teilhabebericht nach § 21 Absatz 2, welcher die Evaluation des Erfolgs der umgesetzten Maßnahmen und ggf. entsprechende Anpassungen ermöglicht. Eine regelmäßige Berichterstattung erleichtert zudem den Überblick über die Aktivitäten in den einzelnen öffentlichen Stellen.

Der Berichtszeitraum von drei Jahren knüpft dabei an die Dauer der Legislaturperiode an und ermöglicht der oder dem Beauftragten für Partizipation in der und Integration unter Zugrundelegung der Zeit für die Auswertung der Berichte, einmal pro Legislaturperiode den Teilhabebericht nach § 21 Absatz 2 zu erstellen. Dieser soll so vorgelegt werden, dass auch eine Reaktion und Nachsteuerung noch in der jeweiligen Legislaturperiode möglich ist.

Zur Erreichung der Ziele des PartMigG bedarf es Daten, die Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise die Maßnahmen nach dem Gesetz umgesetzt werden und wie sich die Partizipationsmöglichkeiten für Personen mit Migrationsgeschichte entwickeln. Dadurch können weitere Handlungsbedarfe identifiziert und geltende Regelungen angepasst werden. Diese Datengrundlage wird künftig mit dem Partizipations- und Teilhabebericht nach § 21 Absatz 2 geschaffen, in dem der Stand der Umsetzung der Ziele des PartMigG überprüft wird. Der Bericht soll dabei in übersichtlicher Form Auskunft über laufende Maßnahmen des Landes Berlin und den Umsetzungsstand liefern sowie die fortlaufende Evaluation der Umsetzung des Gesetzes sicherstellen.

Gemäß Absatz 2 berichtet der Senat dem Abgeordnetenhaus spätestens alle drei Jahre. Die oder der Beauftragte für Partizipation und Integration ist federführend zuständig für die Erstellung des Berichts (vgl. Hinweise zu Absatz 1). Es gelten die Regelungen der §§ 23 ff GGO II und des § 41 GO Abghs.

Absatz 3 führt notwendige Inhalte des Berichts auf. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Der Umfang der Tätigkeiten nach Nr. 1 ergibt sich aus § 15. Die Berichte nach § 21 Absatz 1 fließen in den Teilhabebericht ein. Die oder der Beauftragte für Partizipation und Integration hat die Zulieferungen, welche auf der

Grundlage der Berichtspflicht erfolgen, zusammenzuführen und im Rahmen einer Stellungnahme auszuwerten. Nr. 3 meint das in den Richtlinien der Regierungspolitik 2016-2021 verankerte Integrationsmonitoring des Landes Berlin.

Zu Abschnitt 6: Schlussvorschriften

Zu § 22: Verwaltungsvorschriften

Bei dieser Vorschrift handelt es sich um eine Ermächtigungsvorschrift zum Erlass erforderlicher Verwaltungsvorschriften, wie beispielsweise Ausführungsvorschriften zur Gewährleistung der einheitlichen Umsetzung der Regelungen des PartMigG. Die Zuständigkeit der für Integration zuständigen Senatsverwaltung resultiert aus der Sach- und Fachkompetenz und verdrängt nicht die geschäftsordnungsmäßige Zuständigkeit anderer Senatsverwaltungen.

Zu § 23: Übergangsregelungen

§ 23 enthält Übergangsregelungen zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Arbeitsablaufs der oder des Beauftragten für Partizipation und Integration und des Landesbeirats für Partizipation und Integration mit Blick auf das Inkrafttreten der Regelungen des PartMigG.

Zu Artikel 2: Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes

Zu Nr. 1 (§ 9)

Die Änderung ist redaktioneller Art und beruht auf der Novellierung des PartIntG. Der Begriff „Integration“ wird durchgehend ersetzt durch die Begriffe „Partizipation und Integration“. Abweichende Regelungen für den Ausschuss für Partizipation und Integration werden künftig gebündelt in § 32 geregelt. Daher werden bisher in Einzelnormen geregelte Abweichungen unter Hinweis auf die Regelung in § 32 gestrichen.

Zu Nr. 2 (§ 20)

Abweichende Regelungen für den Ausschuss für Partizipation und Integration werden künftig gebündelt in § 32 geregelt. Daher werden bisher in Einzelnormen geregelte Abweichungen unter Hinweis auf die Regelung in § 32 gestrichen.

Zu Nr. 3 (§ 21)

§ 21 Absatz 1 wird neu gefasst. Abweichende Regelungen für den Ausschuss für Partizipation und Integration werden künftig gebündelt in § 32 geregelt. Ein Hinweis auf die abweichende Regelung in § 32 wird eingefügt. Die Regelung wird entsprechend sprachlich angepasst.

Zu Nr. 4 (§ 32)

§ 32 wird neu gefasst und bündelt sämtliche Regelungen zum Ausschuss für Partizipation und Integration. Die Bezeichnung des Ausschusses wird dabei von

„Integrationsausschuss“ in „Ausschuss für Partizipation und Integration“ geändert und entspricht damit der neuen gesetzlichen Terminologie des PartMigG.
Gemäß Absatz 1 Satz 3 soll der Ausschuss für Partizipation und Integration vor einer Beschlussfassung in der Bezirksverordnetenversammlung angehört werden.

Die Zusammensetzung des Ausschusses wird in Absatz 2 geregelt. Mitglieder sind insgesamt neun Bezirksverordnete aus den Fraktionen in der Bezirksverordnetenversammlung und sechs Bürgerdeputierte. Die Sitze der neun Bezirksverordneten sollen entsprechend der Fraktionsstärke verteilt werden, wobei jedoch jede Fraktion mindestens mit einem Sitz vertreten sein muss. Diese Regelung dient der Spiegelbildlichkeit des Ausschusses und sichert die Mehrheit der Bezirksverordneten in dem Ausschuss. Die Anzahl der Bürgerdeputierten beträgt sechs, um eine größtmögliche Beteiligung zu gewährleisten und die Vielfalt innerhalb der Menschen mit Migrationsgeschichte abzubilden. Satz 2 regelt, dass die Mehrheit der Bürgerdeputierten Menschen mit Migrationsgeschichte sein sollen, um die Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte im Ausschuss zu gewährleisten. Satz 3 regelt für den Ausschuss für Partizipation und Integration abweichend von § 21 Absatz 1 Satz 1 dass die Vereine ein alleiniges Vorschlagsrecht innehaben, sofern sie in der von der Senatsverwaltung für Integration geführten Liste eingetragen sind.

Zu Nr. 5 (§ 37)

Die Bezeichnung der „Integrationsbeauftragten“ wird dabei geändert in „Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration“ und entspricht damit der neuen gesetzlichen Terminologie des Partizipationsgesetzes.

Artikel 3: Änderung der Verordnung über die Einschränkung der Mitteilungspflicht der Ausländerbeauftragten

Zum einen werden die Begrifflichkeiten an die Terminologie des PartMigG angepasst und zum anderen wird § 1 auf Grund der Regelung des § 87 Absatz 3 Satz 2 AufenthG geändert.

Artikel 4: Änderung des Personalstrukturstatistikgesetzes

Die Punkte der soziodemographischen Zuordnung im Rahmen der sachlichen Merkmalskomplexe und deren Erhebungsmerkmale werden um die neuen Punkte „h) – i)“ erweitert.

Artikel 5 bis Artikel 10 und Artikel 12:

Es handelt sich lediglich um redaktionelle Änderungen. Die Begrifflichkeiten werden an das PartMigG angepasst.

zu Artikel 11: Änderung des Personalvertretungsgesetzes

Der Aufgabenkatalog im § 72 PersVG muss mit Blick auf die Zielsetzungen des PartMigG angepasst und aktualisiert werden. Zudem bedarf es der Anpassung an die im PartMigG verwendete Sprachregelung.

zu Artikel 13: Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Der Artikel regelt das Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin und das Außerkrafttreten des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560).

Stellungnahme des Rats der Bürgermeister:

Der Senat hat in seiner Sitzung am 09. März 2021 von der vorgenannten Senatsvorlage Kenntnis genommen (S-4278/2021), die Beschlussfassung aber bis zum Vorliegen der Stellungnahme des Rats der Bürgermeister zurückgestellt.

Der Rat der Bürgermeister hat in seiner Sitzung am 15. April 2021 (R-1063/2021) wie folgt Stellung genommen:

„Der Rat der Bürgermeister stimmt der durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales mit der Nummer R-1040/2021 eingereichten Vorlage unter der Bedingung zu, dass folgende Anmerkungen berücksichtigt werden:

1) Personelle Verstärkung der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration

Die Bezirke erwarten, dass über die 600.000 € für den Integrationsfonds hinaus, die erforderlichen Personalmittel zzgl. Sachkosten (Büro, Ausstattung, etc.) durch die Senatsverwaltung für Finanzen nicht in den Bezirksplafond aufgenommen sondern gesondert zugewiesen werden. Konkret geht es um die auf S. 3 f. der Vorlage genannten Stellen (jeweils A11/E10):

- Koordination Geflüchtete und Neu Zugewanderte
- Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung (IKÖ), Mehrsprachigkeit, Bildung
- Beratung und Vermittlung, Arbeit, Ausbildung, Übergang; Sicherstellung der Repräsentanz von Beschäftigten m. MH im ÖD
- Partizipation und Kooperation mit Organisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte und Bezirksbeiräten, Nachbarschaftsarbeit
- Fördermittelmanagement und Projektbetreuung

2) Paragraph 16 Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration

Die zu Beginn des Novellierungsverfahrens in Paragraph 16 explizit aufgeführte nötige personelle und finanzielle Ausstattung der Integrationsbüros ist bedauerlicherweise in diesem Entwurf nicht mehr enthalten. Eine Aufzählung der nötigen personellen und finanziellen Ausstattung der Integrationsbüros befindet sich nun nur noch in den Ausführungsvorschriften des Gesetzesentwurfs. Die fehlende Unterlegung des

PartIntGs mit finanziellen und personellen Ressourcen, die für die Umsetzung der Ziele des Gesetzes unabdingbar sind, ist ein zentraler Kritikpunkt.

Um die gesamtstädtischen Integrationsbemühungen zu verstetigen, bedarf es in allen Integrationsbüros der Stadt gesetzlich festgelegter personeller Ressourcen. Es wäre daher wünschenswert, wenn dies im Gesetzestext unterlegt ist und ein gleich oder ähnlich lautender Absatz wieder in den Gesetzestext aufgenommen wird: „Die oder der Beauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.“

3) Paragraf 12 Einstellungen

Die im Paragraf 12 formulierten Einstellungsmodalitäten stellen in dieser Form keine Verpflichtung dar, sondern kommen als Soll-Vorgaben einer freiwilligen Verpflichtung gleich. Es besteht großer Zweifel, ob diese Formulierung tatsächlich zu einem Abbau der strukturellen Benachteiligung der Zielgruppe beitragen kann. Die Erfahrungen mit der freiwilligen „Frauenquote“ haben gezeigt, dass solche „weichen“ Formulierungen keine signifikanten Veränderungen bewirkt haben.

4) Rechtliche Anmerkungen

Die nachfolgenden Anmerkungen beziehen sich ausschließlich auf formalrechtliche Aspekte.

	PartMigG-E Artikel 1 PartMigG	Änderungen
	§ 19 Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration	
	<u>(1) In jedem Bezirk wird ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration gebildet, der das Bezirksamt in allen Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berät und unterstützt (nachfolgend Bezirksbeirat). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Bezirksbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Bezirksamtes frühzeitig zu beteiligen. Der Bezirksbeirat kann eine Vertretung in die öffentlichen Sitzungen der Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung oder der</u>	<u>(1) In jedem Bezirk wird ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration gebildet, der das Bezirksamt in allen Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berät und unterstützt (nachfolgend Bezirksbeirat). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Bezirksbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Bezirksamtes frühzeitig zu beteiligen. Der Bezirksbeirat kann nach Maßgabe des § 9 Absatz 4 des Bezirksverwaltungsgesetzes eine Vertretung in die öffentlichen Sitzungen der Ausschüsse der</u>

	<u>Bezirksverordnetenversammlung entsenden.</u>	<u>Bezirksverordnetenversammlung (...) entsenden.</u>
--	---	---

Begründung

Hinsichtlich der Anwesenheit einer Vertretung des Bezirksbeirates in Ausschusssitzungen der Bezirksverordnetenversammlungen bedarf es einer Klarstellung, welche Rechte damit verbunden sind. Der vorliegenden Begründung ist zu entnehmen, dass sie ausschließlich einen Gaststatus einnehmen soll („Der Bezirksbeirat kann eine Vertretung in die Sitzungen der Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung und in die BVV selbst entsenden, wo diese als Gast teilnehmen kann. Eine enge Verzahnung und Austausch insbesondere zwischen den bezirklichen Ausschüssen für Partizipation und Integration und dem Bezirksbeirat ist angestrebt.“). Insoweit ist die vergleichbare Regelung des § 4 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 des Gesetzes zur Stärkung der Mitwirkungsrechte der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben im Land Berlin (Berliner Seniorenmitwirkungsgesetz - BerlSenG) heranzuziehen. Ein Anwesenheitsrecht in den Plenumsitzungen der Bezirksverordnetenversammlungen bedarf hingegen im Hinblick auf die Sitzungsöffentlichkeit als elementarer Bestandteil des in Artikel 20 Absatz 1 und 2 des Grundgesetzes sowie in Artikel 2 der Verfassung von Berlin verankerten Demokratiegebots keiner weiteren Regelung.

	<u>(3) An den Sitzungen des Bezirksbeirates nimmt das zuständige Bezirksamtsmitglied und die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister teil.</u>	<u>(3) An den Sitzungen des Bezirksbeirates nimmt das zuständige Bezirksamtsmitglied oder die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister teil.</u>
--	---	--

Begründung

Es bedarf einer Klarstellung zwischen Normentwurf und Normbegründung. Diese sieht (unter Beachtung der Prinzipien eines Kollegialorgans nach § 38 Absatz 2 Satz 1 BezVG) bezüglich der zu erörternden Materien im Beirat die alternative Anwesenheit der fachzuständigen Bezirksstadträtin bzw. des fachzuständigen Bezirksstadtrates und der Bezirksbürgermeisterin bzw. des Bezirksbürgermeisters vor. Dieser Grundsatz ist im Gesetz zum Ausdruck zu bringen.

BezVG (geltende Norm)	PartMigG-E Artikel 2 BezVG	Änderungen
§ 21 Wahl der Bürgerdeputierten	§ 21 Wahl der Bürgerdeputierten	
(1) Die Bürgerdeputierten werden auf Grund von Wahlvorschlägen der Fraktionen gewählt. Die Vorschläge sollen mindestens doppelt soviel Bewerber enthalten, wie auf die einzelnen Fraktionen Sitze entfallen. Insbesondere Verbände, die in die nach § 6 Absatz 4 des Partizipations- und Integrationsgesetzes von der für Integration zuständigen	(1) Die Bürgerdeputierten werden auf Grund von Wahlvorschlägen der Fraktionen gewählt. Die Vorschläge sollen mindestens doppelt <u>so viele sich bewerbende Personen</u> enthalten wie auf die einzelnen Fraktionen Sitze entfallen. <u>Die sich bewerbenden Personen sollen die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte im Sinne des § 3 Absatz 1 des</u>	(1) Die Bürgerdeputierten werden auf Grund von Wahlvorschlägen der Fraktionen gewählt. Die Vorschläge sollen mindestens doppelt <u>so viele Bewerberinnen und Bewerber</u> enthalten wie auf die einzelnen Fraktionen Sitze entfallen. <u>(...) Stellvertreterinnen und Stellvertreter</u> der gewählten Bürgerdeputierten sind die auf demselben Wahlvorschlag an

<p>Senatsverwaltung zu führende Liste eingetragen sind, können den Fraktionen Vorschläge für die Wahl der Bürgerdeputierten für den Integrationsausschuss unterbreiten. Stellvertreter der gewählten Bürgerdeputierten sind die auf demselben Wahlvorschlag an nächster Stelle stehenden Personen. Scheidet ein Bürgerdeputierter aus, so tritt an seine Stelle der nächste Stellvertreter. Ist der Wahlvorschlag erschöpft, haben seine Unterzeichner ihn mindestens in dem für das Nachrücken erforderlichen Umfang zu ergänzen.</p>	<p><u>Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] im Bezirk hinreichend abbilden. Stellvertretungen</u> der gewählten Bürgerdeputierten sind die auf demselben Wahlvorschlag an nächster Stelle stehenden Personen. Scheidet <u>eine Bürgerdeputierte oder</u> ein Bürgerdeputierter aus, so tritt an die Stelle <u>die</u> nächste <u>Stellvertretung</u>. Ist der Wahlvorschlag erschöpft, haben die Unterzeichnenden ihn mindestens in dem für das Nachrücken erforderlichen Umfang zu ergänzen. <u>Die gesetzliche Sonderregelung für den Ausschuss für Partizipation und Integration gemäß § 32 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.</u></p>	<p>nächster Stelle stehenden Personen. Scheidet <u>eine Bürgerdeputierte oder</u> ein Bürgerdeputierter aus, <u>tritt an ihre oder seine Stelle die nächste Stellvertreterin oder der nächste Stellvertreter</u>. Ist der Wahlvorschlag erschöpft, haben die <u>Unterzeichnerinnen und Unterzeichner</u> ihn mindestens in dem für das Nachrücken erforderlichen Umfang zu ergänzen. <u>Die gesetzliche Sonderregelung für den Ausschuss für Partizipation und Integration gemäß § 32 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.</u></p>
--	---	---

Begründung

1. Erforderlich ist eine Harmonisierung mit dem Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes und anderer Gesetze vom 6. Januar 2021 (Drucksache 18/3283). Artikel 1 Nr. 16 lautet:

16. § 21 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird das Wort „soviel“ durch die Wörter „so viele Bewerberinnen und“ ersetzt.

b) In Satz 4 werden dem Wort „Stellvertreter“ die Wörter „Stellvertreterinnen und“ vorangestellt.

c) Satz 5 wird wie folgt gefasst:

„Scheidet eine Bürgerdeputierte oder ein Bürgerdeputierter aus, tritt an ihre oder seine Stelle die nächste Stellvertreterin oder der nächste Stellvertreter.“

d) In Satz 6 werden vor dem Wort „Unterzeichner“ die Wörter „Unterzeichnerinnen und“ eingefügt.

2. Satz 3 des Entwurfs würde eine erhebliche Beschränkung des Wahlvorschlagsrecht der Fraktionen für Bürgerdeputierte entfalten, beinhaltet jedoch bei einem Verstoß gegen diese Soll-Vorschrift (= `muss´ im Regelfall) keine Rechtsfolgen. Unklar bleibt zudem, wer die Einhaltung dieser Norm überprüfen soll. Nach dem vorgeschlagenen Wortlaut würden sich diese Anforderungen auf die Gesamtsumme der von der Bezirksverordnetenversammlung gewählten Bürgerdeputierten erstrecken; eine entsprechende kritische Würdigung eines Wahlvorschlagsrechts einer einzelnen Fraktion (ggf. sogar differenziert auf einen einzelnen Ausschuss) durch die Bezirksverordnetenvorsteherin oder den Bezirksverordnetenvorsteher wäre verstellt. Bei einem insoweit rechtswidrigen Beschluss der Bezirksverordnetenversammlung über die Wahl von Bürgerdeputierten in den Ausschüssen (mit Ausnahme der Ausschüsse nach §§ 32, 33 BezVG) bliebe lediglich, vom Beanstandungsrecht des Bezirksamtes nach § 18 BezVG Gebrauch zu machen. Davon ist in den Fällen des Organisationsrechts des anderen Bezirksorgans jedoch regelmäßig abzuraten. Darüber hinaus wird diese Maßgabe fachrechtlich nicht auf andere von der Bezirksverordnetenversammlung zu wählende ehrenamtlich tätige Personen nach § 16 BezVG erstreckt (z. B. Patientenfürsprecherinnen und Patientenfürsprecher, Mitglieder von Sozialkommissionen), was die Frage der Gleichbehandlung in erheblichem Umfang berührt. Im Hinblick auf die vorliegende Begründung könnte sogar von einem Irrtum ausgegangen werden, da sie allein die zusammenfassende Spezialnorm für den Ausschuss nach § 32

BezVG herausstellt, hingegen auf diesen bedeutsamen Eingriff in die Organisationsfreiheit der Bezirksverordnetenversammlung im Zusammenhang mit der Bildung ihrer Ausschüsse nicht eingeht. Sie lautet:

„Zu Nr. 3 (§ 21)

§ 21 Absatz 1 wird neu gefasst. Abweichende Regelungen für den Ausschuss für Partizipation und Integration werden künftig gebündelt in § 32 geregelt. Ein Hinweis auf die abweichende Regelung in § 32 wird eingefügt. Die Regelung wird entsprechend sprachlich angepasst.“

§ 32 Integrationsausschuss	§ 32 Integrationsausschuss	
Der Integrationsausschuss ist zuständig für Angelegenheiten, die nicht nur unerhebliche Auswirkungen auf die Integration der Menschen mit Migrationshintergrund im Sinne des § 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes haben. Das Nähere regelt die Bezirksverordnetenversammlung in ihrer Geschäftsordnung.	(1) Der <u>Ausschuss für Partizipation und Integration</u> ist zuständig für Angelegenheiten, die nicht nur unerhebliche Auswirkungen auf die <u>Partizipation, Integration und gleichberechtigte Teilhabe der Personen mit Migrationsgeschichte im Sinne des § 3 Absatz 1 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]</u> haben. <u>Vor einer Beschlussfassung in der Bezirksverordnetenversammlung über Angelegenheiten nach Satz 1 kann er angehört werden.</u> Das Nähere regelt die Bezirksverordnetenversammlung in ihrer Geschäftsordnung.	(1) Der <u>Ausschuss für Partizipation und Integration</u> ist zuständig für Angelegenheiten, die nicht nur unerhebliche Auswirkungen auf die <u>Partizipation, Integration und gleichberechtigte Teilhabe der Personen mit Migrationsgeschichte im Sinne des § 3 Absatz 1 des Partizipationsgesetzes vom [Einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]</u> haben. <u>Vor einer Beschlussfassung in der Bezirksverordnetenversammlung über Angelegenheiten nach Satz 1 soll er angehört werden.</u> Das Nähere regelt die Bezirksverordnetenversammlung in ihrer Geschäftsordnung.

Begründung

Die für ein Verwaltungsverfahren zentrale Vorschrift regelt die Verpflichtung zur Anhörung der Beteiligten, die durch einen Verwaltungsakt in ihren Rechten (negativ) betroffen werden können. Objektivrechtlich dient das Anhörungsrecht vor allem der Schaffung einer ausreichenden und zutreffenden Entscheidungsgrundlage, insbesondere für solche, die eine genauere Kenntnis der Verhältnisse in der Sphäre der Betroffenen voraussetzen (Kopp/Ramsauer, VwVfG, § 28 Rn. 1, 2). Entsprechend verhält es sich im Verhältnis zwischen der Bezirksverordnetenversammlung und dem von ihr gebildeten Teilorgan mit der in Satz 1 definierten Zuständigkeit. Will die Bezirksverordnetenversammlung in diesen Angelegenheiten ihre Rechte insbesondere aus §§ 12, 13 BezVG (Entscheidungsrecht, Ersuchen, Empfehlung) ausüben, ist nach Sinn und Zweck der Gesamtnorm zuvor auf den besonderen Sachverstand der Mitglieder des Ausschusses zurückzugreifen, um einen Beschluss zu qualifizieren. Der übliche Verfahrensweg ist insoweit, Anträge und/oder Beschlussvorlagen des Bezirksamtes, berühren sie das Aufgabenfeld des Ausschusses, zu überweisen, um Gelegenheit zu einer Äußerung einzuräumen (z. B. durch eine Beschlussempfehlung).

Wenn der Ausschuss jedoch lediglich angehört werden k a n n, geht der Normgedanke vollkommen ins Leere: Dafür wäre eine gesetzliche Regelung nicht erforderlich, weil die Bezirksverordnetenversammlung allgemein befugt ist, eine autonome

Überweisungsentscheidung zu treffen (und diesen Ausschuss ggf. zu umgehen). In dem vorliegenden Zusammenhang will der Gesetzentwurf jedoch ganz offenbar eine gewisse Beschränkung vornehmen, wie der Begründung zu Artikel 2 Nr. 4 zu entnehmen ist: „Gemäß Absatz 1 Satz 3 soll der Ausschuss für Partizipation und Integration vor einer Beschlussfassung in der Bezirksverordnetenversammlung angehört werden.“ Das muss zur Klarstellung auch in der Norm zum Ausdruck gebracht werden.

	PartMigG-E Artikel 13 Inkrafttreten, Außerkräftreten	Änderungen
	<u>Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) außer Kraft.</u>	<u>(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) außer Kraft.</u>
		<u>(2) Artikel 2 tritt zu Beginn der 19. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses in Kraft. Für den Integrationsausschuss der Bezirksverordnetenversammlungen der 18. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses ist das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) weiter anzuwenden.</u>
		<u>(3) Artikel 8 tritt zu Beginn der 19. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses in Kraft. Für den Jugendhilfeausschuss der Bezirksverordnetenversammlungen sowie für den Landesjugendhilfeausschuss der 18. Wahlperiode des Abgeordnetenhauses ist das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) nach Maßgabe von § 35 Absatz 3 sowie § 39 Absatz 1 Satz 3 AG KJHG weiter anzuwenden.</u>

Begründung

Es bedarf zwingend einer differenzierten Regelung zum Inkrafttreten des Gesetzes. Dabei ist beachten, dass der Integrationsausschuss in den Bezirksverordnetenversammlungen für die Dauer der 18. Wahlperiode gebildet wurde. Änderungen der Bezeichnung sowie der

Voraussetzungen zu seiner Zusammensetzung dürfen insoweit erst im Zusammenhang mit seiner Neubildung in Kraft treten. Entsprechendes gilt für die Jugendhilfeausschüsse sowie für den Landesjugendhilfeausschuss. Zudem sind die jugendhilferechtlichen Besonderheiten der Amtsperiode dieser Gremien zu beachten: Nach § 35 Absatz 3 AG KJHG wird der Jugendhilfeausschuss für die jeweilige Wahlperiode der Bezirksverordnetenversammlung gebildet. Er übt auch nach Beendigung der Wahlperiode die Tätigkeit solange weiter aus, bis der neue Ausschuss gebildet ist. Dieser soll innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Wahlperiode gebildet werden. Der Landesjugendhilfeausschuss wird nach § 39 Absatz 1 AG KJHG für die jeweilige Wahlperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin gebildet. Er tritt erstmalig zusammen (Konstituierung), sobald die stimmberechtigten Mitglieder nach [§ 38 Absatz 2 Nummer 1 und 2](#) gewählt und die stimmberechtigten Mitglieder nach [§ 38 Absatz 2 Nummer 3 und 4](#) berufen worden sind. Im Übrigen gilt [§ 35 Absatz 3 und 10](#) entsprechend.

5) Weitere Anmerkungen

- Für die statistische Erfassung des Migrationshintergrundes gibt es kein technisches Instrument. Abgesehen davon, dass die Angaben freiwillig sind, können die Daten nicht aus IPV gezogen werden, sondern müssen händisch erhoben werden, da in IPV der Migrationshintergrund nicht systemseitig erfasst ist.
- In § 9 Absatz 1 ist der Begriff der Vergütungsgruppen zu streichen, da er noch aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) herrührt, der seit Jahren durch den geltenden Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit den entsprechenden Entgeltgruppen ersetzt wurde.“

Hierzu nimmt der Senat wie folgt Stellung:

zu 1. und 2. Die Anregung kann nicht aufgenommen werden.

Begründung:

Die entstehenden Ausgaben sollen aus den der Hauptverwaltung und den Bezirken zur Verfügung stehenden und vorhandenen Mitteln (z.B. aus Mitteln, die für Aufgaben zur Verfügung gestellt wurden, die sich aus der Wachsenden Stadt sowie der Umsetzung der Richtlinien der Regierungspolitik ergeben) im Rahmen der Prioritätensetzung finanziert werden.

Die aus dem PartMigG erwachsenden zusätzlichen Ausgaben und personalwirtschaftlichen Auswirkungen müssen im Rahmen der Haushaltsverhandlungen veranschlagt werden. Die Kostenauswirkungen müssen bei der HH-Aufstellung 2022/23 vollumfänglich berücksichtigt werden; die Entscheidung darüber liegt beim Haushaltsgesetzgeber.

Eine gesonderte Zuweisung der Mittel zur Verstärkung der bezirklichen Partizipations- und Integrations-Beauftragten durch SenFin wird von Seiten der SenIAS begrüßt.

zu 3. Die Anregung kann nicht aufgenommen werden.

Begründung:

Die gewählte mildere Formulierung ist ein Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses innerhalb des Senats. Er berücksichtigt die in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes festgelegten Grundsätze sowie den Vorrang der Förderung von Frauen und von Menschen mit Behinderung durch Verweis auf § 8 LGG und auf Vorschriften des SGB IX.

Durch die jetzige Formulierung werden Menschen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung von Stellen in besonderem Maße berücksichtigt - weiterhin mit dem Ziel, die Abbildung auf allen beruflichen Ebenen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins zu erreichen.

zu 4. Die Anregung kann nicht aufgenommen werden.

Begründung:

Die sehr hilfreichen Anmerkungen zu (formal-)rechtlichen Aspekten werden im Wesentlichen geteilt. Aufgrund des sehr engen Zeitplan bis zum Inkrafttreten des Gesetzes sollen die Änderungen jedoch nicht mehr vor der Vorlage in das Abgeordnetenhaus vorgenommen werden, sondern der Entwurf in der vorliegenden Fassung eingebracht werden.

zu 5. Die Anregungen können nicht aufgenommen werden.

Begründung:

- Mit der im Gesetzesentwurf enthaltenen Änderung des Personalstrukturdatenstatistikgesetzes (PSSG) wird der Migrationshintergrund in die Personalstatistik eingeführt und soll zukünftig über IPV erhoben werden. Eine händische Erfassung ist nicht vorgesehen.
- Die Streichung des Begriffs Vergütungsgruppe ist eine rein redaktionelle Änderung, die im Regelfall im Rahmen der Prüfung des Gesetzestextes vor Gesetzesausfertigung vorgenommen werden kann.

B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin

C. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

Keine.

D. Gesamtkosten:

Das Gesetz wird finanzielle Auswirkungen auf den Landeshaushalt haben. Die dargestellten Kosten sind aus den in den Haushaltsplänen veranschlagten Mitteln der jeweils zuständigen Verwaltung zu finanzieren.

Aufzählung siehe oben unter F.

- Unterstützung in den Personalbereichen

Für die aus dem Gesetz erwachsenden zusätzlichen Aufgaben im Bereich Personalplanung/-gewinnung und -entwicklung ist in den Personalbereichen je zuständiger Senatsverwaltung, Einrichtung und Bezirksverwaltung eine weitere Personalressource in Höhe von 1 Vollzeitäquivalent vorzusehen. Diese weitere Stelle kann auch Aufgaben übernehmen, die aus anderen Vorgaben und Programmen im Bereich Diversity und Antidiskriminierung erwachsen (z.B. Diversity-Ansprechpersonen, AGG-Beschwerdestelle, Umsetzung der Transitionsrichtlinien)

- Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration

Zur Erfüllung der umfassenden Aufgaben der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration sollen je nach bisheriger Personalstärke und Bedarf des jeweiligen Arbeitsbereichs weitere unbefristete Vollzeitäquivalente veranschlagt werden.

- Fachstelle PartMigG

Die durch die Errichtung der Fachstelle entstehenden Kosten Personalausgaben werden im Rahmen des Haushaltsplanes der für Integration zuständigen Senatsverwaltung finanziert.

Die Planungen für die personelle Erstausrüstung der Fachstelle sehen 6 unbefristete Vollzeitäquivalente vor.

E. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Keine.

F. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Das Gesetz wird Auswirkungen auf die Ausgaben des Landes haben. Die dargestellten Kosten sind aus den in den Haushaltsplänen veranschlagten Mitteln der jeweils zuständigen Verwaltung zu finanzieren.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Die aus dem PartMigG erwachsenden Aufgaben für die Berliner Verwaltung erfordern weiteres Personal wie unter F (oben) ausgeführt. Die insbesondere im Personalbereich anfallenden Aufgaben sollen von einer zusätzlichen Dienstkraft in allen Personalabteilungen koordiniert und übernommen werden. Die Arbeitsbereiche der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration sollen je nach jetziger Ausstattung und Bedarf aufgestockt werden. Hinzu kommen der Aufbau einer Fachstelle zum PartMigG im Büro der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration. Für die Wahrnehmung der Aufgaben der Fachstelle ist der weitere Ansatz von 6 unbefristeten Vollzeitäquivalenten notwendig. Weiteres Personal wird für die Umsetzung der Maßnahmen des PartMigG grundsätzlich nicht benötigt.

Bereits nach bisherigem Recht besteht die Pflicht zur Umsetzung der Ziele des PartIntG durch die Verwaltung. Diese Pflicht wird durch die Novelle konkretisiert. Zudem fügt sich das PartMigG in das Regelungsgefüge des Berliner Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrechts sowie des Bundesrechts ein, so dass mit dem PartMigG kein neues Themen- und Arbeitsfeld eröffnet wird.

Berlin, den 27. April 2021

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Elke Breitenbach
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales

Anlagen zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte
Siehe Anlage 1 zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften
Siehe Anlage 2 zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus

III. Liste der angehörten Fachkreise und Verbände nach § 39 GGO II
Siehe Anlage 3 zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 1 Ziele und Grundsätze des Gesetzes</p> <p>(1) Das Land Berlin setzt sich zum Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu geben und gleichzeitig jede Benachteiligung und Bevorzugung gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes und Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung von Berlin auszuschließen.</p> <p>(2) Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller Bürgerinnen und Bürger abhängt. Erfolgreiche Integration setzt sowohl das Angebot an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den Willen und das Engagement der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus. Art und Umfang der Partizipationsmöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem rechtlichen Status und dem Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund.</p>	<p style="text-align: center;">§ 1 Ziel und Grundsätze des Gesetzes</p> <p>(1) Das Land Berlin setzt sich zum Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu geben und gleichzeitig jede Benachteiligung und Bevorzugung gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes und Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung von Berlin auszuschließen.</p> <p>Ziel dieses Gesetzes ist die Förderung der Partizipation und Stärkung der Integration als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte in allen Lebensbereichen in der durch Vielfalt und Migration geprägten Berliner Stadtgesellschaft (Migrationsgesellschaft). Um dieses Ziel zu erreichen soll das Land Berlin insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Belange von Personen mit Migrationsgeschichte im Rahmen seiner Aufgabenwahrnehmung berücksichtigen, die migrationsgesellschaftliche Ausrichtung in seinem Verantwortungsbereich fördern und die migrationsgesellschaftliche Kompetenz der Berliner Verwaltung weiter stärken, 2. die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin gezielt fördern 3. und die die Partizipation fördernden Strukturen auf Landes- und Bezirksebene sichern und weiterentwickeln sowie Personen mit Migrationsgeschichte und ihre zivilgesellschaftlichen Organisationen fördern, einbinden und unterstützen. <p>(2) Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller Bürgerinnen und Bürger abhängt. Erfolgreiche Integration setzt sowohl das Angebot an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den Willen und das Engagement der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus. Art und Umfang der Partizipationsmöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem rechtlichen Status und dem Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p style="text-align: center;">§ 2 Grundsätze</p> <p>(1) Die Berliner Stadtgesellschaft ist durch Vielfalt und Migration geprägt. Diese Vielfalt soll sich durch dieses Gesetz in allen Bereichen der Gesellschaft abbilden.</p> <p>(2) Die Migrationsgesellschaft setzt die Integrationsfähigkeit aller Teile der Bevölkerung voraus. Das Land Berlin sieht die Förderung dieser gesellschaftlichen Integrationsfähigkeit als Daueraufgabe an.</p> <p>(3) Offenheit, Respekt und Veränderungsbereitschaft sind Grundlage für ein gedeihliches und friedvolles Zusammenleben.</p> <p>(4) Das Land Berlin stellt sich jeder Form von Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen von Diskriminierung entgegen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile für Personen mit Migrationsgeschichte hin.</p> <p>(5) Das Land Berlin schätzt die sozialen, kulturellen, ökonomischen und sprachlichen Potenziale von Personen mit Migrationsgeschichte sowie sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt. Diese Potenziale und Vielfalt gilt es zu schützen und zu fördern.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 2 Begriffsbestimmung</p> <p>Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist,</p> <p>1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind,</p> <p>2. im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und</p> <p>3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist,</p> <p>1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind,</p> <p>2. im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und</p> <p>3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.</p> <p>(1) Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen.</p> <p>(2) Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.</p> <p>(3) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die bei den öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 beschäftigten Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildenden, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sowie Richterinnen und Richter.</p> <p>(4) Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst die Fähigkeit</p> <p style="padding-left: 20px;">1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<ol style="list-style-type: none">2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 3 Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), 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.</p> <p>(2) 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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, für den Rechnungshof von Berlin und für die Berliner Beauftragte oder den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Berlin, den Verfassungsgerichtshof und für das Abgeordnetenhaus von Berlin soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen (öffentliche Stellen).</p> <p>(2) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts unmittelbar oder mittelbar oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, hat es darauf hinzuwirken wirkt es darauf hin, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes auch von diesen beachtet und die Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden. Soweit es Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, wird es sich dafür einsetzen, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes Beachtung finden und die Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 4 Gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung</p> <p>(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.</p> <p>(2) Bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben ist zu prüfen, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes berücksichtigt werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Maßnahmen zur Berücksichtigung migrationsgesellschaftlicher Belange</p> <p>(1) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 berücksichtigen 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. die Belange der Migrationsgesellschaft. Sie richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</p> <p>(2) Die Umsetzung der Vorgaben aus § 1 Satz 2 ist besondere Aufgabe der Führungskräfte und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt werden.</p> <p>(3) Der Senat ergreift landesweit Maßnahmen zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe und zur Beseitigung struktureller Benachteiligung von Personen mit Migrationsgeschichte und entwickelt diese stetig fort.</p> <p>(4) Bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben ist zu prüfen, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes berücksichtigt werden. sowie bei sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen sind die möglichen Auswirkungen auf Personen mit Migrationsgeschichte zu beurteilen und deren Bedarfe zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen und zu dokumentieren, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes eingehalten werden.</p> <p>(5) Die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Maßnahmen zur Berücksichtigung von Belangen der Migrationsgesellschaft sollen mit den in § 11 des Landesantidiskriminierungsgesetzes vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 532) formulierten übergreifenden Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt abgestimmt werden.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>(3) Interkulturelle Kompetenz ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen 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 sicherzustellen. 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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 6 Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz</p> <p>Interkulturelle Kompetenz ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen 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 sicherzustellen. 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.</p> <p>(1) Der Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz als Teil von Diversity Kompetenz sollen für die Beschäftigten insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz kann auch im Rahmen von Fortbildungen zu Diversity erworben werden.</p> <p>(2) Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>(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 Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst</p> <p>(1) Das Land Berlin soll die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung gezielt fördern.</p> <p>(2) Der Senat entwickelt eine Strategie und ergreift landesweit Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung und zur Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten.</p> <p>(3) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 wirken aktiv auf die Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung und die Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten hin. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Führungskräfte.</p> <p style="text-align: center;">§ 10 Stellenausschreibungen</p> <p>(1) Bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen Personen mit Migrationsgeschichte, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.</p> <p>(2) Zur gezielten Ansprache von Personen mit Migrationsgeschichte sollen zusätzlich zur gängigen öffentlichen Ausschreibung geeignete Personalmarketingmaßnahmen ergriffen werden.</p> <p>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 des</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>(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 des öffentlichen Dienstes und der juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, wird die Entwicklung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.</p>	<p>öffentlichen Dienstes und der juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, wird die Entwicklung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.</p> <p style="text-align: center;">§ 9 Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund</p> <p>(1) Jede öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 mit mindestens 40 Beschäftigten führt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen durch. Für jede Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene ist festzustellen, ob Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung beschäftigt sind. Die Zahl der Auszubildenden sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, getrennt nach mit oder ohne Migrationshintergrund, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen. Ein Rückschluss auf einzelne Beschäftigte ist auszuschließen.</p> <p>(2) Auf der Grundlage der Analyse nach Absatz 1 erstellt die öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 einen Plan zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund. Der Förderplan ist für einen Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach drei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.</p> <p>(3) Der Förderplan beinhaltet Maßnahmen zur Personalgewinnung. Ziel des Förderplans ist die Förderung und Sicherstellung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen. Zu diesem Zweck sind Zielvorgaben festzulegen.</p> <p>(4) Maßnahmen zur Personalgewinnung umfassen mindestens Festlegungen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Ziele nach § 7 innerhalb der jeweiligen öffentlichen Stelle erreicht werden sollen.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>(5) Die öffentliche Stelle kann zur Umsetzung der Verpflichtungen nach den Absätzen 2 bis 4 auf landesweite Maßnahmen des Senats nach § 7 Absatz 2 zurückgreifen.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>(6) In den Gremien aller Einrichtungen ist eine stärkere Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern mit Migrationshintergrund anzustreben.</p>	<p>In den Gremien aller Einrichtungen ist eine stärkere Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern mit Migrationshintergrund anzustreben.</p> <p style="text-align: center;">§ 14 Gremien</p> <p>(1) Bei der Besetzung von Gremien, soweit eine öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrechte hat, soll darauf hingewirkt werden, Personen mit Migrationshintergrund mindestens gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zu berücksichtigen soweit für die Zusammensetzung des jeweiligen Gremiums keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten. Gremien nach Satz 1 sind Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte und vergleichbare Organe.</p> <p>(2) Absatz 1 gilt für die Entsendung von Vertretungen in Aufsichtsräte außerhalb der Verwaltung entsprechend.</p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</p> <p>(1) Der Senat ernennt nach Anhörung des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen und auf Vorschlag der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eine Beauftragte oder einen Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration. Die Ernennung erfolgt für fünf Jahre. Eine erneute Ernennung ist zulässig. Die Stelle der oder des Beauftragten wird in der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eingerichtet. Die oder der Beauftragte ist im Auftrag des für Integration zuständigen Senatsmitgliedes ressortübergreifend tätig.</p> <p>(2) Die oder der Beauftragte wirkt darauf hin, dass Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens gegeben wird. Sie oder er setzt sich für den Abbau von Integrationshemmnissen und struktureller Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und für die Wahrung von Respekt,</p>	<p style="text-align: center;">§ 15 Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration Partizipation und Integration</p> <p>(1) Der Senat ernennt unter Beteiligung und nach Anhörung des Landesbeirates für Integrations- und Migrationsfragen Partizipation und Integration und auf Vorschlag der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eine Beauftragte oder einen Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration Partizipation und Integration (nachfolgend Beauftragte oder Beauftragter). Die Ernennung erfolgt für fünf Jahre. Eine erneute Ernennung ist zulässig.</p> <p>(2) Die Stelle der oder des Beauftragten wird in der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eingerichtet. Die oder der Beauftragte ist im Auftrag des für Integration zuständigen Senatsmitgliedes ressortübergreifend tätig. Sie oder er fungiert zugleich als Ombudsperson für Menschen mit Migrationsgeschichte und verfügt über ein weisungsunabhängiges Presserecht. Sie oder er ist ressortübergreifend tätig.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>Akzeptanz und ein friedliches Miteinander aller Berlinerinnen und Berliner ein. Zur Umsetzung dieser Ziele entwickelt sie oder er entsprechende Konzepte, Strategien und Maßnahmen und kann Maßnahmen gegenüber anderen Senatsverwaltungen anregen.</p> <p>(3) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 2 beteiligen die Senatsverwaltungen die für Integration zuständige Senatsverwaltung bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben rechtzeitig vor Beschlussfassung, soweit sie Fragen der Integration der Menschen mit Migrationshintergrund und deren Partizipation behandeln oder besonders berühren. In diesem Zusammenhang erhält die oder der Beauftragte im Auftrag der für Integration zuständigen Senatsverwaltung die Gelegenheit zur Stellungnahme. Im Übrigen unterstützt jede Einrichtung im Sinne des § 3 die Beauftragte oder den Beauftragten bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben.</p> <p>(4) Die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration ist Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für Menschen mit Migrationshintergrund und unterstützt sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte.</p>	<p>(3) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 2 ihrer oder seiner Aufgaben nach diesem Gesetz beteiligen die Senatsverwaltungen die für Integration zuständige Senatsverwaltung Beauftragte oder den Beauftragten bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben normativen und sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen, soweit sie Fragen der Integration der Menschen mit Migrationshintergrund und deren Partizipation behandeln oder besonders berühren Partizipation, Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte besonders berühren, rechtzeitig vor Beschlussfassung. In diesem Zusammenhang erhält die oder der Beauftragte im Auftrag der für Integration zuständigen Senatsverwaltung die Gelegenheit zur Stellungnahme. Im Übrigen unterstützt en jede Einrichtung im Sinne des § 3 die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 die Beauftragte oder den Beauftragten bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben.</p> <p>(4) Die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration ist Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für Menschen mit Migrationshintergrund und unterstützt sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte. wirkt auf die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes hin, indem sie oder er insbesondere</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konzepte, Strategien und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Senatsverwaltungen, dem Landesbeirat für Partizipation und Integration und mit Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte zur Förderung der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte entwickelt, 2. Maßnahmen gegenüber den Senatsverwaltungen zur Förderung der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie zur Behebung von struktureller Benachteiligung anregt, 3. auf die Umsetzung der Maßnahmen nach Abschnitt 2 und 3 hinwirkt, 4. Ansprechperson für den Landesbeirat für Partizipation und Integration ist, 5. Ansprechperson für die Bezirksbeauftragten ist,

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>6. Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte ist und diese bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt,</p> <p>7. Ansprechperson für Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte ist und diese fördert, einbindet und unterstützt.</p> <p>(5) Zur Wahrnehmung der Aufgabe nach Absatz 4 Nummer 2 kann sich die oder der Beauftragte insbesondere auf den Bericht nach § 21 Absatz 1 stützen.</p> <p>(6) Bei der oder dem Beauftragten wird eine Fachstelle für Partizipation in der Migrationsgesellschaft eingerichtet, die die oder den Beauftragten bei der Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt.</p> <p>(7) Die Beratungsstelle bei der oder dem Beauftragten nimmt die Aufgabe nach Absatz 4 Nummer 6 wahr.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 6 Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen</p> <p>(1) Es wird ein Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen gebildet, der den Berliner Senat in allen Fragen der Integrationspolitik berät und unterstützt. Stimmberechtigte Mitglieder des Landesbeirats sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sieben Vertreterinnen oder Vertreter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund einschließlich einer Vertreterin oder eines Vertreters der Aussiedlerinnen und Aussiedler, 2. das für Integration zuständige Senatsmitglied, 3. die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration, 4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Rates der Bürgermeister, 5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Bezirksbeauftragten für Integration und Migration, 6. jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter <ol style="list-style-type: none"> a) der Industrie- und Handelskammer zu Berlin sowie der Handwerkskammer Berlin, b) des Landessportbundes Berlin, c) des Deutschen Gewerkschaftsbundes, d) der Verbände der freien Wohlfahrtspflege in Berlin und e) des Flüchtlingsrates Berlin. <p>Der Landesbeirat kann die Aufnahme beratender Mitglieder beschließen. Die Mitglieder werden jeweils für eine Wahlperiode gewählt oder benannt, deren Dauer der Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin entspricht. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 17 Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen Partizipation und Integration</p> <p>(1) Es wird ein Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen Partizipation und Integration gebildet, der den Senat Senat in allen Fragen der Integrationspolitik Partizipation, Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berät und unterstützt (nachfolgend Landesbeirat). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Landesbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Senats frühzeitig zu beteiligen.</p> <p>(2) Stimmberechtigte Mitglieder des Landesbeirates sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sieben Vertreterinnen oder Vertreter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund einschließlich einer Vertreterin oder eines Vertreters der Aussiedlerinnen und Aussiedler 13 nach Absatz 6 gewählte Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, einschließlich einer Vertretung der Aussiedlerinnen und Aussiedler, einer Vertretung geflüchteter Menschen und einer Vertretung einer Selbstorganisation lesbisch, schwuler, bisexueller, trans- und intergeschlechtlicher (LSBTI) Menschen mit Migrationsgeschichte, 2. eine Vertretung des Beirates für Angelegenheiten von Roma und Sinti, 3. das für Integration zuständige Senatsmitglied, 4. die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Migration und Integration für Partizipation und Integration, 5. jeweils zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Rates der Bürgermeister eine Vertretung <ol style="list-style-type: none"> a. des Rates der Bürgermeister, b. der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration, c. der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung, d. des Hauptpersonalrates des Landes Berlin, e. der Verbände der freien Wohlfahrtspflege in Berlin, f. des Flüchtlingsrates Berlin, g. der Industrie- und Handelskammer zu Berlin sowie der Handwerkskammer Berlin,

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>h. des Landessportbundes Berlin, i. des Deutschen Gewerkschaftsbundes.</p> <p>5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Bezirksbeauftragten für Integration und Migration.</p> <p>6. jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter</p> <p style="padding-left: 20px;">a) der Industrie- und Handelskammer zu Berlin sowie der Handwerkskammer Berlin,</p> <p style="padding-left: 20px;">b) des Landessportbundes Berlin,</p> <p style="padding-left: 20px;">c) des Deutschen Gewerkschaftsbundes,</p> <p style="padding-left: 20px;">d) der Verbände der freien Wohlfahrtspflege in Berlin und</p> <p style="padding-left: 20px;">e) des Flüchtlingsrates Berlin.</p> <p>(3) Beratendes Mitglied des Landesbeirates ist eine Vertretung aus dem Landesbeirat für Menschen mit Behinderung. Der Landesbeirat kann die Aufnahme zusätzlicher beratender Mitglieder beschließen. Die Mitglieder werden jeweils für eine Wahlperiode gewählt oder benannt, deren Dauer der Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin entspricht. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>(2) An den Sitzungen des Landesbeirats nehmen die Senatsverwaltungen teil; die Teilnahme soll auf Staatssekretärebene erfolgen.</p> <p>(3) Das für Integration zuständige Senatsmitglied hat den Vorsitz des Landesbeirats. Die Wahl der oder des stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt durch den Landesbeirat auf Vorschlag der Vertreterinnen und Vertreter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund.</p> <p>(4) Die Vertreterinnen und Vertreter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Landesbeirat sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden auf</p>	<p>(2) (4) An den Sitzungen des Landesbeirates nehmen die Senatsverwaltungen teil. Die Teilnahme soll auf der Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre erfolgen.</p> <p>(3) Das für Integration zuständige Senatsmitglied hat den Vorsitz des Landesbeirats. Die Wahl der oder des stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt durch den Landesbeirat auf Vorschlag der Vertreterinnen und Vertreter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund.</p> <p>(5) Die Mitglieder des Landesbeirates werden jeweils für drei Jahre gewählt oder benannt. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen.</p> <p>(6) Das für Integration zuständige Senatsmitglied hat den Vorsitz des Landesbeirates. Die Wahl des stellvertretenden Vorsitzes erfolgt durch den Landesbeirat auf Vorschlag der Vertretungen von Personen im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1 und 2.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>einer Wahlversammlung gewählt, auf der die Vertreterinnen oder Vertreter von Vereinen und Verbänden stimmberechtigt sind, die in der bei der für Integration zuständigen Senatsverwaltung geführten öffentlichen Liste eingetragen sind. Die Kriterien für eine Eintragung und das Wahlverfahren werden von der für Integration zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung festgelegt.</p>	<p>(7) Für die Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Landesbeirates im Sinne des Absatzes 2 Nummer 1 ist bei der für Integration zuständigen Senatsverwaltung eine öffentliche Liste zu erstellen, auf der sich Vereine der Menschen mit Migrationsgeschichte eintragen lassen können. Die Kriterien für eine Eintragung in die öffentliche Liste und das Wahlverfahren werden von der für Integration zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung festgelegt. Stimmberechtigt sind die Vertretungen von Organisationen, die in dieser öffentlichen Liste eingetragen sind, sowie die Vertretungen der Menschen mit Migrationsgeschichte in den Bezirksbeiräten für Partizipation und Integration. Im Wahlverfahren soll berücksichtigt werden, dass die Mitglieder des Landesbeirates die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Berliner Stadtgesellschaft hinreichend abbilden. Im Wahlverfahren soll darauf geachtet werden, dass die Zusammensetzung der gewählten Mitglieder die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten widerspiegelt. Bei mindestens 50 Prozent der gewählten Mitglieder muss es sich um Frauen handeln. Zehn Sitze für Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sollen entsprechend der fachlichen Themenbereiche der Senatsressorts gewählt werden. Drei Sitze sind für Vertretungen der in besonderem Maße durch Rassismus diskriminierten Gruppen vorgesehen.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p>(5) Der Landesbeirat gibt sich eine Geschäfts- und Wahlordnung.</p> <p>(6) Bei der für Integration zuständigen Senatsverwaltung wird eine Geschäftsstelle des Landesbeirats eingerichtet</p>	<p>(8) Die Vertretung und Stellvertretung der Roma und Sinti wird vom Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti benannt.</p> <p>(9) Der Landesbeirat gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>(10) Bei der oder dem Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration wird eine Geschäftsstelle des Landesbeirates eingerichtet, die den Landesbeirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt. Die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Partizipation und Integration ernennt unter Beteiligung des Landesbeirates die Leitung der Geschäftsstelle.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 7 Bezirksbeauftragte für Integration und Migration</p> <p>(1) In jedem Bezirk ernennt das Bezirksamt nach Anhörung der örtlichen Migrantenorganisationen bei der Bezirksbürgermeisterin oder dem Bezirksbürgermeister eine Bezirksbeauftragte oder einen Bezirksbeauftragten für Integration und Migration (Integrationsbeauftragte oder Integrationsbeauftragter). Hinsichtlich ihrer oder seiner Rechte und Aufgaben gegenüber dem Bezirksamt und den anderen bezirklichen Einrichtungen gilt § 5 entsprechend der bezirklichen Zuständigkeit.</p> <p>(2) Die Integrationsbeauftragten nehmen im engen Zusammenwirken mit den örtlichen Migrantenorganisationen insbesondere folgende Aufgaben wahr:</p> <p>1. Sie geben Anregungen und unterbreiten Vorschläge zu Entwürfen von Anordnungen und Beschlussvorlagen sowie Maßnahmen der Bezirke, soweit diese Auswirkungen auf den Abbau von Integrationshemmnissen sowie die Förderung und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund haben.</p> <p>2. Sie wirken darauf hin, dass bei allen wichtigen Vorhaben, die der Bezirk plant oder realisiert, die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.</p> <p>(3) Die Bezirksamter informieren die Integrationsbeauftragten unverzüglich über alle Vorhaben, Programme und sonstigen Maßnahmen, die ihre Aufgaben betreffen, und geben ihr oder ihm vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist die Gelegenheit zur Stellungnahme.</p> <p>(4) Die Integrationsbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Vereine, Initiativen und sonstige Organisationen, die sich mit Fragen im Zusammenhang mit der Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund befassen, sowie für Einzelpersonen bei auftretenden Problemen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 16 Bezirksbeauftragte für Integration und Migration-Partizipation und Integration</p> <p>(1) In jedem Bezirk ernennt das Bezirksamt nach Anhörung der örtlichen Migrantenorganisationen des Bezirksbeirates für Partizipation und Integration bei der Bezirksbürgermeisterin oder dem Bezirksbürgermeister eine Bezirksbeauftragte oder einen Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration und Migration (Integrationsbeauftragte oder Integrationsbeauftragter) für Partizipation und Integration. Hinsichtlich ihrer oder seiner Rechte und Aufgaben gegenüber dem Bezirksamt und den anderen bezirklichen Einrichtungen gilt § 5 entsprechend der bezirklichen Zuständigkeit. (nachfolgend Bezirksbeauftragte und Bezirksbeauftragter). Die oder der Bezirksbeauftragte ist abteilungsübergreifend und fachlich eigenständig tätig. Die Entscheidungskompetenz und Verantwortung der zuständigen Fachämter bleibt unberührt.</p> <p>(2) Zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nach diesem Gesetz beteiligt das Bezirksamt die Bezirksbeauftragte oder den Bezirksbeauftragten bei allen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen, soweit sie Fragen der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berühren, rechtzeitig vor Beschlussfassung. Im Übrigen unterstützt es die Bezirksbeauftragte oder den Bezirksbeauftragten bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben.</p> <p>(2) Die Integrationsbeauftragten nehmen im engen Zusammenwirken mit den örtlichen Migrantenorganisationen insbesondere folgende Aufgaben wahr:</p> <p>1. Sie geben Anregungen und unterbreiten Vorschläge zu Entwürfen von Anordnungen und Beschlussvorlagen sowie Maßnahmen der Bezirke, soweit diese Auswirkungen auf den Abbau von Integrationshemmnissen sowie die Förderung und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund haben.</p> <p>2. Sie wirken darauf hin, dass bei allen wichtigen Vorhaben, die der Bezirk plant oder realisiert, die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>(3) Die Bezirksamter informieren die Integrationsbeauftragten unverzüglich über alle Vorhaben, Programme und sonstigen Maßnahmen, die ihre Aufgaben betreffen, und geben ihr oder ihm vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist die Gelegenheit zur Stellungnahme.</p> <p>(3) Die oder der Bezirksbeauftragte wirkt auf die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes hin, indem sie oder er insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die fachliche Ausrichtung der Arbeit des Bezirksamtes in Bezug auf die Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte im Bezirk betreut und mitgestaltet, 2. Konzepte, Strategien und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Abteilungen des Bezirksamtes, mit dem Bezirksbeirat für Partizipation und Integration und mit Organisationen der Menschen mit Migrationsgeschichte zur Förderung der Partizipation, der Integration und der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte entwickelt, 3. Maßnahmen gegenüber den Abteilungen und Fachämtern des Bezirksamtes anregt, 4. Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte ist und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Partizipation und Teilhabe anbietet, 5. Ansprechperson für Organisationen von und für Menschen mit Migrationsgeschichte ist, 6. notwendige Maßnahmen zur Stärkung der Menschen mit Migrationsgeschichte und ihrer Organisationen vor Ort ergreift, 7. bezirkliche Ankommens- und Willkommensstrukturen fördert und gestaltet. <p>(4) Die Integrationsbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Vereine, Initiativen und sonstige Organisationen, die sich mit Fragen im Zusammenhang mit der Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund befassen, sowie für Einzelpersonen bei auftretenden Problemen.</p> <p>(4) Zur Wahrnehmung der Aufgabe nach Absatz 3 Nummer 3 kann die oder der Bezirksbeauftragte das Bezirksamt zur Stellungnahme auffordern.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>(5) Die Bezirksbeauftragten schließen sich in einer Landesarbeitsgemeinschaft der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration zusammen. Diese hat die Möglichkeit, weisungsunabhängig Stellungnahmen zu veröffentlichen.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
<p style="text-align: center;">§ 8 Berichterstattung</p> <p>Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus erstmals zum 31. Dezember 2011 und dann alle zwei Jahre über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.</p>	<p style="text-align: center;">§ 21 Berichtserstattungspflicht und Teilhabemonitoring</p> <p>Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus erstmals zum 31. Dezember 2014 und dann alle zwei Jahre über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.</p> <p>(1) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 berichten der oder dem Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration alle drei Jahre über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen nach den Abschnitten 2 und 3. Die statistischen Angaben nach § 8, die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung nach § 20, die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Pläne zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und deren Fortschreibungen oder Anpassungen nach § 9 sind zu übermitteln.</p> <p>(2) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus mindestens alle drei Jahre über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.</p> <p>(3) Der Bericht nach Absatz 2 enthält insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informationen über die Tätigkeit der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration, 2. eine Darstellung der Berichte nach Absatz 1 sowie eine Stellungnahme der Beauftragten oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration dazu und 3. eine Darstellung des durchgeführten Partizipations- und Teilhabemonitorings des Landes Berlin.

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
neue Regelungen des PartMigG:	<p style="text-align: center;">§ 8 Datenerhebung für die Personalplanung</p> <p>(1) Die öffentlichen Stellen nach § 4 Absatz 1 erheben nach Einholung einer schriftlichen Einwilligung bei den sich bewerbenden Personen sowie bei den Beschäftigten, ob es sich bei ihnen um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Die Daten werden zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen nach diesem Abschnitt und für statistische Zwecke erhoben. Benachteiligungen aufgrund von Angaben oder fehlenden Angaben zum Migrationshintergrund sind verboten. Die Einwilligung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen bei der erhebenden Stelle widerrufen werden. Im Falle des Widerrufs sind die Daten unverzüglich zu löschen und der widerrufenden Person eine Bestätigung des Widerrufs zu übermitteln.</p> <p>(2) Die sich bewerbenden Personen und die Beschäftigten sind vor Erteilung der Einwilligung über die Erhebung der Daten zum Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Migrationshintergrundes darauf hinzuweisen, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Angaben freiwillig sind, 2. die Erhebung und Verarbeitung zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen der Personalplanung nach diesem Abschnitt mit dem Ziel der Sicherstellung und Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst sowie für statistische Zwecke nach § 21 und dem Personalstrukturstatistikgesetz vom 2. Dezember 2004 (GVBl. S. 490), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom [Einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] geändert worden ist, erfolgt, 3. ihnen keine Nachteile aufgrund einer Angabe oder einer fehlenden Angabe erwachsen, 4. die Einwilligung jederzeit bei der die Daten erhebenden Stelle schriftlich widerrufen werden kann, 5. die Angaben im Falle des Widerrufs unverzüglich gelöscht werden und diese Löschung schriftlich bestätigt wird und 6. die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung durch den Widerruf nicht berührt wird.

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p style="text-align: center;">§ 11 Auswahlverfahren</p> <p>(1) Es sind mindestens so viele Personen mit Migrationshintergrund zu Auswahlgesprächen einzuladen wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen. Die Vorgaben des § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), das zuletzt durch Gesetz vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 531) geändert worden ist, bleiben hiervon unberührt.</p> <p>(2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß Absatz 1 ist in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalauswahl Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu geben.</p> <p>(3) Soweit Dritte mit dem Auswahlverfahren beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.</p> <p style="text-align: center;">§ 12 Einstellungen</p> <p>(1) Personen mit Migrationshintergrund, die eine zur Besetzung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) haben, sollen gezielt geworben und unter Beachtung des Vorrangs der in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes festgelegten Grundsätze sowie den hierzu bestehenden einfachgesetzlichen Vorschriften und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bei Einstellungen in besonderem Maße berücksichtigt werden, um den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in jeder Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen öffentlichen Stelle nach § 4 Absatz 1 mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins abzubilden. Die Vorgaben des § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>(BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, bleiben in ihrer jeweils geltenden Fassung davon unberührt.</p> <p>(2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei Einstellungen ist in geeigneter Form zu dokumentieren.</p> <p style="text-align: center;">§ 13 Ausbildung</p> <p>(1) Ausbildungsplätze sollen verstärkt von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt werden, sofern sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen. Die Vorgaben des § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.</p> <p>(2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist in geeigneter Form zu dokumentieren.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p style="text-align: center;">§ 18 Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti</p> <p>(1) Es wird ein Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti gebildet, der den Senat in allen Fragen der Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe von Romnja, Roma, Sintize und Sinti berät und unterstützt. Er umfasst Vertretungen der deutschen Minderheit der Sinti und Roma sowie der Romnja und Roma mit Migrationshintergrund.</p> <p>(2) Der Beirat kann zu politischen Initiativen, die die Belange der ethnischen Minderheit der Roma betreffen, Stellung nehmen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist der Beirat bei Vorhaben, Maßnahmen, Strategien, Konzepten und Programmen des Senats, die die Belange der ethnischen Minderheit der Roma betreffen, frühzeitig zu beteiligen.</p> <p>(3) Stimmberechtigte Mitglieder des Beirates sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sechs nach Absatz 6 gewählte Vertretungen, die nach eigenen Angaben der ethnischen Minderheit der Roma angehören. Im Wahlverfahren soll darauf geachtet werden, dass die Zusammensetzung der gewählten Mitglieder die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten widerspiegelt. Bei mindestens 50 Prozent der gewählten Mitglieder muss es sich um Frauen handeln. Je mindestens ein Sitz ist vorgesehen für: <ol style="list-style-type: none"> a) eine Vertretung der deutschen Minderheit der Sinti und Roma, b) eine Vertretung der ethnischen Minderheit der Roma mit dem Migrationshintergrund eines EU-Mitgliedstaats sowie c) eine Vertretung der ethnischen Minderheit der Roma mit dem Migrationshintergrund eines Drittstaates. 2. die Staatssekretärin oder der Staatssekretär für Integration, 3. die Staatssekretärin oder der Staatssekretär für Antidiskriminierung, 4. die Staatssekretärin oder der Staatssekretär für Jugend und Familie und

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>5. die oder der Beauftragte des Senats von Berlin für Partizipation und Integration.</p> <p>Der Beirat kann die Aufnahme zusätzlicher beratender Mitglieder beschließen, insbesondere um die gesellschaftliche Vielfalt der Roma und Sinti in der Stadtgesellschaft hinreichend abzubilden</p> <p>(4) Für die Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Beirates im Sinne des Absatzes 3 Satz 1 Nummer 1 ist bei der für den Beirat zuständigen Senatsverwaltung eine öffentliche Liste zu erstellen, auf der sich Vereine und Initiativen eintragen lassen können, wenn sie in Berlin aktiv sind und eine Roma- oder eine Roma- und Sinti-Selbstorganisation sind, von der mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder der ethnischen Minderheit der Roma angehören und entweder</p> <ol style="list-style-type: none"> a) im Berliner Vereinsregister registriert sind oder b) über inhaltliche Projekterfahrung sowie eine Schwerpunktsetzung im Bereich der Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe von Romnja, Roma, Sintize und Sinti verfügen. <p>(5) Wählbar sind Einzelpersonen, die vorgeschlagen werden oder sich selbst zur Wahl stellen, wenn sie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nach eigenen Angaben der ethnischen Minderheit der Roma angehören, 2. ihren politischen Wirkungsort in Berlin haben und 3. über fundierte Kenntnisse auf dem Gebiet der Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe der ethnischen Minderheit der Roma verfügen. <p>(6) Die stimmberechtigten Mitglieder des Beirates im Sinne des Absatzes 3 Satz 1 Nummer 1 werden für die Dauer von drei Jahren in geheimer Wahl gewählt und nehmen ihr Amt ehrenamtlich wahr. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Die weiteren Bestimmungen zum Wahlverfahren werden von der für den Beirat zuständigen Senatsverwaltung durch Rechtsverordnung festgelegt.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>(7) Das für den Beirat zuständige Senatsmitglied hat den Vorsitz des Beirates. Die Wahl des stellvertretenden Vorsitzes erfolgt durch den Beirat auf Vorschlag der stimmberechtigten Mitglieder des Beirates im Sinne des Absatz 3 Satz 1 Nummer 1.</p> <p>(8) Die für Antidiskriminierung und Integration zuständigen Senatsverwaltungen sind in fachlicher Hinsicht zu beteiligen.</p> <p>(9) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>(10) Im Land Berlin wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die den Beirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt.</p> <p style="text-align: center;">§ 19 Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration</p> <p>(1) In jedem Bezirk wird ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration gebildet, der das Bezirksamt in allen Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte berät und unterstützt (nachfolgend Bezirksbeirat). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Bezirksbeirat bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen des Bezirksamtes frühzeitig zu beteiligen. Der Bezirksbeirat kann eine Vertretung in die öffentlichen Sitzungen der Ausschüsse der Bezirksverordnetenversammlung oder der Bezirksverordnetenversammlung entsenden.</p> <p>(2) Der Bezirksbeirat besteht aus Vertretungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie aus Vertretungen, die aufgrund ihrer Kenntnisse in Fragen der Partizipation, der Integration und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte einen Beitrag zur Arbeit des Bezirksbeirates leisten können. Die Vertretungen von Menschen mit</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p>Migrationsgeschichte sollen die Mehrheit bilden. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen oder zu benennen. Das Wahlverfahren wird vom Bezirksamt festgelegt und durchgeführt.</p> <p>(3) An den Sitzungen des Bezirksbeirates nimmt das zuständige Bezirksamtsmitglied und die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister teil.</p> <p>(4) Die Wahl des Vorsitzes sowie des stellvertretenden Vorsitzes erfolgt durch den Bezirksbeirat auf Vorschlag der stimmberechtigten Mitglieder.</p> <p>(5) Der Bezirksbeirat gibt sich eine Geschäftsordnung.</p> <p>(6) Bei der oder dem Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die den Bezirksbeirat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben fachlich und organisatorisch unterstützt.</p> <p style="text-align: center;">§ 20 Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte</p> <p>Jede öffentliche Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 erhebt mindestens alle fünf Jahre im Rahmen von anonymen Mitarbeitendenbefragungen Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte und wertet diese aus. Auf Basis dieser Ergebnisse ergreifen die öffentlichen Stellen Maßnahmen zur Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur.</p>

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

PartIntG	PartMigG
	<p data-bbox="1444 272 1760 331" style="text-align: center;">§ 22 Verwaltungsvorschriften</p> <p data-bbox="1128 363 2051 422">Zur Ausführung dieses Gesetzes erforderliche Verwaltungsvorschriften erlässt die für Integration zuständige Senatsverwaltung.</p> <p data-bbox="1460 512 1744 571" style="text-align: center;">§ 23 Übergangsregelungen</p> <p data-bbox="1137 603 2042 724">(1) Die Ernennung der oder des Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation und Integration nach § 15 hat erstmalig mit dem Ende der Amtszeit der derzeit amtierenden Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration zu erfolgen.</p> <p data-bbox="1137 756 2051 847">(2) Für die nächste Wahl des Landesbeirates nach § 17 im September 2021 gilt § 6 Absatz 1 des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) fort.</p>

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

1. Landesantidiskriminierungsgesetz

§ 2

Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden.

2. Personalstrukturstatistikgesetz

§ 1

Dieses Gesetz regelt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten für eine Landesstatistik. Über den unmittelbaren Landesdienst gemäß § 2 des Allgemeinen Zuständigkeits-gesetzes einschließlich der Eigenbetriebe und der Betriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung werden aus den Personalverwaltungs- und Personalwirtschaftsdaten Erhebungen für eine Personalstruktur-statistik als Landesstatistik durchgeführt. Zweck der Personalstrukturstatistik ist es, statistische Angaben in tiefer fachlicher Gliederung zu Struktur und Kosten des Personalbestandes stichtagsbezogen und in zeitlichen Entwicklungsverläufen zu erstellen und zu veröffentlichen. Die auf Basis dieser Statistik bereitzustellenden Ergebnisse, Analysen, Prognosen und Modellrechnungen sind eine Grundlage für politische Entscheidungen im Land Berlin, insbesondere für Aufgaben übergreifender Personal- und Personalkostenplanung des unmittelbaren Landesdienstes.

3. Landesgleichstellungsgesetz

§ 6

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.
- (2) Entsprechendes gilt für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.
- (3) Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen.
- (4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

§ 7

- (1) Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.
- (2) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.
- (3) Wenn für die Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Haben sich nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend geeignete Kandidatinnen beworben, so werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.
- (4) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 vom Hundert liegt (Männerberuf), sind vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen.

§ 8

- (1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.
- (2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.
- (3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.
- (4) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
 2. Lebensalter oder Familienstand,
 3. eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
 4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- (5) Für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt Absatz 1 entsprechend.

4. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch

§ 154

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(2) Als öffentliche Arbeitgeber im Sinne dieses Teils gelten

1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,

2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,

3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

§ 155

(1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen:

1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,

- a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
- b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
- c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
- d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
- e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,

2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

§ 156

(1) Arbeitsplätze im Sinne dieses Teils sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

(2) Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden:

- 1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Absatz 3 Nummer 4 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,
- 2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,
- 3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt,
- 4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen,

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,

6. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahlten Urlaubs, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase (Verblockungsmodell) ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.

(3) Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 157

(1) Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind (§ 154), zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. Das Gleiche gilt für Stellen, auf denen Rechts- oder Studienreferendarinnen und -referendare beschäftigt werden, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben.

(2) Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden.

§ 158

(1) Ein schwerbehinderter Mensch, der auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 Absatz 1 oder Absatz 2 Nummer 1 oder 4 beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

(2) Ein schwerbehinderter Mensch, der in Teilzeitbeschäftigung kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 18 Stunden infolge von Altersteilzeit gilt Satz 1 entsprechend. Wird ein schwerbehinderter Mensch weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, lässt die Bundesagentur für Arbeit die Anrechnung auf einen dieser Pflichtarbeitsplätze zu, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

(3) Ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Absatz 4 Satz 1 der Werkstättenverordnung) beschäftigt wird, wird auch für diese Zeit auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

(4) Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

(5) Der Inhaber eines Bergmannsversorgungsscheins wird, auch wenn er kein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch im Sinne des § 2 Absatz 2 oder 3 ist, auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

§ 205

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen.

5. Grundgesetz

§ 33

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Anhörung von Fachkreisen und Verbänden nach § 39 GGO II zum Referentinnen-Entwurf des PartMigG

	Wahlberechtigte Vereine nach PartIntG	Stellungnahme abgeben am:
1	"Albunivers" Albanischer Kulturverein, Migration und Integrationszentrum e.V.	
2	„Mimar Sinan“ Berliner Verein zur Sozialen und Kulturellen Integration e.V.	
3	23 Nisan Internationales Kinderfest e.V.	
4	African Co-Operative Union e.V.	
5	Afrikanische Ökumenische Kirche e.V.	
6	Afrikanische Studenten Union Berlin/Brandenburg e.V.	
7	Afrika-Rat Berlin Brandenburg e.V.	
8	agit Polska e.V.	
9	AKARSU e.V. – Gesundheitsetage für Migrantinnen	
10	AI-Karmel e.V.	
11	Allmende e.V.	
12	Amaro Drom e.V.	
13	Amaro Foro e.V.	
14	ANEE e.V.	
15	Arabische Elternunion e.V.	
16	Assyrische Union Berlin e.V.	
17	Aufbruch Neukölln e.V.	
18	Ayasofya Moschee e.V.	
19	Babel e.V.	
20	Barex e.V.	
21	Berlin Global Village e.V.	
22	Berlin Mehter Takimi e.V. Berliner Janitscharenkapelle	
23	Berliner Elterngemeinschaft e.V.	
24	Berliner Ensemble für klassische türkische Musik e.V.	
25	Berliner Gesellschaft Türkischer Mediziner e.V.	
26	Berliner Jugendbildungszentrum e.V.	
27	Berliner Studentenverein e.V.	
28	Berliner Taxifahrerverein e.V. (BTV Berlin)	
29	Betak e.V.-Türkisch-Deutsche Frauenvereinigung zu Berlin e.V.	
30	BGFF e.V. Berliner Gesellschaft für Förderung interkultureller Bildung und Erziehung	

31	BIB e.V.	
32	BIF – Bildungswerk für interkulturelle Fragen e.V.	
33	Bocconcini di cultura e.V.	
34	Brücke e.V.	
35	BSD-Verein Berliner Sozialdemokraten e.V.	
36	BTBTM-Türkisches Wissenschafts- und Technologiezentrum e.V.	
37	Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD e.V. /BDB)	07.10.2020
38	CEW e.V.	
39	Changing Rural World e.V.	
40	Club der polnischen Versager e.V.	
41	Club Dialog e.V.	
42	Dersim Kulturgemeinde e.V.	
43	DestDan e.V.	
44	Deutsch-Armenische Initiative Berlin e.V.	
45	Deutsche humanitäre Initiativen für Südasien SATHI e.V.	
46	Deutsch-Kaukasische Gesellschaft e.V.	
47	Deutsch-Mesopotamisches Bildungszentrum e.V.	
48	Deutsch-Pakistanische Integration und Humanhilfe e.V.	
49	Deutsch-Türkisches Akademikerforum (DETAF)	
50	Die Chance - Verein für Bildung, Integration und Soziales e.V.	
51	DITIB Landesverband in Berlin e.V.	
52	Diyanet-Türkisch Islamischer Kultur Verein e.V. c/o Mesciti Aska Moschee e.V.	
53	El Colibri e.V.	
54	Elisi Evi e.V.	
55	Elite Bildung e.V.	
56	Ensar Moschee e.V.	
57	Esmeralda Familientreff e.V.	
58	Eventus Bildung e.V.	
59	Evin e.V.	
60	Förderverein der Aziz-Nesin Grundschule e.V.	
61	Förderverein Trixiewiz e.V.	
62	Freundschaftsverein Berlin-Mersin e.V.	

63	Friedenauer Kulturverein zur Integration und Bildung e.V.	
64	Fusion Bildung e.V.	
65	Gazi Osman Pasa Moschee e.V.	
66	Gemeinschaft muslimischer Juristen e.V.	
67	GePGeMi e.V.	
68	GIZ e.V.	
69	Gladt e.V.	
70	Haci Bayram Moschee e.V.	
71	Haci Bektas Veli Kulturverein e.V.	
72	Haus der Kulturen Lateinamerikas e.V.-Casa Latinoamericana	
73	HDB Progressive Volkseinheit der Türkei in Berlin e.V.	
74	Hedwig-Wachenheim-Gesellschaft e.V.	
75	Hellenische Gemeinde zu Berlin e.V.	
76	Hope Foundation e.V.	
77	Humanität und traditionelle vietnamesische Kultur-Sport e.V.	
78	IBBC e.V. Interkulturelles Beratungs- und Begegnungs Centrum e.V.	
79	Impuls e.V.	
80	Indischer Frauenverein e.V.	
81	Inssan e.V.	14.10.2020
82	Institut Buhara e.V.	
83	Institut für Islamische Information e.V.	
84	INTEGRA – Integrative Sozialarbeit e.V.	
85	Integrations- und Bildungszentrum e.V.	
86	Integrationswerk Respekt e.V.	
87	Integrationszentrum Harmonie e.V.	
88	Integrative Migrantenarbeit (IMA) e. V.	
89	Integritude e.V.	
90	Interessenvertretung türkischer Eltern Schöneberg in Berlin e.V.	
91	Interkulturelle Initiative e.V.	
92	Interkulturelle pädagogische Gesellschaft MITRA e.V.	

93	Isigym Boxsport Berlin e.V.	
94	Islamische Föderation in Berlin e.V (IFB)	
95	Islamische Gemeinde Emir Sultan Kulturhaus e. V.	
96	Islamische Gemeinde Mariendorf Moschee e.V.	
97	Islamische Gemeinschaft Milli Görüs, Landesverband Berlin	
98	Islamische Religionsgemeinschaft Fatih Kulturhaus e.V.	
99	Islamisches Kulturzentrum der Bosniaken in Berlin e.V. (Verband: VIGB e.V.)	
100	JSDR – Jugend- und Studentenring der Deutschen aus Russland e. V.LV Berlin	
101	Jüdische Gemeinde zu Berlin	
102	Jugendbund Hounin e. V.	
103	Jugendkreativ-Verein für Jugend und Bildung e.V.	
104	Jung Kult e.V.	
105	Kalina Frauenzentrum e.V.	
106	Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen e.V.	
107	Koordinationszentrum für Aserbajdschaner in Deutschland e.V.	
108	Kubik e.V.	
109	KuLe e.V.	
110	Kultur- und Solidaritätsverein Rize e.V.	
111	Kulturelle Vereinigung Gabriela Mistral e.V.	
112	Kulturverein zur Integration und Bildung am Hermannplatz e.V.	
113	Kulturzentrum FILIA e.V.	
114	Kurdische Demokratische Gemeinde zu Berlin Brandenburg e.V.c/o Kurdisches Zentrum	
115	Kurdisches Zentrum e.V.	
116	Kurdistan Kultur- und Hilfsverein e.V.	
117	Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V.	
118	Lichterfelder Kulturverein e.V. Verein für Integrations- und Jugendhilfe	
119	M.A.H.D.I.-e.V.-Muslime aller Herkünfte Deutscher Identität	
120	Mama Afrika e.V.	
121	Mamis en Movimento e.V.	

122	Mevlana Moschee e.V.	
123	Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V.	08.10.2020
124	Mix e.V.	
125	Multikulturelles Jugend Integrationszentrum e. V.	
126	MÜSIAD BERLIN Verein e.V.	
127	Nachbarschaftszentrum Divan e.V.	
128	NARUD e.V.	
129	Naturschutzbund Schwarzes Meer in Berlin e.V.	
130	New Hope and Light e.V.	
131	Nigerianische Gemeinde Berlin e.V.	
132	Nô Lanta Djunto e.V.	
133	OMRAS	
134	Oromo Horn von Afrika Zentrum e.V.	
135	Otur ve Yasa – Wohnen und Leben e.V.	
136	Policultura e. V.	
137	POLin – Polnische Frauen in Wirtschaft und Kultur e.V.	
138	Polkie w Berlinie e.V.	
139	Polnischer Schulverein „Oswiata“ in Berlin e.V.	

140	Polnischer Sozialrat e.V.	27.10.2020
141	Reistrommel e.V.	
142	Rizespor-Berlin.e.V	
143	Ronahi-Deutsch-Kurdischer Freundschaftsverein Berlin-Brandenburg e.V.	
144	SC Bomani Berlin e.V.	
145	Semer kand Glaubens- und Kulturzentrum e.V.	
146	Serbische Kultur- und Sportvereinigung Berlin e.V.	
147	Sierra Leone Community Berlin / Brandenburg e.V.	
148	Solidaritätsverein mit den Hinterbliebenen e.V.	
149	Spandauer Kulturverein zur Integration und Bildung e.V.	
150	SprachCafé Polnisch e.V.	
151	Stimme der Kulturen e.V.	
152	Südost Europa Kultur e.V	
153	Tamilisches Kulturzentrum e.V.	
154	Tangere e.V.	

155	TBB-Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V.	07.10.2020
156	TDAZ e.V. Türkisch-Deutsche Alevitisches Zentrum	
157	TDD-Tschadische Diaspora in Deutschland e. V.	
158	Teiba Kulturzentrum zur Förderung der Bildung und Verständigung e.V.	
159	Theologenverein e.V.	
160	TKZ e.V.	
161	Treff- und Informationsort für türkische Frauen (TIO) e.V.	
162	Treffpunkt-Bibliothek Hikmet e.V.	
163	TSM Fussballakademie 2013 e.V.	
164	TÜDESB Bildungsinstitut Berlin-Brandenburg e.V.	
165	Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung Berlin-Brandenburg e.V.	
166	Türkische Gemeinde zu Berlin e.V.	
167	Türkische und Deutsche Kaufleute e.V.	
168	Türkischer Behinderten-, Alten- und Rentenverein in Berlin Brandenburg e.V.	
169	Türkischer Bildungsverein e.V.	
170	Türkischer Elternverein in Berlin – Brandenburg e.V.	08.10.2020
171	Türkischer Frauenverein Berlin e.V.	
172	Türkischer Kulturrat in Berlin (BTK)	
173	Türkischer und Berliner Verein zur Förderung der Integration e.V.	
174	Türkisches Sportbegegnungszentrum e.V.	
175	Türkiyemspor Berlin 1978 e.V.	

176	UIM Berlino e. V:	
177	Ungarische Vereinigung Berlin e.V.	
178	Union Deutsch-Türkischer Juristen e.V.	
179	VBF-Integration e.V.	
180	Verein der Epiroten To Souli e. V.	
181	Verein der Polnischen Kaufleute und Industriellen Berpol e.V.	
182	Verein für kulturelle und soziale Arbeit e.V.	
183	Verein iranischer Flüchtlinge in Berlin e.V.	
184	Verein Türkische Unternehmer und Handwerker e.V. TUH e.V.	
185	Verein türkischer Dönerhersteller in Europa	

186	Vereinigung der Vietnamesen in Berlin & Brandenburg e.V.	
187	VIA-Verband für Interkulturelle Arbeit Regionalverband Berlin-Brandenburg e.V.	08.10.2020
188	Vision e.V.	
189	Wohltätigkeitsverein Al-Huleh e. V.	
190	Xochicuicati e.V.	
191	Yaar – Bildung, Kultur, Begegnung e. V.	
192	Yekdane-Berliner Gemeinschaft für Kultur und Kunst e.V.	
193	Yekmal e.V.	
194	Yozgat Solidaritäts-, Kultur-Sportverein e.V. nichts online gefunden	
195	Yunus Emre Camii-DITIB Türkisch-Islamischer Kulturverein e.V.	
196	ZE Berlin Sport Club e.V.	
197	Zentrum für Bildung und Sprache e.V.	
	MO / NDO	
198	ADEFRA e. V. - Schwarze Frauen in Deutschland	
199	Alevitische Gemeinde Deutschland e.V.	
200	DMK Berlin e.V.	
201	Hildegard Lagrenne Stiftung	08.10.2020
202	ISD – Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland	
203	Islamische Gemeinschaft der schiitischen Gemeinden Deutschlands e.V.	
204	Islamisches Kultur und Erziehungszentrum Berlin e.V.	
205	Jugendmigrationsbeirat	
206	JUMA e.V. – jung, muslimisch, aktiv	
207	Kurdische Gemeinde Berlin	
208	Landesrat der Roma und Sinti Berlin-Brandenburg e.V.	
209	Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg e.V.	09.10.2020
210	Mingru Jipen e.V.	
211	moveGLOBAL e.V.	08.10.2020
212	Neue Deutsche Organisationen e.V	
213	Raa e.V. Berlin	
214	Roma Zentrum für Interkulturellen Dialog e.V.	
215	RomaniPhen	

216	RomaTrial e.V.	08.10.2020
217	Roma-Informations-Centrum e.V	
218	Zentralrat Deutscher Sinti und Roma	
	Beiräte	
219	Roma und Sinti-Arbeitskreis	
220	Der Landesbeirat für Integration- und Migrationsfragen	
221	Landesbeirat für Menschen mit Behinderung	
222	Landesseniorenbeirat	
223	Beiräte der Bezirke für Integration und Migration Migrationsbeirat Charlottenburg-Wilmersdorf	08.10.2020
	Berufsverbände/Personalvertretungen	
224	Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähige Anstalten des Landes Berlin	13.10.2020
225	Haupt- Jugend- und Auszubildendenvertretung Land Berlin	
226	Hauptschwerbehindertenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähige Anstalten des Landes Berlin	08.10.2020
227	Der Polizeipräsident – Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Polizei Berlin	06.10.2020
228	Deutscher Gewerkschaftsbund	07.10.2020
229	dbb Beamtenbund	
230	IHK Berlin	08.10.2020 (gemeinsam mit der Handwerkskammer)
231	Handwerkskammer Berlin	08.10.2020 (gemeinsam mit der IHK)
232	Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrat Berlin	13.10.2020
233	Gesamtpersonalrat –allgemeinbildende Schulen (SenBJF)	12.10.2020
	Wohlfahrtsverbände	
234	LIGA der Wohlfahrtspflege in Berlin	08.10.2020
	Sonstige	
235	BQN/Berlin braucht Dich	08.10.2020
236	Citizens for Europe/ Vielfalt entscheidet	08.10.2020
237	Berliner Beauftragte für Datenschutz	20.10.2020