

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Dritter Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes
Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG**
Berichtszeitraum: 01.01.2014 – 31.12.2016

Der Senat von Berlin
IntArbSoz - I A 7 -
Tel.: 9017 (917) - 2336

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über Dritter Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes
des Landes Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG
Berichtszeitraum: 01.01.2014 – 31.12.2016

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung
vor:

Dritter Bericht
zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes
Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG

– Berichtszeitraum: 01.01.2014 - 31.12.2016 –

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung.....	1
1.1	Hinweise zur Abfrage	1
1.2	Aufbau des Berichts	1
1.3	Definitionen	2
1.4	Steuerung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung durch den Integrationsbeauftragten des Senats.....	2
2	Berichte der Senatsverwaltungen.....	6
2.1	Interkulturelle Öffnung allgemein/ Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen	7
2.2	Personalauswahl.....	8
2.3	Personalentwicklung	9
2.4	Partizipation	10
2.5	Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten	11
2.6	weitere Fragen an einzelne Senatsverwaltungen	14
3	Berichte der Bezirke	15
3.1	Interkulturelle Öffnung allgemein/ Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen	15
3.2	Personalauswahl.....	15
3.3	Personalentwicklung	16
3.4	Partizipation	17
3.5	Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten	18
3.6	weitere Fragen an Bezirksamter und Bezirksbeauftragte.....	19
4	Berichte der Unternehmen mit Landesbeteiligung	20
4.1	Interkulturelle Öffnung allgemein/ Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen	21
4.2	Personalauswahl.....	22
4.3	Personalentwicklung	23
4.4	Partizipation	23
4.5	Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten	24
5	Zusammenfassende Bewertung und Ausblick	27
6	Dokumentation der Zulieferungen	29
6.1	Zulieferungen der Senatsverwaltungen und der Senatskanzlei	29
6.2	Zulieferungen der Bezirke	123
6.3	Zulieferungen der Unternehmen mit Landesbeteiligung	174

Anlagen:

Anlage 1

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport:
Ansprechpartnerinnen und -partner der Polizei Berlin für interkulturelle Aufgaben –
Konzept und Aufgabenbeschreibung

Anlage 2

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

Anlage 3

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport:
Freiwillige Angabe zum Vorliegen eines Migrationshintergrundes von Bewerberinnen und
Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst im Rahmen der Bewerbungsabgabe (Anteile)

Anlage 4

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport:
Freiwillige Angabe zum Vorliegen eines Migrationshintergrundes von Bewerberinnen und
Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst im Rahmen der Bewerbungsabgabe (absolut)

Anlage 5

Zusatz zur Berichterstattung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport:
Stärkung der Willkommenskultur und Ausbau der Services in der Berliner
Ausländerbehörde

Anlage 6

Zusatz zur Berichterstattung des Bezirks Friedrichshain-Kreuzberg:
Spezielle Angebote für geflüchtete Frauen des Bezirkes Friedrichshain-Kreuzberg

Anlage 7

Zusatz zur Berichterstattung des Bezirks Friedrichshain-Kreuzberg:
Maßnahmen in Friedrichshain-Kreuzberg im Rahmen des Integrationsfonds 2016/2017

Anlage 8

Zusatz zur Berichterstattung der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR):
Diversity Management bei der Berliner Stadtreinigung 2016

Anlage 9

Zusatz zur Berichterstattung der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR):
BSR-Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten vom 01.10.2016

Anlage 10

Zusatz zur Berichterstattung der WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit
beschränkter Haftung:
WBM-HVD Flyer Patenschaften Geflüchtete

Anlage 11

Zusatz zur Berichterstattung der WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit
beschränkter Haftung:
Rundbrief HVD

Anlage 12

Zusatz zur Berichterstattung der WISTA-MANAGEMENT GMBH:
Kulturelles Leitbild

Anlage 13

Zusatz zur Berichterstattung der WISTA-MANAGEMENT GMBH:
Stellenausschreibung für Aushilfe im Flüchtlingsprojekt

Anlage 14

Abfrage für den Bericht zur Umsetzung des PartIntG in den Jahren 2014-2016

1 Vorbemerkung

Mit dem „Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin“, verkündet im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin am 28. Dezember 2010 (GVBl. S. 560), wurden Ziele und Strategien zur verbesserten Teilhabe und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (MH) gesetzlich normiert. Das Gesetz legt dabei seinen Schwerpunkt auf Fragen der interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Verwaltung sowie einer Stärkung von Institutionen der Integrationspolitik und Strukturen unmittelbarer Teilhabe.

Das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG), das als Artikel 1 des o.g. Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration erlassen wurde, enthält in § 8 eine Berichterstattungspflicht. Hiermit legt der Senat den dritten Bericht über die Umsetzung des Gesetzes in den Jahren 2014 bis 2016 vor. Der Bericht für die Jahre 2012/2013 wurde als Drucksache 17/2389 des Berliner Abgeordnetenhauses vom 24.06.2015 und der Bericht für das Jahr 2011 wurde als Drucksache 17/0685 des Berliner Abgeordnetenhauses vom 22.11.2012 veröffentlicht.

1.1 Hinweise zur Abfrage

Grundlage dieser Berichterstattung ist eine umfassende Abfrage zur Umsetzung des Gesetzes in den einzelnen Regelungsbereichen, die von der federführenden Stelle, dem Beauftragten des Senats für Integration und Migration, im Dezember 2016 und Januar 2017 durchgeführt wurde. Einbezogen wurden die Senatsverwaltungen, die Bezirke und die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin (d.h. mit einem Anteil des Landes größer als 50 %). Letztere wurden, wie im Bericht 2012/2013 angekündigt, erstmalig systematisch einbezogen.

Die Abfrage erfolgte, wie in den Jahren zuvor, anhand eines Fragebogens (Anlage 14). Um die Abfrage zu vereinfachen, wurden einzelne Fragen des im Berichtszeitraum 2012/2013 verwendeten Fragebogens zusammengefasst. Neu aufgenommen wurde die Frage, welche bestehenden Maßnahmen für Geflüchtete weiterentwickelt und/oder neu initiiert wurden.

Es wird über die Jahre 2014 und 2015 hinaus auch für das Jahr 2016 berichtet. Hintergrund dafür war zum einen der Regierungswechsel 2016 und die Überlegung, zum Ende der Legislaturperiode einen abschließenden Stand zur Umsetzung des PartIntG aufzuzeigen. Zum anderen eröffnet dies die Gelegenheit, mit dem Bericht Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten darzustellen.

Entsprechend dem Berichtszeitraum werden bei den Senatsverwaltungen die Bezeichnungen der alten Senatszuschnitte vor dem Regierungswechsel 2016 verwendet.

1.2 Aufbau des Berichts

Der Bericht ist nach den Einrichtungen gegliedert, die für die Umsetzung des Gesetzes zuständig sind. Kapitel 1.4 fasst die Initiativen des Integrationsbeauftragten des Senats zur interkulturellen Öffnung und damit zu Artikel I § 4 zusammen. Kapitel 2 stellt die Berichte aller Senatsverwaltungen dar. Kapitel 3 enthält die Berichte der Bezirksverwaltungen und Kapitel 4 die Entwicklungen in den Unternehmen mit Landesbeteiligung. Da die berichteten Maßnahmen vielfältig sind und der

Umsetzungsbericht notwendigerweise nur zu zusammenfassenden Aussagen kommen kann, werden die einzelnen Zuarbeiten in der übermittelten Form im Kapitel 6 dokumentiert. Dabei sind erstmalig auch die Zulieferungen der Unternehmen mit Landesbeteiligung dokumentiert (dazu 6.3). Eine zusammenfassende Bewertung und ein Ausblick enthält Kapitel 5.

1.3 Definitionen

Hinsichtlich des in diesem Bericht verwendeten Begriffs der „Interkulturellen Öffnung“ heißt es in § 4 Abs. 1 PartIntG: „Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben die Aufgabe, im eigenen Zuständigkeitsbereich für gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung zu sorgen. Sie berücksichtigen dabei die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft und richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.“ In der Gesetzesbegründung wird der Begriff definiert: „Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“ bezeichnet einen Reformprozess, welcher die in § 3 Absatz 1 bezeichneten Einrichtungen darauf verpflichtet, ihre Angebote und Leistungen an den Bedürfnissen aller Berliner Bevölkerungsgruppen auszurichten. Insofern zielt interkulturelle Öffnung auf den chancengleichen Zugang von Personen unterschiedlicher Herkunft und Lebenslagen zu allen Leistungen der Verwaltung ab.“¹

Interkulturelle Kompetenz (IK) wird in der Gesetzesbegründung wie folgt definiert:

„Interkulturelle Kompetenz ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz. Im Hinblick auf die soziale Kompetenz ist sie ein Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten, das es einer Person ermöglicht, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit wirkungsvoll zu handeln. Aufgrund dieser Fähigkeiten sind interkulturell kompetente Personen in der Lage, effektiv und erfolgreich mit Angehörigen unterschiedlicher Herkunft zu kommunizieren, Vertrauen aufzubauen und mit Empathie auf ihr Gegenüber einzugehen.“²

1.4 Steuerung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung durch den Integrationsbeauftragten des Senats

Die Umsetzung des PartIntG einschließlich der Koordination von Prozessen zur IKÖ obliegt dem Integrationsbeauftragten des Senats. Im Berichtszeitraum wurden Projekte zur IKÖ in verschiedenen Handlungsfeldern weitergeführt und neue Prozesse angestoßen:

Interkulturelle Öffnung der Jobcenter und Agenturen

Der Prozess zur Interkulturellen Öffnung der Berliner Arbeitsagenturen und Jobcenter wurde mit einem weiteren Vorhaben fortgeführt. Zu den Kernaufgaben gehörte die Weiterentwicklung eines Indikatorensets zum Monitoring der Interkulturellen Öffnung der Berliner Jobcenter zur Etablierung eines Konzepts zur Interkulturellen Öffnung in den Jobcentern. Insgesamt wurden 16 Indikatoren mit Unterkategorien erstellt. Diese wurden vier Themenfeldern zugeordnet. Erstens: Strukturen, Prozesse und Kompetenzen. Dieses

¹ Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/3524 vom 29.09.2010, S. 17.

² Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/3524 vom 29.09.2010, S. 18.

Feld bezieht sich auf die Situation in Bezug auf die Mitarbeitenden in den Jobcentern. Unter anderem wird erfragt, wie viele Mitarbeitende mit Migrationshintergrund eingestellt sind bzw. werden und ob eine Migrationsbeauftragte oder ein Migrationsbeauftragter im jeweiligen Jobcenter tätig ist. Zweitens: Ausgangspunkt. Dieses Feld bezieht sich auf die Situation in Bezug auf die Kundinnen und Kunden der Jobcenter. Unter anderem wird erfragt, wie viele Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund im jeweiligen Jobcenter gemeldet sind. Drittens: Ergebnisse. Durch dieses Feld wird erfasst, an welchen Maßnahmen die Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund teilnehmen. Viertens: Wirkung. In diesem Feld wird die Veränderung der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund und Passgenauigkeit der Maßnahmen erfasst. Die Projektergebnisse wurden im Rahmen eines Abschlussworkshops am 27.10.2016 präsentiert und mit Vertreterinnen und Vertretern der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, der Jobcenter und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen diskutiert.

Neue Wege bei „Berlin braucht dich!“

Die vom Berliner Integrationsbeauftragten geförderte integrationspolitische Initiative Berlin braucht dich! war auch im aktuellen Berichtszeitraum von zentraler Bedeutung. Mit dem im November 2015 gestarteten Pilotvorhaben „Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung“ wurde ab 2016 eine neue Phase eingeläutet. Es geht darum, neue Wege zu entwickeln, die einen gleichberechtigten Zugang zur Ausbildung konkret ermöglichen. Dabei werden Praktika stärker als Sprungbrett in die Ausbildung genutzt, begleitende Angebote wie der Berlin braucht dich! Club kommen zum Einsatz, die Betriebe überprüfen ihre Bewerbungs- und Einstellungsverfahren auf interkulturelle Sensibilität und zusätzlich werden „Pilotplätze“ für interessierte Kandidatinnen und Kandidaten bereitgestellt. Der „Pilot“ soll demonstrieren, dass auch Jugendliche, die unter bisher üblichen Bedingungen bei der Bewerberinnen- und Bewerberauswahl der Betriebe scheitern (würden), eine Ausbildung erfolgreich absolvieren können. Und er soll zeigen, dass und wie der Ausbildungserfolg gesichert werden kann. Hierfür stellen die Berliner Unternehmen mit Landesbeteiligung im Rahmen des Pilotvorhabens Ausbildungsplätze für Bewerberinnen und Bewerber mit einer „Berlin braucht dich! Historie“ zur Verfügung. Damit ist gemeint: Schülerinnen und Schüler weisen durch erfolgreiche Betriebsbegegnungen in den Klassen 7 bis 10 nach, dass sie für eine Ausbildung im Spektrum der von den jeweiligen Pilotbetrieben angebotenen Ausbildungsberufe geeignet sind.

Übersicht: Am Pilot teilnehmende Betriebe (Stand 24.10.2016)

Betrieb	Anzahl Pilotplätze	Überprüfung der Einstellungsverfahren
1. Vivantes	16	X
2. Berliner Verkehrsbetriebe, BVG	8	X
3. CFM Charité Facility Management GmbH	7	X
4. Berliner Stadtreinigungsbetriebe, BSR	5	

5. Charité	5	X
6. DEGEWO AG	4	
7. Helmholtz-Zentrum Berlin	2	X
8. WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	2	
9. Berliner Bäder-Betriebe AöR	2	X
10. Flughafen Berlin-Brandenburg GmbH	1	
11. GEWOBAG Gemeinnützige Wohnungsbauaktiengesellschaft	1	
12. Stiftung Oper in Berlin	1	
13. Stadt und Land Wohnbauten Gesellschaft mbH	1	
14. GESOBAU AG		X
15. IT Dienstleistungszentrum AöR ³		X
16. Berliner Wasserbetriebe, BWB ⁴	2	
	57	

Die bereits im Jahr 2013 gestartete Öffentlichkeitskampagne „**Mach Berlin zu deinem Job**“ wurde webbasiert **fortgeführt**. Auf der Seite www.mach-berlin-zu-deinem-job.de wird die Berliner Verwaltung insbesondere Studierenden und Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund als attraktiver Arbeitgeber vorgestellt und mögliche Aufgaben und Arbeitsbereiche aufgezeigt.

Interkulturelle Öffnung des Gesundheitswesens

Im Rahmen eines von dem Integrationsbeauftragten unterstützten Projekts der Charité wird eine zentrale Berliner Koordinierungsstelle zum Thema interkulturelle Kompetenz im Gesundheitswesen aufgebaut. Ziel ist es, die interkulturelle Öffnung des Gesundheitswesens in Berlin zu synchronisieren und stetig weiterzuentwickeln. Zu den Aufgaben der Koordinierungsstelle gehören u.a.:

- Erarbeitung einer Berliner Landkarte zur Interkulturellen Kompetenz im Berliner Gesundheitswesen
- Entwicklung und Einrichtung einer Website zur interkulturellen Kommunikation im Berliner Gesundheitswesen
- Erarbeitung eines Positionspapiers.

Im Berichtszeitraum wurde ein Lenkungsausschuss etabliert, der am 02.11.2016 erstmalig zusammengekommen ist.

Interkulturelle Öffnung der Altenpflege

Ende 2013/Anfang 2014 wurde ein Gutachten zur Interkulturellen Öffnung der Altenpflege erarbeitet. Es ermittelt aus der Perspektive von älteren Migrantinnen und Migranten der ersten Einwanderergeneration und ihren pflegenden Angehörigen sowie Migrantenselbstorganisationen die Bedarfe und Ressourcen im Bereich der Altenpflege sowie die Probleme und die Barrieren des Zugangs zu den Angeboten und Institutionen der Altenpflege. Zudem wurden Handlungsempfehlungen für die interkulturelle Altenpflege

³ steigt in 2017 mit 2-3 Plätzen ein.

⁴ Konditionen werden noch geklärt.

entwickelt, die mit Expertinnen und Experten aus Migrantenselbstorganisationen und Vertreterinnen und Vertretern von interkulturellen Angeboten erörtert und abgestimmt wurden. Das Gutachten ist unter <http://www.camino-werkstatt.de/sites/camino-2013.localhost/files/Camino%20Gutachten%20Interkulturelle%20Altenhilfe.pdf> abrufbar.

Interkulturelle Öffnung der Personalratsarbeit

Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Personalratsarbeit wurde mit einem hausweiten Workshop des Personalrates der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen des „Internen Fortbildungsprogramms 2015“ fortgesetzt und durch die vormalige Abteilung III/IntMig fachlich begleitet. Die Initiative des Personalrates der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ist dabei bundesweit neu und in dieser Form einzigartig. Die erarbeitete Broschüre „Interkulturelle Öffnung in der Personalratsarbeit“ dokumentiert diesen seit 2013 laufenden Prozess auch für andere Personalvertretungen und ist im Juni 2017 in der Reihe „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“ erschienen. Die Broschüre steht auf den Internetseiten des Integrationsbeauftragten als Download bereit unter:

<https://www.berlin.de/lb/intmig/veroeffentlichungen/interkulturelle-oeffnung/#ikoeprarbeit>.

TAMAM – Bildungsprojekt von Moscheegemeinden mit dem Museum für Islamische Kunst

TAMAM ist ein Modellprojekt, das die Zielstellung hat, innovative Unterrichtsmethoden und –materialien für die Weiterbildung von muslimischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu entwickeln. Dadurch soll die interkulturelle Bildung von Moscheegemeinden befördert werden.

Hintergrund

Die politische Entwicklung der letzten Jahre macht deutlich, wie wichtig für junge Musliminnen und Muslime Wissen über die eigene Religion und deren Entstehungsgeschichte, ebenso wie über die jeweilige Herkunftskultur, ist. Das Museum für islamische Kunst bietet die einmalige Gelegenheit auf Grund der vor Ort befindlichen vielfältigen Kulturobjekte zu veranschaulichen, wieviel an gemeinsamer Kulturgeschichte zwischen Europa und Nachbarregionen (Mittelmeerraum) seit Jahrhunderten existiert. Damit kann jungen Musliminnen und Muslimen, muslimischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft anschaulich das Gemeinsame und nicht das Trennende vermittelt werden.

Projektziele

Ein Ergebnis des Projektes soll Bildungsmaterial sein, das speziell für junge Musliminnen und Muslime entwickelt wurde und von geschulten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Schulungen sind ebenfalls Projektinhalt) vermittelt werden soll.

Neben dem Empowermentcharakter des Projektes ist damit insbesondere die Chance verbunden, zur positiven Identifikation von jungen Menschen muslimischen Glaubens beizutragen und dadurch Extremismustendenzen zu verhindern.

Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung

Im Zuge der neuen Förderperiode wurden ab 2015 verstärkt Schulungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und interkulturellen Sensibilisierung von

Mitarbeitenden in der Arbeitsverwaltung durchgeführt. Neben Basis- und Vertiefungsschulungen zu Diversity-orientierter Interkultureller Kompetenz umfasst das Schulungsportfolio spezielle Angebote für Führungskräfte und eine Qualifizierungsreihe im Kontext Flucht und Asyl. Im Berichtszeitraum wurden ca. 1.400 Mitarbeitenden in Berliner Jobcentern und Arbeitsagenturen in den verschiedenen Modulen geschult. Dies erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht.

Zweite Zielgruppe der Angebote des IQ Landesnetzwerks Berlin zur interkulturellen Öffnung und Kompetenzentwicklung waren Arbeitgeber in Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU). Hier konnten im Berichtszeitraum mehr als 300 Teilnehmende erreicht und sensibilisiert werden. Inhaltlich wurde Wissen zu kultur- und gendersensiblen Personalauswahlverfahren und der Integration Geflüchteter in die Unternehmen vermittelt. Ziel ist es, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die Diversity orientierte Zusammenarbeit im Unternehmen zu fördern.

Weitere Aktivitäten im Bereich Interkulturelle Öffnung

Im Berichtszeitraum fanden verschiedene Veranstaltungen zum Themenkomplex Interkulturelle Öffnung statt. Beispielhaft zu nennen ist u.a. die gemeinsame Veranstaltung des Berliner Integrationsbeauftragten und der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative JahresforumExtra „Vielfalt in der Ausbildung“ am 14./15. Dezember 2016. In einer Vielzahl von Vorträgen, Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen wurde hier erörtert, wie die Öffnung der Berufsausbildung für Jugendliche, die bisher „abseits“ bleiben, zu bewerkstelligen sei.

In der vom Integrationsbeauftragten des Senats herausgegebenen Reihe „**Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis**“ werden grundlegende Fragen zur interkulturellen Öffnung thematisiert und modellhafte Prozesse dargestellt. Im Berichtszeitraum wurden folgende Hefte erarbeitet:

- „Interkulturell kompetente Führung“ (Mai 2015)
- „Die Interkulturelle Öffnung eines arbeitsmarktpolitischen Programms – am Beispiel des Landesprogramms Mentoring“ (Januar 2016).

Die Hefte stehen auf den Internetseiten des Integrationsbeauftragten zum Download bereit unter: <https://www.berlin.de/lb/intmig/veroeffentlichungen/interkulturelle-oeffnung/>.

2 Berichte der Senatsverwaltungen

In diesem Kapitel werden die Berichte der Senatsverwaltungen zusammengefasst, die das Gesetz in eigener Zuständigkeit umsetzen. Die Darstellung folgt dabei den Themenkomplexen des Fragebogens (Anlage 14), der sich wiederum am Aufbau des Gesetzes orientiert: die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) aller Einrichtungen im Geltungsbereich des Gesetzes und die Prüfung von Gesetzes- und Verordnungsvorhaben im Hinblick auf die IKÖ (dazu 2.1), Fragen der Personalauswahl (dazu 2.2), der Personalentwicklung (dazu 2.3) sowie Fragen zur Integration/Partizipation (dazu 2.4). 2.5 gibt darüber hinaus einen Überblick über Maßnahmen für Geflüchtete. 2.6 enthält eine Zusammenfassung der Zulieferungen zu weiteren Fragen an einzelne Senatsverwaltungen.

An der Abfrage haben, wie schon im Berichtszeitraum 2012/2013, sämtliche Senatsverwaltungen teilgenommen.

2.1 Interkulturelle Öffnung allgemein/ Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen

Im Bereich der IKÖ im Sinne des § 4 Abs. 1 PartIntG wurden weiterhin verschiedene Maßnahmen durchgeführt.

Bereits im Berichtszeitraum 2012/2013 hatten einige Verwaltungen eigene Leitlinien formuliert. Aktuell berichtet die Senatsverwaltung für Finanzen über ihr Leitbild für das Selbstverständnis, die Aufgabenerledigung und die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander. Die Senatskanzlei führt aus, dass Teilhabethemen bei Kultureinrichtungen u.a. in Zielvereinbarungen verankert werden. Die Polizei Berlin hat Leitlinien und deren Ausgestaltung im Konzept der im Jahr 2012 eingerichteten zentralen Ansprechstelle für interkulturelle Aufgaben niedergelegt, das seit 2014 auch extern veröffentlicht ist (Anlage 1). Die Polizei Berlin ist außerdem in einer Vielzahl von Projekten mit interkulturellem Ansatz aktiv gewesen (Anlage 2).

An weiteren Projekten und Veranstaltungen ist zum einen die 12. öffentliche Landesgesundheitskonferenz (LGK) aus dem Jahr 2015 zu nennen, die dem Thema „Migration und Gesundheit“ gewidmet wurde. Daraus entstand der Beschluss, ein gesundheitsbezogenes Integrationsmonitoring der LGK zu etablieren. Zum anderen führt die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) seit 2015 in Kooperation mit dem Verein Eine Welt der Vielfalt das Projekt „Berliner Netzwerke für Vielfalt“ durch.

Die interkulturelle Organisationsentwicklung ist auch im aktuellen Berichtszeitraum von Bedeutung gewesen. So erwähnt die Senatskanzlei den Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung, bei dem seit 2015 die diversitätsorientierte Entwicklung vorangetrieben wird (u.a. Übersetzung der Antragsformulare, Anpassung der Förderrichtlinien, Schaffung einer Stelle zur diversitätsorientierten Entwicklung). Bei der LADS wurde die im letzten Bericht beschriebene diversityorientierte Organisationsentwicklung fortgeführt. Auch die Polizei Berlin ist im Bereich der interkulturellen Organisationsentwicklung hervorzuheben. Hier haben zentrale Ansprechpersonen (AIA) im Landeskriminalamt, örtliche Koordinatorinnen und Koordinatoren (KIA) auf der Direktionsebene bis hin zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für interkulturelle Aufgaben (MIA) in allen Gliederungseinheiten, bewirkt, dass die „Interkulturelle Kompetenz“ in allen Gliederungseinheiten und auf allen Ebenen der Polizei Berlin als Thema implementiert wurden. Ergänzt wird diese Struktur durch die Arbeit der Kommissariate „Arbeitsgebiete interkulturelle Aufgaben (K AGIA)“ in den örtlichen Kommissariaten der Direktionen 1 – 6. Die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales berichtet von einem Fachdialog zur Situation von Migrantinnen und Migranten mit Demenz und dessen Ergebnis, die Interkulturelle Öffnung der Angebote voranzutreiben. Die Senatsverwaltung für Finanzen kündigt an, in 2017 ein Diversity-Management innerhalb der Behörde einzurichten.

Sonstige Maßnahmen: Hospitationen im Rahmen des Wissenstransfers zum Europäischen Verwaltungsaustausch sowie Praktikumsangebote im Referat EU und Internationales für ausländische Studierende (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt).

Bezüglich der Überprüfung von Gesetzes- und Verordnungsvorhaben (§ 4 Abs. 2 PartIntG) hatten schon im Berichtszeitraum 2012/2013 mehrere Verwaltungen darauf verwiesen, dass zahlreiche Gesetzesänderungen bereits mit der Verabschiedung des Gesetzes vorgenommen wurden. Auch weiterhin werden Anforderungen der IKÖ im Rahmen von hausinternen Normenprüfungen geprüft. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport unterstreicht, dass die Gesichtspunkte der Teilhabe und der IKÖ bei allen federführend betriebenen Gesetz- bzw. Verordnungsvorhaben berücksichtigt werden. Als konkreten Niederschlag im aktuellen Berichtszeitraum nennt sie § 7 Absatz 5 der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (APOmDFw) vom 30. August 2016, der die Erweiterung der interkulturellen Kompetenz ausdrücklich als Teil der Ausbildung vorsieht.

2.2 Personalauswahl

§ 4 Abs. 4 S. 2 PartIntG sieht vor, dass bei Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen ist, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind. Bereits im Berichtszeitraum 2012/2013 waren alle Senatsverwaltungen dazu übergegangen. Das ist auch im aktuellen Berichtszeitraum der Fall, wobei nicht von allen Senatsverwaltungen Angaben vorliegen. Die LADS weist darauf hin, dass der Einschub „die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen“ aus Sicht der LADS gestrichen werden sollte, da dies für Stellenbewerbungen selbstverständlich sei. Die ausschließliche Ergänzung eines solchen Zusatzes in Bezug auf die Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund sei irritierend und könne verletzend wirken.

Interkulturelle Kompetenz findet bei fast allen Senatsverwaltungen in Anforderungsprofilen und Auswahlverfahren Berücksichtigung. Dies geschieht aber nach wie vor nicht flächendeckend und generell, sondern häufig aufgabenbezogen.

Es wurden zahlreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ergriffen, u.a. der o.g. Zusatz bei Stellenausschreibungen, die gezielte Ansprache z.B. auf Messen, mit mehrsprachigen Flyern, Werbespots oder auf Internetseiten. Die Maßnahmen betrafen dabei vornehmlich den Bereich der Ausbildung. Exemplarisch zu nennen sind:

- Gründung eines Unterstützungspools für die Berufsberatung mit Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die selbst eine Einwanderungsgeschichte haben und die Berufswerbung anlassbezogen bei ausgewählten Veranstaltungen unterstützen; Durchführung von Berufsinformationsveranstaltungen bei verschiedenen Migrantenverbänden (Polizeipräsident von Berlin),
- Überarbeitung des Internetauftritts der Werbekampagne „Die Unbestechlichen“ auch entsprechend dem Wunsch, den Migrationsanteil zu erhöhen (Senatsverwaltung für Finanzen),
- jährlicher Schülercampus mit lehrkräftebildenden Universitäten und dem Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zur Erhöhung des Anteils von Studierenden mit Migrationshintergrund für das Berufsfeld Lehrkraft (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft).

Eine entscheidende Rolle spielte in diesem Zusammenhang auch weiterhin die Initiative Berlin braucht dich!, koordiniert von BQN Berlin, an der verschiedene Senatsverwaltungen mitwirken.

2.3 Personalentwicklung

In Bezug auf die Personalentwicklung besteht auch im aktuellen Berichtszeitraum ein breites Spektrum an Maßnahmen in den einzelnen Senatsverwaltungen.

Bei Beurteilungen/Beförderungen wird interkulturelle Kompetenz bei vielen Senatsverwaltungen berücksichtigt.

Wie bereits 2012/2013 haben Schulungen und Fortbildungen einen wichtigen Stellenwert bei den meisten Senatsverwaltungen. Es werden weiterhin u.a. die Angebote der Verwaltungsakademie in Anspruch genommen. Interkulturelle Kompetenz ist außerdem mittlerweile fester Bestandteil in verschiedenen Qualifizierungsreihen z.B. für Führungsnachwuchskräfte.

Sprachangebote stehen zur Verfügung und werden in Anspruch genommen (z.B. Bundessprachenamt, Inhouse-Sprachkurse). Neben den Standardangeboten in Englisch, werden auch Polnisch, Französisch und Arabisch (Senatskanzlei) sowie Russisch und Türkisch (Polizeipräsident) angeboten. Bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wurde durch den starken Zustrom an Flüchtlingen im Jahr 2015 ein Grundangebot Arabisch entwickelt.

Bezüglich der Berichterstattung zur Personalentwicklung (Änderung der Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund) wurde bereits 2012/2013 hervorgehoben, dass bisher keine generelle, einheitliche Regelung besteht. Auch im aktuellen Berichtszeitraum werden Informationen zum Migrationshintergrund in den meisten Fällen nicht erhoben. Eine Ausnahme bildet, wie bereits 2012/2013 berichtet, die Polizei, die auf freiwilliger Basis das Vorliegen eines Migrationshintergrundes im Rahmen der Bewerbungsabgabe erfasst. Die JVA Moabit gibt an, dass im Jahr 2014 von 532 Beschäftigten 27 einen Migrationshintergrund hatten und 4 weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2015/2016 eingestellt wurden. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport berichtet von ca. 700 Nachwuchskräften (Stand 22.12.2016), davon werden ca. 15-20 % mit Migrationshintergrund vermutet (Stammdaten, Bewerbungsunterlagen). Vereinzelt können Angaben zum Migrationshintergrund unter Auszubildenden (u.a. freiwilliger Fragebogen im Rahmen der Kooperation mit BQN) gemacht werden. Nach Angabe der Bildungsstätte Justizvollzug schwankt die Zahl der Justizvollzugsanwärterinnen und Justizvollzugsanwärter mit Migrationshintergrund zwischen 12-15 %. Im Polizeivollzugsdienst ist im Vergleich zum Berichtszeitraum 2012/2013 eine weitere Erhöhung des Anteils der Anwärtterinnen und Anwärtter mit Migrationshintergrund festzustellen:

- Im mittleren Dienst der Schutzpolizei von knapp 22 % (Einstellung Herbst 2013) auf 36 % (Einstellung Herbst 2016)
- Im gehobenen Dienst der Schutzpolizei von knapp 22 % (Einstellung Herbst 2013) auf 26 % (Einstellung Herbst 2016)
- Im gehobenen Dienst der Kriminalpolizei von knapp 17 % (Einstellung Herbst 2013) auf 23 % (Einstellung Herbst 2016).

2.4 Partizipation

Die Senatsverwaltungen haben eine Vielzahl an Maßnahmen im Bereich Integration/Partizipation durchgeführt. Für Einzelheiten wird auf die Dokumentation der Zulieferungen im Kapitel 6.1 verwiesen. Auszugsweise sind folgende Aktivitäten anzuführen:

- Senatskanzlei: u.a. Förderprogramm Interkulturelle Projektarbeit, Beteiligung an bundesweiter Initiative „Kultur öffnet Welten“
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen: u.a. Projekte im Bereich von Bildungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten für Migrantinnen und geflüchtete Frauen (Abteilung Frauen), Aufnahme eines gesonderten Kapitels zu „Integrationsunterstützung von Personen mit Migrations- und Fluchthintergrund“ in der Fortschreibung des Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramms (Abteilung Arbeit), neues Modellprojekt zum Einsatz von Integrationslotsinnen und -lotsen für Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften und Erstaufnahmeeinrichtungen, Schulungen für Jobcenter, Arbeitsagenturen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Arbeitsmarktzugang und -förderung, neues Angebot von Schulungen im Migrationsrecht, Eröffnung Willkommenszentrum Berlin, diverse Projekte im Rahmen des Aktionsplans Roma und des Partizipations- und Integrationsprogramms, Einrichtung eines Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin (Abteilung III, Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration), verschiedene Projekte im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus und Maßnahmen im Rahmen der Initiative Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (LADS)
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft: u.a. verschiedene Projekte: „Ankommen – Mobile Bildungs- und Freizeitangebote für junge Menschen aus Roma-Familien“, „Youthteam-Check den Wedding!“, „Sprachliche Bildung durch entdeckendes Lernen am Übergang Kita-Grundschule“; Verstärkung verschiedener Landesprogramme um Angebote für geflüchtete Kinder, Jugendliche und Familien; Leistungen aus dem Bildungspaket für soziale und kulturelle Teilhabe; Film „Angeworben in Deutschland – Träume sind ein guter Anfang“, erstes Berliner Fachforum „Interkulturelle Bildung und Erziehung“, Einsatz Sprachmittlerinnen und -mittler in der Erziehungs- und Familienberatung; Änderung der Ausführungsvorschriften über die Zuständigkeiten der Jugendämter (AV ZustJug)
- Senatsverwaltung für Finanzen: Kooperation der Fachhochschule für Finanzen und der Staatlichen Fachhochschule in Tarnów, Polen (Austausch, bilaterale Berufspraktika)
- Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales: Migrationssensible Gesundheitsberichterstattung, Gemeindedolmetschdienst, Notfallfonds zur Finanzierung von Entbindungen bei nicht krankenversicherten Unionsbürgerinnen (Abteilung I), Ausbau der Förderung von Projekten im Integrierten Sozialprogramm: Kontaktstelle für Menschen mit Behinderung insbesondere mit Zuwanderungsgeschichte, Erhöhung der Förderung der Fachstelle Migration der Arbeiterwohlfahrt, ehrenamtliche Angebote z.B. „Seniorpartner in School e.V.“ (Abteilung II)

- Senatsverwaltung für Inneres und Sport: Netzwerkarbeit, Kontakte zu Migrantenverbänden und Religionsgemeinschaften (Polizeipräsident), Berlin braucht dich! (Berliner Feuerwehr), Fortbildungen (Verwaltungsakademie), Stärkung der Willkommenskultur durch den Ausbau der Services in der Ausländerbehörde (LABO)
- Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz: Angebot „Deutsch als Zweitsprache“ für Inhaftierte unterschiedlicher Herkunft sowie eine religiöse Betreuung muslimischer Gefangener (JVA Moabit)
- Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt: u.a. Handbuch Partizipation (2011/2012) und 2015 Workshop mit Mitarbeitenden des Prague Institute of Planning and Development (Ergebnis: Handbuch Manuál Participace auf Tschechisch), Maßnahmen gemäß § 171e BauGB (Soziale Stadt) und besondere Unterstützung der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund z.B. in Quartiersräten, Maßnahmen zur Integration Geflüchteter im Förderprogramm Bildung im Quartier (BiQ), internationale Fachtagung „Stadt der Zukunft - Stadt der Vielfalt“, verschiedene Beteiligungsverfahren und -formate, Stadtforen, Leitung und Fachaustausch der EUROCITIES Arbeitsgruppe „Barrier-free City for All“ (Schwerpunkt: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention), Wissenstransfer zu Best practice über die „Policy Transfer Platform“ im Städtenetzwerk Metropolis (<http://policytransfer.metropolis.org>)
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung: u.a. Gesprächskreis Migration - GKM und Seminarreihe „Zukunftplanen-Chancensehen“ für Gründungsinteressierte nicht deutscher Herkunft und Geflüchtete

Kooperationen mit Migrantenorganisationen: Mehrere Verwaltungen berichten, wie schon in den Jahren 2012/2013, auch zu Kooperationen mit Migrantenorganisationen.

Hinsichtlich der Gremien (§ 4 Abs. 6 PartIntG) geben die Senatsverwaltungen überwiegend an, dass Daten über einen Migrationshintergrund der Mitglieder in Gremien nicht erfasst werden. Die Senatskanzlei kann einen Überblick über den prozentualen Anteil von Jurymitgliedern mit Migrationshintergrund in den von der Kulturverwaltung betreuten Förderprogrammen geben. Berichtet wird auch, dass es überwiegend keine direkten Einflussmöglichkeiten gäbe, häufig werde die Auswahl qua Amt bzw. nach fachlicher Expertise getroffen.

2.5 Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten

Der Senat hat am 24.05.2016 den „Masterplan Integration und Sicherheit“ beschlossen, der umfangreiche Maßnahmen zur Versorgung und Integration von Geflüchteten aufführt.⁵ Im Rahmen der durchgeführten Abfrage zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes in den Jahren 2014 bis 2016 berichten alle Senatsverwaltungen von verschiedensten Maßnahmen im Zusammenhang mit Geflüchteten. Auch hier kann aus der Vielfalt der Maßnahmen nur eine Auswahl erwähnt werden. Einzelheiten sind dem

⁵ Auf die Berichterstattung zur Umsetzung des Masterplans Integration und Sicherheit (Berichtszeitraum 2016) wird verwiesen.

Kapitel 6.1 zu entnehmen. Zusammenfassend können die Maßnahmen den folgenden Bereichen zugeordnet werden:

Informationen

- Portal „Flüchtlinge in Berlin“ (<https://www.berlin.de/fluechtlinge/>) (Senatskanzlei)
- Informationspaket zur Erstorientierung und Broschüre „Angebote für Geflüchtete in Berlin“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)
- Orientierungsleitfaden für in Berlin Ankommende (webapp) der damaligen Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung
- bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht: Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung „Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)

Beratungsangebote/Schulungen

- Förderung der Rechts- und Verfahrensberatung für Geflüchtete und Aufbau eines umfangreichen Deutschkursangebots für Geflüchtete (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)
- bridge - Berliner Netzwerk für Bleiberecht: Unterstützung bei der schulischen, beruflichen und rechtlichen Orientierung sowie Qualifizierung und Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum und Arbeit (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)
- Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR des VDK e.V.) (LADS)
- Schulungen für die Vormünder minderjähriger unbegleiteter Geflüchteter (Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz)
- Erweiterung der Seminarreihe „Zukunftsplänen-Chancensehen“ auf die Gruppe der Geflüchteten; Beratungs- und Coachingleistungen für die Zielgruppe der Geflüchteten im Bereich Existenzgründung (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung)

Projekte/Kampagnen

- Projekt Berlin Mondiale, Berlin-Kampagne "Alle helfen jetzt" (Senatskanzlei)
- Kampagne von bridge - Berliner Netzwerk für Bleiberecht „Flüchtling ist kein Beruf“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)
- Erweiterung der LADS-Kampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter – Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht!“ (LADS)
- verschiedene (neu) geförderte Projekte z.B. im Bereich Antigewaltverhaltenstraining und Sprachförderung für Geflüchtete, im Bereich häuslicher Gewalt und im Rahmen des Landesprogramms Radikalisierungsprävention (Landeskommission Berlin gegen Gewalt, Senatsverwaltung für Inneres und Sport)
- Projekt „Willkommen im Rechtsstaat“ (Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz)
- Projekt "Zusammen wachsen – Gärtnern als Beitrag zur Integration"; Wettbewerb "Urbane Paradiese – unsere grünen Stadträume": Auszeichnung von Gärten, die von Geflüchteten und anderen Berlinerinnen und Berlinern gemeinsam angelegt und betrieben werden: der "Garten der Hoffnung / Bustan-ul-amal" in

Köpenick und der Dachgarten "Über den Tellerrand wachsen" in Neukölln
(Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt)

Veranstaltungen

- Aktionstag „Berlin sagt Danke“ (Senatskanzlei)

Organisatorische Maßnahmen

- Jugendberufsagentur auch für geflüchtete junge Menschen (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend, Wissenschaft)
- 2015 Einrichtung Koordinierungsstelle Flüchtlingsmanagement im Stab des Polizeipräsidenten (Polizeipräsident Berlin)
- Eröffnung Willkommenszentrum Berlin (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)

Finanzielle/materielle Maßnahmen

- Sondermittel für den Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung; Mittel an öffentliche Bibliotheken des Landes Berlin für die Beschaffung von Medienboxen (Sprachlernmaterialien, Spiele, Wörter- und Bilderbücher) (Senatskanzlei)
- vorübergehende Bereitstellung Personal, Anordnung von Rechnungen (Senatsverwaltung für Finanzen)
- Einrichtung eines Integrationsfonds zur Unterstützung von bezirklichen Projekten mit Flüchtlingsbezug (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III in Verbindung mit Senatsverwaltung für Finanzen)

sonstige Maßnahmen

- Erweiterung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und -lotsen und Stadtteilmütter (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung III)
- Unterstützung von LSBTI Geflüchteten gemäß ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit (Berliner Modell) (LADS)
- spezielle Maßnahmen für geflüchtete Frauen: u.a. Erweiterung der allgemeinen Beratung für geflüchtete Frauen, einschließlich der Beratung in familiären Konfliktsituationen; Erweiterung der Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene geflüchtete Frauen; Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Integration geflüchteter Frauen (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung Frauen)
- spezielle Maßnahmen im Bereich Bildung und Jugend: Entwicklung von 8 Modellkitas zur Optimierung der integrativen Arbeit mit geflüchteten Kindern, Ausweitung von Maßnahmen des Aktionsplans Roma (Willkommensklassen, Praxislerngruppen, Ferienschulen) auf Flüchtlinge; verschiedene Maßnahmen Hochschulzugang Geflüchtete (Senatsverwaltung für Bildung Jugend Wissenschaft)
- spezielle Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, u.a. Willkommen-in-Arbeit-Büros (Information, Beratung und Unterstützung zu Aus- und Weiterbildung und Übergang in den Arbeitsmarkt), Beratungsangebot „Gute

Arbeit für Geflüchtete“ (Arbeitsrechtliche Schulungen für Geflüchtete und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren), „Komm auf Tour“ unter Einbeziehung von Willkommensklassen (Parcours zur Berufsorientierung), ARRIVO (5 Teilprojekte zur strukturierten Berufsvorbereitung einschließlich Qualifizierung in der betrieblichen Praxis sowie das ARRIVO-Servicebüro als Schnittstelle zu Betrieben), Ausbildung in Sicht (Herstellung der Ausbildungsreife, Angebot von 4200 TN-Plätzen für geflüchtete Jugendliche und junge Erwachsene), BAPP (Berliner Ausbildungsplatzprogramm), Berliner Jobcoaching für Geflüchtete in Beschäftigungsmaßnahmen (BJC FiB) und mobile Jobberatung der Jobpoints (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Abteilung Arbeit und berufliche Bildung)

- spezielle Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Soziales, u.a. Sprachmittlung, Maßnahmen Psychiatrische Versorgung, Maßnahmen Bereich Sucht- und Drogenhilfe, Prävention; Einführung elektronische Gesundheitskarte (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales)

2.6 weitere Fragen an einzelne Senatsverwaltungen

Bei den weiteren Fragen an die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft ist herauszuheben, dass Daten, wie sich die Zahl der Studierenden und Studienanfängerinnen und -anfänger mit Migrationshintergrund 2014/2015/2016 verändert hat, nicht bekannt sind. Die Anzahl der Studierenden mit Migrationshintergrund ist in der Hochschulstatistik nicht als Merkmal enthalten und wird von den Hochschulen mangels Rechtsgrundlage in der Studierendendatenverordnung auch nicht erhoben.

Hinsichtlich der weiteren Fragen an die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt ist Folgendes zu erwähnen: während es in den Jahren 2012/2013 keine sarglosen Bestattungen gegeben hat, fand die erste sarglose Bestattung in Berlin am 10. Oktober 2014 statt. Seitdem gab es in Berlin bis einschließlich 31.12.2016 insgesamt 364 sarglose Bestattungen.

Insgesamt gibt es 6 anerkannte Räume für rituelle Waschungen in Berlin (Anerkennung 2007-2012), im Berichtszeitraum 2014-2016 gab es keine weiteren Anträge auf Anerkennung.

Im Übrigen wird auf die Dokumentation der Einzelberichte verwiesen (Kapitel 6.1).

3 Berichte der Bezirke

In diesem Kapitel werden die Berichte der Bezirke wiedergegeben. Auch hier folgt die Darstellung den Themenkomplexen des Fragebogens (Anlage 14). Ebenso wie die Senatsverwaltungen setzen die Bezirke das Gesetz in eigener Zuständigkeit um. Anders als im Berichtszeitraum 2012/2013, in dem von 2 Bezirken Angaben fehlten, liegen im aktuellen Berichtszeitraum Zulieferungen sämtlicher Bezirke vor.

3.1 Interkulturelle Öffnung allgemein/ Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen

Viele Fachbereiche der Bezirksämter hatten schon im Berichtszeitraum 2012/2013 eigene Leitlinien entwickelt. Diese haben weiterhin Gültigkeit. Aktuell berichtet das Bezirksamt Treptow-Köpenick von der Formulierung von Leitlinien. Das Bezirksamt Reinickendorf ist in der Vorbereitung von Leitlinien/eines Prozessleitfadens, die voraussichtlich Mitte 2017 erstellt werden.

An Projekten und Veranstaltungen sind u.a. Aktivitäten im Bereich Seniorenarbeit und IKÖ der Altenhilfe, Kooperationen mit BQN sowie die Studie „Vielfalt in Pankow“ zu nennen, die Partizipationsmöglichkeiten und Hemmnisse von Migrantinnen und Migranten in Pankow untersuchte.

Die Bezirksämter Lichtenberg und Steglitz-Zehlendorf geben explizit an, eine interkulturelle Organisationsentwicklung durchzuführen. Das Jugendamt Charlottenburg-Wilmersdorf hat ab 2016 einen Prozess zur IKÖ begonnen, begleitet durch das Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.. Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat eine Arbeitsgruppe IKÖ in der Bezirksverwaltung eingerichtet. Das Bezirksamt Pankow hat am Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ (ViVe) teilgenommen, das Diversity-Prozesse in Berliner Bezirksverwaltungen unterstützte.

Wie bereits im Berichtszeitraum 2012/2013 war die Überprüfung von Gesetzes- und Verordnungsvorhaben (§ 4 Abs. 2 PartIntG) nicht relevant.

3.2 Personalauswahl

Zusatz bei Stellenausschreibungen (§ 4 Abs. 4 S. 2 PartIntG): In allen Bezirksämtern wurde der Zusatz implementiert bzw. ist er standardmäßiger Bestandteil. Bei einem Bezirksamt liegt allerdings keine Angabe vor.

Fast alle Bezirksämter geben erfreulicherweise an, interkulturelle Kompetenz sowohl in Anforderungsprofilen als auch in Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Eine große Rolle spielt sie insbesondere bei Stellen, die im Zusammenhang mit Geflüchteten oder Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund stehen.

Ebenso wie bei den Senatsverwaltungen wird von den Bezirken eine Reihe von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ergriffen. 5 von 12 Bezirken stellen Informationen auf der Webseite zur Verfügung. Die Bezirksämter Pankow und Tempelhof-Schöneberg geben die Teilnahme an Berlin braucht dich! an. Darüber hinaus werden mehrsprachige Flyer, die Teilnahme an Ausbildungsmessen (Bezirksamt Lichtenberg) oder die Erstellung eines

Arbeitgebervideos genannt (Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf). Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf unterstreicht, dass es durch die veränderten Anforderungsprofile (siehe vorherige Frage) gelungen ist, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu steigern.

3.3 Personalentwicklung

Bei einem Großteil der Bezirksämter findet interkulturelle Kompetenz Berücksichtigung bei Beförderungen/Beurteilungen, soweit sie Bestandteil des Anforderungsprofils ist.

Bei fast allen Bezirksämtern spielen Schulungen und Fortbildungen eine wichtige Rolle.

So wurden z.B. Angebote der Verwaltungsakademie, der LADS oder Schulungen in Kooperation mit BQN oder eine „Eine Welt der Vielfalt e. V.“ genutzt. Die Angebote wurden dabei verstärkt von Beschäftigten der Leistungsverwaltung, die vermehrt im Kundenkontakt stehen, in Anspruch genommen. Der Integrationsbeauftragte von Marzahn-Hellersdorf hat für die Führungskräfte und Mitglieder der Arbeitsgruppe IKÖ eine Schulung zur Thematik IKÖ durchgeführt. Im Bezirksamt Pankow nahmen 2015 im Rahmen des Projekts „Vielfalt in der Verwaltung“ alle 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bürgeramtes Pankow an einer ganztägigen interkulturellen Schulung „Willkommenskultur“ teil.

Auch Sprachangebote werden gemacht und in Anspruch genommen.

An sonstigen Maßnahmen werden das Projekt Wissenstransfer LoGo Europe (BA Mitte) und Praktika von Beschäftigten in Verwaltungen anderer europäischer Länder genannt (BA Tempelhof-Schöneberg).

Bezüglich der Frage, wie sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund verändert hat (Berichterstattung über die Personalentwicklung) geben die meisten Bezirksämter wie bereits 2012/2013 an, dass dies statistisch nicht erfasst werde. Ähnlich den Senatsverwaltungen sind mehreren Bezirksämtern aber Angaben zu Auszubildenden möglich:

- Lichtenberg: „im Bereich Auszubildende je nach Ausbildungsjahr zwischen 10 und 15 % Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund“
(dazu im Vergleich die Angaben im Bericht 2012/2013:
„Bei den Auszubildenden lag der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund 2011 bei 13 %, 2012 bei 14,3 % und 2013 bei 12,5 %.“)
- Neukölln: „im Ausbildungsjahr 2016 haben 4 von 29 Beschäftigten einen Migrationshintergrund“ (Anmerkung: dies entspricht ca. 13,79 %)
(dazu im Vergleich die Angaben im Bericht 2012/2013:
„Von unseren insgesamt 114 Auszubildenden haben 32 Azubis einen Migrationshintergrund, d. h. 28 %. Bei den Azubis im Jahrgang 2013 haben von 38 insgesamt zwölf einen MH, d. h. 32 %, also Tendenz steigend.“)
- Pankow: „Abschluss von Ausbildungsverträgen in Pankow mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund in den Jahren:
2014: 36 Prozent (4); 2015: 18 Prozent (4), 2016: 11 Prozent (2)“
(dazu im Vergleich die Angaben im Bericht 2012/2013:
„2011: zwei von 26 Auszubildenden; 2012: fünf von 31 Auszubildenden;

2013: zwei von 19 Auszubildenden“;

Anmerkung: dies entspricht ca. 7,69 % in 2011, ca. 16,13 % in 2012 und ca. 10,53 % in 2013)

- Reinickendorf: „Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund: 2014 – 21 Auszubildende - davon eine Person mit Migrationshintergrund, 2015 – 19 Auszubildende - davon sechs Personen mit Migrationshintergrund, 2016 – 17 Auszubildende - davon sechs Personen mit Migrationshintergrund“; Anmerkung: dies entspricht ca. 4,76 % in 2014, ca. 31,58 % in 2015 und ca. 35,29 % in 2016)
(dazu im Vergleich die Angaben im Bericht 2012/2013: „Die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt unverändert bei zwei Auszubildenden pro Jahrgang.“
 - Tempelhof-Schöneberg: 2014 bei den Bewerbungen (Verwaltungsfachangestellte) ca. 25% und bei den Einstellungen (alle Auszubildenden) ca. 31%; 2015 bei den Bewerbungen (Verwaltungsfachangestellte) ca. 28% und bei den Einstellungen (alle Auszubildenden) ca. 21%; 2016 bei den Bewerbungen (Verwaltungsfachangestellte) ca. 30% und bei den Einstellungen (alle Auszubildenden) ca. 28%
(dazu im Vergleich die Angaben im Bericht 2012/2013: „Fachbereich Personal: Die Zahlen der neueingestellten Auszubildenden haben sich seit 2011 folgendermaßen entwickelt: 2011 Auszubildende gesamt: 24, davon mit MH: 5, entspricht 21 % 2012 Auszubildende gesamt: 23, davon mit MH: 5, entspricht 22 % 2013 Auszubildende gesamt: 20, davon mit MH: 6, entspricht 30 %“)
 - Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat hilfsweise aus IPV die Kriterien Geburtsland und Nationalität zugrunde gelegt und ausgewertet: so wurden 36 Dienstkräfte, davon 5 Auszubildende mit Migrationshintergrund ermittelt von 1.689 Beschäftigten, davon 61 Auszubildende.
Anmerkung: Dies entspricht 2,13 % bei den Beschäftigten und 8,2 % bei den Auszubildenden.
(dazu im Vergleich die Angaben im Bericht 2012/2013: „Die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund hat sich im Berichtszeitraum auf 43,5 % erhöht (2011= 9,1 %; 2012 = 13,6 %; 2013 = 43,5 %)).
- Das Bezirksamt Mitte weist erneut explizit darauf hin, dass die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund isoliert kein geeignetes Instrument zur Verbesserung der interkulturellen Öffnung sei. Der Migrationsbeirat Mitte habe empfohlen, den Begriff Migrationshintergrund nicht zu verwenden.

3.4 Partizipation

An Maßnahmen im Bereich Integration/Partizipation werden diverse Projekte zum Beispiel im Rahmen des Masterplans Integration und Sicherheit, aber auch im Rahmen des Aktionsplans Roma genannt. Die Berichte der Bezirke unterscheiden sich stark im Umfang und die berichteten Maßnahmen sind sehr vielfältig. Exemplarisch zu erwähnen sind: Projekte in der Jugendarbeit und im Bereich Altenhilfe, Aktivitäten zur Unterstützung

ausländischer Roma, Projekte für und von Geflüchteten mit dem Schwerpunkt nachbarschaftliches Zusammenleben, Angebote des Gesundheitsamtes sowie verschiedene Veranstaltungen (z.B. „InterKreuzhain“, Integrationskonferenz, jährlicher Interkultureller Dialog, Veranstaltungsreihe Crosskultur, Veranstaltungsreihe zum Thema „Mehrsprachigkeit“). Einzelheiten können den dokumentierten Zulieferungen der Bezirke in Kapitel 6.2 entnommen werden.

Fast alle Bezirke geben an, dass Kooperationen mit unterschiedlichen Migrantenorganisationen bestehen. Diese bestehen mitunter seit vielen Jahren und es werden auch fortlaufend neue begonnen. In diesem Zusammenhang ist das vom Bezirk Pankow finanzierte Projekt Migramove (<http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/information/artikel.295783.php>) zu nennen. Es berät gezielt Migrantenorganisationen bei ihrer Gründung und hilft, migrantische Organisationen im Bezirk zu stärken und besser zu vernetzen.

Bezüglich der Gremien (§ 4 Abs. 6 PartIntG) geben die Bezirke mehrheitlich den bezirklichen Migrationsbeirat (bzw. namentlich ähnlich: Beirat für Integration und Migration, Rat für Migrantenangelegenheiten, Beirat für Migrationsangelegenheiten, Integrationsbeirat) an, in dem ein hoher Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund vertreten ist. Ansonsten ist der Anteil in Gremien oft nicht bekannt. Für eine stärkere Beteiligung werden u.a. Migrantenorganisationen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund zur Teilnahme in den Gremien gezielt angesprochen. Zu erwähnen sind die Tempelhof-Schöneberger Arbeitsgemeinschaft der Immigrantinnen- und Flüchtlingsprojekte (TSAGIF) und das „Netzwerk für Integration“ (<http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/beteiligung/>) im Bezirk Treptow-Köpenick.

3.5 Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten

Fast alle Bezirke berichten von verschiedenen Maßnahmen im Zusammenhang mit Geflüchteten. Ähnlich wie bei den Senatsverwaltungen wird eine Vielzahl an Maßnahmen und Projekten genannt, die nur auszugsweise wiedergegeben werden können. Für Einzelheiten wird auf die Dokumentation der Einzelberichte (Kapitel 6.2) verwiesen. Zusammenfassend können genannt werden:

- Maßnahmen zur Information und besseren „Orientierung“ (z.B. mehrsprachige Broschüren, Informationsmappen, Wegweiser, Infopoints, Ausbau der Internetseiten),
- die Schaffung von Strukturen bzw. „Institutionalisierung“ und Koordinierung (z.B. Lenkungsrounden, AGs, Runde Tische, Netzwerke, Einsatz von Flüchtlingskoordinatorinnen und -koordinatoren, Ehrenamtskoordination, Einrichtung eines zentralen bezirklichen Willkommenscenters, Flüchtlingsbürgeramt),
- „Begegnungsforen“ (z.B. Nachbarschaftsdialoge, Begegnungscafés, „Livingroom“ als Treffpunkt für Familien aus der Unterkunft und Bürgerinnen und Bürgern aus dem Stadtteil) sowie

- sonstige Maßnahmen
(z.B. Kulturprojekte, Sportangebote, Praktikumsplätze, Kitaplätze,
Willkommensklassen, Hausaufgabenbetreuung, Sprachkurse, gesundheitliche
Beratung und Präventionsveranstaltungen).

3.6 weitere Fragen an Bezirksämter und Bezirksbeauftragte

Hierzu wird auf die Dokumentation der Einzelberichte verwiesen (Kapitel 6.2).

4 Berichte der Unternehmen mit Landesbeteiligung

Dieses Kapitel enthält schließlich die Berichte der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin. Gem. § 3 Abs. 2 PartIntG hat das Land Berlin, soweit es Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, darauf hinzuwirken, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes auch von diesen beachtet werden.

Die Darstellung folgt, wie bereits in den vorherigen Kapiteln, den Themenkomplexen des Fragebogens (Anlage 14), wobei den Unternehmen lediglich eine verkürzte Abfrage übersendet wurde (ohne die weiteren Fragen an Bezirksämter und Bezirksbeauftragte sowie ohne die weiteren Fragen an einzelne Senatsverwaltungen).

Während im Berichtszeitraum 2012/2013 von 39 befragten Unternehmen 13 einen Bericht abgegeben haben, liegen im aktuellen Berichtszeitraum 2014-2016 von 42 befragten Unternehmen 27 Zulieferungen vor. Insofern lässt sich eine deutlich gestiegene Teilnahme an der Abfrage feststellen. 2 der 27 Zulieferungen enthielten allerdings eine Fehlmeldung: so war ein Beitrag der BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L. nicht möglich, da sich diese seit dem 1.1.2015 in Liquidation befindet. Die BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG wurde erst im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum noch in der Aufbauphase.

Liste der Unternehmen, von denen ein Bericht vorliegt

- [BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.]
- [BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG]
- BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH
- Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Berliner Stadtgüter GmbH
- Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts
- BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts
- Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH
- BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH
- BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH
- degewo Aktiengesellschaft
- Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung
- GESOBAU AG
- Gewobag Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin
- Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung
- Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts
- Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide – Landesmusikakademie - gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH

- Messe Berlin GmbH
- Musicboard Berlin GmbH
- Olympiastadion Berlin GmbH
- STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH
- WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung
- WISTA-MANAGEMENT GMBH WISSENSCHAFTS- UND WIRTSCHAFTSSTANDORT BERLIN-ADLERSHOF

Grundlegend ist anzumerken, dass die Zulieferungen in der Ausführlichkeit stark variieren.

4.1 Interkulturelle Öffnung allgemein/ Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen

Gemäß des Berichts 2012/2013 hatte die Mehrheit der Unternehmen die Charta der Vielfalt unterschrieben und in diesem Rahmen interkulturelle, Diversity- und Antidiskriminierungsaspekte in ihre Unternehmensphilosophie implementiert, zum Beispiel durch Leitlinien und Verhaltenskodizes. Auch im aktuellen Berichtszeitraum spielen Leitlinien eine wichtige Rolle: die Berliner Bäder-Betriebe (BBB) haben in 2015 Unternehmensleitlinien formuliert, die ein respektvolles, vertrauensvolles und unterstützendes Miteinander beinhalten. Auch die WISTA-MANAGEMENT GMBH hat ein kulturelles Leitbild erarbeitet (dazu Anlage 12). In dem Verhaltenskodex der BVG sind Diversity-Aspekte enthalten und es gibt ein Diversity-Management-Konzept. So auch bei der BSR, die ihre Vereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und gegen Rassismus Ende 2016 aktualisiert hat (dazu Anlage 9). Vivantes hat ebenfalls sein Leitbild überarbeitet. Die BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH, das Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide (FEZ) und die WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte kündigen an, sich aktuell damit zu beschäftigen und Aspekte der IKÖ mit zu behandeln. Einige Unternehmen unterstreichen, dass für sie die IKÖ selbstverständlich sei und es keiner formalen Leitbilder bedarf.

Was Projekte und Veranstaltungen betrifft, nehmen mehrere Unternehmen an den bundesweiten Diversity Tagen der Charta der Vielfalt oder an verschiedenen Messen (z.B. Fach- und Ausbildungsmesse Vocatum) teil. Zu nennen ist außerdem der Aktionstag „Jobs mit Perspektive“ 2016, der im Rahmen der Initiative mehrwertBerlin (<http://www.mehrwert-berlin.de/index.php>) veranstaltet wurde.

An sonstigen Maßnahmen ist exemplarisch die Initiative Respect Each other des Friedrichstadt-Palastes (<https://www.palast.berlin/de/index/info/#respect-each-other>) zu erwähnen.

Einige Unternehmen geben explizit an, eine interkulturelle Organisationsentwicklung (OE) durchzuführen (Berliner Bäder-Betriebe, BSR, Gewobag). Die damalige Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung weist außerdem darauf hin, dass die BSR seit 2012, die BWB seit 2014 und die BVG seit 2016 einen Diversity-Beauftragten haben. Vivantes will Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten gezielt als Arbeitskräfte im Konzern gewinnen und unterstützt diese u.a. durch Sprachunterricht, interkulturelle Trainings und Patenschaften mit Kolleginnen und Kollegen.

Die Überprüfung von Gesetzes und Verordnungsvorhaben war für die Unternehmen mit Landesbeteiligung nicht relevant.

4.2 Personalauswahl

Der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen wurde bei vielen (insgesamt 12) Unternehmen so oder so ähnlich implementiert. Alternative Formulierungen lauten wie folgt:

- „Ebenfalls begrüßt werden Bewerbungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft“ (BSR)
- „Wir schätzen die Vielfalt in unserem Unternehmen und begrüßen daher ausdrücklich alle qualifizierten Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität.“ (GESOBAU)
- „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher ausdrücklich alle Bewerbungen - unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“ (HOWOGE)
- „Wir suchen Menschen, die unsere Unternehmenswerte teilen, unabhängig von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund oder ihrer aktuellen Lebenssituation.“ (Messe Berlin)

1 Unternehmen kündigt an, es künftig zu praktizieren. 6 Unternehmen haben den Zusatz nicht implementiert, 6 Unternehmen haben keine Angabe gemacht. 2 Unternehmen berichten, dass dies nicht relevant sei (keine externen Stellenausschreibungen oder keine Änderungen im Personalbestand).

Hinsichtlich der Berücksichtigung interkultureller Kompetenz (IK) bei der Personalauswahl zeigt sich Folgendes: In Anforderungsprofilen findet sie nach wie vor noch nicht so häufig Berücksichtigung. Teilweise wird interkulturelle oder Diversity-Kompetenz in Anforderungsprofilen aber explizit benannt z.B. bei der Messe Berlin, der WISTA-MANAGEMENT GMBH oder bei Vivantes. Auch bei der GESOBAU und der Gewobag (im Bereich Ausbildung) wird IK in Anforderungsprofilen berücksichtigt. Bei der BVG wurde die IK punktuell/ in Einzelfällen und bei der BSR je nach Aufgabengebiet berücksichtigt. In Auswahlverfahren war die Überprüfung von IK 2012/2013 lediglich bei einigen Unternehmen Standard. In der Regel fand eine Kompetenzüberprüfung durch Fallbeispiele oder Rollenspiele (BSR, GESOBAU AG, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung, FEZ) statt. Im aktuellen Berichtszeitraum geben die meisten Unternehmen an, IK in Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Insofern lässt sich hier ein positiver Trend feststellen. Insbesondere bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt und bei der Besetzung von Führungspositionen spielt IK eine wichtige Rolle.

Als sonstige Maßnahme ist die Anpassung der Bewerbungsverfahren zur Einstellung von Auszubildenden bei den Berliner Bäder-Betrieben (BBB) zu erwähnen. Hier wurden die Bewerberinnen und Bewerber auch zum folgenden Bewerbungsgespräch eingeladen, wenn der theoretische Test nicht in dem grundsätzlich geforderten Maße erfolgreich war, der praktische Test bestanden wurde und ein Migrationshintergrund besteht (dazu ausführlich unter 6.3, II. Personalauswahl, § 4 Abs. 3 S. 1, S. 3 „Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 als soziale oder fachliche Kompetenz Berücksichtigung bei der Personalauswahl?“). Im Einstellungsjahrgang 2016 führte dies

zu einer Besetzung der Stellen mit neuen Auszubildenden mit Migrationshintergrund von 50%.

Wie bereits im Berichtszeitraum 2012/2013 setzen sich viele Unternehmen mit verschiedenen Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ein. So wird insbesondere auf Ausbildungsmessen, im Internet, durch Vorträge an Schulen, mit Flyern und Broschüren, durch Radiointerviews oder durch den Hinweis auf die Charta der Vielfalt aktiv geworben.

Daneben ist die Initiative Berlin braucht dich! von BQN Berlin e.V. auch im aktuellen Berichtszeitraum von Bedeutung gewesen. In Kooperation mit dem Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration wurden etwa Pilotpraktika (Dauer: bis 3 Wochen) aufgelegt, welche möglichst in eine nachfolgende Ausbildung münden sollen.

4.3 Personalentwicklung

Hinsichtlich der Berücksichtigung IK bei der Personalentwicklung lässt sich feststellen, dass IK bei Beurteilungen und Beförderungen noch eher selten als ein Kriterium berücksichtigt wird. Es werden aber interkulturelle Schulungen bzw. Diversity-Fortbildungen bei den meisten Unternehmen angeboten.

Es werden auch Sprachangebote gemacht (z.B. Englisch, Deutsch als Fremdsprache).

Bei der Berichterstattung zur Personalentwicklung machen die meisten Unternehmen entweder keine Angabe oder geben an, keine Statistik zum Migrationshintergrund von Beschäftigten zu führen bzw. dies aus Datenschutzgründen nicht zu erfassen. Angaben können aber BEHALA, BSR, BGZ, Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide, Musicboard Berlin, Olympiastadion und WISTA-MANAGEMENT GMBH machen. BVG, Messe Berlin und Vivantes erfassen die Nationalität der Beschäftigten.

Viele Unternehmen können Angaben zu Auszubildenden machen (BEHALA, BSR, BVG, Berliner Wasserbetriebe, berlinovo, degewo, GESOBAU, Gewobag, Investitionsbank, Messe Berlin, Olympiastadion, STADT+LAND, Vivantes, WISTA-MANAGEMENT GMBH). Ein Großteil dieser Unternehmen führt diese Erfassung im Rahmen von Berlin braucht dich! durch.

Einzelheiten können den dokumentierten Zulieferungen der Unternehmen in Kapitel 6.3 entnommen werden.

4.4 Partizipation

Die Unternehmen berichten von einer Vielzahl an Maßnahmen im Bereich Integration/Migration. Auszugsweise können hier genannt werden:

- verschiedene Projekte der BSR (z.B. „SISA - sicher abfahren, sauber ankommen“ und das Integrationsprojekt „Gemeinsam schaffen wir das!“); Teilnahme an Berlin braucht dich!
- Diversity Management Konzept der BVG sowie Teilnahme an Berlin braucht dich!, Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen, Praktika, Projekt „One week on the job“ und aktive Mitgliedschaft der Initiative Schulpaten
- BERLINER WASSERBETRIEBE: u.a. Projekt Horizonte und Teilnahme am Diversity Tag
- BGZ: Projekte ARRIVED und ARRIVED Mobil

- degewo: u.a. Teilnahme Pilotprojekt BQN, Kooperationsvertrag „Wohnen für Flüchtlinge“, Aufsuchende Mietberatung, Bereitstellung der Räumlichkeiten des Nachbarschaftstreffs Sonnenblume in Marzahn für Projekte/Veranstaltungen
- Friedrichstadtpalast: Charity-Tickets an entsprechende Träger sozialer Einrichtungen
- GESOBAU: u.a. Ribbeck-Haus im Märkischen Viertel als Ort für Gemeinschaft, Begegnungen und Austausch im Quartier; Einrichtung der GESOBAU-Nachbarschaftsetage als Beitrag zur Umsetzung des Integrationsprojektes "Gut miteinander wohnen!"
- Gewobag: Arbeitsintegrationsprojekt für Geflüchtete
- HOWOGE: u.a. Engagement bei „Berlin braucht Dich“, Angebot von Praktika für geflüchtete Menschen in Zusammenarbeit mit Arrivo und zfm, verschiedene Aktionen rund um eine Notunterkunft für geflüchtete Menschen im Rahmen des Kiez-Kultur-Sommer 2016
- Investitionsbank: u.a. Mitorganisator des Aktionstags "Jobs mit Perspektive" im Rahmen der Initiative "mehrwert Berlin"
- Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide: verschiedene Projekte (FEZitty, United Games, Die Kulinarischen Mitmachreisen, Das Zauberschloss)
- Messe Berlin: Partner der „Berlin Social Academy“; Aktionen für im ICC untergebrachte Flüchtlinge im ICC (Volunteer Day“, regelmäßige Hausaufgabenhilfe, Weihnachts-Aktion)
- Vivantes: Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte; Kooperation mit MO zur beruflichen Ausbildung und Qualifizierung von Jugendlichen mit MH; Projekte zur Eingliederung von Geflüchteten
- WBM: Vereinbarung mit dem Berliner Integrationsbeauftragten über die Beteiligung an „Berlin braucht Dich“
- WISTA-MANAGEMENT GMBH: u.a. Durchführung von Internationalen Abenden als Begegnungsplattform zur Integration Geflüchteter in Beruf und Bildung

Die Frage nach bestehenden Kooperationen mit Migrantenorganisationen (MO) wurde von vielen Unternehmen verneint bzw. nicht beantwortet. Wie bereits 2012/2013 kooperieren allerdings auch verschiedene Betriebe mit MO.

Bezüglich einer stärkeren Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien geben viele Unternehmen an, keine Einflussmöglichkeiten auf die Besetzung zu haben. Als Gründe werden genannt: die Besetzung obliege allein dem Gesellschafter, dem Land Berlin, oder erfolge nach Vorgaben der jeweiligen Wahlordnung.

Vivantes berichtet allerdings, dass im Vorfeld der Wahlen gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund angesprochen werden, für die Wahl zu kandidieren. Bei der BVG wurde ein Beauftragter für die Thematik Flüchtlinge vom Vorstand beauftragt.

4.5 Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten

Ebenso wie die Senatsverwaltungen und Bezirke haben die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung zahlreiche Maßnahmen im Zusammenhang mit Geflüchteten

ergriffen. Für Einzelheiten wird auf das Kapitel 6.3 verwiesen. Die Vielfalt der Berichte kann auch hier nur überblicksartig wiedergegeben werden:

- BEHALA: u.a. Bereitschaft zur Ausbildung bzw. Beschäftigung von Geflüchteten und Teilnahme an „Jobbörse für Geflüchtete und Migranten“
- Berliner Bäder-Betriebe: Praktika für interessierte Geflüchtete, Projekt zur Integration von Flüchtlingen (FIM) mit dem Bildungsträger Goldnetz e. V. (Einsatz von Flüchtlingen als Gästebetreuer in den Bädern) und Aufbau von Netzwerken mit den Flüchtlingsunterkünften in der Nähe von Bädern
- Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung: Bereitschaft, Stellen mit Geflüchteten zu besetzen
- BSR: verschiedene Projekte: PerF/MAG, EVEREST, Einstiegsqualifizierung (EQ)
- BVG: u.a. Veröffentlichung eines zweisprachigen Fahrplans mit den wichtigsten Anfahrtsstationen für Geflüchtete, „Welcome to Berlin-Ticket“, Einstiegsqualifizierungsmaßnahme, „Flüchtlinge in den Fahrdienst“, Schülerpraktika für geflüchtete Kinder aus Willkommensklassen
- BERLINER WASSERBETRIEBE: Projekt Horizonte, sechs Plätze für Geflüchtete in EQ-Maßnahmen
- Berlinovo: Schaffung einer zusätzlichen Stelle für Auszubildende mit Migrationshintergrund/Geflüchtete
- BGZ: Projekte ARRIVED und ARRIVED Mobil
- degewo: u.a. Patenschaftsprojekt in Kooperation mit dem Freiwilligenzentrum STERNENFISCHER, Einrichtung einer Begegnungsstätte gegenüber dem „Containerdorf für Geflüchtete“ (Übergangswohnheim) zur Information und Durchführung von verschiedenen Veranstaltungen, Familienstadtplan Allende-Viertel als Orientierungshilfe für Flüchtlinge im neuen Quartier, Teilnahme an zwei Messen für Geflüchtete, Praktikumsplatz
- GESOBAU: u.a. syrischer Auszubildender, Azubiprojekt „Zeitspende“
- Gewobag: Arbeitsmarktintegrationsprojekt für Geflüchtete
- Grün Berlin: Möglichkeit von Praktika
- HOWOGE: u.a. Praktika für geflüchtete Menschen in Zusammenarbeit arrivo und Zfm, visueller Sprachführer, Übersetzung von Formularen, Bau einer Modularen Unterkunft
- Investitionsbank: "Initiative zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt" und Projekt "OSZ on Tour"
- Kinder- und Jugendfreizeitzentrum Wuhlheide: u.a. Kinoprogramm speziell für Geflüchtete, Kooperation mit IB zwecks VA-Reihe: Kulinarische Mitmachreisen, Weihnachtsbacken mit Geflüchteten, Angebotsöffnung (freier Eintritt im Geflüchtetenkontext), neuer Newsletter
- Messe Berlin: u.a. Volunteer Days, Hausaufgabengruppe, Weihnachtsfeier, bezahlte Freistellung von der Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Messe Berlin für Flüchtlingshilfe (4 Std./Woche)
- STADT UND LAND: Einstiegsqualifikation im Bereich Büroassistenten und Einstiegsqualifizierung im Bereich Bewirtschaftung von Immobilien
- Vivantes: u.a. Projekt „Geflüchtete werden Mitarbeiter“, Projekt Mount Everest, Qualifizierung von Serviceassistentinnen und -assistenten in Kooperation mit Kiezküchen e.V., Projekt SpraBo, Pflegebasiskurse, Flüchtlinge als Freiwillige mit

der Tätigkeit des Sprachmittlers in von Vivantes betriebenen Medizinischen-Stützpunkten in den Flüchtlingsunterkünften, Hospitationen, Praktika

- WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte: Beschäftigungsmöglichkeit von Flüchtlingen war Gegenstand einer Aufsichtsratssitzung, Patenschaftsprojekt „Hallo neue Nachbarn“ für Menschen mit Fluchterfahrung (zusammen mit dem Humanistischen Verband Deutschland e. V. (HVD))
- WISTA-MANAGEMENT GMBH: Willkommenskundgebung für Geflüchtete, Demokratie-Workshops, Spendenaufrufe für Flüchtlingsunterkünfte, Spenden

5 Zusammenfassende Bewertung und Ausblick

Der vorliegende Bericht dokumentiert nunmehr zum dritten Mal Ansätze und Maßnahmen zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin. Entsprechend der Vorgabe des vorangegangenen Berichts wurden die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin systematisch einbezogen und erstmalig sämtliche Einzelberichte dokumentiert. Hier ist im Vergleich zum Abfragezeitraum 2012/2013 eine deutlich gestiegene Beteiligung an der Abfrage zu verzeichnen.

Im aktuellen Berichtszeitraum neu war die Frage zu Maßnahmen für Geflüchtete. Sowohl die Senatsverwaltungen als auch die Bezirke und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin sind dabei mit viel Engagement tätig geworden. Zu den Maßnahmen zählten u.a. Informations- und Beratungsangebote, Projekte und Kampagnen, Veranstaltungen und Begegnungsforen sowie spezifische Maßnahmen z.B. im Bereich der gesundheitlichen Versorgung, der Bildung, der Arbeitsmarktintegration oder von Geflüchteten mit besonderem Schutzbedarf.

Insgesamt positiv hervorzuheben ist, dass der langfristige Prozess der Interkulturellen Öffnung weiterentwickelt wurde. Es wurden mehrere eigene Leitlinien entwickelt, vielfältige Projekte und Veranstaltungen durchgeführt und interkulturelle Organisationsentwicklungen begonnen oder fortgeführt.

Im Bereich der Personalauswahl wurde der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ (§ 4 Abs. 4 S. 2 PartIntG) bei Stellenausschreibungen erfreulicherweise in allen Senatsverwaltungen und allen Bezirken (soweit Angaben vorlagen) und auch bei vielen Unternehmen so oder ähnlich implementiert. Die Empfehlung der LADS, den Einschub „die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen“ zu streichen, sollte aber im Rahmen der anstehenden Evaluation des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin (PartIntG) in die Diskussionen aufgenommen werden.

Fast alle Senatsverwaltungen und Bezirke berücksichtigen interkulturelle Kompetenz sowohl in Anforderungsprofilen als auch in Auswahlverfahren, wobei dies jedoch oft nicht generell, sondern aufgabenbezogen geschieht. Auch die Unternehmen berücksichtigen im Vergleich zum Bericht 2012/2013 verstärkt interkulturelle Kompetenz in Auswahlverfahren. In Anforderungsprofilen findet sie aber noch nicht so häufig Berücksichtigung.

Es wurden zahlreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ergriffen. Positiv hat sich dies etwa im Polizeivollzugsdienst ausgewirkt, wo im Vergleich zum Berichtszeitraum 2012/2013 eine weitere Erhöhung des Anteils von Anwärtnerinnen und Anwärtern mit Migrationshintergrund festzustellen ist.

Im Bereich der Personalentwicklung ist positiv zu erwähnen, dass interkulturelle Kompetenz bei Beurteilungen/Beförderungen bei vielen Senatsverwaltungen und Bezirken berücksichtigt wird. Bei Unternehmen geschieht dies noch eher selten. Fortbildungen und Schulungen zur interkulturellen Kompetenz für Beschäftigte und Führungskräfte haben mittlerweile bei Senatsverwaltungen und Bezirken einen wichtigen Stellenwert und sind in verschiedenen Qualifizierungsreihen z.B. für

Führungsnachwuchskräfte fester Bestandteil. Die meisten Unternehmen bieten ebenfalls Schulungen an.

Auch im Bereich Integration/Partizipation wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen.

Neben diesen Themenbereichen wurden spezifische Fragen u.a. an einzelne Senatsverwaltungen gerichtet. Hier ist besonders zu erwähnen, dass im Berichtszeitraum (10. Oktober 2014) die erste sarglose Bestattung in Berlin und seitdem bis einschließlich 31.12.2016 insgesamt 364 sarglose Bestattungen stattgefunden haben.

Eine der zentralen Herausforderungen besteht weiterhin darin, die Entwicklungen bei der Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin (PartIntG) nicht nur beschreibend darzustellen, sondern sie transparent und vergleichbar zu machen. Grundlage dafür sind aussagekräftige Daten.

Im vorliegenden Bericht wird erneut deutlich, dass Daten zum Migrationshintergrund z.B. bei Beschäftigten in den meisten Fällen weiterhin nicht vorliegen. Eine Ausnahme bildet der Bereich der Auszubildenden. Hier sind verschiedenen Einrichtungen Angaben zum Migrationshintergrund möglich.

Bezüglich der Gremien (§ 4 Abs. 6 PartIntG) fällt auf, dass auch hier Daten über einen Migrationshintergrund überwiegend nicht erfasst werden und häufig keine Einflussmöglichkeiten auf die Auswahl der Mitglieder bestehen. Hier sind Ansätze zu prüfen, wie eine stärkere Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Bevölkerung mit Migrationshintergrund umzusetzen ist.

Ähnliches gilt für die Bestrebung, die Zahl der Studierenden und Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Diesbezügliche Daten werden bisher nicht erhoben.

Im Hinblick auf die Vorgaben, die der Senat in seinem zweiten Umsetzungsbericht für die Jahre 2012 und 2013 festlegt, sind folgende Punkte anzuführen:

1. Hinsichtlich der Erfassung des Migrationshintergrundes der Beschäftigten wird eine Regelung weiterhin für erforderlich gehalten. Ein erstes Abstimmungsgespräch mit dem Hauptpersonalrat hat am 10.03.2017 stattgefunden.
2. Bezüglich der unterschiedlichen Umsetzung des PartIntG in einzelnen Verwaltungseinheiten und der Prüfung, ob Instrumente der Steuerung und Qualitätssicherung verstärkt werden können:
Hier legt die Koalitionsvereinbarung zwischen SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für die Legislaturperiode 2016 bis 2021 fest, dass der Integrationsbeauftragte einen Steuerungskreis einrichtet. Dieser ist die Grundlage für eine kohärente Integrationspolitik und eine einheitliche Umsetzung des PartIntG.

Die Koalitionsvereinbarung enthält aber auch weitere wichtige Zielsetzungen. Neben der Erarbeitung eines Leitbilds zur Interkulturellen Öffnung ist vorgesehen, das Partizipations- und Integrationsgesetz zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Im kommenden Berichtszeitraum wird es also auch darum gehen, eine kritische Bestandsaufnahme des Gesetzes selbst vorzunehmen und Änderungsbedarfe auszumachen.

6 Dokumentation der Zulieferungen

Nachfolgend werden die einzelnen Zuarbeiten der Senatsverwaltungen und der Senatskanzlei (6.1), der Bezirke (6.2) sowie der Unternehmen mit Landesbeteiligung (6.3) in der übermittelten Form dokumentiert.

6.1 Zulieferungen der Senatsverwaltungen und der Senatskanzlei

I. IKÖ allgemein/Organisationsentwicklung/ Berücksichtigung in Gesetzen		
<p>§ 4 Abs. 1 Welche Maßnahmen wurden im Bereich interkulturelle Öffnung (IKÖ) 2014/2015/2016 durchgeführt? Bitte beschreiben Sie diese.</p> <p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisations-</p>	<p>Senatskanzlei</p>	<p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen (be Berlin – be diverse) <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="checkbox"/> Sonstige</p> <p>Kultureinrichtungen sind im Rahmen der öffentlichen Förderung der chancengleichen Teilhabe verpflichtet. Die Berücksichtigung der drei zentralen Teilhabe-Themen (kulturelle Bildung, kulturelle Diversität und Barrierefreiheit) wird in der Einrichtungsarbeit weiterhin über folgende Steuerungsinstrumente sichergestellt:</p> <p>a) Verankerung in Zielvereinbarungen b) Berichterstattung in Gremiensitzungen c) Thematisierung in den regelmäßigen Quartalsgesprächen mit den Einrichtungen d) Besucherforschung im Rahmen von KULMON, das die Einrichtungen u.a. dabei unterstützt, ein besonderes Augenmerk auf Zielgruppen mit Migrationshintergrund zu legen</p> <p>Zudem ist die Unterstützung der diversitätsorientierten Entwicklung des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung, der bei der landeseigenen Kulturprojekte Berlin GmbH ansässig ist, zu erwähnen. Seit 2015 wird die diversitätsorientierte Entwicklung durch die Übersetzung der Antragsformulare, die Anpassung der Förderrichtlinien und die Schaffung einer Stelle zur diversitätsorientierten Entwicklung, die insbesondere</p>

<p>entwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige_____</p>		<p>die Ansprache bisher unterrepräsentierter Zielgruppen verantwortet, vorangetrieben.</p> <p>Das Stadtportal Berlin.de (http://www.berlin.de/politik-verwaltung-buerger/) wurde mit dem Mitte 2015 abgeschlossenen Relaunch insgesamt auch barrierefrei im Sinne der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) gestaltet (u.a. leichte Sprache). Ein entsprechend durchgeführter BITV-Test (Prüfverfahren für die umfassende und zuverlässige Prüfung der <u>Barrierefreiheit</u> von informationsorientierten Webangeboten) attestiert eine sehr gute Zugänglichkeit (96,5 Punkte).</p> <p>Das im Januar 2016 gestartete Portal „Flüchtlinge in Berlin“ (https://www.berlin.de/fluechtlinge/) bündelt sämtliche Fakten zum Thema Flüchtlinge, Informationen und Orientierungsangebote für Flüchtlinge, Möglichkeiten des Engagements und der Flüchtlingshilfe sowie weiterführende Links.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Arbeit, Integration und Frauen</p>	<p><u>Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</u></p> <p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="radio"/> Sonstige_____</p> <p>Eine ausführliche Darstellung der Initiativen und Maßnahmen der Abteilung III zur interkulturellen Öffnung enthält Kapitel 1.4 dieses Berichts.</p> <p><u>Projekte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortführung des Prozesses zur Interkulturellen Öffnung der Berliner Arbeitsagenturen und Jobcenter - Berlin braucht dich! (u.a. Pilotvorhaben „Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung“) - webbasierte Fortführung von „Mach Berlin zu deinem Job“ - Unterstützung eines Projekts der Charité zur Interkulturellen Öffnung des Gesundheitswesens - Gutachten zur Interkulturellen Öffnung der Altenpflege - Interkulturelle Öffnung der Personalratsarbeit (fachliche Begleitung eines hausweiten Workshops des Personalrates der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und Erarbeitung der Broschüre „Interkulturelle Öffnung in der Personalratsarbeit“) - TAMAM – Bildungsprojekt von Moscheegemeinden mit dem Museum für Islamische Kunst

		<p>- Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung (Schulungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden in der Arbeitsverwaltung und von Arbeitgebern in Klein- und Mittelständigen Unternehmen zu kultur- und gendersensiblen Personalauswahlverfahren und der Integration Geflüchteter in die Unternehmen)</p> <p><u>Veranstaltungen:</u></p> <p>- u.a. gemeinsame Veranstaltung des Berliner Integrationsbeauftragten und der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative JahresforumExtra „Vielfalt in der Ausbildung“ am 14./15. Dezember 2016</p> <p><u>Sonstiges:</u></p> <p>- „Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis“: „Interkulturell kompetente Führung“ (Mai 2015) und „Die Interkulturelle Öffnung eines arbeitsmarktpolitischen Programms – am Beispiel des Landesprogramms Mentoring“ (März 2016)</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p>O Formulierung von Leitlinien X Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) X Sonstige_____</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die im letzten Bericht beschriebene diversityorientierte Organisationsentwicklung wurde fortgeführt. • Von Mai 2013 – Mai 2015 hat die LADS in Kooperation mit dem Verein „Eine Welt der Vielfalt“ und den Bezirken Pankow, Lichtenberg und Tempelhof-Schöneberg das Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ durchgeführt. Das Projekt zielte darauf, die Bezirksverwaltungen im Kontakt mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger zu stärken. Im ersten Projektjahr wurden in den Bezirken Ziele und Maßnahmen für einen kompetenten Umgang mit Vielfalt formuliert. Im zweiten Projektjahr wurde mit der Umsetzung begonnen. Mehr Informationen zum Projekt unter: http://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/diversity/vielfalt-in-der-verwaltung/vive-vielfalt-in-der-verwaltung/ • Seit Juli 2015 führt die LADS in Kooperation mit dem Verein Eine Welt der Vielfalt das Projekt „Berliner Netzwerke für Vielfalt“ durch. Das Projekt zielt darauf, Diversity-Kompetenzen in der Verwaltung zu stärken und fokussiert auf dem Ausbau und Aufbau von Diversity-Netzwerken
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Das Projekt hat die folgenden Bestandteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aufbau eines Diversity-Netzwerks auf Kommunal- und Landesebene. Das Ziel des Netzwerks besteht darin, erfolgreiche Ansätze kennen zu lernen und kollegiale Beratung zu fördern. b) Berliner Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit: In dem seit 2011 bestehenden Netzwerk treffen sich die auf Senatsebene für Chancengleichheit zuständigen Organisationseinheiten. Das Ziel des Netzwerks besteht darin, Schnittstellen zu identifizieren und gemeinsame Vorgehensweisen abzustimmen. c) Multiplikatorinnen- und Multiplikatorntreffen: Jährliche Treffen der bisherigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Diversity-Fortbildungen geben diesen die Möglichkeit zum Austausch über Diversity-Maßnahmen in ihren Arbeitsfeldern geben. d) Diversity Werkstatt Berlin: Mit Gästen aus Wirtschaft, Verbänden, Hochschulen etc. sollen Chancen und Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversity-Ansätzen diskutiert werden. Das Ziel des Austauschs besteht darin, erfolgreiche Strategien und Instrumente in der Verwaltung bekannt und nutzbar zu machen. e) Themenspezifische Workshops für die Berliner Verwaltung: In jedem Projektjahr wird ein für die Verwaltung relevantes Thema im Rahmen von interaktiven Workshops bearbeitet. Bislang wurde ein Workshop zum Thema Willkommenskultur und Diversity durchgeführt. f) Diversity-Fortbildungen: Verwaltungsmitarbeitende haben im Rahmen von zwei Diversity-Fortbildungsreihen die Möglichkeit ihre individuellen Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt zu erweitern. g) Diversometer: Das Online-Sensibilisierungsinstrument „Diversometer“, das in einem vorangegangenen Projekt erarbeitet wurde, soll weiter entwickelt und bekannt gemacht werden.
	<p>Senats- verwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft</p>	<p>Keine Angabe.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Finanzen</p>	<p> <input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="radio"/> Sonstige _____ </p>

		<p>Das Ressort Finanzen hat sich ein Leitbild für das Selbstverständnis, die Aufgabenerledigung und die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander gegeben. Daran waren rund 130 Beschäftigte beteiligt. Das Leitbild ist Handlungsmaxime und wurde in den Personalentwicklungsinstrumenten, wie bspw. Anforderungsprofilen berücksichtigt. Darin heißt es u.a. <i>„Wir begegnen jedem Menschen mit Wertschätzung. Wir streben eine respektvolle und von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit mit allen Beteiligten an.“</i>; <i>„Unser Anspruch ist es, unsere Verschiedenheit zu akzeptieren und zugewandt, freundlich und harmonisch miteinander umzugehen“</i>.</p> <p>Um die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) zukünftig auf die Herausforderungen des kulturellen und sozialen Wandels vorzubereiten, soll im Jahr 2017 ein Diversity-Management innerhalb der Behörde eingerichtet werden. Primäre Ziele sind die Sensibilisierung, Informationsverbreitung und Unterstützung der Beschäftigten. Zu diesem Zwecke wird die zuständige Mitarbeiterin an einer Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Öffnung und Diversity teilnehmen.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Gesundheit und Soziales</p>	<p><u>Abteilung I: Gesundheit</u></p> <p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="checkbox"/> Sonstige_____</p> <p>Da Berlin nicht nur älter, sondern auch bunter wird, wurden die Themen der gesundheitlichen Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie die interkulturelle Öffnung von Angeboten und Einrichtungen im Rahmen der Berliner Landesgesundheitskonferenz (LGK) in den vergangenen Jahren intensiv diskutiert. Danach entschieden sich die LGK-Mitglieder, beide Aspekte – nicht wie gewohnt – als Querschnittsaufgaben zu behandeln, sondern als eigenständige Themen. So wurde das Gesundheitsforum vom 13. Juli 2015 dem Thema „Gesundheitsversorgung von Flüchtlingen - Herausforderungen und Perspektiven für gemeinsames Handeln“ und die 12. öffentliche LGK 2015 dem Thema „Migration und Gesundheit“ gewidmet. Daraus entstand der Beschluss, ein gesundheitsbezogenes Integrationsmonitoring der LGK zu etablieren.</p> <p>Hintergrund war die Einschätzung, dass nicht ausreichend Daten zur Verfügung stehen, um Aussagen über den Ist-Stand einer bedarfsgerechten Versorgung der heterogenen Bevölkerungsgruppe der Migrantinnen und Migranten treffen zu können. Dies betrifft sowohl das Wissen über die Prozesse der</p>

	<p>interkulturellen Öffnung in den Organisationen und Einrichtungen als auch über die Bedarfsgerechtigkeit der Angebote und Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe.</p> <p>Um sich der besonderen Situation von Migrantinnen und Migranten mit Demenz zu widmen, wurde im Jahr 2015 aus der Arbeitsgruppe Demenzfreundliche Initiativen heraus der Fachdialog „Was heißt hier eigentlich Demenz?“ initiiert. Der Impuls zur Gründung der AG kam aus der 7. Landesgesundheitskonferenz 2010. Wichtige Ergebnisse des Fachdialogs waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Interkulturelle Öffnung der Angebote, auch bzgl. des eigenen Personals, vorantreiben • Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen vorhalten und migrantische Medien verstärkt nutzen • Kurzfortbildungen für migrantische Multiplikatorinnen und Multiplikatoren anbieten <p>Aufbau und Begleitung entsprechender Selbsthilfe- bzw. Angehörigengruppen</p>
<p>Senats- verwaltung für Inneres und Sport</p>	<p>○ Formulierung von Leitlinien ○ Durchführung von Projekten und Veranstaltungen ○ Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>Die Polizei Berlin setzt im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung gesamtbehördlich folgende Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koordinierung und Fortentwicklung der interkulturellen Ausrichtung, • Erhöhung der interkulturellen Kompetenz, • Interkulturelle und Diversity-Kompetenz in der Aus- und Fortbildung, • Erhöhung der Einstellungszahlen von Personen mit Migrationshintergrund. <p>Zur interkulturellen Organisationsentwicklung unterstützte die Behördenleitung der Polizei Berlin seit 2005 das Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)“, das 2011 abgeschlossen wurde. Durch das Projekt sind interkulturelle Aspekte inzwischen ein fester Bestandteil der polizeilichen Aus- und Fortbildung, der Netzwerk- und Präventionsarbeit, des täglichen Dienstes sowie des Personalmanagements geworden. Mit dem TiK-Projekt wurde die interkulturelle Ausrichtung in der Polizei Berlin fest implementiert.</p> <p>Zur Unterstützung der behördenweiten Fortentwicklung und Koordinierung der interkulturellen Öffnung der</p>

		<p>Polizei Berlin sind seit 2011 behördenweit zuständige Ansprechpersonen für interkulturelle Aufgaben (AIA) bei der Zentralstelle für Prävention im Landeskriminalamt eingesetzt. Die AIA unterstützen neben der externen auch die interne Öffentlichkeitsarbeit, die beim Stab des Polizeipräsidenten angegliedert ist, mit dem Ziel eines diskriminierungssensiblen zeitgemäßen Sprachgebrauchs. Zudem werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit anlassabhängig zu interkulturellen Themen mittels Mitarbeiterzeitungen, Intranet oder Dienststellenvorträgen informiert. Die Ansprechpersonen für interkulturelle Aufgaben sind stadtwweit unter anderem für folgende Themenfelder zuständig (siehe Anlage 1 - Ansprechpartner der Polizei Berlin für interkulturelle Aufgaben – Konzept und Aufgabenbeschreibung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung nach innen und außen, • Netzwerkarbeit, • Prävention, • Opferschutz, • Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, • Polizeiliche Aus- und Fortbildung, • Werbung und Einstellung, • Unterstützung in Beschwerdefällen, • Ansprechstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <p>Diese Aufgaben werden auf Direktionsebene durch die Koordinatorinnen und Koordinatoren für interkulturelle Aufgaben (KIA) übernommen bzw. weitergeführt. Darüber hinaus sind auf Initiative der örtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren (KIA) in allen Gliederungseinheiten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für interkulturelle Aufgaben (MIA) auf den einzelnen Dienststellen benannt worden.</p> <p>Das Aufgabengebiet der MIA umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Multiplizieren und Umsetzen der erhaltenen Informationen, • das Sensibilisieren, Einbinden und Gewinnen der Kolleginnen und Kollegen für interkulturelle Themen, • fester Ansprechpartner für die eigene Dienststelle bezüglich interkultureller Aufgaben, • den Fort- und Weiterbildungsbedarf der eigenen Dienststelle abfragen, erkennen und auf dem
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Dienstweg an den KiA weiterleiten,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dienststellenideen und -programme mit interkulturellem Ansatz erkennen, gegenüber der Dienststellenleitung thematisieren und ggf. begleiten. <p>Diese Struktur, beginnend mit den zentralen Ansprechpersonen (AIA) im Landeskriminalamt über die örtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren (KIA) auf der Direktionsebene bis hin zu den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für interkulturelle Aufgaben (MIA) in allen Gliederungseinheiten, bewirkt, dass mittels eines Top-Down-Prinzips die „Interkulturelle Kompetenz“ in allen Gliederungseinheiten und auf allen Ebenen der Polizei Berlin als Thema implementiert und im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes (2014 bis 2016) nunmehr auch fest verankert ist.</p> <p>Ergänzt wird diese Struktur durch die Arbeit der Kommissariate „Arbeitsgebiete interkulturelle Aufgaben (K AGIA)“ in den örtlichen Kommissariaten der Direktionen 1 – 6.</p> <p>Die Kolleginnen und Kollegen, die in diesen Kommissariaten arbeiten, pflegen Kontakte zu regionalen interkulturellen Organisationen und Einrichtungen. Ebenso sind sie durch ihre hohe interkulturelle Kompetenz und ihr Fachwissen in Lagebeurteilungen oder Konzeptentwicklungen in interkulturellen Kontexten auf Direktionsebene eingebunden.</p> <p><u>Leitlinien</u> Die Leitlinien und deren Ausgestaltung wurden im Konzept der im Jahr 2012 eingerichteten zentralen Ansprechstelle für interkulturelle Aufgaben niedergelegt. Seit 2014 ist das Konzept behördenintern und in einer pressefreien Version auch extern veröffentlicht (siehe Anlage 1).</p> <p><u>Projekte</u> Interkulturelle Aspekte sind inzwischen ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit aller Organisationseinheiten und lassen sich als einzelne Maßnahmen und Initiativen nicht abschließend auflisten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei Berlin sind in den Jahren 2014, 2015 und 2016 in insgesamt 24 Projekten mit interkulturellem Ansatz aktiv gewesen (siehe Anlage 2 - Übersicht und Zusammenfassung aktueller Einzelprojekte mit interkulturellem Schwerpunkt beim Polizeipräsidenten in Berlin).</p>
	Senats-	JVA Moabit Keine Angabe.

verwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA Tegel	Keine
	JVA Heidering	Keine Angabe.
	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Keine Angabe.
	Jugendstrafanstalt Berlin	Keine Angabe.
	JVA Plötzensee	Keine Angabe.
	Jugendarrestanstalt Berlin	Keine Angabe.
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="checkbox"/> Sonstige _____ <ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Fortbildungen insb. für Führungskräfte • In den Jahren 2015 und 2016 sind weiterhin insgesamt 16 Mitarbeitende der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt im Rahmen des Wissenstransfers zum Europäischen Verwaltungsaustausch in die Partnerstädte Wien, Amsterdam und Paris als Hospitierende gesandt worden. • Praktikumsangebote im Referat EU und Internationales für ausländische Studierende
Senats-	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien	

	verwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	<input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige _____ Im Bereich der Zentralabteilung keine
§ 4 Abs. 2 Soweit für Sie relevant: Welche Gesetzes- und Verordnungsvorhaben wurden 2014/2015/2016 im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft?	Senatskanzlei	-
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Gesetzesvorlagen und Verordnungen werden im Rahmen der fachlichen Mitzeichnung im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Finanzen	In der Senatsverwaltung für Finanzen werden hauptsächlich Steuer- und Haushaltsgesetze bearbeitet.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport)</u> Grundsätzlich werden bei allen federführend betriebenen Gesetz- bzw. Verordnungsvorhaben die Gesichtspunkte der Teilhabe und der interkulturellen Öffnung berücksichtigt. So sind diese Gesichtspunkte Bestandteil der Feuerwehr und Polizeiausbildung. Konkreten Niederschlag in einer zwischen 2014 und 2016 erlassenen Regelung findet dies bspw. in § 7 Absatz 5 der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (APOmDFw) vom 30. August 2016, der die

		Erweiterung der interkulturellen Kompetenz ausdrücklich als Teil der Ausbildung vorsieht. Eine entsprechende Regelung war jedoch bereits in der Vorfassung der APOMDFw enthalten und findet sich im Übrigen auch in § 1 Satz 2 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren Dienst der Schutzpolizei (APOMDPol) vom 8. Juni 2007. In der überwiegenden Zahl der Gesetzes- und Verordnungsvorhaben (z.B. ASOG-, RDG-Änderungen, Änderungen der Benutzungsgebührenordnungen, etc.) sind die Belange des angesprochenen Personenkreises nicht unmittelbar berührt.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	Eine Prüfung dieser Anforderungen findet bei allen Gesetzes- und Verordnungsvorhaben im Rahmen der hausinternen Normenprüfung statt.
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Die Adressatinnen und Adressaten/Zielgruppe des Ressorts sind in erster Linie Unternehmen, keine Privatpersonen.
II. Personalauswahl		
§ 4 Abs. 4 S. 2 Erfolgte die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrations-	Senatskanzlei	Ja
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	Ja. <u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u> Hinweis: Der Einschub „die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen“ sollte aus Sicht der LADS gestrichen werden, da dies für Stellenbewerbungen selbstverständlich ist. Die ausschließliche Ergänzung eines

<p>hintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen?</p>		solchen Zusatzes in Bezug auf die Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund ist irritierend und kann verletzend wirken.
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Ja (s.a. § 4 Abs. 3 S. 1, S. 3)
	Senatsverwaltung für Finanzen	Ja.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u></p> <p>In der Senatsverwaltung für Inneres und Sport ist der Zusatz bei Stellenausschreibungen „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen sind ausdrücklich erwünscht.“ fester Bestandteil bei allen Ausschreibungen der Abteilungen. Die Implementierung erfolgte somit in allen Abteilungen der SenInnSport.</p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>Die Polizei Berlin verweist auf ihrer Internetseite in der Rubrik „Stellenangebote“ mit einem allgemeinen Hinweis darauf, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind. Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung wird folgender Passus veröffentlicht:</p> <p><i>Die Polizei Berlin braucht Nachwuchskräfte, die sich engagiert mit Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen den vielfältigen Aufgaben einer Hauptstadtpolizei stellen wollen. Hierbei ist es der Polizei Berlin wichtig, ebenso vielfältig zu sein wie die Bevölkerung dieser Stadt, für die sie täglich im Einsatz ist. Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen sind auch schon für Bewerberinnen und</i></p>

		<p><i>Bewerber bei der Polizei Berlin von Vorteil. Vor dem Hintergrund der Bevölkerungsstruktur sind insbesondere Kenntnisse in den Sprachen Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Russisch, Serbisch, Spanisch, Tschechisch, Türkisch oder Vietnamesisch hilfreich.</i></p> <p><u>Berliner Feuerwehr</u></p> <p>Bei der Berliner Feuerwehr wurde der o. g. Zusatz anlassbezogen implementiert (z.B. Fachpersonal IT). Stellenausschreibungen bei der Berliner Feuerwehr werden künftig regelmäßig den o. g. Zusatz enthalten.</p> <p><u>Verwaltungsakademie</u></p> <p>Die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.“ ist erfolgt.</p>	
	Senats- verwaltung für Justiz und Verbraucher- schutz	JVA Moabit	Ja
JVA Tegel		Ja	
JVA Heidering		Ja	
JVA für Frauen Berlin		Bei Stellenausschreibungen wird der zitierte Hinweis regelmäßig verwendet.	
JVA d. Offenen Vollzuges Berlin		Keine Angabe.	
Jugendstrafanstalt Berlin		Ja	
JVA Plötzensee		Keine Angabe.	
Jugendarrest- anstalt Berlin		Keine Angabe.	
Soziale Dienste d. Justiz		Keine Angabe.	
Bildungsstätte Justizvollzug		Ja Für den AVD so erfolgt: Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht. Im Auswahlverfahren AVD: gezielte Fragestellungen im strukturierten Einzelinterview.	
Senatsverwaltung		Keine Angabe.	

		für Justiz und Verbraucherschutz	
	Senats- verwaltung für Stadt- entwicklung und Umwelt	Ja	
	Senats- verwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Ja	
§ 4 Abs. 3 S. 1, S. 3 Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 als soziale oder fachliche Kompetenz Berücksichtigung bei der Personalauswahl? <input type="radio"/> in Anforderungs- profilen <input type="radio"/> in Auswahl verfahren <input type="radio"/> Sonstiges _____	Senatskanzlei	X in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren O Sonstiges _____ Interkulturelle Kompetenz ist als Bestandteil der außerfachlichen Kompetenz „Diversity“ in allen Anforderungsprofilen (sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei Führungskräften) der Senatskanzlei enthalten. Als fachliche Kompetenz wird interkulturelle Kompetenz immer dann aufgenommen, wenn sich das Arbeitsgebiet explizit mit Diversitätszielen und interkultureller Öffnung auseinandersetzt. Englische Sprachkenntnisse werden ebenfalls – in verschiedenen Ausprägungen – als Fachkompetenz vorgesehen, wenn sie für das Aufgabengebiet erforderlich sind. Grundsätzlich werden zumindest Grundkenntnisse der englischen Sprache von allen Beschäftigten der Senatskanzlei gefordert. Da das Anforderungsprofil die Grundlage für das Auswahlverfahren bildet, fließen auch „Diversity Kompetenz“ bzw. Englischkenntnisse in die Auswahlverfahren ein. Beides wird in der Regel dann überprüft, wenn diese innerhalb des Anforderungsprofils hoch gewichtet sind (4 oder 3). Beispielsweise werden im Auswahlverfahren einzelne Fragen in englischer Sprache gestellt und sind von	

		den Bewerberinnen und Bewerbern auch in englischer Sprache zu beantworten. Zudem erfolgt die Überprüfung anhand der eingereichten Bewerbungsunterlagen, Qualifikationen und gegebenenfalls anhand der Auswertung der Personalakte.
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	<p>X in Anforderungsprofilen (Abteilung Z, II, III, LADS) X in Auswahlverfahren (Abteilung Z, II, III, LADS) O Sonstiges _____</p> <p><u>Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</u></p> <p>Interkulturelle Kompetenz ist Bestandteil in jedem Anforderungsprofil der Abteilung III und wird als außerfachliche Kompetenz aufgeführt. In fast allen Auswahlverfahren wird diese Kompetenz in mindestens einer Frage hinterfragt. Meist müssen die Bewerberinnen und Bewerber diese Kompetenz mit in der Präsentation der Person darlegen.</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p>Interkulturelle Kompetenz fand als soziale Kompetenz Berücksichtigung. Zusätzlich wurden aufgabenbezogen Kenntnisse über Diversity-Strategien bzw. -politiken berücksichtigt.</p>
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	<p>X in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren X Sonstiges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Implementierung des Zusatzes erfolgte im Ausschreibungstext. • Bei der Auswahl von Praktikanten/innen bei II F.
	Senatsverwaltung für Finanzen	<p>X in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren</p> <p>Die interkulturelle Kompetenz wird in der Senatsverwaltung für Finanzen und den nachgeordneten Behörden unter Führungskompetenzen als Bestandteil der sog. Diversity-Kompetenz gefasst. Sie wird in den Anforderungsprofilen für verschiedene Leitungsebenen als Fähigkeit beschrieben, die Vielfalt von Menschen (u.a. hinsichtlich Alter Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.</p>

		<p>Die Operationalisierungen lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • integriert Schwerbehinderte/Gleichgestellte in den Alltag des Teams • begegnet Menschen verschiedenster Herkunft aufgeschlossen • fördert die interkulturelle Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <p>Soweit diese Kompetenz für die fachliche Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist, wird diese Kompetenz in Anforderungsprofilen aufgeführt bzw. bei Auswahlverfahren je nach gesetzter Gewichtung /Anforderung an die konkrete Aufgabe entsprechend berücksichtigt.</p> <p>Die Senatsverwaltung für Finanzen ist Einstellungsbehörde für die Berliner Finanzämter. Zurzeit werden jährlich insgesamt 330 Anwärtinnen und Bewerber für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt eingestellt.</p> <p>Die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung wird angestrebt. In den Stellenausschreibungen wird der Zusatz implementiert, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.</p> <p>Das Auswahlverfahren für die Ausbildung und das duale Studium in der Berliner Steuerverwaltung besteht aus einem zweistufigen Testverfahren, einem Vor- und einem Präsenzttest. Innerhalb des Präsenzttest werden unterschiedliche Kompetenzen geprüft und Wissen abgefragt; in den Jahren 2014 bis 2016 unter anderem auch interkulturelles Wissen.</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges _____</p>
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<input type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Die Interkulturelle Kompetenz wird bei der Gestaltung der in der SenInnSport verwendeten Master-Anforderungsprofile insbesondere hinsichtlich der Anforderungen an Führungskräfte nicht generell berücksichtigt, sondern aufgabenbezogen durch entsprechende Operationalisierungen dokumentiert.

Des Weiteren findet die „Interkulturelle Kompetenz“ im Rahmen von Auswahlverfahren Berücksichtigung, bei denen die Kompetenz eine unabdingbare Anforderung für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes darstellt. Beispielhaft sind hier die Aufgabengebiete in der Geschäftsstelle der Landeskommission „Berlin gegen Gewalt“ zu benennen.

Bei den Ausschreibungen für Nachwuchskräfte wird folgender Zusatz verwendet: „Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten.“

In den Anforderungsprofilen ist im außerfachlichen Teil die „Interkulturelle Kompetenz“ mit folgenden Unterpunkten enthalten:

- Fähigkeit, Menschen verschiedenster Herkunft aufgeschlossen zu begegnen sowie die Bereitschaft, sich kulturspezifisches Wissen anzueignen und dieses anzuwenden.
- Ist in der Lage, sich in fremden Situationen zu bewähren unter Beibehaltung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz.
- Ist informiert über internationale rechtliche, kulturelle und wirtschaftliche Beziehungen und Strukturen

Der Polizeipräsident in Berlin

In den Bewerbungsanforderungen, die als Grundlage für die Auswahl der Nachwuchskräfte des Vollzugsdienstes entwickelt wurden, ist sowohl für den mittleren als auch für den gehobenen Dienst im Komplex „adressaten- und kundenorientiertes Verhalten“ unter dem Aspekt des situationsgerechten Auftretens folgende Anforderung mit der Gewichtung „stark ausgeprägt“ enthalten:

„Akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Religionen, Traditionen und Lebensweisen sowie soziale Unterschiede und verhält sich ihnen gegenüber neutral und sachlich.“

Im Auswahlverfahren für die Einstellungen zur Ausbildung ist an unterschiedlichen Stellen des Verfahrens die Prüfung von Aspekten interkulturellen Wissens enthalten, ohne dass hierbei eine isolierte Erfassung und Auswertung festgestellter interkultureller Kompetenz vorgenommen wird.

		<p>So enthält der Eignungstest einen Sprachtest mit den wichtigsten Bedarfssprachen der Polizei Berlin (Englisch, Türkisch, Polnisch, Arabisch, Russisch, Spanisch, Französisch) und der Testteil „Politik und Gesellschaft“ neben Fragen zum deutschen Staatsystem und der deutschen Kultur auch Fragen zu anderen Kulturkreisen. Fortgesetzt wird dieser Ansatz in dem halbstandardisierten Einzelinterview von rd. 30 Min. – der sog. „Persönlichen Vorstellung“ –, das ebenfalls Fragen zur interkulturellen Kompetenz enthält.</p> <p>Seit 2013 wird in den Anforderungsprofilen des Polizeivollzugsdienstes interkulturelle Kompetenz gefordert. Die Implementierung erfolgt als Teilaspekt der Anforderung „Diversitätskompetenz“. Bei Führungskräften sind zusätzliche Operationalisierungen bei der Anforderung „Personalentwicklung“ enthalten.</p> <p>Die Implementierung von interkultureller Kompetenz in Anforderungsprofile der Verwaltung erfolgt bislang nicht flächendeckend. Anforderungsprofile werden bei der Neuerstellung bzw. Überarbeitung dahingehend überprüft.</p> <p><u>Verwaltungsakademie</u></p> <p>Die „Interkulturelle Kompetenz“ ist in Anforderungsprofilen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als soziale Kompetenz und für Führungskräfte als fachliche Kompetenz implementiert worden. In Auswahlverfahren wird die „Interkulturelle Kompetenz“ überprüft.</p> <p><u>Landesamt für Bürger – und Ordnungsangelegenheiten</u></p> <p>Die „Interkulturelle Kompetenz“ wird In Auswahlverfahren überprüft.</p>				
	<p>Senats- verwaltung für Justiz und Verbraucher- schutz</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="678 1070 981 1278"> <p>JVA Moabit</p> </td> <td data-bbox="981 1070 2089 1278"> <p>in Anforderungsprofilen Soziales Verständnis (Diversity-Kompetenz) Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u.a. hinsichtlich Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, bei der Aufgabenerledigung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1278 981 1343"> <p>JVA Tegel</p> </td> <td data-bbox="981 1278 2089 1343"> <p>In alle AFP wurde bzw. wird sukzessive bei Überarbeitung "Diversity-Kompetenz als soziale Kompetenz eingestellt.</p> </td> </tr> </table>	<p>JVA Moabit</p>	<p>in Anforderungsprofilen Soziales Verständnis (Diversity-Kompetenz) Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u.a. hinsichtlich Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, bei der Aufgabenerledigung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten</p>	<p>JVA Tegel</p>	<p>In alle AFP wurde bzw. wird sukzessive bei Überarbeitung "Diversity-Kompetenz als soziale Kompetenz eingestellt.</p>
<p>JVA Moabit</p>	<p>in Anforderungsprofilen Soziales Verständnis (Diversity-Kompetenz) Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u.a. hinsichtlich Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, bei der Aufgabenerledigung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten</p>					
<p>JVA Tegel</p>	<p>In alle AFP wurde bzw. wird sukzessive bei Überarbeitung "Diversity-Kompetenz als soziale Kompetenz eingestellt.</p>					

			Für Führungskräfte wurde unter Fachkompetenzen "Kenntnisse des PartIntG eingestellt.
		JVA Heidering	in Anforderungsprofilen in Auswahlverfahren
		JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
		JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	in Auswahlverfahren
		Jugendstrafanstalt Berlin	in Anforderungsprofilen in Auswahlverfahren
		JVA Plötzensee	Durch die JVA Plötzensee wird die interkulturelle Kompetenz bei den Ausschreibungs- und Auswahlverfahren entsprechend berücksichtigt. In den Anforderungsprofilen hat sie bislang noch keine Berücksichtigung gefunden.
		Jugendarrestanstalt Berlin	in Auswahlverfahren
		Soziale Dienste d. Justiz	in Anforderungsprofilen in Auswahlverfahren
		Bildungsstätte Justizvollzug	in Anforderungsprofilen in Auswahlverfahren
		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Die im letzten Bericht dargestellten Maßnahmen wurden fortgeführt.
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	X in Anforderungsprofilen: im verwendeten Standard-AP enthalten O in Auswahlverfahren O Sonstiges _____	
	Senats-	X in Anforderungsprofilen	

	verwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	<p>X in Auswahlverfahren O Sonstiges _____</p> <p>Erforderliche interkulturelle Kompetenzen (sowohl in fachlicher Hinsicht als auch außerfachlich) werden in die Anforderungsprofile aufgenommen und bei entsprechender Gewichtung im Auswahlverfahren berücksichtigt</p>
<p>§ 4 Abs. 4 S. 1 Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (MH) sind 2014/2015/2016 erfolgt? O Informationen auf der Webseite O Werbung O Vorträge O Sonstiges: _____</p>	Senatskanzlei	<p>O Informationen auf der Webseite O Werbung O Vorträge X Sonstiges:</p> <p>Maßnahmen im Zusammenhang mit Ausschreibungen und Anforderungsprofilen: Z.B. durch die Aufforderung bei Stellenausschreibungen „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“.</p> <p>Seit 2009 engagiert sich visitBerlin im Rahmen des vom Berliner Senat initiierten Projektes Berlin braucht dich! visitBerlin verfolgt damit das Ziel, Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Einstieg in Ausbildung und Berufsleben zu erleichtern und gleichzeitig die von Zuwanderung geprägte Bevölkerungsstruktur der Stadt zunehmend auch in der Struktur der Belegschaft abzubilden. Im Jahr 2015 absolvierten insgesamt acht Schülerinnen und Schüler ein Betriebs- oder Schnupperpraktikum bei visitBerlin.</p>
	Senats- verwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	<p>O Informationen auf der Webseite O Werbung O Vorträge X Sonstiges:</p> <p><u>Abteilung Z: Zentrales</u></p> <p>Konzentration auf Neueinstellungen durch - Aufnahme des Zusatzes (siehe oben) in Stellenausschreibungen - Aufnahme des Leistungsmerkmals „Soziales Verständnis/Diversity-Kompetenz“ in Anforderungsprofilen</p>

		<p><u>Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</u></p> <p>In Stellenausschreibungen wird hervorgehoben, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind.</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p>Keine, außer dem Einschub bei Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft</p>	<p><input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Zur Erhöhung des Anteils von Studierenden mit Migrationshintergrund für das Berufsfeld Lehrkraft fand jedes Jahr ein Schülercampus mit den lehrkräftebildenden Universitäten und dem Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund statt.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Finanzen</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input checked="" type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p> <p>Im Zuge der Werbekampagne „Die Unbestechlichen“ wurden die Inhalte des Internetauftritts auch entsprechend dem Wunsch, den Migrationsanteil zu erhöhen, überarbeitet. Auf der Internetseite <i>www.die-unbestechlichen.berlin</i> für die Ausbildung und das duale Studium in der Berliner Steuerverwaltung ist daher folgende Information platziert:</p> <p>„In unserer schönen und weltoffenen Hauptstadt leben Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wir möchten, dass sich diese kulturelle Vielfalt auch in der Steuerverwaltung widerspiegelt. Mehrsprachigkeit und Erfahrungen aus anderen Kulturkreisen sind hilfreich im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern. Wir ermutigen deshalb Jugendliche mit diesen Kompetenzen, sich bei uns zu bewerben.“</p> <p>Seit mehreren Jahren arbeitet die Senatsverwaltung für Finanzen mit dem Verein BQN Berlin (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin) zusammen, insbesondere im Rahmen der Initiative „Berlin braucht dich!“. „Berlin braucht dich!“ ist Teil der Integrationspolitik des Berliner Senats.</p>

		Ziel ist es, die Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch gezielte Gleichstellungspolitik zu erhöhen. Im Zuge dessen finden unter anderem sogenannte Direktansprachen in Schulen mit hohem Migrationsanteil statt, in denen die Schülerinnen und Schüler über verschiedene Ausbildungsangebote informiert werden. Die SenFin nimmt regelmäßig an Direktansprachen teil.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ <u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u> Um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Bereich der Ausbildung zu erhöhen sind folgende Maßnahmen durchgeführt worden: <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung mehrsprachige Werbebroschüren • mehrsprachige Flyer und Werbebanner auf Messen • gezielte Werbung auf Messen unter Hinweis auf den Zusatz bei der Ausschreibung „Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten“ • Beratung der Betreuer von Integrationsklassen auf Messen • Zweisprachiges Angebot bei der Beratung auf Messen, nach Bedarf (i.d.R. englisch) • Vertiefte Kooperation mit dem Berufsqualifizierungsnetzwerk - BQN <u>Der Polizeipräsident in Berlin</u> Folgende wesentliche Maßnahmen werden zur Erhöhung des Anteils von Nachwuchskräften mit Einwanderungsgeschichte im Bereich der Werbung durchgeführt:

		<p>a) Kooperation mit und Beteiligung an Qualifizierungsnetzwerken für Jugendliche mit Migrationshintergrund, freien Trägern der Berufsorientierung und Migrantenverbänden</p> <p>u.a. durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Kampagne „Berlin braucht Dich!“ und spezifischer Praktika- und Berufsvorbereitungsangebote, mit der Jugendliche aus Zuwandererfamilien Berufsperspektiven im öffentlichen Dienst erhalten sollen, • Bereitstellung von Fotomaterial mit Auszubildenden des Polizeivollzugsdienstes für den Internetauftritt und die Informationsmaterialien der Kooperationspartner, • Durchführung diverser Berufsinformationsveranstaltungen bei unterschiedlichen Migrantenverbänden/-projekten oder Vereinen unterschiedlicher Ethnien, • Angebot und Durchführung zielgruppenadäquater Praktika für unterschiedliche Altersstufen, • Unterstützung der Produktion eines Werbespots zur Ausbildung bei der Polizei Berlin und Veröffentlichung u. a. auch auf der Homepage der Polizei Berlin, • Unterstützung eines freien Bildungsträgers für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die sich auf eine Tätigkeit bei der Polizei vorbereiten wollen, durch Beteiligung von Polizeiangehörigen an der Unterrichtsgestaltung, • Teilnahme an einer Vielzahl von themenbezogenen Einzelveranstaltungen. <p>b) Spezifische Werbemittel und Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinweis auf das besondere Interesse an Sprachkompetenzen sowohl im Internet-Auftritt der Berufsinformation als auch bei sonstigen Veröffentlichungen, • Fotomaterial mit Polizeibeamtinnen und -beamten mit Einwanderungsgeschichte wird so erstellt und ausgewählt, dass sie als selbstverständlicher Bestandteil der Polizei Berlin wahrnehmbar sind, um sich angesprochen zu fühlen, • bei großen Jugend- und Berufsorientierungsmessen werden regelmäßig auch Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte eingesetzt. Einerseits zur Dokumentation der Vielfalt nach außen, andererseits um Ansprechpartnerinnen und -partner „auf Augenhöhe“ anzubieten und die Hemmschwelle zur Gesprächsaufnahme zu senken,
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> Gründung eines Unterstützungspools⁶ für die Berufsberatung mit Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten, die selbst eine Einwanderungshistorie haben und die Berufswerbung anlassbezogen bei ausgewählten Veranstaltungen unterstützen (Gesprächspartner „auf Augenhöhe“, Abbau von Vorurteilen, Vorbilder schaffen, Sprachbarrieren für Angehörige überwinden). Die hiermit gemachten Erfahrungen sind ausschließlich sehr positiv.
Senats- verwaltung für Justiz und Verbraucher- schutz	JVA Moabit	erfolgt zentral durch BJV bzw. SenJustA
	JVA Tegel	anstaltsspezifisch keine
	JVA Heidering	Keine Angabe.
	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Keine Angabe.
	Jugendstrafanstalt Berlin	Informationen auf der Webseite (Justizvollzug allg./BJV) Werbung (Messen etc., Justizvollzug allgemein)
	JVA Plötzensee	Im Rahmen der Ausbildungsoffensive wird insgesamt für den Justizvollzug geworben. Im Rahmen des Projektes mit dem Bildungswerk Kreuzberg gibt es hier den besonderen Bezug zur Migration.
	Jugendarrest- anstalt Berlin	Keine Angabe.
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Informationen auf der Webseite Werbung Die SenJustVA, vertreten durch die BJV, hat an der Auftaktveranstaltung der Kampagne „Berlin braucht Dich!“ 2009 am 09.09.2009 teilgenommen und ist seit dem Partnerin dieser Kampagne. Es besteht ein guter Kontakt zum Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) und etwaige Stellenausschreibung für den Allgemeinen Vollzugsdienst werden seitdem auch auf der Website www.berlin-braucht-dich.de veröffentlicht.

⁶ freiwillige Zuleistung nach Bewerbung i. R. eines behördenweiten Interessenbekundungsverfahrens, kurze Schulung für diese Tätigkeit

		Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe.
		Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	<input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ keine
		Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	<input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Stellenausschreibungen enthalten den Passus „Wir begrüßen Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“.
III. Personalentwicklung			
§ 4 Abs. 3 S. 3; § 4 Abs. 3 S. 2; § 4 Abs. 3 S. 2 Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 Berücksichtigung bei der Personalentwicklung? <input type="checkbox"/> bei Beurteilungen/	Senatskanzlei	<input checked="" type="checkbox"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input checked="" type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Interkulturelle Kompetenz fließt über die Anforderungsprofile in die dienstlichen Beurteilungen und damit auch in die Voraussetzungen für Beförderungen ein. Den Dienstkräften der Senatskanzlei stehen alle Fortbildungen der Verwaltungsakademie und auch die anderer Anbieter offen. Den Beschäftigten der Senatskanzlei stehen dabei insbesondere die Angebote des Bundessprachenamtes mit einer Vielzahl von Fremdsprachen zur Verfügung. In der Senatskanzlei nehmen Beschäftigte auch an Schulungen in Polnisch, Französisch und Arabisch teil. Seit 2013 werden auf verschiedenen Sprachniveaus Englisch-Inhousekurse für die Beschäftigten der	

Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungs- maßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____		Senatskanzlei angeboten. Seit 2015 können an diesen Kursen alle interessierten Beschäftigten – auch ohne dienstlichen Bezug – teilnehmen.
	Senats- verwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen (Abteilung Z, II, III) X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte (Abteilung Z, II, III) X Sprachangebote (Abteilung Z, II) X Sonstiges: (LADS)</p> <p><u>Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</u></p> <p>Da die interkulturelle Kompetenz ein Bestandteil des Anforderungsprofils bei den außerfachlichen Kompetenzen ist, wird diese immer und in allen Beurteilungen aufgeführt und bewertet.</p> <p>Es steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das gesamte Fortbildungsprogramm der Verwaltungsakademie zur Verfügung und wird auch in Bezug auf interkulturelle Kompetenz bzw. Diversity genutzt. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung III haben die Diversity Schulungen schon vor 2014 belegt.</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p>Diversity-Kompetenz ist zentraler Bestandteil der Personalentwicklung der LADS. Diese fand in dienstlichen Beurteilungen und Fortbildungen Berücksichtigung.</p>
	Senats- verwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte X Sprachangebote X Sonstiges:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtshospitationen in Willkommensklassen an Schulen in freier Trägerschaft zur Beratung der Schulleitungen und Schulträger durch die zentrale Schulaufsicht und Prüfung der Unterrichtsqualität, insbesondere im Hinblick auf die Sprachförderung. • In den halbjährlich von der zentralen Schulaufsicht durchgeführten Konferenzen für Träger und Schulleitungen der Schulen in freier Trägerschaft wird die Einrichtung von

		<p>Willkommensklassen und die Förderung der geflüchteten Kinder und Jugendlichen kontinuierlich thematisiert. Neben Austausch und Beratung zu organisatorischen oder pädagogischen Fragen werden auch Referenten z.B. zum Thema „Umgang mit traumatisierten Kindern“ eingeladen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Thema ist Bestandteil von regelmäßigen Arbeitsbesprechungen / Spezifische Fortbildungsangebote und Fachtagungen werden verstärkt weiterkommuniziert.
	<p>Senats- verwaltung für Finanzen</p>	<p>O bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p>Im Jahr 2014 nahmen insgesamt 5 Beschäftigte der Senatsverwaltung für Finanzen / Landeshauptkasse (LHK) an Fortbildungen der Verwaltungsakademie (VAK) zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ und „Interkulturelle Kommunikation“ teil, davon eine Führungskraft. 2016: 10 Dienstkräfte haben an einer zweitägigen Fortbildung zur interkulturellen Kommunikation an der VAK (Dauer jeweils 2 Tage) teilgenommen.</p> <p>Im Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte zur Stärkung von Führungs- und Leitungskompetenzen „KompetenzPlus“ ist diese Kompetenz ebenfalls fester Bestandteil der Potentialanalyse.</p> <p>Finanzämter: 2014: 2x Inhouse-Schulungen zur interkulturellen Kompetenz mit einmal 15 und einmal 17 Beschäftigten; Zeitkontingent je 2 Tage 2014: 4 Dienstkräfte haben an der VAK an Fortbildungen zur interkulturellen Kommunikation teilgenommen (Dauer jeweils 2 Tage) 2016 nahm ein Beschäftigter die VAK-Fortbildung „Diversity Kompetenz von Trainerinnen und Trainern stärken“ wahr. Der Beschäftigte ist in der Finanzschule Berlin als Dozent tätig, wo der Diversity-Aspekt entsprechend berücksichtigt werden soll.</p> <p>X Sprachangebote Sprachangebote zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ wurden den Beschäftigten der Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich der LHK nicht gemacht, da zur Querschnittsverwaltung kaum direkte Bürgerkontakte bestehen.</p>

		<p>2015: 3 Dienstkräfte nahmen an einer Sprachenfortbildung in Englisch an der Bundessprachenschule teil</p> <p>O Sonstiges: _____</p>
	Senats- verwaltung für Gesundheit und Soziales	Keine Angabe.
	Senats- verwaltung für Inneres und Sport	<p>O bei Beurteilungen /Beförderungen</p> <p>O Schulungen / Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p>O Sprachangebote</p> <p>O Sonstiges: _____</p> <p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u></p> <p>Im Jahr 2014 wurde für die Beschäftigten der Abteilung Verfassungsschutz eine Veranstaltungsreihe mit dem Seminar „Macht und Verantwortung“ gestartet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung haben sich damit aus einer anderen Perspektive dem Grundsatzthema „Demokratie“ angenähert. Die Abteilung II hat sich bewusst für die Stiftung Topographie des Terrors entschieden, weil die Sensibilisierung für die Themen der dortigen Ausstellung zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt. Darüber hinaus geht der Verfassungsschutz mit dieser Veranstaltung auch auf die Empfehlungen des NSU-Bundestagsuntersuchungsausschusses ein, indem „mehr Wissen und eine größere Sensibilität für die Gefahren, die Demokratie und Menschenwürde in Deutschland durch die Verbreitung rechtsextremen Gedankenguts und rechtsextremer Strukturen drohen“ vermittelt und die „inhaltliche Auseinandersetzung mit Wissenschaft und Zivilgesellschaft“ gestärkt wird.</p> <p>Das Veranstaltungsformat wurde im Mai 2016 für die Beschäftigten der Abteilung Verfassungsschutz zur Interkulturellen Kompetenz fortgesetzt. Ziel der Reihe ist es, abseits der alltäglichen Aufgabenwahrnehmung in einem „geschützten“ Raum über gesellschaftspolitische Entwicklungen zu diskutieren und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Sichtweisen zu ermöglichen, die auch Implikationen für die dienstliche Aufgabenwahrnehmung haben. Als Partner für die Fachveranstaltung am</p>

	<p>konnte die Sehitlik Moschee am Columbiadamm gewonnen werden. Das Thema lautete „Interkulturelles Berlin: Der Islam“. Herr Cetin von der Sehitlik Moschee hat die Veranstaltung gemeinsam mit seiner Frau durchgeführt. Herr Cetin ist ein anerkannter Experte auf dem Gebiet der Präventions- und Aufklärungsarbeit und hat am 1.12.2015 am Symposium "Herausforderung Salafismus" der Abt. II als Podiumsdiskutant mitgewirkt (vgl. Empfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses des Deutschen Bundestages, S. 864 f.).</p> <p>Darüber hinaus finden bereits seit 2010 Inhouse-Sprachkurse zur Steigerung der Europakompetenz der Berliner Verwaltung und der Interkulturellen Kompetenz statt. Seit Sommer 2015 werden die Sprachkurse in Kooperation mit der Senatskanzlei durchgeführt. Durch den starken Zustrom von Flüchtlingen im Jahr 2015 wurde für die Abteilungen II und III ein Grundangebot „Arabisch“ entwickelt, dass auch über das Jahr 2016 hinaus angeboten wird. Alle Inhouse-Sprachkurse werden durch Muttersprachlerinnen und Muttersprachler moderiert.</p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>Es gibt diverse Bildungsangebote der Verwaltungsakademie und der Polizeiakademie zum Themenfeld „Interkulturelle Kompetenz“, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch von Fachlehrerinnen und -lehrern und Ausbildungspersonal der Polizei besucht werden können.</p> <p>Interkulturelle Kompetenz und Diversität werden bereits in der Ausbildung fächerübergreifend thematisiert. Im Bereich der Fortbildung werden insgesamt zwölf verschiedene Fortbildungen zu diesem Themenkomplex angeboten. Hiervon sind vier der Zielgruppe „Führungskräfte“ vorbehalten. Insgesamt konnten hier im Berichtszeitraum über 1100 Dienstkräfte fortgebildet werden.</p> <p><u>Qualifizierungsreihen</u></p> <p>In folgenden Qualifizierungsreihen ist das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ein fester Bestandteil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzprogramm Perspektive (für die Verwaltung), • Kompetenzprogramm Führung (für die Verwaltung), • Qualifizierungsreihe für neu und angehende Führungskräfte (für die Verwaltung), • Führungfortbildung II (FFB II für den Vollzug). <p><u>Sprachangebote</u></p> <p>Ein weiteres Angebot stellen die Sprachangebote dar. Neben dem Standardangebot von Sprachkursen in</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Englisch, wurden 2014 bis 2016 auch Sprachkurse in Russisch sowie Türkisch angeboten. Diese jeweils für Anfänger und für Fortgeschrittene. Insgesamt haben im betrachteten Zeitraum 155 Dienstkräfte die Möglichkeit zur Weiterentwicklung ihrer Sprachkenntnisse in Russisch und Türkisch genutzt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit kostenfreie und durch die VAK vermittelte Sprachangebote des Bundessprachenamtes wahrzunehmen.</p> <p><u>Fortbildung im interkulturellen Kontext</u> Darüber hinaus bietet die Polizei Berlin, federführend durch LKA PräV, seit 2014 zum Themengebiet „Islam“ Fortbildungsveranstaltungen in der Şehitlik Moschee an. Ziel dieser Informationsveranstaltungen ist die Vermittlung von Wissen und der Austausch und somit Erhöhung der interkulturellen Kompetenz des Personals der Polizei Berlin. Im genannten Zeitraum nahmen ca. 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei Berlin an der Veranstaltung teil.</p> <p><u>Berliner Feuerwehr</u></p> <p>Beschäftigte der Berliner Feuerwehr haben die Möglichkeit am EU Hospitationsprogramm teilzunehmen. Des Weiteren besteht eine Kooperation mit „Berlin braucht dich!“, hier werden Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund als Repräsentantinnen und Repräsentanten und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt.</p> <p><u>Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)</u></p> <p>Im LABO findet die interkulturelle Kompetenz bei der Personalentwicklung Berücksichtigung. Neben der fachlichen Qualifizierung der Beschäftigten stand im Berichtszeitraum erneut die Stärkung der Sprachkompetenz zur Bedienung von Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt der Fortbildungsangebote. Allein im Jahr 2015 haben 20 % der Beschäftigten an Englischkursen teilgenommen. Des Weiteren wird die Interkulturelle Kompetenz bei Beurteilungen/ Beförderungen berücksichtigt. Und ist darüber hinaus auch Bestandteil von Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte.</p>
	Senats- verwaltung für Justiz und	JVA Moabit bei Beurteilungen/ Beförderungen vor allem bei Führungskräften

Verbraucher- schutz		Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte
	JVA Tegel	bei Beurteilungen als Einzelkriterium unter soziale Kompetenz (Gewichtung 3) und bei Führungskräften als fachliche Kompetenz (Gewichtung 2) Regelmäßige Angebote durch BJV (Interkulturelle Kompetenz bzw. Umgang mit Rassismus/Fremdenfeindlichkeit)
	JVA Heidering	bei Beurteilungen/ Beförderungen Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte
	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte
	Jugendstrafanstalt Berlin	bei Beurteilungen/ Beförderungen Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte
	JVA Plötzensee	Bei der Personalentwicklung ist die interkulturelle Kompetenz eine von vielen zu berücksichtigenden Kompetenzen und findet gleichermaßen Berücksichtigung.
	Jugendarrestanstalt Berlin	bei Beurteilungen/ Beförderungen Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte
	Soziale Dienste d. Justiz	bei Beurteilungen/ Beförderungen

			<p>Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p>Sprachangebote</p>
		Bildungsstätte Justizvollzug	<p>Fortbildungen</p> <p>Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Bediensteten des Berliner Justizvollzuges werden im Rahmen der Fortbildung von der Bildungsstätte Justizvollzug Berlin regelmäßige Seminare angeboten die sich thematisch mit „Migration, Ausländern, fremden Kulturen“ beschäftigen bzw. Hintergrundwissen zum Umgang mit Inhaftierten aus verschiedenen Kulturen vermitteln, wie z.B.:</p> <p>2014: Hintergrundwissen im Umgang mit muslimischen Inhaftierten, Verständigung zwischen den Kulturen/Grundlagen der interkulturellen Kommunikation, Hintergrundwissen im Umgang mit muslimischen Inhaftierten, Hintergrundwissen im Umgang mit vietnamesischen Inhaftierten, Alles im Namen der “Ehre“? – Einblicke in die sozialen Strukturen in Ehrenkulturen</p> <p>2015: Hintergrundwissen im Umgang mit muslimischen Inhaftierten, Diversity Training, Umgang mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Alles im Namen der “Ehre“? – Einblicke in die sozialen Strukturen in Ehrenkulturen, Hintergrundwissen im Umgang mit muslimischen Inhaftierten</p> <p>2016: Lagebild extremistischer Beobachtungsfelder, Alles im Namen der “Ehre“? – Einblicke in die sozialen Strukturen in Ehrenkulturen, Interkulturelle Kompetenz, Islam und Extremismus, Multiplikatoren-schulung im Umgang mit radikalem Islamismus, Lagebild extremistischer Beobachtungsfelder, Islam und Extremismus, Umgang mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Basisschulung im Umgang mit radikalem Islamismus, Multiplikatoren-schulung Salafismus und Jihadismus</p> <p>Zielgruppe der Seminare sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (u.a. Sozial- und Psychologischen Dienstes und des allgemeinen Justizvollzugsdienstes) aus den</p>

			<p>Justizvollzugsanstalten, sowie Bedienstete der Sozialen Dienste der Justiz. Die Angebote werden gut angenommen und sind regelmäßig ausgebucht. Auch im Rahmen des Lehrplanes für die Ausbildung des allgemeinen Vollzugs-, Werk- und Krankenpflegedienstes ist das Thema „Multikulturelle Problemstellung im Vollzug“ enthalten.</p>
		<p>Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz</p>	<p>•Zu Schulungen, Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p>Das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt bietet seit dem Jahr 2010 regelmäßig Seminare an der JAK zur Interkulturellen Kommunikation im Gerichtssaal bzw. zur Interkulturellen Kompetenz an. Ferner gibt es seit dem Jahr 2011 regelmäßig Veranstaltungen zum Thema „Justiz und Islam“.</p> <p>Für das Jahr 2017 sind an der JAK folgende Veranstaltungen geplant:</p> <p>1704-J01-2017 Thema: Interkulturelle Kompetenz Termin: 26. bis 27. April 2017</p> <p>1119-J01-2017 Thema: Justiz und Islam Termin: 15. Mai 2017</p> <p>Daneben nimmt das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt an dem vom BMJV mit dem DIMR initiierten Projekt „Entwicklung von Fortbildungsmodulen für Strafjustiz und Staatsanwaltschaft im Themenfeld Rassismus unter Berücksichtigung des menschenrechtlichen Rechtsrahmens“ teil. Berlin ist hier eines von zwei Pilotländern. In einem zweijährigen Projekt sollen verschiedene Fortbildungsmodule für Strafrichterinnen und Strafrichter und Staatsanwaltschaft im Themenfeld Rassismus unter Berücksichtigung des menschenrechtlichen Rechtsrahmens entwickelt, erprobt und zur Verankerung in den Aus- und Fortbildungsstrukturen der Bundesländer bereitgestellt werden. Die Fortbildungen sollen Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte dabei unterstützen, angemessen auf rassistische und hassmotivierte Taten zu reagieren und im Strafverfahren mit den Erfahrungen von Rassismus-Betroffenen umzugehen (und diesen damit wirksamen und diskriminierungsfreien Zugang zum Recht zu</p>

		<p>ermöglichen). Entwickelt werden vertiefte Fortbildungsveranstaltungen, kurze Module zur Integration in die Fortbildung, insbesondere auch in die Einführungstagungen für Proberichterinnen und Proberichter sowie Austausch- und Diskussionsveranstaltungen im Rahmen bestehender Veranstaltungsreihen und Tagungen. Offizieller Projektbeginn ist das erste Quartal 2017.</p> <p>•Zu Berücksichtigung bei Sprachangeboten Das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt bietet an der JAK regelmäßig Seminare „Englisch für Juristen“ an. Daneben wird – speziell für Führungskräfte – fortlaufend ein „Konversationskurs Englisch“ in den Räumen der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz angeboten. Dieses Seminarangebot wird auch im Jahr 2017 aufrecht erhalten bleiben. Derzeit wird im Rahmen einer Bedarfsabfrage ermittelt, ob ein ähnliches Angebot auch für die französische Sprache angeboten werden soll.</p>
	Senats- verwaltung für Stadt- entwicklung und Umwelt	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen /Beförderungen <input checked="" type="checkbox"/> Schulungen / Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte über die VAK und bei Bedarf als Teil von Teamprozessen <input checked="" type="checkbox"/> Sprachangebote (Englisch) <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
	Senats- verwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	<p><input checked="" type="checkbox"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input checked="" type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <p>Interkulturelle Kompetenzen werden entsprechend den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsgebietes bei Beurteilungen / Beförderungen berücksichtigt. Unabhängig davon können besondere Leistungen (auch interkulturelle Fähigkeiten) in Beurteilungen bei der Befähigungseinschätzung besonders hervorgehoben werden.</p> <p>In den Jahren 2014 bis 2016 wurden 5 hausinterne Sprachkurse organisiert. Insgesamt haben 43 Dienstkräfte an Sprachkursen (auch von externen Anbietern) teilgenommen. Weiterhin wurden</p>

		verschiedene EU-bezogene Veranstaltungen besucht, die nicht quantifiziert werden können.
<p>§ 4 Abs. 4 S. 1; § 4 Abs. 5 S. 3 Berichterstattung über die Personalentwicklung: Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund ab 2014 verändert?</p>	Senatskanzlei	<p>Informationen über den Migrationshintergrund der Beschäftigten werden nicht erhoben, da für die Erfassung und Speicherung bislang keine Rechtsgrundlage besteht.</p> <p>Die Auszubildenden der Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden der Senatskanzlei lediglich zur praktischen Ausbildung zugewiesen. Daher ist die Senatskanzlei – Stamm – nicht als Ausbildungsbehörde für die Berichterstattung anzusehen.</p>
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	<p><u>Abteilung Z: Zentrales</u></p> <p>Daten zum Migrationshintergrund werden nicht erhoben.</p> <p><u>Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014: 33,33% - 2015: 29,41% - 2016: 30,76% <p>(Stand jeweils Dezember des Jahres)</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p>Seit 2014 sind 5 Personen, davon 3 befristet, in die LADS eingestellt worden. Von diesen 5 Personen definieren sich 3 als Menschen mit Migrationshintergrund.</p>
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Hierzu findet keine Datenerhebung statt.
	Senatsverwaltung für Finanzen	<p>Es werden keine Daten zum Migrationshintergrund bei Beschäftigten erhoben.</p> <p>Anwärterinnen und Anwärter für die Steuerverwaltung:</p>

		<p>Entsprechende Zahlen werden durch das berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN) mittels eines Fragebogens erhoben. Der Fragebogen wird im Namen von BQN durch die SenFin verteilt und kann auf freiwilliger Basis von den Anwärterinnen und Anwärtern ausgefüllt werden. Die Statistiken werden der SenFin seit 2016 zur Verfügung gestellt. Aufgrund des geringen Rücklaufs (weniger als 50 %) sind die Statistiken für das Haus SenFin jedoch nicht repräsentativ.</p>
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u></p> <p>Die Beantwortung der Frage nach dem Migrationshintergrund beruht auf Freiwilligkeit und wird daher nicht erhoben.</p> <p>Mit Stand 22.12.2016 wurden im Ausbildungsbereich ca. 700 Nachwuchskräfte in allen drei Funktionsebenen betreut. Der prozentuale Anteil der Nachwuchskräfte mit vermutetem Hintergrund kann nur geschätzt werden. Aufgrund der vorhandenen Stammdaten und der eingereichten Bewerbungsunterlagen wird ein Migrationshintergrund bei ca. 15 – 20 % der betreuten Nachwuchskräfte (mit Stand 22.12.2016) vermutet.</p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>Bei der Berliner Polizei wird zur Evaluation der Bemühungen um eine Erhöhung des Migrantenanteils unter den Beschäftigten von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst im Rahmen der Bewerbungsabgabe auf freiwilliger Basis das Vorliegen eines Migrationshintergrundes erfasst (siehe dazu Anlage 3 und Anlage 4).</p> <p><u>Berliner Feuerwehr</u></p> <p>Die statistische Erfassung basiert auf freiwilligen Angaben und ist aktuell wenig aussagekräftig. Der Berliner Feuerwehr ist das Schreiben des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration vom 15.11.2016 mit der Bitte um anonymisierte und freiwillige Erhebung von Daten Auszubildender und Studierender in Öffentlichen Verwaltungen und Berliner Unternehmen mit Landesbeteiligung zu</p>

		<p>Merkmale des Migrationshintergrundes bekannt. Auf dieser Grundlage und der Kooperation mit BQN Berlin (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin [BGN Berlin e.V.]) werden die Merkmale des Migrationshintergrundes auf freiwilliger Basis bei der Berliner Feuerwehr regelmäßig erfasst.</p>
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA Moabit	Von den 532 Beschäftigten im Jahr 2014 hatten 27 einen Migrationshintergrund, in den Jahren 2015/16 wurden 4 weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt.
	JVA Tegel	wird statistisch nicht erfasst
	JVA Heidering	Daten BJV
	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Keine Angabe.
	Jugendstrafanstalt Berlin	Keine Angabe.
	JVA Plötzensee	<p>Auf die durch die BJV regelmäßig erstellte Statistik bezüglich der Anwärterinnen und Anwärter wird verwiesen.</p> <p>Der Anteil der Bediensteten mit Migrationshintergrund ist seit 2014 unverändert geblieben.</p>
	Jugendarrestanstalt Berlin	Keine Angabe.
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Die Zahl der Justizvollzugsanwärterinnen und -anwärter schwankt immer zwischen 12 – 15 %
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe.
Senatsverwaltung für	Wird nicht erfasst und darf aus Datenschutzgründen nicht elektronisch ausgelesen werden.	

	Stadt-entwicklung und Umwelt	
	Senats-verwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Angaben zum Anteil der Dienstkräfte mit Migrationshintergrund sind nicht möglich, da es zur Erhebung dieses Merkmals keine Rechtsgrundlage gibt. Lediglich die Definition nach § 2 Nr. 1 PartIntG (nicht Deutsche/r i.S.d. Art. 116 Abs. 1 GG) kann ausgewertet werden. Dies sind aktuell 3 Personen von insgesamt 393 Dienstkräften (Wi-TechForsch und nachgeordnetes LME). Dies entspricht einem Anteil von 0,76 %.

IV. Partizipation

§ 4 Abs. 1

Welche Maßnahmen wurden 2014/2015/2016 im Bereich Integration/Partizipation durchgeführt?
 Aktionspläne
 Programme
 Projekte
 Sonstiges: _____

Senatskanzlei

X Aktionspläne (Mitarbeit am stadtweiten Masterplan Integration und Sicherheit)
X Programme (Förderprogramm Interkulturelle Projektarbeit)
Mit dem Programm für „Interkulturelle Projektarbeit“ gibt es einen speziellen Förderbereich für in Berlin lebende Künstlerinnen und Künstler mit Migrationshintergrund, die sich über die Bewahrung kultureller Traditionen hinaus mit aktuellen Kunstströmungen auseinandersetzen und neuartige Themen aufgreifen. Zudem zeigt sich die Internationalität und Interkulturalität der Berliner Kulturszene deutlich in der Statistik zu den weiteren Förderprogrammen der Jahre 2014-2016, wonach durchschnittlich 25% der Antragstellerinnen und Antragsteller und 26% der Geförderten einen Migrationshintergrund aufweisen:

	Anzahl Anträge	davon ohne Angabe	Mig.Hintergrund	in %	Förderprojekte	Mig. Hintergrund	in %
Förderprogramme 2014	2806	541	692	25%	462	119	26%
Förderprogramme 2015	5181	1072	1296	25%	599	154	26%
Förderprogramme 2016	4187	1058	1057	25%	692	180	26%

Die Daten werden seit 2016 als Open Data auf der Homepage der Kulturverwaltung veröffentlicht.

Im Rahmen der Förderung von Berliner Künstlerinnen und Künstlern, Projekten und Freien Gruppen finden partizipative Prozesse bei der Besetzung von Gremien und Vergabe von Preisen statt.

Projekte
 Sonstiges:

	<ul style="list-style-type: none"> - die o.g. Veranstaltungsreihe „be berlin – be diverse“ fand bis 2015 statt - die o.g. diversitätsorientierte Entwicklung des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung - Beteiligung an der bundesweiten Initiative „Kultur öffnet Welten“ über Beiratsmitgliedschaft
<p>Senats- verwaltung für Arbeit, Integration und Frauen</p>	<p>X Aktionspläne (Abteilung III) X Programme (Abteilung II, III) X Projekte (Abteilung III) X Sonstiges (Abteilung I, Abteilung III, LADS):</p> <p><u>Abteilung I: Frauen und Gleichstellung</u></p> <p>Die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Migrantinnen/ geflüchteten Frauen ist integraler Bestandteil der Gleichstellungspolitik des Berliner Senats. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR II/III) bietet weiterhin eine Plattform für Maßnahmen der Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen zu Gleichstellung, Chancengleichheit, beruflicher und sozialer Integration von Migrantinnen und geflüchteten Frauen.</p> <p>Die Abteilung I Frauen und Gleichstellung in der SenAIF hat im Zeitraum 2014-2016 passgenaue Maßnahmen und Projekte im Bereich von Bildungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten für Migrantinnen und geflüchtete Frauen bereitgestellt.</p> <p>Die gezielten Angebote und Projektarbeiten unterstützen und fördern die spezifischen Ressourcen der Frauen und schaffen damit die Voraussetzungen für eine berufliche Integration und einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.</p> <p>Die erforderlichen spezifischen Bedarfe von Migrantinnen/ Geflüchteten finden jeweils bei den konzeptionellen Entwicklungen sowie bei den Umsetzungen von Maßnahmen u. Vorhaben durchgängige Berücksichtigung. Die Vielschichtigkeit der jeweiligen Personengruppe und die bedarfs- und zielgruppengerechte Umsetzung stehen bei den Entscheidungen jeweils im Vordergrund.</p> <p>Dies betrifft die Bereiche in Anti-Gewalt-Projekten, bei Angeboten mit Erfordernissen für kultursensible Beratungsleistungen und beim besonderen Abbau spezifischer Zugangsbarrieren für Migrantinnen und geflüchtete Frauen.</p>

Abteilung II: Arbeit und berufliche Bildung

In der Fortschreibung des Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramms des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit vom 13.09.2016 wurde unter 2.6 ein gesondertes Kapitel zu „Integrationsunterstützung von Personen mit Migrations- und Fluchthintergrund“ aufgenommen.

Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration

Aktionspläne:

Berliner Aktionsplan zur Einbeziehung ausländischer Roma

Die vier Handlungsfelder des 2013 vom Senat beschlossenen Aktionsplans Roma sind Gesundheit, Wohnen, Arbeit / Armutsbekämpfung und Bildung, sowie die Bekämpfung des Antiziganismus. Er wurde unter Federführung der seinerzeitigen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen erarbeitet und vorgelegt. Das Ziel des Aktionsplans ist, die Lage der ausländischen Roma und ihrer Familien in Berlin zu verbessern.

Die Projekte zur Stärkung der Selbstorganisation durch Community Building haben einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Vernetzung von Roma-Organisationen geleistet, was eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Selbstvertretung der in Berlin lebenden Roma-Familien ist. Um einen Zugang zum regulären Wohnungsmarkt zu gewährleisten, wurden kombinierte Wohnprojekte initiiert – z. B. das Projekt in der Scharnweberstraße 111 (im Bezirk Reinickendorf) – in denen Roma-Familien unter anderem mit den Rechten und Pflichten einer Mieterin bzw. eines Mieters vertraut gemacht werden.

Durch das bezirksorientierte Programm war es insbesondere möglich, in den von der Zuwanderung von Roma-Familien besonders betroffenen Bezirken (Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Mitte, Neukölln, Reinickendorf, Tempelhof-Schöneberg, Treptow-Köpenick) zusätzliche Projekte durchzuführen, die sich am Bedarf in dem jeweiligen Bezirk orientierten. Die Projekte reichten von schulbezogener Sozialarbeit in Reinickendorf, über Familienberatung in Mitte bis zu verschiedenen Projekten der Sprach- und Kulturmittlung an Schulen und in prekären Wohnverhältnissen.

		<p>Im Rahmen der Maßnahme wurden Zuwendungsmittel für ein Projekt zur „Dokumentation von antiziganistisch motivierten Vorfällen und Stärkung der Opfer von Diskriminierung“ eingestellt. Dieses Projekt setzt seinen Schwerpunkt auf die systematische Dokumentation von antiziganistisch motivierten Vorfällen und die Stärkung der Opfer der Diskriminierung durch Erstberatung, Aufklärungsarbeit über Handlungsmöglichkeiten und Begleitung zu Beratungsinstanzen.</p> <p><u>Programme:</u></p> <p><u>Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen Berlin</u></p> <p>Von Oktober 2014 bis 31.12.2015 wurde das Landesrahmenprogramm um ein Modellprojekt ergänzt, das den speziellen Einsatz von Integrationslotsinnen und –lotsen für Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften und Erstaufnahmeeinrichtungen vorsah. Die positiven Ergebnisse dieses Pilotprojektes und der anhaltende Zuzug von geflüchteten Menschen nach Berlin haben dazu geführt, dass seit Januar 2016 in allen Berliner Bezirken Integrationslotsinnen und –lotsen auch für geflüchtete Menschen arbeiten. Ergänzend zu den bezirklich orientierten Integrationslotsinnen und –lotsen wurde im November 2015 ein mobiles überbezirkliches Team eingerichtet, das speziell an Notunterkünften und in Ankunftseinrichtungen unterstützt.</p> <p>Das Landesrahmenprogramm wurde dafür mit Mitteln aus dem Masterplan für Integration und Sicherheit wegen der hohen Bedarfe weiter ausgebaut.</p> <p>Anfang 2016 waren 156 Personen (davon 39 Stadtteilmütter) bei 17 Trägern als Integrationslotsinnen und –lotsen beschäftigt. Somit sind nun 189 Integrationslotsinnen und –lotsen (Stand 7.3.2017) in Berlin tätig. Die Integrationslotsinnen und –lotsen schließen mit ihrer Sprach- und Kulturmittlung, Verweisberatung, Begleitung zu Behörden und der Kooperation mit Unterkünften für Geflüchtete eine Lücke im Integrationsprozess, die weder von den Migrationsfachdiensten noch vom sozialpädagogischen Personal der Betreibenden der Unterkünfte abgedeckt werden kann.</p> <p><u>Partizipations- und Integrationsprogramm</u> seit 2014</p> <p><u>Projekte</u> - „Berlin braucht dich!“, dazu bereits unter I.</p> <p><u>Sonstiges</u></p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - Seit 2015 werden neu, ebenso in 2016, <u>Schulungen</u> für nichtstaatliche Beratungsstellen und Ehrenamtliche im Migrationsrecht durchgeführt. - Schulungen für Jobcenter, Arbeitsagenturen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Arbeitsmarktzugang und -förderung (bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht) - Einrichtung eines <u>Härtefallfonds</u> Berufsanerkennung Berlin (in Härtefällen Übernahme von Kosten, die im Rahmen des Verfahrens zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen entstehen) - <u>Überblick zu Förderprogrammen</u> im Bereich Integration und Partizipation auf der Website des Integrationsbeauftragten: Auf Wunsch des Abgeordnetenhauses hat der Integrationsbeauftragte auf seiner Internetseite eine Übersicht veröffentlicht, wo Mittel für Integrationsprojekte bereit stehen, wie die Vergabevoraussetzungen sind und welche Fristen einzuhalten sind. https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/projektfoerderung/ - <u>Willkommenszentrum Berlin</u> Am 18. August 2016 wurde das Willkommenszentrum Berlin (WKZB) des Berliner Senats eröffnet, das beim Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration angesiedelt ist. Es besteht aus fünf Beraterinnen und Beratern, einer Referentin für Öffentlichkeitsarbeit, einer Koordinierungsstelle und einer Leiterin und stellt Neueingereisten unabhängig von der Motivation ihrer Einreise oder ihrem Aufenthaltzweck Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Schwerpunkte des Angebots sind die Erstorientierungsberatung, die aufenthaltsrechtliche Beratung und die Beratung zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zum Zugang zum Arbeitsmarkt, auch für Geflüchtete. Das WKZB arbeitet im Bereich der Aus- und Weiterbildungsberatung bzw. bei der Beratung zum Zugang zum Arbeitsmarkt mit externen Trägern zusammen, die zu den Öffnungszeiten im WKZB beraten. - <u>Junge Islam Konferenz (JIK) Berlin</u> Im Berichtszeitraum fand die JIK dreimal statt. Die Junge Islam Konferenz ist ein Dialogforum und Multiplikatorennetzwerk junger Menschen im Alter von 17 bis 23 Jahren. Die Junge Islam Konferenz – Berlin ist ein Projekt der forum k&b gmbh und der Humboldt-Universität zu Berlin in Kooperation mit dem Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration, gefördert durch die Stiftung Mercator. Als landesweites Forum bietet sie religiösen und nicht-religiösen jungen Menschen mit und ohne muslimischen Migrationshintergrund eine Plattform für Wissensgewinn,
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Austausch und Teilnahme an gesellschaftlichen Debatten.</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p>Sonstiges: siehe nächste Frage</p>
<p>Senats- verwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft</p>	<p>X Aktionspläne Berliner Aktionsplan zur Einbeziehung ausländischer Roma: Durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Abteilung Jugend und Familie wird seit 2014 das Projekt „Ankommen – Mobile Bildungs- und Freizeitangebote für junge Menschen aus Roma-Familien“ finanziert“. Das Projekt hat einen integrativen Ansatz und verfolgt und anderem das Ziel, junge Roma in Jugendfreizeiteinrichtungen, Sportvereine etc. zu integrieren. Es beinhaltet auch die Qualifizierung von jungen Roma zu Teamerinnen und Teamern, nach dem Ansatz „Peer-to-Peer“.</p> <p>Berliner Masterplan Integration und Sicherheit: Im Rahmen des Berliner „Masterplan Integration und Sicherheit“ wurden und werden seit 2015/2016 integrative Maßnahmen im Verantwortungsbereich der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt. (Beispiele für Maßnahmen finden sich unter den Punkten Programme, Projekte sowie Maßnahmen für Geflüchtete).</p> <p>X Programme Aus dem Landesprogramm „Stark gemacht - Jugend nimmt Einfluss“ des Jugenddemokratiefonds werden seit 2014 zahlreiche Beteiligungsprojekte unter anderem auch Peer-to-Peer -Projekte mit jungen Migrantinnen und Migranten bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund gefördert. Ein Beispiel ist das Projekt „Youthteam-Check den Wedding!“.</p> <p>Landesprogramm „Jugendarbeit an Schulen“: Ab 2015 wurde das Programm, welches ein ergänzendes außerschulisches Angebot der Jugendarbeit am Ort Schule beinhaltet, verstärkt, um die integrative Arbeit mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen umzusetzen und die schnelle Eingewöhnung in den Schulalltag zu unterstützen. Das Landesprogramm „Jugendarbeit an Schulen“ ist ein bewährtes Angebot an der Schnittstelle von Schule und Jugendarbeit. Die Maßnahme speziell für geflüchtete Kinder und Jugendliche knüpft an bestehende Angebote an. Der Bedarf ist aufgrund der hohen Zahl geflüchteter Kinder an Berliner Schulen weiterhin enorm groß.</p> <p>Das Landesprogramm „Berliner Familienzentren“ hat sich seit 2012 als integratives Angebot für Eltern</p>

		<p>insb. jüngerer Kinder bewährt. Das Programm wird ab 2015 verstärkt, um niedrigschwellige Angebote für geflüchtete Familien umzusetzen und ihnen so einen schnellen Zugang zu Beratungsangeboten sowie zu Angeboten der Familienbildung zu verschaffen. Die Verstärkung der vorhandenen Angebote der Familienzentren führt zu einer schnellen und unkomplizierten Kontaktaufnahme zu Not- und Gemeinschaftsunterkünften und den dort lebenden geflüchteten Menschen.</p> <p>Frühkindliche Bildung: Das Land Berlin nimmt seit dem Jahr 2013/2014 am Bundesprogramm „Bildung durch Sprache und Schrift“ teil. Insbesondere im Rahmen des Projekts „Sprachliche Bildung durch entdeckendes Lernen am Übergang Kita-Grundschule“ im Gebiet Gesundbrunnen / Brunnenviertel spielt die Thematik Mehrsprachigkeit eine bedeutende Rolle.</p> <p>X Projekte Mikroprojekte der Berliner Jugendverbände: Im Rahmen der Förderung von Mikroprojekten der Jugendverbände erfolgt die gezielte Ansprache von jungen Geflüchteten, um sie in die Angebote der Jugendverbandsarbeit zu integrieren. Die Maßnahme umfasst die Weiterbildung von ehrenamtlich Tätigen für die Arbeit mit jungen Geflüchteten und die Etablierung regionaler Werkstätten und eines überregionalen Forums für junge Geflüchtete zum Austausch über die Erfahrungen und Erwartungen an das Leben in Berlin. Die Projekte bieten Raum für selbstbestimmtes, selbstorganisiertes und zivilgesellschaftliches Engagement und außerschulische Bildung. Sie fördern Integration durch Begegnung und gegenseitige Verständigung. Die Maßnahme unterstützt die Integration junger Geflüchteter in demokratische und partizipative Strukturen.</p> <p>Kulturelle Kinder- und Jugendarbeit für Geflüchtete: Angebote der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit beinhalten sehr gute integrative Ansätze, da in den methodischen Ansätzen erfahrungsgemäß wenig Sprachbarrieren vorhanden sind und so Kinder und Jugendliche auch mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache gleichberechtigt teilnehmen können. Die in 2016 angebotenen Maßnahmen (u.a. Musikaarbeit, Zirkus, Forschungs-Lab Vielfalt) haben sich sehr gut bewährt, um geflüchtete Kinder und Jugendliche in ihren jeweiligen Stadtteil und in bestehende Angebote zu integrieren.</p> <p>X Sonstiges:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Film „Angekommen in Deutschland – Träume sind ein guter Anfang“ setzt sich mit aktuellen Themen wie Flucht, Zuwanderung und Integration auseinander. • Erstes Berliner Fachforum Interkulturelle Bildung und Erziehung am 11. Juli 2016: Schule in der Einwanderungsgesellschaft – Was brauchen Schulen und Pädagoginnen und
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Pädagogen vom Unterstützungssystem, um diese Herausforderung zu bewältigen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachgespräch zum Thema Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, bestehende Strukturen gegen Diskriminierung an den Berliner Hochschulen und weiteres Vorgehen im Wissenschaftsbereich mit der Hauptvertreterin der Europäischen Union im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung im Jahr 2016. <p>Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen: Bei der Erarbeitung der vierten Ausgabe des Handbuchs wird das Thema „Interkulturelle Jugendarbeit“ berücksichtigt. Bereits in der dritten überarbeiteten Auflage von 2012 wurde als Kernaktivität zur fachlichen Weiterentwicklung das Thema „Interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ aufgenommen. (Herausgeber des Handbuchs: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie).</p> <p>Erziehungs- und Familienberatung: In den Erziehungs- und Familienberatungsstellen werden für die Beratung von Familien mit Migrationshintergrund bei Bedarf Sprachmittlerinnen oder -mittler der jeweiligen Landessprache eingesetzt.</p> <p>Neufassung der AV-Hilfeplanung: Die Neufassung der AV-Hilfeplanung wurde am 25.01.2014 in Kraft gesetzt. Sie berücksichtigt ausdrücklich auch unter dem Aspekt von Integration und Migration betrachtete Eckpunkte, wie die Gewährleistung von Partizipation und Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund oder die Berücksichtigung interkultureller Aspekte des konkreten Einzelfalls einschließlich des Umgangs mit Sprachbarrieren im Rahmen der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung. Die Auswirkungen wurden noch nicht evaluiert.</p> <p>Pflegeeltern: Um dem individuellen Bedarf von Kindern mit Migrationshintergrund gerecht zu werden, werden in einem kontinuierlichen Prozess weiterhin gezielt Pflegeeltern mit Migrationshintergrund geworben.</p> <p>Überarbeitung des „Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege“: Das Berliner Bildungsprogramm (Überarbeitung 2014) basiert auf einem inklusiven Bildungsverständnis. Hierzu werden Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien formuliert, die regelmäßig im Rahmen externer und interner Evaluationen thematisiert werden.</p> <p>Änderung der Ausführungsvorschriften über die Zuständigkeiten der Jugendämter (AV ZustJug): Die</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>geänderte Fassung trat am 01.11.2014 in Kraft. Durch die Änderung ist eine zeitnahe Hilfe für Flüchtlinge durch die Sicherstellung der adressatengerechten Kontaktaufnahme vor Ort gewährleistet. Das Jugendamt vor Ort unterstützt durch Beratung zu Gutscheilverfahren, Antragsstellung und zum Nachweis von Plätzen auch dann, wenn die Leistungsgewährung aufgrund des Berliner Verteilungssystems bei einem anderen Bezirk liegt.</p> <p>Leistungen aus dem Bildungspaket für soziale und kulturelle Teilhabe: Sofern Familien Sozialleistungen beziehen, können für die Kinder und Jugendlichen Leistungen für Bildung und Teilhabe (BuT) u. a. für den Freizeitbereich über die Leistungsstelle gewährt werden. Dies ermöglicht auch Kindern aus einkommensschwachen Familien gemeinsam mit Gleichaltrigen an Sport-, Kultur- und Bildungsangeboten teilzunehmen. Nach Einführung des BuT in 2011 wurden zunächst Mitglieds-, Teilnahme- und Kursgebühren sowie Kosten von Freizeitfahrten berücksichtigt. Seit 01.08.2013 werden auch Leistungen für die Anschaffung von erforderlichen Ausrüstungsgegenständen oder die Übernahme von Leihgebühren zusätzlich gewährt. Darüber hinaus werden seit 2015 Fahrtkosten zu den entsprechenden Angeboten berücksichtigt. Über eine breit angelegte Informationskampagne wurden sowohl Familien über die Leistungen des BuT als auch die Anbieter informiert.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Finanzen</p>	<p>O Aktionspläne O Programme X Projekte</p> <p>An der Fachhochschule für Finanzen und der Landesfinanzschule im Aus- und Fortbildungszentrum des Landes Brandenburg in Königs Wusterhausen werden gemäß Verwaltungsvereinbarung vom 01.09.2013 die Steueranwärterinnen und -anwärtern und Finanzanwärterinnen und -anwärtern der Länder Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Berlin sowie dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) in Kooperation fachtheoretisch ausgebildet. Das Land Berlin trägt die Kosten für die Ausbildung der landeseigenen Beamtinnen und Beamten.</p> <p>Seit dem 27.10.2003 existiert zwischen der Fachhochschule für Finanzen und der Państwowa wyższa szkoła zawodowa w Tarnowie (Staatliche Fachhochschule in Tarnów, Polen) eine Kooperationsvereinbarung, die dem Wunsch nach Austausch auf steuerrechtlichem Gebiet und der Förderung von Freundschaft Rechnung tragen soll. Durch gemeinsame Steuerrechtsseminare sowohl in Tarnów als auch in Königs Wusterhausen wird Studierenden die Möglichkeit geboten, Kenntnisse über das jeweils andere Staats-, Steuer- und Verwaltungsrechtssystem und darüber hinaus auch Kenntnisse über Kultur und Mentalität des Nachbarlandes zu erlangen. Das Angebot steht auch den Berliner Studierenden</p>

		<p>offen. Es wurden bilaterale Berufspraktika für polnische Studentinnen und Studenten geschaffen. Der Aufenthalt an der Fachhochschule für Finanzen wird über das Bildungsprogramm der Europäischen Union für den Hochschulbereich „Erasmus+“ gefördert. O Sonstiges: _____</p>
	<p>Senats- verwaltung für Gesundheit und Soziales</p>	<p><u>Abteilung I: Gesundheit</u></p> <p>O Aktionspläne O Programme X Projekte X Sonstiges: _____</p> <p>Migrationssensible Gesundheitsberichterstattung</p> <p>Um Integrationsbedarfe und –erfolge abbilden zu können, bedarf es einer entsprechenden Datengrundlage. Die Berliner Gesundheitsberichterstattung setzt daher eine migrationssensible Datenaufbereitung, -auswertung und Ergebnisdarstellung um, sofern es die verfügbaren Datenquellen ermöglichen.</p> <p>Beispielsweise wird bei den Einschulungsuntersuchungen in Berlin der Migrationshintergrund seit 2002 erfasst und seit 2005 als Stratifizierungsmerkmal für die jährlichen Auswertungen verwendet. In wiederholten Länderumfragen zeigte sich in der Folgezeit, dass zwischen den Bundesländern in der Frage, ob bei Einschulungsuntersuchungen ein Migrationsstatus erfasst wird, und wenn ja, nach welcher Definition, keine Einheitlichkeit besteht. Daher initiierte die Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesgesundheitsbehörden ein Modellprojekt zur Vereinheitlichung der Definition des Migrationshintergrundes bei den Einschulungsuntersuchungen. Das Modellprojekt wurde unter Federführung Berlins mit insgesamt sechs beteiligten Bundesländern in den Jahren 2010 bis 2012 durchgeführt.⁷</p> <p>Die im Rahmen des Modellprojekts geeinte und erprobte Definition des Migrationshintergrundes entspricht der in der Kinder- und Jugendgesundheitsstudie KiGGS des Robert Koch-Instituts verwendeten Definition.</p>

⁷ Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (Hrsg.) (2013). Einheitliche Erfassung des Migrationshintergrundes bei den Einschulungsuntersuchungen – Modellprojekt der AG GPRS der AOLG – Abschlussbericht. Gesundheitsberichterstattung Berlin, Spezialbericht 2013-1. (<http://www.berlin.de/sen/gessoz/gesundheits-und-sozialberichterstattung/gesundheitsberichterstattung-epidemiologie/>)

		<p>Sie hat Eingang in den Indikatorensetz zur Gesundheitsberichterstattung der Länder gefunden, soweit die Indikatoren auf Daten von Einschulungsuntersuchungen basieren, und wird beim Integrationsmonitoring der Länder zugrunde gelegt. Die Definition wird bei den Einschulungsuntersuchungen in Berlin seit 2015 umgesetzt. Damit wird ein Beitrag zur Verbesserung der migrationssensiblen Gesundheitsberichterstattung im Land Berlin geleistet.</p> <p>Der Gemeindedolmetschdienst (Träger Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.) wurde im Doppelhaushalt 2014/2015 in das Aktionsprogramm Gesundheit (APG) überführt. Im Berichtszeitraum erhöhte sich der Förderumfang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierung des vorher über arbeitsmarktpolitische Instrumente finanzierten Vermittlungsdienstes aus Zuwendungsmitteln; - Weiterführung der Finanzierung von drei Stellen für Sprach- und Kulturmittlung im Gesundheitsbereich als Maßnahme des Berliner Aktionsplans zur Einbeziehung ausländischer Roma (AP Roma), die zuvor bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen veranschlagt wurden; - Einstellung und Qualifizierung von 25 Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie weiterer Ausbau der Regiestelle und des Vermittlungsdienstes in Umsetzung des Rahmenkonzepts „Medizinische Versorgung von Asylsuchenden“ / des Masterplans Integration und Sicherheit. <p>Notfallfonds zur Finanzierung von Entbindungen bei nicht krankenversicherten Unionsbürgerinnen. Der Notfallfonds ist eine Maßnahme des Berliner Aktionsplans Gesundheit zur Einbeziehung ausländischer Roma. Seit 2015 werden jährlich 300.000,- € durch die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung bereitgestellt. Zentraler Bestandteil des Konzepts ist die eingehende Beratung und Prüfung der Bedürftigkeit der betroffenen Frauen durch die Zentren für sexuelle Gesundheit und Familienplanung sowie einiger weiterer einschlägiger Beratungsstellen. Wenn keine Möglichkeit eines Leistungsbezugs (Krankenversicherung, Leistungen nach SGB II oder SGB XII) für die gesundheitliche Versorgung gefunden werden kann, greift der Notfallfonds. Es werden vertraglich vereinbarte Pauschalen für die Entbindung an die Geburtskliniken ausgezahlt. Im Jahr 2015 wurden auf diese Weise 30 Entbindungen finanziert, im Jahr 2016 insgesamt 63.</p> <p><u>Abteilung II: Soziales</u></p> <p>O Aktionspläne</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p> <input type="checkbox"/> Programme <input type="checkbox"/> Projekte <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ </p> <p> Im Integrierten Sozialprogramm wurde die Förderung von Projekten mit einem Fokus auf den genannten Bereich ausgebaut. Im Angebotsbereich der Behindertenhilfe wird seit 2016 der Träger MINA - Leben in Vielfalt e.V. mit einer Beratungs- und Kontaktstelle für Menschen mit Behinderung sowie Familien mit behinderten Angehörigen, insbesondere mit Zuwanderungsgeschichte gefördert. Des Weiteren konnte die Förderung der Fachstelle Migration der Arbeiterwohlfahrt erhöht werden. Im Bereich ehrenamtlicher Angebote wird ebenfalls seit 2016 in Kooperation mit der Bildungsverwaltung der Träger Seniorpartner in School e.V. gefördert, dessen Angebot sich an Schulen mit Willkommensklassen richtet. Tätig werden hier ehrenamtliche Seniorpartner, um die Integration von geflüchteten Kindern in den Schulalltag zu unterstützen. Bei den vier im ISP geförderten Migrantensozialdiensten wurde 2016 ein Weiterentwicklungsprozess der konzeptionellen Ausrichtung begonnen mit dem Ziel, der absehbar steigenden Nachfrage an migrationsbedingten Beratungsleistungen künftig bedarfsgerechter entsprechen zu können. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die Nachfrage an Angeboten im ISP geförderter Projekte auch aufgrund der wachsenden Nachfrage durch Menschen mit Migrationshintergrund steigen wird. </p>
	<p>Senats- verwaltung für Inneres und Sport</p>	<p> <input type="checkbox"/> Aktionspläne <input type="checkbox"/> Programme <input type="checkbox"/> Projekte <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ </p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p> Die Polizei Berlin steht mit folgenden Dachorganisationen der Migrantenvverbände und Religionsgemeinden in Kontakt: <ul style="list-style-type: none"> • Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (TBB), • Türkische Gemeinde zu Berlin (TGB), • Jüdische Gemeinde zu Berlin, Deutsch-Arabische-Unabhängige Gemeinde (DAUG), </p>

		<ul style="list-style-type: none"> • D.I.T.I.B. – Şehitlik Moschee, Türkisch Islamische Gemeinde zu Neukölln e.V. • Kulturzentrum anatolischer Aleviten e.V. <p>Die einsatzunabhängige Netzwerkarbeit mit Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen hat sich in allen Ebenen als fester Bestandteil der Arbeit der Polizei Berlin etabliert.</p> <p>Um das Vertrauen in die Polizei Berlin zu stärken, werden intensive Kontakte zu den Migrantenverbänden und Religionsgemeinden gepflegt. Gleichzeitig wird den Gemeinden und Verbänden Wertschätzung entgegengebracht, ihnen Teilhabe signalisiert und ggf. werden weitere Kooperationen abgestimmt.</p> <p><u>Berliner Feuerwehr</u></p> <p>Es findet eine umfangreiche und aufgeschlossene Kooperation mit „Berlin braucht dich!“ statt. Es wurde ein dreistufiges Konzeptes zur Nachwuchsgewinnung (konzentrierte Ansprache von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund) aufgebaut</p> <p><u>Verwaltungsakademie</u></p> <p>Qualifizierungen zu den Themengebieten Migration/ Integration sind Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Verwaltungsakademie.</p> <p><u>Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)</u></p> <p>Im LABO wurde die Willkommenskultur durch den Ausbau des Services in der Berliner Ausländerbehörde gestärkt (Anlage 5 „Stärkung der Willkommenskultur und Ausbau der Services in der Berliner Ausländerbehörde“).</p>								
	Senats- verwaltung für Justiz und Verbraucher- schutz	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="685 1110 981 1214">JVA Moabit</td> <td data-bbox="981 1110 2089 1214">es werden derzeit 13 Kurse „Deutsch als Zweitsprache“ für Inhaftierte unterschiedlicher Herkunft angeboten sowie eine religiöse Betreuung muslimischer Gefangener</td> </tr> <tr> <td data-bbox="685 1214 981 1249">JVA Tegel</td> <td data-bbox="981 1214 2089 1249">keine</td> </tr> <tr> <td data-bbox="685 1249 981 1284">JVA Heidering</td> <td data-bbox="981 1249 2089 1284">Keine Angabe.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="685 1284 981 1350">JVA für Frauen Berlin</td> <td data-bbox="981 1284 2089 1350">Keine Angabe.</td> </tr> </table>	JVA Moabit	es werden derzeit 13 Kurse „Deutsch als Zweitsprache“ für Inhaftierte unterschiedlicher Herkunft angeboten sowie eine religiöse Betreuung muslimischer Gefangener	JVA Tegel	keine	JVA Heidering	Keine Angabe.	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
JVA Moabit	es werden derzeit 13 Kurse „Deutsch als Zweitsprache“ für Inhaftierte unterschiedlicher Herkunft angeboten sowie eine religiöse Betreuung muslimischer Gefangener									
JVA Tegel	keine									
JVA Heidering	Keine Angabe.									
JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.									

	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Keine Angabe.
	Jugendstrafanstalt Berlin	Keine Angabe.
	JVA Plötzensee	Keine Angabe.
	Jugendarrestanstalt Berlin	Keine Angabe.
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	<p>X Aktionspläne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Handbuch Partizipation (2011/2012) stellt nach wie vor eine wichtige Arbeitsgrundlage für die fachlichen Maßnahmen des Hauses dar. Am 03.12.2015 wurde daher ein Workshop mit drei Vertreterinnen und Vertretern der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt und fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des <i>Prague Institute of Planning and Development</i> durchgeführt. Dabei konnte das in Berlin generierte Wissen hinterfragt und aktualisiert sowie die Erfahrungen transferiert werden. Ein Arbeitsergebnis ist das inzwischen auf Tschechisch erschienene Handbuch <i>Manuál Participace</i>. <p>X Programme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei der Durchführung von Maßnahmen gemäß § 171e BauGB (Soziale Stadt) wurde die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund besonders unterstützt und gefördert. Dies erfolgte u. a. in Quartiersräten, die in der gesamten Zeit der Programmdurchführung bestehen. Dabei handelt es sich um untergesetzliche Gremien, die in Ausfüllung des Beteiligungsgedankens des BauGB im Rahmen der Durchführung des Programms Soziale Stadt in Berlin geschaffen wurden. Die Beteiligung gerade auch der Bevölkerungsteile mit Migrationshintergrund entsprechend ihres Bevölkerungsanteils wurde dabei ganz überwiegend erreicht. • Über das seit 2007 bestehende Förderprogramm <i>Bildung im Quartier (BiQ)</i> werden auch im 	

Förderzeitraum 2014-2020 quartiersbezogene Projekte mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert. *BiQ* hat zum Ziel, mit Hilfe von zusätzlichen bildungsnahen Angeboten zu einer nachhaltigen Stabilisierung von Stadtteilen beizutragen. Gefördert werden Projekte in Quartieren, in denen die Überlagerung von ökonomischen, sozialen, städtebaulichen und infrastrukturellen Defiziten die Lebens- und Arbeitsbedingungen der dort lebenden Menschen, ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Chancen zur Teilhabe am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Leben stark beeinträchtigen. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Integration Geflüchteter.

X Projekte

- Auf der internationalen Fachtagung Stadt der Zukunft - Stadt der Vielfalt - Chancengleichheit, Planung, Beteiligung: Für wen, mit wem, wie? fand ein wertvoller Austausch von Stadtentwicklungspraktiken statt, die sich an Gender, Diversität und Partizipation der Nutzungsgruppen orientieren. Zur Sicherung und Aufbereitung der Ergebnisse für die Verwaltung, Planende und die Zivilgesellschaft konnten 2016 acht thematische Broschüren veröffentlicht werden. Unter Titeln wie Vielfalt fördern durch Gender und Diversity gerechte Planung von neuen Wohnquartieren, Zielgruppengerechte Mobilitätsangebote oder Integrationspotential Wohnen greifen die Broschüren viele der Zukunftsthemen der Stadtentwicklung in Berlin auf. An ihnen zeigen die Beiträge den Mehrwert einer an Gender und Diversität orientierten Stadtentwicklung.
- Zur Erstellung des Entwicklungs- und Pflegeplans (EPP) für das Tempelhofer Feld wurde ein kooperatives, offenes und mehrstufiges Beteiligungsverfahren auf der Grundlage der durch die Beteiligten erstellten „Charta der Beteiligung“ durchgeführt. Als besonders herausragender Partizipationsprozess kann die Verzahnung von online- und offline Dialogen und thematischen Raumnutzungswerkstätten sowie aufsuchender Beteiligung unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen betrachtet werden. Letzteres Instrument konnte durch das Team THF+ erfolgreich eingesetzt werden, um Menschen mit besonderen Bedürfnissen wie Seniorinnen und Senioren, Menschen mit Behinderung, Familien, Kinder und Jugendliche sowie Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen. 456 Menschen haben daran partizipiert.
- Im Zuge der Internationalen Gartenausstellung Berlin hat die IGA Berlin 2017 GmbH zahlreiche Beteiligungsformate zur langfristigen Gestaltung des Gebietes um den Kienberg durchgeführt, die sich insbesondere an Jugendliche richteten. Die Planung des Geländes versucht in vielen Aspekten den Ansprüchen von vielfältigen und diversen Nutzungsgruppen gerecht zu werden.

X Sonstiges: _____

		<ul style="list-style-type: none"> • Im Stadtforum, das im Zusammenhang mit der Arbeit mit der BerlinStrategie im April 2016 durchgeführt wurde, wurde die Rolle von Stadtentwicklungs- und Wohnraumpolitik für gelingende Integration und gleichberechtigte Teilhabe diskutiert.“ • Leitung und Fachaustausch der EUROCITIES Arbeitsgruppe „Barrier-free City for All“ (Schwerpunkt: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention; u.a. § 18 Artikel, Freizügigkeit und Staatsangehörigkeit) • Wissenstransfer zu Best practice über die „Policy Transfer Platform“ im Städtenetzwerk Metropolis (http://policytransfer.metropolis.org)
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	<p>Der Einheitliche Ansprechpartner Berlin ist seit 2016 auch zuständig für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Eine Abwicklung des Anerkennungsverfahrens für reglementierte Berufe ist medienbruchfrei online über das Kunden- und Fallmanagement möglich.</p> <p>Der Internetauftritt des Einheitlichen Ansprechpartners Berlin ist seit 2016 in 4 Fremdsprachen aufgestellt (Englisch, Polnisch, Türkisch Französisch). Alle Informationsseiten des Portals werden vollständig in diesen Sprachen abgebildet.</p> <p>Weitere Maßnahmen: siehe Antwort zu § 4 Abs. 1 (Kooperationen mit Migrantenorganisationen).</p>
§ 4 Abs. 1 Bestehen Kooperationen mit Migrantenorganisationen (MO)? Wenn ja, welche? Wurden diese neu ab 2014 initiiert?	Senatskanzlei	<p>Im Rahmen der o.g. diversitätsorientierten Entwicklung des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung, der bei der landeseigenen Kulturprojekte Berlin GmbH ansässig ist, wurde eine Kooperationsvereinbarung mit der RAA Berlin und AKOMA Bildung und Kultur gUG geschlossen.</p>
	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	<p><u>Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration</u></p> <p>Der Integrationsbeauftragte des Senats fördert über das Partizipations- und Integrationsprogramm Angebote von Migrantenorganisationen: http://www.berlin.de/lb/intmig/themen/projektfoerderung/</p> <p>Eine Förderung der Migrationsrechts- und Verfahrensberatung für Geflüchtete besteht seit 2016, von 11 geförderten Stellen erfüllen 3 die Voraussetzungen einer Migrantenorganisation. Mit den Beratungsstellen wird im Rahmen von regelmäßigen Netzwerktreffen inhaltlich kooperiert.</p> <p>Daneben besteht eine Förderung der nichtstaatlichen Mitglieder der Härtefallkommission seit 2015 (Erhöhung 2016). Zumindest der Migrationsrat Berlin-Brandenburg, der seit 2016 gefördert wird als</p>

		<p>Migrantenorganisation. Der Flüchtlingsrat erhält eine Förderung ab 2015, ob die Eigenschaft einer MO vorliegt, ist nicht bekannt.</p> <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen der Berliner Initiative Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (ISV) werden Migrantenorganisationen beteiligt sowie LSBTI mit Migrationsgeschichte und LSBTI Geflüchtete in eigenen Maßnahmen berücksichtigt. Das ISV Projekt MSO Inklusiv des Migrationsrates Berlin Brandenburg wird gefördert durch das Bundesprogramm „Demokratie Leben!“ und mit Landesmitteln kofinanziert. In 2015 wurde im Rahmen der Umsetzung des Berliner Modells zur Unterstützung von LSBTI Geflüchteten eine Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur aufgebaut. • Im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus unterstützt die LADS etwa 50 Projekte mit einem Fördervolumen von 3.306.000 Euro (2017). Aspekte interkultureller Begegnung und Beratung werden als Querschnittsthemen von allen Projekten mit unterschiedlicher Gewichtung aufgegriffen und bearbeitet. Bei den folgenden Projekten sind interkulturelle Beratungs-/Begegnungsangebote als Schwerpunkte besonders sichtbar: <ul style="list-style-type: none"> - Aktion Courage e.V. Projekt: Landeskoordination Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage - August Bebel Institut (ABI): "Ich bin ich und wer bist du? - Dialogtreffen deutscher Schülerinnen und Schüler und solcher mit Migrationshintergrund gegen Rassismus und für Respekt" - Babel e.V. Projekt: "Interkulturelles Schulprojekt Babylon" - Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e. V.: "OSZ für Demokratie und Vielfalt" - Miphgasch Begegnung e.V. : "Für ein vielfältiges und friedliches Zusammenleben in Berlin. Interkulturelle und multiperspektivische Bildungsarbeit gegen Antisemitismus und rassistische Diskriminierung mit bildungsbenachteiligten Jugendlichen" - GSJ - Gesellschaft für Sport und Jugendsozialarbeit gGmbH: - "BEIspielhaft - Bildung - Engagement - Integration"
	<p>Senats- verwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft</p>	<p>Keine Angabe.</p>

Senats- verwaltung für Finanzen	Keine Angabe.	
Senats- verwaltung für Gesundheit und Soziales	<u>Abteilung I: Gesundheit</u> Auf Anfrage des Berliner Interdisziplinären Verbunds für Mehrsprachigkeit (BIVEM) wurde beginnend im Oktober 2014 eine Kooperation mit den bezirklichen Kinder- und Jugendgesundheitsdiensten vermittelt. Für eine Langzeitevaluation im Rahmen einer Studie des BIVEM zur Wirksamkeit früher Sprachfördermaßnahmen für bilinguale Migrantenkinder kann das BIVEM bei Vorliegen entsprechender Einverständniserklärungen der Eltern die Ergebnisse der Einschulungsuntersuchungen der in die Studie einbezogenen Kinder, die in den Jahren zuvor an der Sprachfördermaßnahme teilgenommen haben, einbeziehen. Dies ermöglicht neben der auf die Laufzeit der Maßnahme beschränkten direkten Evaluation eine Abschätzung der längerfristigen Wirkungen der Teilnahme. Aus der Kooperation erwuchs zusätzlich ein fruchtbarer Austausch von Wissenschaftlerinnen des BIVEM mit den Leitenden Ärztinnen und Ärzten der Kinder- und Jugendgesundheitsdienste zum Thema des bilingualen Spracherwerbs.	
Senats- verwaltung für Inneres und Sport	Es wurden ab 2014 keine neuen Kooperationen mit Migrationsorganisationen initiiert.	
Senats- verwaltung für Justiz und Verbraucher- schutz	JVA Moabit	Es bestehen regelmäßige Kontakte zum Runden Tisch für ausländische Gefangene im Büro der Integrationsbeauftragten sowie zu Violence Prevention Network(VPN). Nein.
	JVA Tegel	keine
	JVA Heidering	Keine Angabe.
	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Keine Angabe.
	Jugendstrafanstalt Berlin	Bildungswerk Kreuzberg (Justizvollzug allgemein/BJV)
	JVA Plötzensee	Keine Angabe.
	Jugendarrest-	Keine Angabe.

	anstalt Berlin	
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Keine Angabe.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt		<ul style="list-style-type: none"> • Auf der IGA 2017 wird der Pavillon "Dialog der Kulturen" aktiv von gemeinschaftlich von christlichen, muslimischen, jüdischen, hinduistischen und buddhistischen Gemeinden aus Berlin, die z.T. Funktionen von MO's erfüllen, konzipiert und umgesetzt. • Auf Quartiersebene bestehen zahlreiche Kooperationen mit MO's, die oftmals mit Unterstützung unseres Hauses in den Quartiersmanagements (QM) koordiniert werden. Eine Zusammenstellung aller Kooperation aller stadtweiten QM's kann an dieser Stelle nicht erfolgen.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Ja	<p>1. „Gesprächskreis Migration - GKM“ (Mitwirkende Vertreterinnen und Vertreter aus den ethn. Communities, Verbände) In diesem Gremium, das sich mit den Potenzialen und Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit von Menschen nichtdeutscher Herkunft befasst, wirkt eine Reihe von migrations- und wirtschaftsspezifischen Einrichtungen mit.</p> <p>2. Auch bei den Großveranstaltungen im Gründungsbereich wie den Deutschen Gründer- und Unternehmertagen sowie beim Berliner Unternehmerinnentag werden gezielt Teilnehmerinnen und Teilnehmer nichtdeutscher Herkunft eingebunden. Nach Möglichkeit werden auch positive Vorbilder (role models) aus der Wirtschaft kommuniziert, um die Potenziale dieser wichtigen Zielgruppe zu unterstreichen.</p> <p>3. Seminarreihe Zukunftsplanen-Chancensehen für Gründungsinteressierte nicht deutscher Herkunft und Geflüchtete (diverse Projektträger und Einrichtungen der ethnischen Communities)</p>

		<p>Diese jährliche Seminarreihe wendet sich ausschließlich an Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund und soll eine stärkere Einbindung in die Wirtschafts- und Beratungs- und Förderstrukturen bewirken.</p> <p>Wurden diese neu ab 2014 initiiert?</p> <p>Die Seminarreihe wurde im Jahr 2014 einem Relaunch unterzogen, zudem wurde in 2016 eine Erweiterung für die Zielgruppe der Geflüchteten umgesetzt.</p>																																																																																								
<p>§ 4 Abs. 6 Welche Gremien liegen in Ihrer Zuständigkeit und wie stellen Sie eine stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Ihren Gremien sicher? Wie hoch ist dabei jeweils der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund?</p>	<p>Senatskanzlei</p>	<p>Daten über einen Migrationshintergrund von Mitgliedern in Aufsichts- und Leitungsgremien bei Kultureinrichtungen des Landes Berlin (Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts) liegen weiterhin nicht vor.</p> <p>In der Zuständigkeit der Kulturverwaltung liegen diverse Jurys, die von der Kulturverwaltung in der Regel jährlich neu berufen werden. Ein Kriterium bei der Auswahl ist kulturelle Vielfalt (Nationalität/migrantischer Hintergrund). Über den prozentualen Anteil von Jurymitgliedern mit Migrationshintergrund in den von der Kulturverwaltung betreuten Förderprogrammen gibt die nachfolgende Auflistung einen Überblick:</p> <table border="1" data-bbox="692 799 1928 1351"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Jurys</th> <th rowspan="2">Fördermaßnahme</th> <th colspan="3">Anzahl der Jurymitglieder mit Migrationshintergrund in %</th> </tr> <tr> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bildende Kunst</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Projektförderung</td> <td>33%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Katalogförderung</td> <td>33%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Arbeitsstipendien</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Arbeits- und Recherchestipendien</td> <td>-</td> <td>0%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auszeichnung künstlerischer Räume</td> <td>0%</td> <td>40%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Bildende Kunst gesamt</td> <td></td> <td>13%</td> <td>8%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Literatur</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Arbeitsstipendien</td> <td>17%</td> <td>0%</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Arbeits- und Recherchestipendien</td> <td>-</td> <td>17%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Literaturprojekte</td> <td>33%</td> <td>33%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Literatur gesamt</td> <td></td> <td>22%</td> <td>13%</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Darstellende Kunst</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Einzelprojektförderung</td> <td>14%</td> <td>14%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Basisförderung</td> <td>14%</td> <td>14%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Spielstättenförderung 1 Jahr</td> <td>-</td> <td>14%</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table>	Jurys	Fördermaßnahme	Anzahl der Jurymitglieder mit Migrationshintergrund in %			2014	2015	2016	Bildende Kunst						Projektförderung	33%	0%	0%		Katalogförderung	33%	0%	0%		Arbeitsstipendien	0%	0%	0%		Arbeits- und Recherchestipendien	-	0%	20%		Auszeichnung künstlerischer Räume	0%	40%	20%	Bildende Kunst gesamt		13%	8%	10%	Literatur						Arbeitsstipendien	17%	0%	33%		Arbeits- und Recherchestipendien	-	17%	-		Literaturprojekte	33%	33%	0%	Literatur gesamt		22%	13%	22%	Darstellende Kunst						Einzelprojektförderung	14%	14%	14%		Basisförderung	14%	14%	14%		Spielstättenförderung 1 Jahr	-	14%	14%
Jurys	Fördermaßnahme	Anzahl der Jurymitglieder mit Migrationshintergrund in %																																																																																								
		2014	2015	2016																																																																																						
Bildende Kunst																																																																																										
	Projektförderung	33%	0%	0%																																																																																						
	Katalogförderung	33%	0%	0%																																																																																						
	Arbeitsstipendien	0%	0%	0%																																																																																						
	Arbeits- und Recherchestipendien	-	0%	20%																																																																																						
	Auszeichnung künstlerischer Räume	0%	40%	20%																																																																																						
Bildende Kunst gesamt		13%	8%	10%																																																																																						
Literatur																																																																																										
	Arbeitsstipendien	17%	0%	33%																																																																																						
	Arbeits- und Recherchestipendien	-	17%	-																																																																																						
	Literaturprojekte	33%	33%	0%																																																																																						
Literatur gesamt		22%	13%	22%																																																																																						
Darstellende Kunst																																																																																										
	Einzelprojektförderung	14%	14%	14%																																																																																						
	Basisförderung	14%	14%	14%																																																																																						
	Spielstättenförderung 1 Jahr	-	14%	14%																																																																																						

	Spielstättenförderung 2 Jahre	-	14%	14%
	Einstiegsförderung	14%	14%	14%
	Arbeits- und Recherchestipendien	-	14%	20%
	Tanzstipendien	0%	0%	-
Darstellende Kunst gesamt		13%	13%	15%
Musik	Jazz Stipendien und Projektförderung	0%	20%	0%
	Jazz Projektförderung	-	20%	0%
	Jazz Studio-Projekt	-	20%	-
	Jazz Tourneen	-	20%	0%
	Jazz Audio-/Video-Produktion	-	-	0%
	Jazz Arbeits- und Recherchestipendium	-	0%	-
	Popförderung inkl. Weltmusik	0%	-	-
	Kompositionsstipendien	33%	67%	-
	E-Musik Ensembleförderung	33%	-	0%
	E-Musik Arbeitsstipendien	-	0%	0%
	E-Musik Veranstaltungsförderung	-	-	0%
	Chorförderung	50%	25%	40%
Musik gesamt		20%	19%	5%
Kulturaustausch	Auslandsstipendien	33%	33%	-
	Berliner Vor- und Auswahl Kulturaustauschstipendien des Landes Berlin	-	-	0%
	Auslandstipendien der Bundesrepublik Deutschland für Rom (Villa Massimo und Casa Baldi), Venedig und Paris	-	-	0%
	Kulturaustauschstipendien des Landes Berlin - Komposition: Paris	-	-	33%
Kulturaustausch gesamt		33%	33%	22%
Künstlerinnenprogramm	Film/Video/Stipendien/Projekte	0%	25%	25%
	Berlin-Rheinsberger- Kompositionspreis	25%	33%	33%
Künstlerinnenprogramm gesamt		13%	29%	20%
Spartenübergreifende Förderung	Projektförderung	-	-	21%

künstlerischer und kultureller Projekte				
Hauptstadtkulturfonds	Projektförderung	50%	33%	33%
Kofinanzierungsfonds	Projektförderung	-	0%	0%
Wiederaufnahmefonds	Projektförderung	-	0%	0%
Kulturelle Bildung	Jury der Fördersäule 1 und 2 des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung	57%	57%	57%
Gesamtergebnis		21,9%	19,7%	15,2%

Die Daten werden seit 2016 als Open Data auf der Homepage der Kulturverwaltung veröffentlicht.

Zudem gibt es jährlich das Förderprogramm „Interkulturelle Projektarbeit“, in dem alle Jurymitglieder einen Migrationshintergrund haben und ausschließlich Künstlerinnen und Künstler mit Migrationshintergrund gefördert werden.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Abteilung II: Arbeit und berufliche Bildung

Die Abteilung Arbeit und berufliche Bildung hat bei Gremien in ihrem Zuständigkeitsbereich regelmäßig keine Kenntnis, ob die von anderen Akteuren der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik in die Gremien entsandten Vertreterinnen und Vertreter einen Migrationshintergrund haben. Die entsendenden Institutionen entscheiden unabhängig von der Senatsverwaltung, wen sie in die Gremien entsenden. Gremienvertreterinnen und -vertreter werden in aller Regel aufgrund ihrer Funktion bzw. fachlichen Aufgabenzuständigkeit benannt.

Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration

- Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen:

Im Berichtszeitraum 2014-2016 hat es keine Veränderungen gegeben. Etwas mehr als die Hälfte der 17 Mitglieder hatte einen Migrationshintergrund (7 Vertreterinnen und Vertreter von Einwanderer Communities und einige andere Mitglieder). Die Wahlen für den neuen Landesbeirat haben im Januar 2017 stattgefunden.

LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)

- Im Auftrag der LADS setzt der LSVD Berlin Brandenburg das Bündnis gegen Homophobie um. Zu

		<p>den Mitgliedern gehören auch Mitgrantenselbstorganisationen. Darüber hinaus hat bis 2015 der MRBB den Runden Tisch Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt koordiniert. Der Anteil der TN variiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die LADS veranstaltet und moderiert den „Runden Tisch Trans*- und Intergeschlechtlichkeit“. Hieran sind sowohl Organisationen als auch Einzelpersonen beteiligt. • Die LADS koordiniert den Berliner Ratschlag für Demokratie und das Berliner Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus für Demokratieentwicklung. Im Berliner Ratschlag sind u. W. mehrere Menschen mit MH vertreten. Im Berliner Beratungsnetz sind Organisationen vertreten, darunter auch Migrationsverbände. • Die LADS führt im Rahmen des Landesdemokratiezentrum für Vielfalt und Respekt halbjährliche Vernetzungstreffen durch, an denen die Berliner Projekte des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ beteiligt werden. Hierunter sind zahlreiche Migrantenselbstorganisationen. Bei der thematischen Ausgestaltung dieser Treffen sind diese beteiligt. <p>Für alle Gremien gilt: Der MH wird nicht erhoben. Eine prozentuale Schätzung der TN mit MH ist u. E. nicht möglich, da die Teilnahmebeteiligung stets variiert und eine Schätzung nur auf der Basis von Zuschreibungen passieren könnte.</p>
	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	Die Vertreterinnen und Vertreter in den vom Arbeitsgebiet Hilfen zur Erziehung (Referat Erziehungshilfen und Verträge) verantworteten Gremien werden von den Jugendämtern, Trägern, Verbänden und Interessensvertretungen benannt. Eine Einflussnahme auf die Auswahl der Entsandten durch die Senatsverwaltung ist nicht möglich.
	Senatsverwaltung für Finanzen	Vertreterinnen und Vertreter der Senatsverwaltung für Finanzen werden aufgrund ihrer behördlichen Funktion und / oder anderen fachlichen Qualifikationen als Mitglieder in verschiedene Gremien entsandt, die aufgrund von Rechtsvorschriften funktional zusammengesetzt sind. Die Berücksichtigung eines Migrationshintergrundes ist dabei nicht vorgesehen.
	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	<p><u>Abteilung I: Gesundheit</u></p> <p>Die Gesundheitssenatorin bzw. der Gesundheitssenator hat den Vorsitz für das Gemeinsame Landesgremium nach § 90a SGB V. Beteiligte des Gremiums sind gemäß gesetzlicher Vorgabe neben Vertreterinnen und Vertreter der für Gesundheit zuständigen Senatsverwaltung, Vertreterinnen und</p>

	<p>Vertreter der Kassenärztlichen Vereinigung Berlin, der Landesverbände, der Krankenkassen und der Ersatzkassen in Berlin, der Berliner Krankenhausgesellschaft, der Ärztekammer Berlin, der Psychotherapeutenkammer Berlin, Patientenvertreterinnen und -vertreter, der Landesarzt für Psychiatrie und der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung. Seitens der für Gesundheit zuständigen Senatsverwaltung erfolgt eine Teilnahme durch Vertreterinnen und Vertretern thematisch betroffener Fachreferate. Die weiteren Beteiligten benennen ihre Vertreterinnen und Vertreter ohne Einwirkungsmöglichkeit durch die Senatsverwaltung. Die Teilnahmeentscheidungen werden auf der Basis von Zuständigkeit und Kompetenz getroffen. Informationen über den Migrationsstatus der Teilnehmenden werden nicht erfasst und sind somit nicht verfügbar.</p>	
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u> Die Abteilung Verfassungsschutz ist weiterhin im Islamforum und im Berliner Beratungsnetzwerk aktiv vertreten. Der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund kann nicht benannt werden.</p>	
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	JVA Moabit	Keine Angabe.
	JVA Tegel	Auswahlkommission für den AVD Anteil 0 %
	JVA Heidering	Keine Angabe.
	JVA für Frauen Berlin	Keine Angabe.
	JVA d. Offenen Vollzuges Berlin	Keine Angabe.
	Jugendstrafanstalt Berlin	Keine Angabe.
	JVA Plötzensee	Keine Angabe.
	Jugendarrestanstalt Berlin	Keine Angabe.
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für	Keine Angabe.

		Justiz und Verbraucherschutz	
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	In der Zuständigkeit unseres Hauses liegen die Gremien <i>Arbeitsgruppe Mietspiegel, Fachfrauenbeirat, Bewilligungsausschuss für Wohnungsbauförderung, Jagdbeirat, Kleingartenbeirat, Landesdenkmalrat, Gutachterausschuss für Grundstückswerte in Berlin, FahrRat, Sachverständigenbeirat für Naturschutz und Landschaftspflege, Forum für Verkehrssicherheit, Baukollegium Berlin, Licht-Beirat, Landesfischereibeirat, Runder Tisch StEP Verkehr, Arbeitsgruppe Bauen und Verkehr – barrierefrei</i> . Die Gremien erheben keine Daten ihrer Mitglieder bezüglich des Migrationshintergrundes, auch die Geschäftsordnungen sehen keine Regelungen zur Berufung von Personen mit Migrationshintergrund vor. Einige der Gremien (z.B. der Fachfrauenbeirat) legen neben der fachlichen Expertise hohen Wert auf vielfältige Erfahrungshintergründe ihrer Mitglieder.	
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	Detaillierte Angaben hierzu sind nicht möglich, da keine (rechtliche) Grundlage zur Erhebung dieser Daten besteht. Häufig erfolgt die Besetzung von Gremienpositionen qua Amt.	
V. Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten			
Welche bestehenden Maßnahmen wurden für Geflüchtete weiterentwickelt und/oder neu initiiert?	Senatskanzlei	<p>2016 erhielt der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung Sondermittel in Höhe von 500.000 Euro für die Förderung von Projekten mit bzw. von geflüchteten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.</p> <p>2016 erhalten die öffentlichen Bibliotheken des Landes Berlin Mittel für die Beschaffung von Medienboxen, die an Geflüchtetenunterkünfte und Einrichtungen, die sich für Geflüchtete engagieren, verliehen werden. Die ca. 200 Boxen enthalten Sprachlernmaterialien, Spiele, Wörter- und Bilderbücher, u.ä.</p> <p>2016 wurde das Projekt Berlin Mondiale, das Tandems zwischen Kultureinrichtungen und Geflüchtetenunterkünften initiiert, unterstützt.</p> <p>Im Jahr 2015 haben 32 der vom Land Berlin geförderten Kultureinrichtungen von Projekten der kulturellen Bildung mit Geflüchteten berichtet. 2016 haben 56 Kultureinrichtungen Projekte mit Geflüchteten durchgeführt. Zudem werden im Rahmen der Förderprogramme und der ESF-Förderung im Kulturbereich Projekte mit Geflüchteten gefördert.</p>	

		<p>Berlin-Kampagne "Alle helfen jetzt"</p> <p>Um Hilfsangebote für Geflüchtete zu unterstützen, hat Berlin Partner 2016 im Auftrag der Senatskanzlei die Matching-Plattform „alle-helfen-jetzt.de“ ins Leben gerufen. Ziel der Plattform ist es, die zahlreichen Hilfsprojekte und Social Entrepreneurinnen und -entrepreneure der Hauptstadt sichtbar zu machen. Unternehmen, die sich für Geflüchtete engagieren möchten, erhalten einen Überblick und können so gezielt Projekte unterstützen und Hilfe leisten.</p> <p>Aktionstag „Berlin sagt Danke“</p> <p>Am 31. Januar 2016 fand der Aktionstag „Berlin sagt Danke statt“: Auf Initiative des Abgeordnetenhauses luden der Regierende Bürgermeister Michael Müller und der Präsident des Abgeordnetenhauses Ralf Wieland zum großen Aktionstag ein. Die vielen ehrenamtlich tätigen Berlinerinnen und Berliner konnten so kostenlos Museen, Theater, Schwimmbäder oder den Tierpark und den Zoo besuchen. Auch das Rote Rathaus öffnete seine Türen für die Bürgerinnen und Bürger Berlins. In den Räumen des Roten Rathauses fand ein „Markt der Möglichkeiten“ statt. Soziale Organisationen und Initiativen, die im Bereich der Flüchtlingshilfe aktiv sind, stellten sich und ihre Hilfsprojekte vor. Interessierte Berlinerinnen und Berliner erfuhren hier unter anderem, wie und wo sie sich bestmöglich einbringen können.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Arbeit, Integration und Frauen</p>	<p><u>Abteilung I: Frauen und Gleichstellung</u></p> <p>Im Zeitraum 2014-2016 konnten aufgrund des erheblichen Zuzugs von geflüchteten Menschen Maßnahmen weiterentwickelt bzw. neu initiiert werden, die der Integration, dem Zugang zu Bildung und Arbeit und zur Unterstützung in unterschiedlichen Lebenslagen dienen. Hierzu wird auf den vom Berliner Senat am 24.5.2016 vorgelegten Masterplan Integration und Sicherheit verwiesen. Im Hinblick auf geflüchtete Frauen galt es, den sehr unterschiedlichen Bedarfen dieser in sich heterogenen Gruppe gerecht zu werden und beispielsweise die sehr unterschiedlichen Bildungshintergründe adäquat zu berücksichtigen. Da ein Leben frei von Gewalt und die Möglichkeit, selbstbestimmt Entscheidungen treffen zu können, unabdingbar für eine wirkliche Teilhabe sind, beinhaltet der Masterplan auch Vorhaben, die besonders vulnerable Gruppen wie beispielsweise alleinreisende Frauen und LSBTI vor Gewalt schützen sollen (z.B. über eigene Unterkünfte, entsprechende Gewaltschutzvorgaben in den Betreiberverträgen etc.).</p> <p>Darüber hinaus konnte die <i>Abt. I Frauen und Gleichstellung</i> in der SenAIF in ihrem Zuständigkeitsbereich folgende Maßnahmen des Masterplans Integration und Sicherheit umsetzen:</p>

		<p>I. <u>Erweiterung der allgemeinen Beratung, einschließlich der Beratung in familiären Konfliktsituationen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Ausbau der allgemeinen Beratungsleistungen einschließlich der Sprachmittlung für geflüchtete Frauen bei folgenden Trägern: Al Nadi (Abwicklung über die Abt. III Integration), Hinbun e.V.; Eulalia Eigensinn e.V.; Evas Arche e.V.; in den Frauenzentren (Paula Panke, Frieda, Matilde, Schokofabrik), und bei ausgewählten Migrantinnenorganisationen (TIO e.V., Elisi Evi e.V.). zusätzlich wurde das Angebot der psychosozialen Beratung für geflüchtete Frauen beim Frauenkrisentelefon erhöht. <p>II. <u>Erweiterung der Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene geflüchtete Frauen</u></p> <p>a. <u>Geschützte Unterbringung für gewaltbetroffene geflüchtete Frauen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Der Träger Interkulturelle Initiative e.V. hat 14 Trägerwohnungen für gewaltbetroffene geflüchtete Frauen angemietet. Diese Wohnungen sind für geflüchtete Frauen mit mehreren Kindern vorgesehen, die nicht mehr akut von Gewalt bedroht sind, aber noch einen weiteren Unterstützungsbedarf haben. Das Angebot richtet sich vor allem an geflüchtete Frauen, die aktuell in Frauenhäusern untergebracht sind und Schwierigkeiten haben, eine eigene Wohnung zu finden. Es ist beabsichtigt, weitere Wohnobjekte im Jahr 2017 zur Verfügung zu stellen. o Seit Ende 2015/Anfang 2016 werden vier zusätzliche Frauenhausplätze und Wohnraumkapazitäten bei den Projekten NeuRaum und Paula Panke e.V. unterstützt. <p>b. <u>Niedrigschwellige Gesundheits- und Sozialberatung für geflüchtete Frauen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Beratungsleistungen erfolgen in Kooperation zwischen den Trägern Balance und LARA und sind mit Mitteln für die Sprachmittlung und Rechtsberatung ausgestattet. Das Angebot umfasst sowohl allgemeine Informationsveranstaltungen unter diesem Titel als auch gezielte mobile Beratung für gewaltbetroffene Frauen, z.B. auf Anfrage einer Unterkunft. Neben der Aufklärung der Frauen über ihre Rechte werden Beratungen zu den besonderen frauenspezifischen Belangen angeboten bzw. an die entsprechenden Stellen verwiesen. <p>c. <u>Verstärkung der präventiven Beratungsinfrastruktur</u></p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> o Über die Aufstockung von personellen Kapazitäten bei den Trägern LARA (Beratung bei sexualisierter Gewalt), BIG (Beratung bei häuslicher Gewalt), Frauentreffpunkt (Beratung bei häuslicher Gewalt), BanYing (Beratung bei Menschenhandel) wird die Beratungskapazität erhöht. Bei Beratungsbedarf zu Frauengesundheit (u.a. FGM) kann an die Regeldienste sowie Balance und/oder Waldfriede verwiesen werden. d. <u>Zusätzliche Bereitstellung von Mitteln für Sprachmittlung</u> <ul style="list-style-type: none"> o Ab Oktober 2016 werden Mittel für Sprachmittlung bereitgestellt. Alle Projekte aus dem Anti-Gewalt-Bereich haben die Möglichkeit, mit geringem bürokratischem Aufwand Mittel für Sprachmittlung bei der Beratung gewaltbetroffener geflüchteter Frauen abzurufen. Die Mittelverwaltung obliegt der BIG-Hotline und kann von allen Frauenhäusern, Fachberatungsstellen und Zuffs in Anspruch genommen werden. Projekte, die im Rahmen des Masterplans über eigene Mittel für Sprachmittlung verfügen, können Mittel bei der BIG abrufen, wenn die eigenen Mittel ausgeschöpft sind. Zusätzlich werden Fortbildungsangebote und Informationsmaterialien zur Intensivierung der Themenstellungen für Beschäftigte in den Unterkünften, geflüchtete Frauen, Fachberatungsstellen, Sprachmittlerinnen und -mittler, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Ehrenamtliche etc. über die BIG-Koordinierung und Mittel zur Verfügung gestellt. Für weitergehende Information geflüchteter Frauen über ihre Rechte und die Unterstützungsangebote wurden der BIG-Koordinierung Mittel für die Übersetzung / Neuauflagen von vorhandenen Materialien in leichter Sprache in den relevanten Sprachen sowie für die Entwicklung von Materialien für Analphabetinnen zur Verfügung gestellt. a. <u>Geplante Maßnahmen in 2017</u> <ul style="list-style-type: none"> o Geplant sind folgende Maßnahmen: Erweiterung des Beratungsangebots für Frauen bei Menschenhandel (Träger: Solwodi) u. niedrigschwellige Gesprächsgruppen für gewaltausübende geflüchtete Männer (Träger: Volkssolidarität). <p>III. <u>Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Integration geflüchteter Frauen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. <u>Qualifizierungs- und Beratungsangebote für geflüchtete Frauen</u> Die Abteilung I -Frauen und Gleichstellung- der SenAIF bietet bereits seit Jahren Qualifizierungs- und Beratungsangebote für alle Frauen mit /ohne Migrationshintergrund bzw. geflüchtete Frauen an. Diese Angebote sind frei zugänglich, kostenfrei und können je nach individuellen Voraussetzungen und Kapazitäten gezielt genutzt werden. Die aktuellen unterstützenden Anforderungen für eine soziale und berufliche Integration geflüchteter Frauen erfordern dennoch
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>zusätzliche Aktivitäten. Folgende Maßnahmen/Vorhaben sollen den Integrationsprozess unterstützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Erweiterung eines muttersprachlichen Beratungsangebots über Aufstockungsmittel für eine syrische Bildungsberaterin (Träger: TIO e. V.) ○ Höhere Erreichbarkeit der Zielgruppe in den Unterkünften über niedrigschwellige aufsuchende, soziale und Bildungs- und Beratungsangebote. Umsetzung mittels enger Prozessketten (Begleitung, Beratung, Überleitung in den AM / Bildungsbereich) mobile und aufsuchende Beratung in den Unterkünften (Träger: KKH e.V.) mit Lotsenfunktion für die Integrationskurse des Trägers. Aufsuchende Beratungen in Notunterkünften (Neukölln). ○ Mit Start im Jahr 2015 werden mehrsprachige mobile Bildungsberaterinnen zur Förderung der Bildungsberatung in den Einrichtungen, den WIA- Büros und geeigneten Frauenräumen mit dem Ziel verstärkter Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen gem. dem Fachkonzept zur mobilen Beratung (MoBiBe) eingesetzt. Vier der Bildungsberaterinnen sind jeweils bei Frauenträgern angesiedelt: Marie e.V./ KOBRA e. V. / InPäd e.V./ Frauenzukunft e.V. ○ Realisierung der erfolgreichen Ehrenamtsbörse Women's Welcome Bridge durch die Geschäftsstelle Gleichstellung (in Zusammenarbeit mit dem Träger Raupe und Schmetterling e.V.) im Rahmen des GPRs leistet einen Beitrag, um die besonderen Bedarfe und Vernetzungsmöglichkeiten von geflüchteten Frauen mit den vorhandenen Ressourcen engagierter Berlinerinnen passgenauer verbinden zu können. <p>b. Berufliche Qualifizierungs- Aktivierungsmaßnahmen für geflüchtete Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zehnmonatige ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme des Projekt: PBF-Berufsorientierung für Flüchtlingsfrauen (Träger: KKH e. V.) mit Berufsorientierung und Vorbereitung auf verschiedene Berufsfelder. ○ Im Jahr 2016 Förderung des Projekts: „Connecting Women & Work - Newcomers & Locals“ (Träger: Frau und Beruf e.V.) mit der Zielstellung geflüchtete Frauen mit beruflich abgeschlossenen, akademischen bzw. beruflichen Bildungshintergründen stärker in Netzwerke einzubinden, um den Weg in den Arbeits- und Bildungsmarkt zu erleichtern. Geflüchtete Frauen
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>sollen hierbei als Role Models für einen gelingenden Integrationsprozess wirken. Ziel ist die Stärkung der beruflichen Integration in den Berliner Arbeitsmarkt und die langfristig stärkere Erreichbarkeit von Frauen, auch ohne schulische oder berufliche Grundbildung zwecks besserer Orientierung von beruflichen Abläufen und mögl. Instrumentarien im Bildungs- und Arbeitsmarkt. In den wöchentlichen Meet ups wurden geflüchtete Frauen verstärkt in die beruflichen Netzwerkaktivitäten geleitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fachtagung: Welcome Women to Work am 04.11.2016 mit dem Ziel, Akteurinnen und Akteure über Schnittstellen und Kooperationsmöglichkeiten und zu entwickelnde Maßnahmen/Angebote konkreter für die Zielgruppe zu identifizieren. Expertenteams und Good Practice konkretisierten berufliche und integrationspolitische Lösungsansätze sowie noch bestehende Problemlagen in den Bereichen von Bildung, Beruf und Erwerbsleben geflüchteter Frauen. ○ Umgesetzt wurde mit Start zum 01.11.2016 das Modellprojekt „ Digital Empowerment and Information Access for Refugee Women“ des Frauencomputerzentrums Berlin. Geflüchtete Frauen erhalten hier sprachliche und medienaffine Anleitung und Unterricht am PC. Die Qualifizierungs-, Beratungs- und Orientierungsangebote finden jahresübergreifend in zwei Unterkünften statt. In den Lernzeiten wird zusätzlich eine Kinderbetreuung angeboten. Die Frauen erhalten praktisch-technische Qualifizierungsangebote unter längerfristiger Erschließung u. unter Einbeziehung von Ehrenamtlichen zur längerfristigen Unterstützung und einem nachhaltigen Erhalt der Medienschließung. Die Maßnahme des Träger FCZB schließt mit den praxisorientierten niedrigschwelligen und modularen Angeboten direkt an die Bedarfe und Vorerfahrungen geflüchteter Frauen an. <p>a. Umsetzung von Sprachkursen für geflüchtete Frauen mit Kinderbetreuung</p> <p>Um die geringe Anzahl geflüchteter Frauen in den Sprachkursen zu erhöhen, wurden im Jahr 2016 Sprachkurse für geflüchtete Frauen mit qualifizierter Kinderbetreuung bei 5 Trägern (Flotte Lotte e. V., FCZB e. V., Elisi Evi e. V., Frieda Frauenzentrum e. V. und Fokus Plan e. V. Mitte) unterstützt. Für die Teilhabe an Sprachkursen benötigen geflüchtete Frauen auch zukünftig Angebote der Kinderbetreuung in den Lernzeiten, sowie passgenauere Sprachkurse.</p> <p><u>Abteilung II: Arbeit und berufliche Bildung</u></p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Maßnahmen der Abt. Arbeit und Berufliche Bildung zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter (diese sind auch Bestandteil des Masterplans „Integration und Sicherheit“ vom 24.05.2017)

- Willkommen-in-Arbeit-Büros an 3 Standorten (Tempelhof, Lichtenberg und Spandau) Unter einem Dach beraten Integrationslotsinnen und -lotsen, Mobile Bildungsberatung (MoBiBe) und mobile Jobberatung (MobiJob) Geflüchtete zu ersten Schritten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- MoBiBe beraten auch in VHS Sprachkursen, Unterkünften, Bildungsberatungsstellen und an sonstigen Orten (z.B. Stadtteilzentren, Nachbarschaftsheimen)
- Beratungsangebot „Gute Arbeit für Geflüchtete“ (Arbeitsrechtliche Schulungen für Geflüchtete und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren)
- „Komm auf Tour“ unter Einbeziehung von Willkommensklassen (Parcours zur Berufsorientierung)
- ARRIVO (5 Teilprojekte zur strukturierten Berufsvorbereitung einschließlich Qualifizierung in der betrieblichen Praxis sowie das ARRIVO-Servicebüro als Schnittstelle zu Betrieben)
- Ausbildung in Sicht (Herstellung der Ausbildungsreife, Angebot von 4200 TN-Plätzen für geflüchtete Jugendliche und junge Erwachsene)
- BAPP (Berliner Ausbildungsplatzprogramm) 50 zusätzliche Plätze in der außerbetrieblichen Ausbildung
- Berliner Jobcoaching für Geflüchtete in Beschäftigungsmaßnahmen (BJC FiB)
- Mobile Jobberatung der Jobpoints auch in den Willkommen-in Arbeit-Büros und im Willkommenszentrum

Abteilung III: Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration

- Masterplan Integration und Sicherheit

Zur Verstärkung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit und Verbesserung der Aufnahme und Versorgung und Integration von Geflüchteten hat der Senat in seiner Klausur am 09.01.2016 beschlossen, einen „Masterplan Integration und Sicherheit“ zu erstellen. Ziel war es, die sich rasant situativ aufbauenden Maßnahmen zu steuern und zu einem geregelten Aufnahme- und Integrationssystem zurückzukehren. Am 13.03.2016 wurde die erste, unter Federführung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen erstellte Fassung des Masterplanes vorgelegt und nach Diskussionen mit der Stadtgesellschaft vom Senat am 24.05.2016 beschlossen.

Der Masterplan orientiert sich am Ankunfts- und Integrationsverlauf und damit an folgenden Handlungsfeldern: Ankunft, Registrierung und Leistungsgewährung; Unterbringung und Schaffung von

		<p>Wohnraum; Bildung und Arbeit; darüber hinaus wurden Maßnahmen zu den Themen Sicherheit und gesellschaftliche Teilhabe aufgenommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Willkommenszentrum Berlin</u> (dazu bereits oben unter IV. Partizipation, § 4 Abs. 1 Maßnahmen im Bereich Integration/Partizipation) - <u>Erweiterung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und -lotsen und Stadtteilmütter</u> (siehe dazu bereits oben unter IV. Partizipation): Geflüchtete Menschen brauchen gerade in der Anfangszeit ihres Aufenthalts Orientierungshilfe und Unterstützung bei Behördengängen, der Suche von Sprachkursen und weiteren Integrations- und Beratungsangeboten. Deshalb wurde das Landesrahmenprogramm (LRP) Integrationslotsinnen und -lotsen personell gestärkt. Die Möglichkeit eines niedrighschwelligten Kontaktes in der jeweiligen Muttersprache der geflüchteten Person mit anschließender Verweisberatung zu professionellen Angeboten soll durch Integrationslotsinnen und -lotsen und Stadtteilmütter geleistet werden, die mit allen Berliner Unterkünften präsent sind. Mit Mittel des Masterplans Integration und Sicherheit wurden das Landesrahmenprogramm personell erweitert. - <u>Förderung der Rechts- und Verfahrensberatung für Geflüchtete</u> - <u>Förderung des Berliner Netzwerks für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge mit Landesmitteln</u> - <u>Förderung des Berliner Zentrums für selbstbestimmtes Leben zur Beratung und Unterstützung von besonders schutzbedürftigen Geflüchteten mit Behinderung</u> - <u>Unterstützung traumatisierte Geflüchtete</u> - <u>Landesfinanzierte VHS-Deutschkurse</u> (Aufbau eines umfangreichen Deutschkursangebots für Geflüchtete) - <u>bridge - Berliner Netzwerk für Bleiberecht</u>: Unterstützung bei der schulischen, beruflichen und rechtlichen Orientierung sowie Qualifizierung und Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>und Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Kampagne</u> „Flüchtling ist kein Beruf“ (bridge - Berliner Netzwerk für Bleiberecht) - Bundesprogramm <u>Bundesfreiwilligendienst</u> (BFD) mit Flüchtlingsbezug - Maßnahmen des o.g. <u>AP Roma</u> (dazu bereits oben unter IV. Partizipation, § 4 Abs. 1) sind grundsätzliche und insbesondere auch für geflüchtete Roma aus dem früheren Jugoslawien geöffnet. - Einrichtung eines <u>Integrationsfonds</u> zur Unterstützung bezirklicher Projekte mit Flüchtlingsbezug <p>Darüber hinaus wurden verschiedene <u>Informationsmaterialien</u> für Geflüchtete herausgegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationspaket zur Erstorientierung - Broschüre „Angebote für Geflüchtete in Berlin“ - Broschüre „Hilfe für Geflüchtete – Orientierung für freiwilliges Engagement“ - Handreichung „Information und Bildung – Medienangebote für Geflüchtete“ - Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung „Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter“ (bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht) - Flyer „Chancen nutzen!“ – Informationen zum Zugang von geflüchteten Menschen zum Arbeitsmarkt für Unternehmen (bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht) <p><u>LADS: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)</u></p> <p><i><u>Hinweis:</u> Der überwiegende Teil des folgenden Textes ist identisch mit der Fassung, die für das Masterplan-Berichtswesen dem Integrationsbeauftragten zugegangen ist.</i></p> <p>Die von der LADS umgesetzte und koordinierte Fachpolitik gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung geflüchteter Menschen besitzt eine vermittelnde Funktion: Sie soll auf der einen Seite dafür Sorge tragen, dass alle Geflüchteten den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung in vollem Umfang genießen können. Dem kommt die LADS mit spezifischen Informations- und Beratungsangeboten nach. Auf der anderen Seite geht es auch darum, dass die bereits hier lebenden Menschen den Respekt vor geflüchteten Menschen bewahren und sich nicht verunsichern lassen. Denn gesellschaftliche Veränderungsprozesse können dazu führen, dass pauschale Vorurteile entstehen, die in gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit münden. Durch Ihre Arbeit setzt die LADS deutliche Signale –</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>z.B. durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit – in Richtung der Mehrheitsgesellschaft, dass die Diskriminierung geflüchteter Menschen nicht akzeptiert werden kann.</p> <p>Im Berichtszeitraum wurden folgende fachpolitischen Schwerpunkte definiert und durch konkrete Maßnahmen und Projekte umgesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stärkung des Diskriminierungsschutzes Geflüchteter 2. Schutz vor und Unterstützung bei Anfeindungen 3. Unterstützung von LSBTI Geflüchteten gemäß ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit (Berliner Modell) <p>Die bereits eingeleiteten und durchgeführten Maßnahmen werden auch im Jahr 2017 verstetigt und ausgebaut.</p> <p>1. Im Handlungsfeld Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen ist die Erweiterung der LADS-Kampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter – Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht!“ besonders hervorzuheben. Gegen Diskriminierung vorzugehen, heißt zunächst, sie sichtbar zu machen. Die LADS-Kampagne verfolgt genau dieses Ziel, nämlich die Wahrnehmung für Diskriminierungen zu erhöhen, über das AGG zu informieren und Beratungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Der Slogan „Diskriminierung hat viele Gesichter“ wird dabei für verschiedene Merkmalsbereiche aufgegriffen und in einen Zusammenhang mit konkreten Ausgrenzungserfahrungen gestellt. In 2016 stand durch die alljährliche Themenerweiterung die Situation geflüchteter Menschen im besonderen Fokus. Über die Ausstrahlung im „Berliner Fenster“ – dem Fahrgastfernsehen der Berliner U-Bahn – wurde eine große Breitenwirkung erzielt und an einem Wochentag mehr als 1 Mio. Fahrgäste erreicht. Zu sehen war die Kampagne darüber hinaus auch im „Warte-TV“ der Berliner Bürgerämter sowie der Ausländerbehörde. Flankiert wird diese Kampagne durch die Bereitstellung und den Versand mehrsprachiger Flyer zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - zum Beispiel auch in Farsi und Arabisch - sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote im Diskriminierungsfall.</p> <p>Eine weitere Maßnahme widmet sich der existenziellen Problematik der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, von der insbesondere auch geflüchtete Menschen betroffen sein können. Der Fokus liegt</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>auf der Sensibilisierung und Aufklärung der Mehrheitsgesellschaft und der handlungsfeldbezogenen Akteurinnen und Akteure. Die LADS initiierte im Jahr 2016 zwei Fachdialoge, an denen zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Wohnungswirtschaft, (Migranten-)Selbsthilfeorganisationen und der Verwaltung teilgenommen haben. Parallel dazu wurde in 2016 eine Expertise zu Handlungsansätzen und Interventionsmöglichkeiten bei wohnungsbezogener Diskriminierung fertig gestellt.</p> <p>2. Im Handlungsfeld Schutz vor und Unterstützung bei Anfeindungen ist die breite Akzeptanz und der hohe Wirkungsgrad des Angebots der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR des VDK e.V) hervorzuheben. Die Fortbildung richtet sich an Fachkräfte im Flüchtlingskontext (Leitungen und Teams von Unterkünften, Sicherheitspersonal sowie Akteurinnen und Akteuren im Gemeinwesen) und stärkt insbesondere deren Handlungskompetenzen bei Anfeindungen gegen Geflüchtete. Intensiviert wurden zugleich der Fachaustausch und die Qualifizierung von Projekten, die sich gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einsetzen.</p> <p>3. Um LSBTI Geflüchtete umfassend unterstützen zu können, hat die LADS im Rahmen der Weiterentwicklung der Berliner Initiative zur Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (ISV) das Berliner Modell für die Unterstützung von LSBTI Geflüchteten konzipiert.</p> <p>Das Berliner Modell zur Unterstützung von LSBTI Geflüchteten beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • niedrigschwellige Erstberatung, • spezifische Verfahrens- und Asylberatung, • spezifische Antigewalt- und Antidiskriminierungsberatung, • eine Fachstelle für erwachsene LSBTI Geflüchtete, • psychologische Beratung und gesundheitliche Versorgung, • Empowerment und Aufbau von Selbsthilfegruppen, • Koordination des ehrenamtlichen Engagements im Handlungsfeld geflüchtete LSBTI, • eine sichere Unterbringung in einer Unterkunft ausschließlich für LSBTI Geflüchtete, • ein LSBTI- und frauenspezifisches Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingsunterkünfte • sowie Durchführung von Fortbildungen für verschiedene Berufsgruppen im Kontext Flucht und Asyl zur besonderen Situation von LSBTI Geflüchteten.
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Durch das Projekt „Jo weiß Bescheid“ der Schwulenberatung Berlin werden seit 2015 Fortbildungen für Heimleitungen und Sozialarbeitende in den Unterkünften zur besonderen Situation von LSBTI Geflüchteten durchgeführt. Im Jahr 2016 kamen weitere Zielgruppen wie Integrationslotsinnen und -lotsen, Flüchtlingsberatungsstellen und Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen hinzu. Im Mittelpunkt stehen dabei die Sensibilisierung zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität im Kontext Flucht, die Bedeutung der besonderen Schutzbedürftigkeit von LSBTI Geflüchteten, die Aneignung von Wissen um Beratungsstellen und Ansprechpersonen für LSBTI Geflüchtete sowie die Stärkung der Handlungskompetenz der Teilnehmenden. Darüber hinaus entwickelte das Projekt gemeinsam mit weiteren Trägern, die im Kontext LSBTI Geflüchtete engagiert sind, eine Handreichung für Beratungsstellen zur qualifizierten Arbeit mit LSBTI Geflüchteten.</p> <p>Hervorzuheben ist auch die Errichtung einer spezialisierten Fachstelle für erwachsene LSBTI Geflüchtete, sowie die Integration dieser Fachstelle in das bestehende Berliner Netzwerk für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge (BNS). Die Fachstelle soll durch die Erhebung der speziellen Bedarfe der LSBTI Geflüchteten und mit der Möglichkeit, Stellungnahmen abzugeben, dazu beitragen, die Situation dieser Zielgruppe zu verbessern.</p> <p>Verschiedene Berliner LSBTI Träger und Projekte haben zudem niedrigschwellige Beratungsangebote in den Bereichen Anti-Gewalt, Case Management und Antidiskriminierung sowie Selbsthilfe- und Empowermentstrukturen für LSBTI Geflüchtete schaffen können.</p> <p>Flankiert wurden diese Maßnahmen durch die Entwicklung und Erstellung von Materialien im Kontext der Sensibilisierung und Informationsvermittlung für verschiedene Berufsgruppen. Ein Gesprächsleitfaden zur Identifizierung von besonders schutzbedürftigen Geflüchteten befindet sich in der Entwicklung.</p> <p>Des Weiteren traf die LADS im Berichtszeitraum dahingehend Vorbereitungen, dass ab 2017 im Rahmen einer Multiplikatorinnen- und Multiplikatoren-Fortbildungsreihe u.a. die Qualifizierung von Mitarbeitenden des neuen Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten stattfinden kann.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen (Willkommensklassen, Praxislerngruppen, Ferienschulen etc.) aus dem Aktionsplan Roma wurden auf Geflüchtete ausgeweitet. • Erstellung eines Masterplans Integration und Sicherheit. • Thema in den Fachbriefen der SenBJF. • Überarbeitung und Aktualisierung des „Leitfaden zur Integration von neu zugewanderten Kindern und Jugendlichen in die Kindertagesförderung und die Schule“ • Ausgabe eines Starter-Pakets mit Materialien zur gezielten Unterstützung der Lehrkräfte in

		<p>Willkommensklassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Lehrkräfte durch gezielte Fortbildungen und Fachtage (u.a. 5. Fachtag für Pädagoginnen und Pädagogen in Willkommensklassen am 23.11.2015, „Den Übergang von der Willkommensklasse in die Regelklasse gestalten“ am 08.11.2016, Fortbildungszyklus „Demokratiepädagogik in Willkommensklassen“). • Brückenkurse: Einrichtung von temporären Lerngruppen zur gezielten Sprachförderung nach dem Übergang von der Willkommensklasse in die Regelklasse • Die hohe Zahl in Berlin angekommener Geflüchteter hat auch im Hochschulbereich erheblichen Handlungsbedarf ausgelöst. Im Masterplan für Integration und Sicherheit vom 24. Mai 2016 wurden daher Maßnahmen für den Hochschulbereich festgelegt. Diese umfassen sowohl die Unterstützung bei der Aufnahme eines Hochschulstudiums als auch strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung des Studienangebots unter Berücksichtigung der aufgrund der aktuellen Situation bestehenden Bedarfe. Der Senat hatte zur Förderung des Hochschulzugangs von Geflüchteten bereits im Dezember 2015 umfangreiche Programme der Berliner Hochschulen finanziert. Das Engagement der Berliner Hochschulen unterstützt der Senat auch mit den durch den Masterplan fortgeschriebenen Maßnahmenpaketen 6.14.1 „Ausbau Gasthörerschaft für Geflüchtete“, 6.14.2 „Ausbau der regulären Kurse am Studienkolleg“, 6.14.3 „Ausbau von Sprachkursen an Hochschulen in Zusammenarbeit mit den Studien-kollegs“, 6.14.4 „Brückenkurse für Studienanfängerinnen und Studienanfänger“, 6.14.5 „Ausbau der Beratungsangebote für Hochschulen“ und 6.14.6 „Ausbau Mentoring-Programme“. Damit werden geeignete Geflüchtete an ein Hochschulstudium herangeführt und gezielt darauf vorbereitet, im Einzelfall noch fehlende Zugangsvoraussetzungen zu erwerben. Auf diese Weise sind hervorragende Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Geflüchtete ein Studium erfolgreich absolvieren können. Die Maßnahmen haben bereits erste Erfolge erzielt und Geflüchteten die Aufnahme eines Fachstudiums zum Wintersemester 2016/17 ermöglicht. Der Weg von der Beratung über das Gaststudium über Vorbereitungskurse hin zum Studium hat sich bislang bewährt. Die Einrichtung der Studienplätze für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ist bereits erfolgt (6.14.9). • Auch die strukturellen Maßnahmen 6.14.7 „Ausbau der Studienplätze zur Aufnahme Geflüchteter“, 6.14.8 „Ausbau der Studienplätze für das Lehramt“ und 6.14.10 „Institut für Islamische Theologie und Professur für Alevitische Studien“ sind bereits angegangen worden. Deren vollständige Umsetzung wird jedoch noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Herauszuheben sind insbesondere die Einrichtung des „Instituts für die Islamische Theologie“ und der Ausbau des Studienplatzangebots für Lehrkräfteausbildung. Die Errichtung des „Instituts für Islamische Theologie“ ist an der Humboldt-Universität zu Berlin geplant. Im Februar 2016 verständigte sich die
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Arbeitsgruppe „Hochschulische Anbindung der Islamischen Theologie“ unter Beteiligung der Trägerhochschule, der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung und muslimischen Verbänden auf Eckpunkte, die für das weitere Verfahren handlungsleitend sind. Eine neue Arbeitsgruppe unter Leitung des Gründungsbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin bereitet die nächsten Schritte zur Etablierung des Instituts vor. Zudem ist die Einrichtung einer Professur für Alevitische Studien vorgesehen.</p> <p>Für den Bereich der Lehrerinnen- und Lehrerbildung wurden im Jahr 2016 bereits 258 neue Studienplätze für Grundschulpädagogik geschaffen. Für das Grundschullehramt wurde die Ausbildungskapazität an der Freien Universität Berlin von 150 auf 240 Eingangsstudienplätze erhöht (Aufwuchs von 90 Eingangsstudienplätzen). Zugleich wurde mit der Humboldt-Universität zu Berlin vereinbart, dass die dortige Grundschulpädagogik von 132 auf 300 Studienplätze kapazitätär erhöht werden soll (Zuwachs um 168 Eingangsstudienplätze). Mit der Freien Universität Berlin wurde zudem die Neueinrichtung des Faches Sonderpädagogik für die Lehrkräftebildung verabredet. Beabsichtigt ist die Schaffung von 120 zusätzlichen Eingangs-Teilstudienplätzen.“</p> <p>Durch den Berliner „Masterplan Integration und Sicherheit“ werden bestehende (integrative/ inklusive) Angebote u.a. in den Bereichen Kita, Familienförderung, Jugend(sozial)arbeit verstärkt und weiterentwickelt. (vgl. auch die Antwort zu IV.).</p> <p>Frühkindliche Bildung: Die Beantragung eines Kita-Gutscheins erfolgt inzwischen über einen vereinfachten Antrag. Eltern können den sogenannten Basic-Antrag nutzen.</p> <p>Um das Kennenlernen der Kita-Förderung zu unterstützen, wird zunächst für ein Jahr befristet von der Zahlung des Kostenbeitrags für die Betreuung des Kindes im Sinne des § 4 TKBG abgesehen. Nach Ablauf eines Jahres kann eine weitere Befristung erfolgen, sofern das Kind weiterhin in einer Sammelunterkunft untergebracht ist. Ungeachtet dessen gilt die stufenweise Einführung der Beitragsfreiheit auch für geflüchtete Kinder.</p> <p>Flüchtlingsfamilien, die Sozialleistungen beziehen, haben Anspruch auf Bildungs- und Teilhabeleistungen (BuT). Die Leistungen umfassen in der Kindertagesbetreuung Zuschüsse zum gemeinschaftlichen Mittagessen sowie die kostenlose Teilnahme an Ausflügen und Fahrten. Für Flüchtlingskinder aus Unterkünften mit Vollverpflegung werden die Kosten des Kita-Mittagessens im Rahmen des Bildungspakets seit 01.08.2016 ohne Eigenanteil in voller Höhe übernommen. Das Antragsverfahren wurde in den vergangenen Jahren vereinfacht; unter anderem wird auf eine schriftliche Antragstellung für den sogenannten berlinpass-BuT (Berechtigungsnachweis für mehrere BuT-Leistungen) verzichtet. Die</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>beteiligten Stellen, wie Gemeinschaftsunterkünfte, Kita-Träger, Jugendämter und Leistungsstellen, wurden entsprechend informiert und für die Familien wurden Informationsblätter in mehreren Sprachen herausgegeben.</p> <p>Beispiele für Maßnahmen im Rahmen des „Masterplan Integration und Sicherheit“</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entwicklung von acht Modellkitas zur Optimierung der integrativen Arbeit mit geflüchteten Kindern. Auswahl von acht Kitas, die bereits eine besonders gute Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien praktizieren, deren Weiterentwicklung zu Modellkitas, die zukünftig andere Kitas beraten (Transfer guter Praxis: Praxis berät Praxis). 2. Aufsuchende Erziehungs- und Familienberatung für geflüchtete Eltern und Familien, die in Not- und Gemeinschaftsunterkünften leben. 3. Aufsuchende Elternhilfe in Flüchtlingsunterkünften – Frühe Hilfen für werdende Eltern und Eltern mit Kleinstkindern mit dem Ziel der Anbindung und Integration in das Hilfesystem. 4. Sprungbrettangebote (Spielkreise; mobile Spielangebote), um Eltern und Kindern auf das Regelsystem Kita vorzubereiten. <p>Sonstiges: Jugendberufsagentur: Die Jugendberufsagentur richtet sich an alle jungen Menschen unter 25 Jahren in Berlin, die noch keinen Ausbildungsabschluss haben. Dazu zählen explizit auch geflüchtete junge Menschen. Dies wurde im Projekthandbuch für die Mindeststandards so festgehalten.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Finanzen</p>	<p>Die Senatsverwaltung für Finanzen hat die mit Aufgaben des Flüchtlingsmanagements befassten Stellen durch vorübergehende Bereitstellung von Personal und direkt (z. B. bei der Anordnung von Rechnungen) unterstützt. Die Senatsverwaltung für Finanzen ist nicht zuständig für Maßnahmen im Zusammenhang mit Geflüchteten im Sinne von Partizipation und Integration.</p>
	<p>Senats- verwaltung für Gesundheit und Soziales</p>	<p><u>Abteilung I: Gesundheit</u></p> <p>Mit dem Beschluss über das Rahmenkonzept zur medizinischen Versorgung von Asylsuchenden im Land Berlin durch den Senat im März 2016 und der Kenntnisnahme durch den Hauptausschuss im Mai 2016 wurden für bereits identifizierte Mehrbedarfe zusätzliche Haushaltsmittel für die sozialpsychiatrische und</p>

	<p>psychosoziale Versorgung Geflüchteter zur Verfügung gestellt. Bei allen nachstehend genannten Maßnahmen wird der bereits im Rahmenkonzept zur medizinischen Versorgung von Asylsuchenden im Land Berlin gelegte Grundsatz der Nutzung vorhandener Strukturen verfolgt, soweit dies möglich ist. Neue Maßnahmen werden nur in Ausnahmefällen in Betracht gezogen bzw. initiiert, wenn nicht auf vorhandenen Strukturen aufgesetzt werden kann.</p> <p>Aus der täglichen Arbeit ergeben sich vielgestaltige Problemlagen im Kontext der Arbeit mit Geflüchteten, auf die kurzfristig reagiert werden muss, damit eine Verbesserung eintreten bzw. Abhilfe geschaffen werden kann. Aus Erfahrungen mit früheren Flüchtlingsbewegungen ist jedoch bekannt, dass psychische Beeinträchtigungen und psychische Erkrankungen, zu denen auch die Suchterkrankungen zählen, das größte Integrationshindernis überhaupt darstellen. Daher müssen alle Bemühungen darauf ausgerichtet sein, Risikofaktoren für psychische Beeinträchtigungen zu minimieren oder zu beseitigen, psychische Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und zu behandeln, Drogenkonsum zu minimieren und Suchterkrankte beim Ausstieg zu unterstützen. So werden gesundheitssystemrelevante Chronifizierungen vermieden und auch von staatlicher Seite den Geflüchteten eine möglichst schnelle Integration in die hiesige Gesellschaft ermöglicht.</p> <p>Als eines der größten Probleme wurde sowohl von medizinischen Einrichtungen als auch von psychosozialen Trägern die fehlende bzw. mangelhafte Finanzierung von Sprachmittlungs- und Dolmetschleistungen in der medizinischen und psychosozialen Versorgung benannt. Die bisherigen Bemühungen konnten eine zufriedenstellende Sprachmittlungs- bzw. Dolmetschleistung bzw. deren auskömmliche Honorierung bis zum 31.12.2016 nicht sicherstellen.</p> <p>Alle nachfolgend dargestellten Maßnahmen beziehen sich nicht nur auf den Zeitraum bis 31.12.2016. Um eine nachhaltige Integration der Geflüchteten zu ermöglichen, ist eine mittel- bis langfristige Finanzierung unumgänglich.</p> <p style="text-align: center;">1. Sprachmittlung in der medizinischen und psychosozialen Arbeit</p> <p>Die einwandfreie Verständigung zwischen Ärztinnen und Ärzten und Patientinnen und Patienten, Psychologinnen und Psychologen oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern und Klientinnen und Klienten ist die Grundlage einer fehlerfreien und gelungenen Diagnostik und Behandlung, Beratung oder Begleitung.</p> <p>Solange sich eine Person im Asylverfahren (und damit in der Leistungszuständigkeit des LAF) befindet,</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>fällt die Übernahme der Dolmetschkosten unter die Regelung des AsylbLG. Der Regelungsbereich des SGB V schließt dagegen eine Kostenübernahme für notwendige Sprachmittlung bei ärztlicher Diagnostik und Behandlung als versicherungsfremde Leistung sowohl im niedergelassenen als auch dem klinischen Bereich explizit aus.</p> <p>Projekt: Der Gemeindedolmetschdienst (GDD) hat bereits im Jahr 2016 zusätzliche Mittel erhalten, um Gemeindedolmetscherinnen und -dolmetscher in den benötigten Sprachen anzustellen und auszubilden. Dazu wurde das Curriculum des bundesweit eingeführten SprInt-Curriculums umstrukturiert. Es wird mit vier Mikromodulen im Wechsel mit Praxiswochen durchgeführt. Diese im Jahr 2016 begonnene modulare Qualifizierung werden im Jahr 2017 nahtlos fortgeführt.</p> <p>Die beim Gemeindedolmetschdienst angestellten Sprachmittlerinnen und -mittler sollen vorrangig in Flüchtlingsunterkünfte und dem Öffentlichen Gesundheitsdienst eingesetzt werden. Alle weiteren medizinischen und psychosozialen Nachfragen können durch diese angestellten Gemeindedolmetscherinnen und -dolmetscher derzeit nur nachrangig bedient werden. Der Bedarf an Sprachmittlungs-/Dolmetschleistungen insbesondere bei niedergelassenen Ärzten und Kliniken kann daher noch immer nicht im erforderlichen Umfang abgedeckt werden. Allerdings vermittelt der Gemeindedolmetschdienst seit vielen Jahren qualifizierte Sprachmittlerinnen und -mittler, die auf eigene Rechnung arbeiten, wobei die Finanzierung der Sprachmittlungsleistungen den anfragenden Kliniken bzw. Ärztinnen und Ärzten obliegt (s.o.). Vom 1. Mai 2016 bis 31. Dezember 2016 waren dies insgesamt 7.132 Einsätze in den derzeit besonders nachgefragten Sprachen geflüchteter Menschen.</p> <p style="text-align: center;">2. Bereich Psychiatrische Versorgung</p> <p>Als Sofortmaßnahme wurde am 10.02.2016 eine für alle Geflüchteten - unabhängig vom Aufenthaltsstatus - zuständige zentrale psychiatrische Clearingstelle durch die Charité eröffnet. Diese hat den Auftrag der Diagnostik einer psychiatrischen Erkrankung, der Kurzintervention im Krisenfall und der Weitervermittlung bei Behandlungsbedarf in das bezirkliche ambulante oder klinische Behandlungssystem. Im Zeitraum 10.02. - 31.12.2016 verzeichnete die Psychiatrische Clearingstelle über 2.500 Fälle, bei denen nur in Ausnahmefällen keine psychiatrische Diagnose gestellt wurde. Fast alle Patientinnen und Patienten wohnten zum Zeitpunkt der Vorstellung in der Clearingstelle in einer Notunterkunft. Die Arbeit der zentralen psychiatrischen Clearingstelle ist befristet bis zum 31.12.2017.</p> <p>Insbesondere aufgrund der ungelösten Probleme mit der Sprachmittlung/Dolmetschung ist die Realisierung der Übernahme der Diagnostik und ggf. notwendigen Behandlung psychisch erkrankter Geflüchteter in die bezirkliche Pflichtversorgung noch nicht in vollem Umfang gelungen.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Übergangsweise wird daher das Fortbestehen der zentralen psychiatrischen Clearingstelle mit reduzierten Diagnostik- und Kurzinterventionsressourcen bis längstens 31.12.2017 erforderlich werden. Die Personalressourcen sollen zunehmend dafür eingesetzt werden, die psychiatrischen Institutsambulanzen bei der Übernahme der Tätigkeit zu unterstützen. Eine Fortführung der zentralen Institution über den 31.12.2017 wird im Hinblick auf die notwendige - aber zeitlich zu befristende Doppelstruktur - für nicht zielführend gehalten.</p> <p>Projekt: Für die aufsuchende Arbeit in Flüchtlingsunterkünften sowie Vernetzungsarbeit im Bezirk mit allen an der Versorgung psychisch belasteter Geflüchteter Beteiligten wurden 24 Fachkräfte - angebunden an die bezirklichen psychosozialen Kontakt- und Beratungsstellen - durch die Bezirke im Sommer/Herbst 2016 realisiert. Bei der Verteilung der Fachkräfte wurde eine Gewichtung entsprechend der Anzahl der den Bezirken zugewiesenen Geflüchteten sowie der Anzahl der Flüchtlingsunterkünfte vorgenommen. Diese 24 Fachkräfte haben die Arbeit aufgenommen Aufgrund der oben geschilderten Rahmenbedingungen und der hohen Zahl der erkrankten Geflüchteten (s.o. - Clearingstelle) zeichnet sich jedoch ab, dass diese Ausstattung für die aufsuchende Arbeit der Flüchtlingseinrichtungen und ein ggf. notwendiges, aber personell hoch aufwendiges Case Management sowie eine kontinuierliche Vernetzungs- und Kooperationsarbeit angesichts sich rasant entwickelnder Strukturen wie auch groß angelegter Veränderungsprozesse (z.B. Schließung von Notunterkünften, Errichtung von Gemeinschaftsunterkünften) und somit Begleitung psychisch beeinträchtigter Personen bzw. Suche nach deren Verbleib nicht ausreichend ist. Hinzu kommt eine große Personalfuktuation in den Flüchtlingsunterkünften, weshalb Kontakte und Vernetzungsangebote immer wieder von Neuem geknüpft werden müssen.</p> <p>3. Bereich Sucht- und Drogenhilfe</p> <p>Die Einrichtungen der Berliner Drogenhilfe berichten von Drogen konsumierenden Geflüchteten aus Ländern wie Afghanistan, Iran, Pakistan, sowie einer großen Anzahl Asylsuchender (Klientel) aus Russland und anderen ehemaligen GUS-Staaten. Neben den bekannten Szeneschwerpunkten wird auch aus Flüchtlingsunterkünften (z.B. Hangar THF) von Drogenkonsum berichtet. Entwicklungen wie die im Görlitzer Park, wo unter den Drogendealern auch Flüchtlinge sind, die ihre Familien im Heimatland mit Geld versorgen, bzw. ihre Schlepperinnen und Schlepper auszahlen müssen und deshalb Drogen verkaufen, sollten unbedingt vermieden werden. Integration in Arbeit und Beschäftigung ist auch bei dieser Personengruppe, die oftmals begleitende andere psychische Störungen und Verhaltensauffälligkeiten zeigt, zwingend notwendig.</p> <p>Ein voraussetzungsloser niedrighschwelliger Zugang zum Versorgungssystem ohne jegliche</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Zugangshindernisse muss auch für Menschen „ohne Papiere“ oder ungeklärten Aufenthaltsstatus (denn diese Menschen werden Deutschland wahrscheinlich trotzdem nicht verlassen) offenstehen. Ansonsten sind diese hilflos ihrem Schicksal überlassen, Infektionsschutz und –prophylaxe können nicht greifen. Noch schwerere gesundheitliche Begleiterscheinungen des Drogenkonsums (drogenkonsumbedingte Erkrankungen, Infektionen...) werden die Folge sein.</p> <p>Hinzu kommt, dass ausweislich des seit 1. Januar 2016 in Kraft getretenen § 54 Abs. 2 Nr. 4 des Aufenthaltsgesetzes ein schweres Ausweisungsinteresse des Staates besteht, wenn ein Ausländer Heroin, Kokain oder ein vergleichbar gefährliches Betäubungsmittel „verbraucht“ - de facto also konsumiert - und nicht zu einer erforderlichen seiner Rehabilitation dienenden Behandlung bereit ist oder sich dieser entzieht. Dieser Personengruppe müssen somit Hilfsangebote zur Verfügung gestellt werden. Denn der Staat kann nicht etwas fordern, was mangels Angebot für den „Verpflichteten“ nicht zur Verfügung steht.</p> <p>Die strukturellen Voraussetzungen für eine nachhaltige transkulturelle Drogenarbeit müssen entwickelt und verankert werden. Der Aufbau von Infrastruktur betrifft zum Einen die Drogen- und Suchtberatungsstellen und die niedrigschwelligen Einrichtungen (Kontaktstellen und Drogenkonsumräume) als auch Projekte, die Angebote zur Tagesstruktur und beruflichen Orientierung anbieten. Teilhabe in den Bereichen Arbeit, Ausbildung und Beschäftigung muss auch für die Zielgruppe der drogenabhängigen Geflüchteten mit möglichst niedrigschwelligem Zugang ermöglicht werden. Um eine bessere Erreichbarkeit der Zielgruppen zu erzielen, sind innovative Interventionen dringend notwendig. Diese konzeptionelle Weiterentwicklung muss sinnvoller Weise in enger Kooperation mit der Prävention und Frühintervention erfolgen, da auch hier dringender Handlungsbedarf gesehen wird. Die Suchtberatungsstellen haben zunehmend Anfragen aus den Unterkünften für geflüchtete Menschen. Bisher konnte aus den Mitteln für 2016 ein Präventionsprojekt und ein Lotsenprojekt, das vernetzend und koordinierend tätig ist, initiiert werden.</p> <p>Projekt: Der Drogennotdienst als überregionales Rund-um-die-Uhr-Beratungsprojekt des Trägers Notdienst für Suchtmittelgefährdete wurde in einem ersten Schritt zentral für Berlin personell verstärkt für den Aufbau und die Entwicklung von Suchthilfemaßnahmen, die die Bedürfnisse und Besonderheiten der Flüchtlingshilfe und deren angrenzenden Disziplinen berücksichtigt. Der Aufbau erfolgt in Zusammenarbeit mit anderen Suchthilfeträgern, auch der niedrigschwelligen Suchthilfe und der Fachstelle für Suchtprävention. Ziel ist die Entwicklung tragfähiger und zukunftssicherer Suchthilfeangebote für geflüchtete Menschen im Land Berlin. Zu den 5 Säulen des Lotsenprojektes gehören die Entwicklung von Standards in der Suchthilfe für die Arbeit mit geflüchteten Menschen, die Entwicklung und Durchführung von Frühinterventions-Maßnahmen, die Beratung von Fachdiensten, die Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen in Angebote der Suchthilfe und des medizinischen Versorgungssystems sowie die</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Entwicklung einer App für Smartphones, über die geflüchtete Menschen Informationen zu Fragen der Sucht und zu Hilfeangeboten in ihrer Sprache abrufen können.</p> <p>Das Lotsenprojekt des Notdienst e.V. hat seine Arbeit in der zweiten Hälfte des Jahres 2016 aufgenommen. Zu den damit verbundenen Aufgabenstellungen gehören die Vernetzung der ambulanten Suchthilfe (Suchtberatungsstellen und niedrigschwellige Kontaktangebote) und der Fachstelle für Suchtprävention unter Einbeziehung der angrenzenden Dienste mit dem Ziel, ein abgestimmtes Suchthilfeangebot für süchtige und/oder suchtmittelgefährdete geflüchtete Menschen aufzubauen und langfristig sicherzustellen.</p> <p>Mit dieser koordinierenden Funktion und der Aufgabenstellung, Standards in der Suchthilfe zur Arbeit mit Geflüchteten zu entwickeln, bildet das Lotsenprojekt quasi ein strukturelles Dach für die regional verorteten Beratungsstellen und niedrigschwelligem Kontaktangebote. Eine Fortführung des Lotsenprojektes ist unabdingbar.</p> <p>Projekt: Die Fachstelle für Suchtprävention erhält zusätzliche Mittel für Schulungen und Beratungen von Beschäftigten in Flüchtlingsunterkünften zur kultursensiblen Suchtprävention für Geflüchtete. Dazu gehörten auch die Übersetzung und der Druck des „Gesundheitswegweisers“ mit Informationen über Hilfeangebote und Adressen von Beratungsstellen und Ärztinnen und Ärzten mit Suchtbezug sowie dessen Verteilung an ca. 180 Flüchtlingseinrichtungen in allen Berliner Bezirken. Veröffentlicht wurden unterschiedliche Auflagen in Arabisch, Farsi, Kurdisch, Urdu, Englisch, Französisch und Deutsch (für Beschäftigte in den Einrichtungen) sowie 500 Broschüren „Suchtprävention und Beratung gender- und diversitygerecht gestalten – Empfehlungen zum Handeln“.</p> <p>Projekt: Wegweiser der Berliner Suchthilfe in Fremdsprachen Von der Senatsgesundheitsverwaltung wurde ein Wegweiser der Berliner Suchthilfe „Sucht und Drogen- Wer kann helfen?“ erarbeitet, der in Deutsch, Türkisch, Russisch, Arabisch, Kurdisch und Farsi kostenlos Betroffenen und deren Angehörige zur Verfügung steht. Der Wegweiser beinhaltet eine Übersicht der Berliner Suchthilfezentren sowie deren Sprachkompetenzen und beschreibt kurz und leichtverständlich Suchtprobleme sowie Zugangswege zum Berliner Suchthilfesystem und Hilfen bzw. Ansprechpartner in akuten Notsituationen. Er kann unter der Telefonnummer: (030) 9028-2103 bestellt bzw. im Internet unter: http://www.berlin.de/lb/drogen-sucht/service/veroeffentlichungen/ heruntergeladen werden.</p> <p>4. Prävention sexuell übertragbarer Erkrankungen, Infektionsprophylaxe und psychosoziale Versorgung schutzbedürftiger Geflüchteter</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Die besondere Gefährdung Geflüchteter hinsichtlich schwerwiegender übertragbarer Infektionen wie HIV/Aids, Virushepatitiden und anderen STIs resultiert insbesondere aus</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> fehlender oder geringer Aufklärung zu Übertragungswegen und (sexueller) Gesundheit in den Herkunftsländern; <input type="checkbox"/> teilweise hohem Risikoverhalten z.B. beim Drogengebrauch oder Sex (einschl. „Slamming“) <input type="checkbox"/> fehlenden Sprachkenntnissen etc. <p>Die Vulnerabilität von LSBTI*-Geflüchteten in diesem Zusammenhang ist noch einmal deutlich erhöht. Da Berlin über eine sehr gute Infrastruktur im Bereich freigemeinnütziger Träger zu diesem Themenfeld verfügt, wurden die Angebote bei Trägern, die sich schon bisher stark engagiert hatten, im Bereich der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten verstärkt, womit sie in die Lage versetzt wurden, die hohe Anzahl an Geflüchteten zu beraten und zu begleiten.</p> <p>Angebote freigemeinnütziger Träger für die Prävention und die psychosoziale Versorgung schutzbedürftiger Geflüchteter insbesondere in den Bereichen Schwangerschaft/Geburt, Case Management für schwer kranke / chronisch kranke Geflüchtete (hier Kinder im Familienverbund bzw. mit Angehörigen), LSBTI* und ergänzende Hygiene-/Gesundheitsangebote wurden ab Sommer 2016 berlinweit gestärkt.</p> <p>Projekt: Gesundheitliche Versorgung von LSBTI*-Geflüchteten</p> <p>Neben den Ursachen für die Flucht und den Erlebnissen auf der Flucht selbst haben LSBTI*-Geflüchtete noch mehr zu verarbeiten. So sind beispielsweise schwule Männer in ihren Herkunftsländern staatlicher Gewalt bis hin zur Ermordung ausgesetzt. Transgeschlechtliche Menschen sind bedroht und werden teilweise gezwungen, Operationen durchführen zu lassen, um das andere Geschlecht anzunehmen. Das Vertrauen in Behörden ist kaum vorhanden. LSBTI*-Geflüchtete gehören zu einer Minderheit und haben sehr oft neben den staatlichen Repressalien auch Ausgrenzung und Gewalt innerhalb der Familie erleiden müssen.</p> <p>Die erlebte Freiheit und das Eintauchen in diese erstmals für sie scheinbar offene Szene in der Stigmatisierung und Kriminalisierung nicht vorhanden ist, macht diese Geflüchteten besonders vulnerabel für HIV-/ STI oder Hepatitis-Übertragungen.</p> <p>Drogengebrauch stellt bei vielen Geflüchteten darüber hinaus ein weiteres ernstzunehmendes Problem in Zusammenhang mit dem Erwerb von HIV- und/oder Hepatitis-Infektionen dar.</p> <p>Die Arbeit mit Geflüchteten LSBTI* bedeutet, mit komplex traumatisierten Menschen konfrontiert zu sein. Psychische Erkrankungen wie Psychosen, Depressionen, Borderline- und Persönlichkeitsstörungen sowie</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>der Missbrauch von illegalen Drogen wie Heroin, Amphetaminen und Crystal Meth sind die Regel. Das Selbstwertgefühl als lesbische Frau, schwuler Mann oder Transmensch ist oft gering ausgeprägt bzw. von negativen Gefühlen bis hin zum Selbsthass begleitet. Eine Teilnahme an der LSBTI*-Community stellt für die Betroffenen teilweise eine Überforderung dar. Hierdurch steigt auch die Gefahr von HIV und sexuell übertragbaren Erkrankungen.</p> <p>Geflüchtete LSBTI* erleben in Berlin häufig erstmals einen (staatlich und größtenteils auch gesellschaftlich) repressionsfreien Umgang mit ihrem Lebensstil. Über ihre Teilnahme an den Aktivitäten der LSBTI-communities sind sie, einerseits aufgrund von unterschiedlichem Wissensstatus, andererseits auch wegen des erhöhten Drogenkonsums in unterschiedlichsten Communities einer erhöhten Vulnerabilität gegenüber HIV/HCV und anderen STIs ausgesetzt. Durch aufsuchende Vor-Ort-Arbeit in den communities der unterschiedlichsten queeren Szenen Berlins erhalten die Geflüchteten die Möglichkeit sich zu informieren und Anlaufstellen für ihre Probleme zu finden.</p> <p>Der Ausbau der bestehenden Einrichtungen (Lesben- und Schwulenberatung, Berliner Aidshilfe, Mann-O-Meter sowie Fixpunkt) erfolgt sowohl im Hinblick auf die Prävention sexuell übertragbarer Infektionen (Beratung, Testung, Früherkennung) als auch auf die psychische / psychosoziale Stabilisierung dieser äußerst vulnerablen Zielgruppe.</p> <p>Das Präventionsprojekt von VIA e.V. (Verband für interkulturelle Arbeit) hat für die Zielgruppe der geflüchteten alleinreisenden Frauen einen ressourcenorientierten und stärkenden Ansatz für das Themenfeld HIV / Hepatitiden und STI entwickelt. Hierzu wurden community-nahe Multiplikatoreninnen und Multiplikatoren (Akteurinnen und Akteure aus Migrant*innenorganisationen; Sozialassistentinnen und -assistenten und Integrationslotsinnen und -lotsen) in die Lage versetzt, kultursensibel zum Themenbereich zu informieren.</p> <p>Weitere Maßnahmen:</p> <p>Auch für Geflüchtete besteht der Anspruch auf Beratung nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz (§§ 2, 5 und 6 SchKG). Die Schwangerschafts- und Konfliktberatungsstellen sind in der gesetzlichen Verpflichtung, Frauen (unabhängig von ihrer Herkunft) Informationen und Unterstützung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und der ersten Zeit mit dem Kind zu offerieren. Bezugnehmend auf die Schwierigkeiten, die sich aus der konkreten Situation der (schwangeren) Frauen ergeben, muss diese Unterstützung unter anderem auch vor Ort angeboten werden.</p> <p>Bereits für das Jahr 2016 wurden zusätzlich 2,5 Beratungsfachkräfte sowie Ressourcen für die Dolmetschertätigkeit zur Verfügung gestellt, um den Beratungsauftrag erfüllen zu können.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Prävention und psychosoziale Versorgung schutzbedürftiger Geflüchteter</p> <p>Beim Familienplanungszentrum BALANCE wurde die Vor-Ort-Arbeit - Schwangerenbetreuung in Flüchtlingsunterkünften sowie die Beratung in Bezug auf Sexualität und Familienplanung im Umfang von zwei Stellen zuzüglich Sachkosten gestärkt. Im Fokus stehen ausschließlich Flüchtlingsunterkünfte, in denen weder haupt- noch ehrenamtlich tätige Hebammen Schwangere betreuen.</p> <p>In vielen Flüchtlingsunterkünften sind die hygienischen Verhältnisse / sanitären Anlagen unzureichend bzw. gerade für Frauen unzureichend gesichert. Das Heilehaus wird als Ort niedrigschwelliger Hygiene- und Gesundheitsangebote von vielen Geflüchteten aus den umliegenden Unterkünften aufgesucht. Die Sicherstellung des Betriebes (Öffnungszeiten und stärkere Präsenz vor Ort) des Heilehauses war daher erforderlich.</p> <p>Geflüchtete Frauen leiden an den Folgen der Flucht, dem Verlust der Heimat. Viele haben Gewalt und Missbrauch erfahren, sitzen nach der Ankunft im fremden Land in ihren Zimmern fest und kümmern sich vorwiegend um die Kinder. Die erlebten und gegenwärtigen Belastungen, die aufenthaltsrechtliche und kulturelle Unsicherheit führen vermehrt zu Krankheitssymptomen bzw. Erkrankungen. Darüber hinaus fehlt jegliche Information über das hiesige Gesundheitssystem. Das Feministische FrauenGesundheitsZentrum bietet daher für geflüchtete Frauen Gesundheitskurse an, um die Eigenkompetenz und das Selbsthilfepotenzial zu aktivieren und ihre Handlungsfähigkeit im Gesundheitssystem zu verbessern.</p> <p>Aufgrund der Erfahrungen von gesundheitlichem Personal in den Flüchtlingseinrichtungen, dass auch Kinder und Jugendliche, die mit ihren Eltern/Angehörigen geflüchtet sind, von chronischen und schweren somatischen Erkrankungen betroffen sind, wurde eine aufsuchende Beratung und ein Case Management in einem ersten Schritt im Umfang von einer Stelle realisiert bei der Beratungsstelle Die Insel initiiert, die bereits langjährige Erfahrungen mit Kindern mit chronischen Erkrankungen hat.</p> <p><u>Abteilung II: Soziales</u></p> <p>Verbesserte Partizipation von Leistungsberechtigten nach dem AsylbLG</p> <ul style="list-style-type: none"> • am System der medizinischen Regelversorgung durch Einführung der elektronischen Gesundheitskarte zum 01.01.2016;
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> • an der Versorgung mit Wohnraum durch Aufhebung der Ausführungsvorschriften über die Anmietung von Wohnraum durch Leistungsberechtigte nach dem AsylbLG mit AV vom 04.03.2015
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Landeskommision Berlin gegen Gewalt</u></p> <p>Im Jahr 2014 wurden von der Landeskommision Berlin gegen Gewalt keine Projekte zu Gunsten von oder mit Geflüchteten entwickelt oder durchgeführt.</p> <p>Im Jahr 2015 durch die Landeskommision Berlin gegen Gewalt geförderte Projekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Lesben- und Schwulenverband (LSVD), der Berliner Fußball-Verband (BFV), das Bündnis für Demokratie und Toleranz und die Landeskommision Berlin gegen Gewalt richteten den 5. Nachmittag für den Fußball zum Thema „VEREINE STARK MACHEN – für Vielfalt im Fußball“ aus. Ein Workshop beschäftigte sich mit der Integration von Geflüchteten im Verein. • Das neu initiierte Projekt Willkommen in Berlin „Antigewaltverhaltenstraining und Sprachförderung für Flüchtlinge in Berlin“ des Multikulturelles Jugend Integrationszentrum e.V. (MJI), soll einerseits durch Seminare und Workshops gewaltgefährdete und gewaltbedrohte Minderjährige und ihre Familien unterstützen und andererseits Geflüchtete beim Erlernen der deutschen Sprache fördern. • Implementierung des Landesprogramms Radikalisierungsprävention <p>Im Jahr 2016 durch die Landeskommision Berlin gegen Gewalt geförderte Projekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen des Projekts „Fußball und sexuelle Vielfalt“ fand auch in diesem Jahr ein Nachmittag für den Fußball unter dem Thema „VEREINE STARK MACHEN – für Vielfalt im Fußball“ statt, an dem zwei Workshops stattfanden, die das Thema Geflüchtete hatten. Ein Thema war die Integration von Geflüchteten in Vereinen, das zweite Thema war die Finanzierung von Projekten mit Geflüchteten. <p>Im Bereich der häuslichen Gewalt konnten mit Unterstützung der Landeskommision Berlin gegen Gewalt zwei Projekte weiterentwickelt bzw. neu initiiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es handelt sich hierbei um den Einsatz von Honorarmitarbeiterinnen und -mitarbeitern mit unterschiedlichen ethnischen Wurzeln der Berliner Initiative gegen Gewalt an Frauen und Mädchen in Kinderworkshops speziell in Willkommensklassen und bei Gesprächsangeboten für Eltern. • Bei dem Projekt „Häusliche Gewalt: Erkennen und Handeln für multiprofessionelle Teams in

		<p>Flüchtlingsunterkünften“ des Vereins BORA werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Flüchtlingsunterkünften besonders zu Erscheinungsformen der häuslichen Gewalt informiert.</p> <p>Im Rahmen des Landesprogramms Radikalisierungsprävention wurden speziell für Geflüchtete Projekte neu initiiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violence Prevention Network e. V. (VPN)-AL-Manara Beratung und Begleitung für unbegleitete minderjährige Geflüchtete • Institut für Kulturanalyse e. V. (IFK)-Müttergruppe für Flüchtlingsfrauen • IFK-Gruppenarbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen • MJI-Therapeutische Präventions- und Interventionsmaßnahmen • Arabisches Kulturinstitut (AKI)-Konfliktabbau durch Beratung und Integrationsförderung für Flüchtlinge und Asylsuchende • Gangway ZwischenWelten-Prävention von Gewalt und Radikalisierungstendenzen für junge Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrungen innerhalb und außerhalb der Jugendstrafanstalt <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>Bei der Polizei Berlin wurde im September 2015 die Koordinierungsstelle Flüchtlingsmanagement im Stab des Polizeipräsidioms eingerichtet, die unter anderem auch die Umsetzung des Masterplans für Integration und Sicherheit koordiniert.</p> <p><u>Verwaltungsakademie</u></p> <p>Die Verwaltungsakademie stellt Unterrichtsräume für die Durchführung von Sprachkursen für Geflüchtete in Kooperation mit der VHS zur Verfügung.</p>	
	<p>Senats- verwaltung für Justiz und Verbraucher- schutz</p>	<p>JVA Moabit</p>	<p>Keine Angabe.</p>
		<p>JVA Tegel</p>	<p>Keine Angabe.</p>
		<p>JVA Heidering</p>	<p>Keine Angabe.</p>
		<p>JVA für Frauen Berlin</p>	<p>Keine Angabe.</p>
		<p>JVA d. Offenen Vollzuges Berlin</p>	<p>Keine Angabe.</p>

	Jugendstrafanstalt Berlin	Keine Angabe.
	JVA Plötzensee	Keine Angabe.
	Jugendarrestanstalt Berlin	Keine Angabe.
	Soziale Dienste d. Justiz	Keine Angabe.
	Bildungsstätte Justizvollzug	Keine Angabe.
	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt hat Schulungen für die Vormünder minderjähriger unbegleiteter Geflüchteter konzipiert und durchgeführt. Im Jahr 2016 wurden 20 Seminare angeboten. Es werden auch weiterhin Fortbildungsveranstaltungen für diesen Kreis durchgeführt werden. Daneben betreut das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt das Projekt „Willkommen im Rechtsstaat“, bei dem Geflüchtete in halbtägigen Seminaren mit den Grundzügen des deutschen Rechtssystems vertraut gemacht werden.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt		<ul style="list-style-type: none"> • Berlinweit werden in 2017 und 2018 insgesamt 20 Integrationsmanagements „BENN – Berlin entwickelt neue Nachbarschaften“ an Standorten großer Flüchtlingsunterkünfte, in konzeptioneller Anlehnung an das Berliner Quartiersmanagement, neu aufgebaut. • Gemeinsam mit GRÜNE LIGA Berlin wurden 2015 im Wettbewerb "Urbane Paradieste – unsere grünen Stadträume" Gärten ausgezeichnet, die von Geflüchteten sowie Berlinerinnen und Berlinern gemeinsam angelegt und betrieben werden: der "Garten der Hoffnung / Bustan-ul-amal" in Köpenick und der Dachgarten "Über den Tellerrand wachsen" in Neukölln. • Im Rahmen des Projektes "Zusammen wachsen – Gärtnern als Beitrag zur Integration" unterstützt die GRÜNE LIGA im Auftrag unseres Hauses mit Seminaren, Beratungen und einer Internetseite alle in Berlin lebende Menschen, die an gemeinschaftlichen Gartenprojekten interessiert sind. Sei es beim Gärtnern in Flüchtlingsunterkünften oder mit Willkommensklassen, beim Anlegen von barrierefreien Gärten, beim Begrünen eines Schulhofes oder des nahen Wohnumfeldes.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie		<p>Im Rahmen des Masterplan Integration und Sicherheit wurden folgende Maßnahmen konzipiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erweiterung der kultursensiblen Seminarreihe „Zukunftplanen-Chancensehen“ für Gründungsinteressierte nicht deutscher Herkunft auf die Gruppe der Geflüchteten in Kooperation mit

	und Forschung	<p>diversen Projektträgern und Einrichtungen der ethnischen Communities.</p> <p>2. Koordinierung der Beratungs- und Coachingleistungen für die Zielgruppe der Geflüchteten im Bereich Existenzgründung, Durchführung von Vernetzungs- und Diskussionsgesprächen mit den Stakeholdern.</p> <p>3. Erarbeitung einer technischen Lösung im Sinne eines spezifischen Orientierungsleitfadens für in Berlin Ankommende (webapp)</p> <p>4. Erstellung einer Synopse über die Aktivitäten der einzelnen Stakeholder und der Zivilgesellschaft zur Beratung und Unterstützung von Geflüchteten mit Schwerpunkt Existenzgründung</p> <p>5. Spezielle Projekte im entwicklungspolitischen Kontext zum Thema Flucht (Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit - LEZ der Sen WTF)</p>
Weitere Fragen an: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft		
Artikel II Welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind zur Erhöhung der Studierendenzahl mit Migrationshintergrund erfolgt?		Siehe oben unter II.
Artikel II Wie hat sich die Zahl der Studierenden und Studienanfängerinnen und -anfänger mit MH 2014/2015/2016 verändert? Wie die		Die gewünschten Daten sind nicht bekannt, da die Anzahl der Studierenden mit MH in der Hochschulstatistik nicht als Merkmal enthalten ist und sie von den Hochschulen mangels Rechtsgrundlage in der Studierendendatenverordnung auch nicht erhoben werden dürfen.

Zahl der Studierenden und Studienanfängerinnen und -anfänger im Lehramt mit Migrationshintergrund?		
Artikel XII, Satz 1 Gehören den Jugendhilfeausschüssen Vertreterinnen und Vertreter der Integrationsausschüsse der Bezirksverordnetenversammlungen (BVVen) an?		Für den im Zuständigkeitsbereich der SenBildJugFam liegenden Landesjugendhilfeausschuss (LJHA) ist die Frage zu verneinen
Artikel XIII, Satz 1 Gehören den Bezirksschulbeiräten Vertreterinnen und Vertreter der Integrationsausschüsse der BVVen an?		Es haben sechs Bezirksschulbeiräte auf die Abfrage Rückmeldung erteilt. Danach ist derzeit in einem dieser Beiräte ein entsprechendes beratendes Mitglied vertreten. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie wird daher alle Geschäftsstellen darauf hinweisen, dass dem jeweiligen Bezirksschulbeirat eine Vertreterin oder ein Vertreter des Integrationsausschusses der Bezirksverordnetenversammlung mit beratender Stimme angehören sollte und dass die Integrationsausschüsse ggf. gebeten werden sollen, eine Vertreterin oder einen Vertreter zu benennen.
Artikel XIII, Satz 2 Gehört dem Beirat Berufliche Schulen eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesbeirats für Integrations- und		Die Geschäftsstelle des Beirates beruflicher Schulen hat den Integrationsbeauftragten des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen im Dezember 2016 gebeten, einen Vertreter oder eine Vertreterin für den Beirat Beruflicher Schulen zu wählen und sie oder ihn zu den Sitzungen des Beirats Beruflicher Schulen für das Jahr 2017 zu entsenden. In den Jahren zuvor hat kein Vertreter oder Vertreterin des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen an den Sitzungen des Beirats Berufliche Schulen teilgenommen.

Migrationsfragen an?		
Weitere Fragen an: Senatsverwaltung für Inneres und Sport		
<p>§ 4 Abs. 3 In welchen Ausbildungsgängen sind Module zur interkulturellen Kompetenz verankert? In welchem zeitlichen Rahmen/Ausmaß (Stunden pro Woche/Monat/Semester)? Handelt es sich dabei um Pflicht- oder um Wahlveranstaltungen?</p>		<p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u></p> <p>In den Qualifizierungsreihen für die Nachwuchskräfte an der Verwaltungsakademie Berlin sind Diversity-Schulungen enthalten. Auch die Verwaltungsfachangestellten erhalten eine Diversity-Schulung. 2017 wird das bisherige Konzept überarbeitet.</p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>siehe Antwort unter Punkt III. Personalentwicklung</p> <p><u>Berliner Feuerwehr</u></p> <p>Im Ausbildungsgang der Berliner Feuerwehr für Brandmeisteranwärterinnen und -anwärter und Notfallsanitäterinnen und -sanitäter ist ein Modul zur Interkulturellen Kompetenz verankert.</p> <p>Die zunehmende kulturelle und ethnische Vielfalt der Gesellschaft wirkt sich merklich auf die Arbeit von Einsatz- und Rettungskräften in Deutschland aus. Sie werden mit Situationen konfrontiert, in denen sie Menschen versorgen müssen, die sich in religiöser, weltanschaulicher und sprachlicher Hinsicht von ihnen unterscheiden. Dies führt nicht nur zu Kommunikationsproblemen. Vielmehr können interkulturelle Einsatzsituationen die Handlungssicherheit und damit die Qualität der Hilfeleistung beeinträchtigen. Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz bei Einsatzkräften in der technischen Rettung und Gefahrenabwehr, in Rettungsdienst und Notfallmedizin sowie in der psychosozialen Notfallversorgung ist ein wesentlicher Bestandteil in der Aus- und Fortbildung geworden. Diese Kenntnisse sind Voraussetzung und helfen, im Einsatz mit Migrationshintergrund und multikulturellem Bevölkerungsanteil die interkulturelle Kompetenz bei Einsatzkräften zu stärken.</p> <p>Integration in den gesamten Vorbereitungsdienst/die Ausbildung, Thema wird immer wieder aufgegriffen (Schwerpunkte Stärkung der Kommunikations- und Sozialkompetenz, Kommunikation und Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern im Einsatz, Wahrnehmung fremdartige Verhaltensweisen im Einsatz, sowie</p>

		Einsatztraining Eigensicherung). Es sind Pflichtthemen.
<p>§ 4 Abs. 3 Für welchen Personenkreis werden Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ angeboten?</p>		<p><u>Senatsverwaltung für Inneres und Sport</u></p> <p>Es wurden spezielle Inhouse-Fortbildungen (siehe Punkt III IKÖ) zur Interkulturellen Kompetenz für die Beschäftigten der Abteilung Verfassungsschutz angeboten. Die Inhouse-Sprachkurse der SenInnSport richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SenInnSport einschließlich der Trainees und beamteten Nachwuchskräfte und seit September 2015 an Beschäftigte der Senatskanzlei.</p> <p>Aktuell sind folgende Veranstaltungen geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ für Führungskräfte SenInnSport ein Inhouse-Seminar „Interkulturelle Kompetenz - Die arabische Kultur und den Einfluss des Islam kennen und verstehen lernen“ ⇒ für Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter der SenInnSport ein Inhouse-Seminar „Interkulturelle Kompetenz beim Einsatz von tarifbeschäftigten bzw. beamteten Nachwuchskräften und Praktikantinnen und Praktikanten für Praxisanleiterinnen und -anleiter und Ausbilderinnen und Ausbilder“ <p>Für den Personenkreis der Nachwuchskräfte sind für 2017 Fortbildungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ geplant. Aktuell ist die Erarbeitung einer Konzeption unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielgruppen (Ausbildungsleitungen, Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter) geplant; auch Fachtagungen sind denkbar.</p> <p><u>Der Polizeipräsident in Berlin</u></p> <p>Siehe Antwort unter Punkt III Personalentwicklung</p> <p><u>Berliner Feuerwehr</u></p> <p>Es findet eine Thematisierung unter anderem in der Basisfortbildung für Rettungs- und Einsatzkräfte und auch Führungskräfte statt.</p>
<p>Artikel VIII Wurden in allen</p>		Keine Angabe.

<p>Bezirken Integrationsausschüsse gebildet? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne Migrationshintergrund sind in den Integrationsausschüssen vertreten? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne Migrationshintergrund sind in anderen Ausschüssen vertreten?</p>		
<p>Weitere Fragen an: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt</p>		
<p>Artikel X Auf welchen Grabfeldern sind derzeit sarglose Bestattungen möglich? Wie viele sarglose Bestattungen wurden bislang durchgeführt?</p>		<p><u>Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt</u></p> <p>Derzeit stehen in Berlin auf folgenden Friedhöfen Grabfelder für sarglose Bestattungen nach islamischem Ritus zur Verfügung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landeseigener Landschaftsfriedhof Gatow im Bezirk Spandau • Landeseigener Friedhof Ruhleben im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf (seit 2016) • Landeseigener Friedhof Columbiadamm im Bezirk Neukölln (seit 2013 sind nur noch Nachbeisetzungen in bestehenden Grabstätten möglich) • Evangelischer Neuer Zwölf-Apostel-Friedhof im Bezirk Tempelhof-Schöneberg (seit 2015) <p>Die erste sarglose Bestattung in Berlin fand am 10. Oktober 2014 auf dem islamischen Grabfeld des Landschaftsfriedhofs Gatow im Bezirk Spandau statt. Seit dem gab es in Berlin bis einschl. 31.12.2016</p>

		insgesamt 364 sarglose Bestattungen.																													
Artikel X/XI Wie viele Räume für die Durchführung ritueller Waschungen sind als geeignet anerkannt?		<p><u>Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt</u></p> <p>Auf dem landeseigenen Landschaftsfriedhof Gatow steht ein vom zuständigen Gesundheitsamt als geeignet anerkannter Waschraum zur Verfügung. Es können aber auch außerhalb von Friedhöfen, Räume für rituelle Waschungen geben, z.B. bei Bestattern, in Moscheen oder Gemeindezentren. Der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz verfügt hierüber keine Statistik. Die Anzahl ist bei den für die Anerkennung zuständigen Gesundheitsämtern zu erfragen.</p> <p><u>Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, Abteilung II Gesundheit</u></p> <p>Mit dem Partizipation- und Integrationsgesetz (PartIntG) sind Regelungen des Bestattungsgesetzes (BestattG) und der Durchführungsverordnung zum Bestattungsgesetz (DVO-BestattG) zur Durchführung ritueller Waschungen von Leichen in Kraft getreten.</p> <p>Nach den Vorschriften des § 10a BestattG und des § 22 a i.V.m §§ 20 und 22 DVO-BestattG dürfen rituelle Waschungen von Leichen nur in den vom Bezirksamt hierfür als geeignet anerkannten Räumen in Leichenhallen oder religiösen Einrichtungen unter Einhaltung geeigneter hygienischer Schutzmaßnahmen durchgeführt werden. Die Räume unterliegen wie Leichenhallen der hygienischen Überwachung der Bezirksämter.</p> <p>Eine Statistik anerkannter Räume liegt der SenGPG nicht vor.</p> <p>Eine Nachfrage in den bezirklichen Gesundheitsämtern hatte folgendes Ergebnis:</p> <table border="1" data-bbox="689 1007 2078 1356"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Bezirksamt</th> <th colspan="4">Räume für rituelle Waschungen</th> </tr> <tr> <th>Anzahl insgesamt</th> <th>Anerkennungen 2014</th> <th>Anerkennungen 2015</th> <th>Anerkennungen 2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Charlottenburg-Wilmersdorf</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Friedrichshain-Kreuzberg</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lichtenberg</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Marzahn-Hellersdorf</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Bezirksamt	Räume für rituelle Waschungen				Anzahl insgesamt	Anerkennungen 2014	Anerkennungen 2015	Anerkennungen 2016	Charlottenburg-Wilmersdorf	0				Friedrichshain-Kreuzberg	1				Lichtenberg	0				Marzahn-Hellersdorf	0			
Bezirksamt	Räume für rituelle Waschungen																														
	Anzahl insgesamt	Anerkennungen 2014	Anerkennungen 2015	Anerkennungen 2016																											
Charlottenburg-Wilmersdorf	0																														
Friedrichshain-Kreuzberg	1																														
Lichtenberg	0																														
Marzahn-Hellersdorf	0																														

Mitte	0			
Neukölln	4	0	0	0
Pankow	0			
Reinickendorf	0			
Spandau	1	0	0	0
Steglitz-Zehlendorf	0			
Tempelhof-Schöneberg	0			
Treptow-Köpenick	0			

Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass es in Berlin insgesamt sechs vom zuständigen Gesundheitsamt als geeignet anerkannte Räume für rituelle Waschungen gibt.

Diese befinden sich:

- auf dem landeseigenen Landschaftsfriedhof Gatow
- im Zentrum für islamische Bestattungen, Silbersteinstr. 22, 12051 Berlin
- in der Sehlik Moschee, Columbiadam 128, 10965 Berlin
- in der Gustav Schöne OHG, Richardplatz 18, 12055 Berlin
- bei Al-Schahbaa Bestattungen, Blaschkoallee 73, 12359 Berlin
- in der Leichenhalle, Waldemarstr. 20, 10999 Berlin.

Die Anerkennung dieser Räume erfolgte im Zeitraum 2007 bis 2012. Im Zeitraum 2014 bis 2016 wurden in den Bezirken keine weiteren Anträge auf Anerkennung entsprechender Räume gestellt.

6.2 Zulieferungen der Bezirke

I. IKÖ allgemein/Organisationsentwicklung/ Berücksichtigung in Gesetzen		
<p>§ 4 Abs. 1 Welche Maßnahmen wurden im Bereich interkulturelle Öffnung (IKÖ) 2014/2015/2016 durchgeführt? Bitte beschreiben Sie diese.</p> <p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige _____</p>	<p>BA Charlottenburg-Wilmersdorf</p>	<p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige _____</p> <p>Das Jugendamt C-W entwickelt seine Kompetenzen zu einer interkulturell offenen und Diversity-bewussten Organisation gezielt weiter. Es werden Strategien der Interkulturellen Öffnung eingeführt und verankert. Im Jahr 2016 begann ein Prozess zur interkulturellen Öffnung für einen Zeitraum von 2,5 Jahren. Dieser wird von dem Träger Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. begleitet. Bestandteile dieses Prozesses sind u.a. fachliche und übergreifende Fortbildungen zu gemeinsam abgestimmten Handlungsfeldern, die sich z.B. durch die Zuwanderung von geflüchteten Familien und jungen Menschen anbieten (wie z.B. die Gewährleistung geeigneter Schutzmaßnahmen in den Unterkünften). Die Leitungskräfte des Jugendamtes stehen hinter diesem Vorhaben und begleiten dieses. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes nehmen an diesem Prozess aktiv teil. Im April 2016 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes an der Kick-off-Veranstaltung zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen. Die Beteiligung war hoch, aus allen Bereichen waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes vertreten. Im Jahr 2016 fanden mehrere Fortbildungen zur Thematik statt, z.B. Recht im Kontext von Flucht und Asyl". Die im Bericht für die Jahre 2012 und 2013 dargestellten Aktivitäten im Bereich der Seniorenarbeit wurden auch in den Jahren 2014 bis 2016 weitergeführt. Angebote in den Seniorenclubs finden weiterhin statt. Ein Seniorenclub wird jetzt durch Divan e.V., einem Träger mit besonderem Migrationsprofil, als Stadtteilzentrum betrieben.</p>
	<p>BA Friedrichshain-Kreuzberg</p>	<p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="radio"/> Sonstige _____</p>

	Schulungen / Workshops IKÖ, Ausweitung der Sprachangebote, Englischkurse für Beschäftigte, kultursensible Anamneseerhebungen
BA Lichtenberg	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige _____
BA Marzahn-Hellersdorf	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="checkbox"/> Sonstige: Einrichtung einer Arbeitsgruppe IKÖ in der Bezirksverwaltung; Leitung: IntB
BA Mitte	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="checkbox"/> Sonstige: Ergänzung der Rahmenrichtlinie Zielvereinbarung
BA Neukölln	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige _____ Unser Leitbild zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung vom 18.11.2008 hat nach wie vor Gültigkeit für das gesamte Bezirksamt Neukölln von Berlin.
BA Pankow	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige _____ Von 2013 bis 2015 beteiligte sich das Bezirksamt Pankow an dem Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“

	<p>(ViVe), das Diversity-Prozesse in Berliner Bezirksverwaltungen unterstützte.</p> <p>Als Fortschreibung des Integrationskonzeptes wurde 2014 die Studie „Vielfalt in Pankow“ in Auftrag gegeben. Sie Studie untersuchte Partizipationsmöglichkeiten und Hemmnisse von Migrantinnen und Migranten in Pankow. Die Ergebnisse der Expertise werden in Form von Handlungsempfehlungen vom Bezirksamt umgesetzt. Die Studie ist online verfügbar. (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/themen/artikel.479943.php)</p> <p>2015 wurde im Bürgeramt Pankow das „Welcome Center“ eröffnet. Am Standort Prenzlauer Berg bieten drei Mitarbeiterinnen der AWO mehrsprachige Migrationsberatung an. Die Einbettung der aus Bundesmitteln finanzierten Migrationsberatung (MBE) in den bezirklichen Strukturen gilt seitdem als vorbildlich in Berlin.</p>
BA Reinickendorf	<p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien</p> <p><input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen</p> <p><input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sonstige___Vorbereitung der Formulierung von Leitlinien/Prozessleitfaden (Erstellung voraussichtlich Mitte 2017)</p>
BA Spandau	<p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen (IKÖ der Altenhilfe: Fachveranstaltung im Rathaus Spandau durch den Migrationsbeauftragten organisiert mit Hilfe des Vereins „die Wille“)</p> <p><input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sonstige: Durch den bezirklichen Migrationsbeirat wurde z.B. sichergestellt, dass in den Sprechstunden des Bürgeramtes immer eine Vertreterin oder ein Vertreter des Beirates in unmittelbarer Nähe in einem Raum sitzt und bei Bedarf hinzuzurufen ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bürgeramtes wurden darüber informiert. Folgende Sprachen stehen zur Verfügung: Arabisch, Kurdisch, Türkisch, Bosnisch, Serbisch, Russisch, Spanisch</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sehr vielseitiger Einsatz der bezirklichen Integrationslotsen für die Sprach- und Kulturmittlung zwischen Menschen mit MH und den Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern mit Publikumsverkehr aus dem Jugendamt, Bürgeramt, Standesamt, Einbürgerungsamt, Sozialamt, der Wohnhilfe, Gesundheitsamt, Ordnungsamt und zwar bei Vermittlungshemmnissen bzw. Kommunikationsschwierigkeiten. Direkte Erreichbarkeit der Lotsen zu den üblichen Bürozeiten und auch außerhalb (Mobile Erreichbarkeit) wurde sichergestellt. Bei Terminen wurde im Vorfeld mit

		<p>den Lotsinnen und Lotsen abgesprochen, ob eine Sprachmittlung möglich ist. Folgende Sprachen wurden angeboten: Türkisch, Arabisch, Kurdisch, Afahr, Amharisch, Saho, Tigre, Tigrinisch, Spanisch, Russisch, Farsi, Polnisch, Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Französisch und Englisch. Übersetzung u. Bereitstellung von wichtigen Informationen des Standesamtes zum Thema Geburtenanmeldung durch MigIntB angeregt in den Sprachen: Arabisch, Farsi und Englisch..</p> <p>Auf Initiative des bezirklichen Migrations- und Integrationsbeauftragten, und in Kooperation mit dem Bezirksstadtrat für Soziales und Gesundheit, wurden Angebotsflyer des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes im Gesundheitsamt Spandau in den Sprachen Arabisch, Bosnisch, Bulgarisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Serbisch, Spanisch, Türkisch und Vietnamesisch übersetzt. Alle Flyer liegen 2-sprachig vor, jeweils in der übersetzten Sprache und in Deutsch. An allen KJGD Standorten verfügbar.</p>
	<p>BA Steglitz-Zehlendorf</p>	<p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input checked="" type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige _____</p> <p>Es wurde im November 2011 ein eintägiger Workshop zur Steigerung der Interkulturellen Kompetenz für <u>Amtsleiterinnen und -leiter</u> und andere <u>Führungskräfte</u> des Bezirksamts durchgeführt. Eine Fortschreibung des Trainings auf Fachebene wurde in Erwägung gezogen. Durch die lange Vakanz auf der Stelle der Integrationsbeauftragten seit 2015 konnten keine weiteren Initiativen ergriffen werden. Die Stelle soll zum 01.04.2017 wieder besetzt werden</p> <p>Interkulturelle Kompetenzen können im Rahmen entsprechender (allgemeiner oder spezieller) Fortbildungsmaßnahmen erlernt bzw. weiterentwickelt werden.</p> <p>Amt für Weiterbildung und Kultur: Stadtbibliothek (Stabi): Lesezirkel in engl., franz., ital. Sprache; Lesungen in engl. und franz. Sprache, Stabi: OE in Form der Einführung von Willkommensregalen mit speziellen Bestandsangeboten für Geflüchtete in allen Bibliothekseinrichtungen des Bezirks, Betreuung von Willkommens- und Integrationsklassen in den Häusern Ingeborg-Drewitz-Bibliothek und Gottfried-Benn-Bibliothek, Durchführung einer interkulturellen, mehrsprachigen Lesung. Die VHS bietet weiterhin pro Semester zum Bereich interkulturelle Bildung zwei Basic-, zwei Professional- und einen Masterkurs an.</p>

		<p>Die Musikschule veranstaltet „Musik ohne Grenzen“ Alle vier Fachbereiche fördern Projekte bzw. setzen Projekt im Rahmen des Masterplans Integration und Sicherheit (Nachbarschaftsmittel) um: Musikunterricht für Geflüchtete, reguläre Teilnahme an VHS-Angeboten sowie Finanzierung einer Geschäftsstelle Integration für die Berliner VHS (Organisationsentwicklung)</p>
	BA Tempelhof-Schöneberg	<p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige _____</p> <p>Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg ist langjähriger Kooperationspartner des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerks für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN). In diesem Zusammenhang werden für die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ jährlich Werbeterminale durchgeführt und Plätze für Schulpraktika angeboten. Darüber hinaus werden weitere Angebote von BQN, z. B. die Veranstaltungsreihe BQN-Dialog, angenommen, um für die Thematik weiter zu sensibilisieren. Außerdem werden Termine für Basis- und Aufbau-Schulungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekanntgegeben.</p>
	BA Treptow-Köpenick	<p><input checked="" type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige _____</p> <p>weitere Erläuterungen: -Unterzeichnung Charta der Vielfalt -Erarbeitung eines Integrationskonzepts -Organisation fachbezogener und fächerübergreifender Veranstaltungen (AGs, Vorträge, Fachtage usw. zu Themen der Partizipation und Integration) -Vorstellung Aufgabenbereich Integration- und Flüchtlingsarbeit auf der Personalversammlung -Fortbildungsangebote der VAK oder anderer Anbieterinnen und Anbieter werden aktiv an die unterschiedlichen Fachämter kommuniziert.</p>

§ 4 Abs. 2 Soweit für Sie relevant: Welche Gesetzes- und Verordnungsvorhaben wurden 2014/2015/2016 im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft?	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Angabe
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Keine Angabe
	BA Lichtenberg	Keine Angabe
	BA Marzahn-Hellersdorf	Keine Angabe
	BA Mitte	entfällt
	BA Neukölln	Keine Angabe
	BA Pankow	Keine Angabe
	BA Reinickendorf	Keine Angabe
	BA Spandau	Fehlanzeige
	BA Steglitz-Zehlendorf	Keine Angabe
	BA Tempelhof-Schöneberg	Nicht relevant.
BA Treptow-Köpenick	Keine Angabe	
II. Personalauswahl		
§ 4 Abs. 4 S. 2 Erfolgte die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Ja
	BA Friedrichshain-	Ja

Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsbedingungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen?	Kreuzberg	
	BA Lichtenberg	Ja – regelhafter Bestandteil
	BA Marzahn-Hellersdorf	Ja
	BA Mitte	Ja
	BA Neukölln	Keine Angabe
	BA Pankow	Der Textzusatz ist standardmäßig Bestandteil aller öffentlichen Stellenausschreibungen in Pankow.
	BA Reinickendorf	Ja
	BA Spandau	Ja, der Zusatz wird regelmäßig bei den sonstigen Hinweisen für die möglichen Bewerberinnen und Bewerber verwendet.
	BA Steglitz-Zehlendorf	In den externen Stellenausschreibungen des Bezirksamts wird darauf geachtet, die Ausschreibungen mit dem Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die o.g. Einstellungsbedingungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.“ zu versehen.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Ja, alle Stellenausschreibungen beinhalten dies als Hinweis.
BA Treptow-Köpenick	Der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsbedingungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.“ wurde implementiert	
§ 4 Abs. 3 S. 1, S. 3 Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 als soziale oder fachliche Kompetenz	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	X in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren X Sonstiges: Bei der Stellenbesetzung der Stelle „Koordination der Arbeit mit Geflüchteten im Jugendamt“ hatte diese Anforderung eine sehr hohe Priorität. Insbesondere im Fachbereich sexuelle Gesundheit und Familienplanung hat die Mehrheit der Klientinnen und Klienten Migrationshintergrund. Interkulturelle Kompetenz ist im Anforderungsprofil verankert und spielt bei Auswahlverfahren eine große Rolle.

Berücksichtigung bei der Personalauswahl? <input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges _____	BA Friedrichshain-Kreuzberg	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren (in Ausschreibungstexten) <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
	BA Lichtenberg	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
	BA Marzahn-Hellersdorf	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
	BA Mitte	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
	BA Neukölln	Keine Angabe
	BA Pankow	<input type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ Mit der Neufassung der Ausführungsvorschriften zum Beurteilungswesen für die Beamtinnen und Beamten des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird das Basis Anforderungsprofil des Landes Berlins um die Diversitykompetenz erweitert. Die landesweiten Ausführungsvorschriften liegen weiterhin nicht vor.
	BA Reinickendorf	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
	BA Spandau	Keine Angabe

	BA Steglitz-Zehlendorf	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ Amt für Weiterbildung und Kultur: Im Bereich der Volkshochschule nimmt die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz/Diversity Kompetenz an Bedeutung zu. Deshalb sind in alle Anforderungsprofile, insbesondere im Programmbereich Deutsch entsprechende Kompetenzen aufgenommen und geschärft worden.
	BA Tempelhof-Schöneberg	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ - Diversity-Kompetenz wird zunehmend in Anforderungsprofile aufgenommen und schlägt sich somit auch in Auswahlverfahren nieder
	BA Treptow-Köpenick	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren (soweit Bestandteil des AP) <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
§ 4 Abs. 4 S. 1 Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (MH) sind 2014/2015/2016 erfolgt? <input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	<input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Im Rahmen der Stellenausschreibung wird deutlich hervorgehoben, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund erwünscht sind. Information im Rahmen der Netzwerkarbeit mit anderen Trägern oder Organisationen
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	<input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input checked="" type="checkbox"/> Werbung <input checked="" type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Ausschreibungen bzw. Auswahlverfahren

O Sonstiges: _____	BA Lichtenberg	<input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite bei allen Stellenausschreibungen <input checked="" type="checkbox"/> Werbung für duale Ausbildung mehrsprachig (Flyer) <input checked="" type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Teilnahme an Ausbildungstag und –messen in der vietnamesischen Community
	BA Marzahn-Hellersdorf	<input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite bei allen Stellenausschreibungen <input type="checkbox"/> Werbung für duale Ausbildung mehrsprachig (Flyer) <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Erstellung eines Arbeitgebervideos (2016)
	BA Mitte	<input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input checked="" type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
	BA Neukölln	Keine Angabe
	BA Pankow	<input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Das Bezirksamt Pankow wirbt regelmäßig mit Stellenausschreibungen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen um Menschen mit Migrationshintergrund. Das BA Pankow hat an der Kampagne "Berlin braucht Dich" teilgenommen. Im Rahmen des Projektes „Vielfalt in der Verwaltung“ nahmen 2015 alle 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bürgeramtes Pankow an einer ganztägigen interkulturellen Schulung „Willkommenskultur“ teil.
	BA Reinickendorf	Keine Angabe
	BA Spandau	In jedem Anforderungsprofil steht, dass Menschen mit MH sich sehr gerne bewerben können.

	BA Steglitz-Zehlendorf	<p> <input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: öffentliche Stellenausschreibung </p> <p> Die Schaffung von zusätzlichen Stellen im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf durch öffentliche Ausschreibungen, vor allem in Bezug auf die Flüchtlingsangelegenheiten und Integration, führte in diesem Bereich bei verschiedenen Ämtern 2015 zur leichten Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. </p> <p> Personal- und Finanzservice: erfolgt auf der Webseite und durch Werbekampagne </p> <p> Informationen auf der Webseite des Amtes für Soziales sind allgemein und richten sich an alle interessierten Bewerberinnen und Bewerber. Es wird auf die Möglichkeit von Initiativbewerbungen hingewiesen und es werden die formalen Voraussetzungen dazu erklärt. </p> <p> Amt für Weiterbildung und Kultur: VHS: Durch die veränderten Anforderungsprofile ist es gelungen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu steigern. (zwei Mitarbeiterinnen im Amt für Weiterbildung und Kultur) </p>
	BA Tempelhof-Schöneberg	<p> <input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____ </p> <p> - Ausschreibung für Auszubildende geht explizit auf das Thema „Vielfalt“ ein </p>
	BA Treptow-Köpenick	<p> <input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _Netzwerkarbeit </p>

III. Personalentwicklung

<p>§ 4 Abs. 3 S. 3; § 4 Abs. 3 S. 2; § 4 Abs. 3 S. 2</p> <p>Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 Berücksichtigung bei der Personalentwicklung? <input type="radio"/> bei Beurteilungen/ Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>	<p>BA Charlottenburg-Wilmersdorf</p>	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte konnten angeboten werden X Sprachangebote: Türkisch, Englisch, Suaheli, Portugiesisch, Farsi, Arabisch <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
	<p>BA Friedrichshain-Kreuzberg</p>	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen (entsprechend der Anforderungsprofile) X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte X Sprachangebote X Sonstiges: _____</p> <p>Workshops / Erfahrungsaustausch / Projekte</p>
	<p>BA Lichtenberg</p>	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote: <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
	<p>BA Marzahn-Hellersdorf</p>	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte: IntB hat für die Führungskräfte und Mitglieder der AG IKÖ eine Schulung zur Thematik IKÖ organisiert und durchgeführt. X Sprachangebote: Bedarfsabfrage wurde im Bezirksamt durchgeführt. Im Ergebnis dieser werden Sprachfortbildungsmaßnahmen gemäß dem Programm der VAK angeboten. <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
	<p>BA Mitte</p>	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und</p>

		<p>Führungskräfte X Sprachangebote X Sonstiges: Umsetzung des Projektes Wissenstransfer LoGo Europe</p>
	BA Neukölln	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <p>Interkulturelle Kompetenz als soziale Kompetenz ist nach wie vor Bestandteil im Anforderungsprofil von Führungskräften und Mitarbeiterschaft mit Publikumsverkehr;</p> <p>In 2016 erfolgten in Koop mit BQN 12 interne Schulungen zum Thema IK , je zwei Tage a´ acht Stunden; an der VaK wurden 2014 drei und 2015 achtzehn und 2016 sechs Schulungen zu IK angeboten; die Kurse wurden überwiegend durch Beschäftigte der Leistungsverwaltung wahrgenommen, die vermehrt im Kundenkontakt stehen;</p>
	BA Pankow	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <p>Entscheidend bei einer Beurteilung bzw. Beförderung ist der Leistungsgrundsatz.</p> <p>2016 fand ein Projekttag für Auszubildende des BA Pankow zum Thema „Migration und Integration“ statt. Organisiert wurde ein Vortrag mit anschließender Diskussion in der Bundeszentrale für politische Bildung.</p>
	BA Reinickendorf	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote X Sonstiges:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Die fachliche interkulturelle Kompetenz wurde bisher im Rahmen von Beurteilungen und/oder Beförderungen nicht als Kriterium herangezogen. Aufgrund der neuen Beurteilungsrichtlinien und des geänderten Basisanforderungsprofils wird die Diversity Kompetenz beurteilt. - Schulungen und /oder Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz wurden bisher intern nicht angeboten. - Es wurden jedoch die entsprechenden Angebote der VAK Berlin genutzt - Sprachfortbildungen wurden bisher nicht in Anspruch genommen
	BA Spandau	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen: Eine Berücksichtigung erfolgte bei allen Beurteilungen, denen ein Anforderungsprofil zugrunde liegt, das Diversity Kompetenz berücksichtigt.</p> <p>X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte: Das Bezirksamt Spandau bietet für seine Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie Berlin jährlich Inhouse-Fortbildungen zu verschiedensten Themen an. Dabei berücksichtigt die Verwaltungsakademie in allen Fortbildungsveranstaltungen grundsätzlich den Aspekt der interkulturellen Kompetenz. Darüber hinausgehend wurden Inhouse-Fortbildungen organisiert, die interkulturelle Kompetenz in einem besonderen Maß zum Inhalt hatten: 2014: drei Veranstaltungen, davon eine für Führungskräfte 2015: zwei Veranstaltungen für Führungskräfte 2016: fünf Veranstaltungen, davon zwei für Führungskräfte</p> <p>X Sprachangebote: Interessierte Beschäftigte konnten entsprechende Angebote der Verwaltungsakademie Berlin nutzen. Spezielle Angebote für die Beschäftigten erfolgten 2014/2015/2016 keine.</p> <p>O Sonstiges: _____</p>
	BA Steglitz-Zehlendorf	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen</p> <p>X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p>X Sprachangebote</p> <p>O Sonstiges: _____</p> <p>Personal- und Finanzservice: Es finden Sprach- und sonstige Schulungen statt.</p> <p>Jugendamt: Im Bereich der Kinder- und Jugendförderung spielt IKÖ eine große Rolle. Die Auflistung der Maßnahmen ist aufgrund der personellen Ressourcen nicht möglich.</p> <p>Eine Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenz erfolgt bei den Beurteilungen und Beförderungen.</p>

		Im Amt für Weiterbildung und Kultur: Allen Beschäftigten steht das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich offen. Das gleiche gilt für Sprachangebote.
	BA Tempelhof-Schöneberg	<p>X bei Beurteilungen/Beförderungen X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte O Sprachangebote O Sonstiges: _____</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beurteilungen erfolgen auf Basis des zugrundeliegenden Anforderungsprofils. IKÖ wird somit berücksichtigt (sofern das AP bereits aktualisiert wurde) - 2015 wurde in Zusammenarbeit mit „Eine Welt der Vielfalt e. V.“ eine Inhouse-Schulung zum Thema „Willkommenskultur“ durchgeführt. - Einzelne Beschäftigte haben an der Diversity-Langzeitfortbildung der LADS teilgenommen - Für Führungskräfte gibt es im Bezirksamt einen Fortbildungskatalog. Das Thema interkulturelle Kompetenz ist bereits seit langer Zeit im Katalog enthalten und wurde 2016 um den Punkt Diversity-Kompetenz aufgewertet. Dieser Katalog ist für alle Führungskräfte verbindlich - Im Rahmen der europäischen Programme nehmen einzelne Beschäftigte regelmäßig auch an Praktika in Verwaltungen anderer europäischer Länder teil
	BA Treptow-Köpenick	<p>X bei Beurteilungen /Beförderungen (soweit Bestandteil des AP) X Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p>Schulung zu interkultureller Kompetenz: 10 TN, davon 9 weibliche und 1 männlicher, dabei keine Führungskraft, mit insgesamt 35 Doppelstunden Schulung zu Diversity : 2 TN, beide weiblich, davon 1 Führungskraft, mit insgesamt 12 Doppelstunden Im Rahmen der Schulungen zum gesundheitsorientierten Führen wurden die interkulturelle Kompetenz ebenfalls thematisiert: 97 Führungskräfte besuchten die Schulung mit 4 Doppelstunden (2016)</p> <p>X Sprachangebote</p>

		4 TN , davon 2 weibliche und 2 männliche, davon 1 Führungskraft, mit insgesamt 79 Doppelstunden O Sonstiges: _____
<p>§ 4 Abs. 4 S. 1; § 4 Abs. 5 S. 3 Berichterstattung über die Personalentwicklung: Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund ab 2014 verändert?</p>	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	1 Mitarbeiterin mit türk. Migrationshintergrund 1 ehem. Auszubildende, jetzt Mitarbeiterin mit kenianischem Hintergrund 1 Mitarbeiterin mit indischem Migrationshintergrund 1 Mitarbeiterin mit persischem Hintergrund 1 Mitarbeiter mit arab. Migrationshintergrund
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Keine Angabe
	BA Lichtenberg	Es erfolgt keine statistische Erhebung diesbezüglich bei den Beschäftigten. Im Bereich der Auszubildenden beträgt die Anzahl der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund je nach Ausbildungsjahr zwischen 10 und 15 %.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Eine Auswertung des Migrationshintergrundes der Beschäftigten vollumfänglich im Sinne des § 2 Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin ist nicht möglich, da derartige Daten nicht statistisch erfasst werden. Hierzu wird auf die Begriffsbestimmung des § 2 verwiesen: „Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist, 1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind, 2. im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und 3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.“ Hilfsweise wurden aus IPV nachfolgende Kriterien zugrunde gelegt und ausgewertet: Geburtsland, Nationalität. Insgesamt konnten so 36 Dienstkräfte, davon 5 Auszubildende ermittelt werden. Mit Stand 20.01.2017 befinden sich im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf 1.689 Beschäftigte, davon 61 Auszubildende. Insbesondere Personen nach § 2 Nr. 3 können nicht ermittelt werden, da hier keine entsprechende Datenlage vorliegt.
	BA Mitte	Anmerkung: Der Anteil der Beschäftigten mit MH wird nicht erfasst. Die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit MH ist isoliert kein geeignetes Instrument zur Verbesserung der interkulturellen Öffnung. Der Migrationsbeirat Mitte hat empfohlen, den Begriff MH nicht zu verwenden.

BA Neukölln	im Ausbildungsjahrgang 2016 hatten vier von 29 Beschäftigte einen MH; Weiterhin sind über IPV keine Angaben zum Anteil der Beschäftigten mit/ohne MH möglich;	
BA Pankow	Der Migrationshintergrund von Beschäftigten wird nicht erfasst. Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet diesen anzugeben. Daher kann hierzu keine Aussage getroffen werden. Abschluss von Ausbildungsverträgen in Pankow mit Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund, in den Jahren: 2014: 36 Prozent (4) 2015: 18 Prozent (4) 2016: 11 Prozent (2)	
BA Reinickendorf	Die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund hat sich seit 2014 wie folgt entwickelt: 2014 – 21 Auszubildende - davon eine Person mit Migrationshintergrund 2015 – 19 Auszubildende - davon sechs Personen mit Migrationshintergrund 2016 – 17 Auszubildende - davon sechs Personen mit Migrationshintergrund	
BA Spandau	Im Bezirksamt Spandau erfolgt keine regelmäßige Erhebung des Migrationshintergrunds von Beschäftigten und Auszubildenden; insofern kann keine Aussage getroffen werden, ob und ggf. wie sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund ab 2014 verändert.	
BA Steglitz-Zehlendorf	Personal- und Finanzservice: Die Anzahl der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund festzustellen ist nicht möglich, da Erhebungsmöglichkeiten nicht gegeben sind und eine Differenzierung nur nach den Kriterien Deutscher oder Ausländer erfolgt. Jede einzelne Personalakte müsste hierfür eingesehen werden. Büro für Integration und Migration: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund	
BA Tempelhof-Schöneberg	Das Aufzeigen der Entwicklung aller Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund ist nicht möglich; exemplarisch für die Auszubildenden beträgt die Quote 2014 bei den Bewerbungen (Verwaltungsfachangestellte) ca. 25% und bei den Einstellungen (alle Auszubildenden) ca. 31% 2015 bei den Bewerbungen (Verwaltungsfachangestellte) ca. 28% und bei den Einstellungen (alle	

		Auszubildenden) ca. 21% 2016 bei den Bewerbungen (Verwaltungsfachangestellte) ca. 30% und bei den Einstellungen (alle Auszubildenden) ca. 28%
	BA Treptow-Köpenick	Im Partizipations-und Integrationsgesetz werden Menschen mit Migrationshintergrund wie folgt definiert: „Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist, 1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind, 2. im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und 3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.“ Diese Daten werden von uns nicht erhoben.
IV. Partizipation		
§ 4 Abs. 1 Welche Maßnahmen wurden 2014/2015/2016 im Bereich Integration/ Partizipation durchgeführt? <input type="checkbox"/> Aktionspläne <input type="checkbox"/> Programme <input type="checkbox"/> Projekte <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	<input type="checkbox"/> Aktionspläne <input type="checkbox"/> Programme <input checked="" type="checkbox"/> Projekte im Rahmen des Aktionsprogramms Gesundheit und des Masterplans Integration <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges :Aufbau direkter Kontakte zu Einrichtungen für Flüchtlinge im Bezirk und zur Vernetzung. Partizipation ist ein wesentlicher Bestandteil der Jugendhilfe (Hilfeplanung, Kinder- und Jugendarbeit, Familienförderung etc.). Im Januar 2016 fand ein Qualitätsdialog in Kooperation mit den ambulanten Trägern zum Thema „ Partizipation in der Hilfeplanung“ statt. Seit Jahren finden z.B. in der Kinder- und Jugendarbeit verschiedene Projekte statt, die Integration und Partizipation fördern. Im Jugendhilfeplan (2015-2017) wird dieser Aspekt als ein wesentliches Ziel in den nächsten Jahren deutlich unterstrichen. Durch die Mittel aus dem Masterplan konnten bereits im Jahr 2016 vielfältige Projekte in der Jugendarbeit initiiert und ausgebaut werden (z.B. Ferienprogramme – Cabuwazi, Spielhaus, Abenteuerspielplatz Güntzelkiez, Radioprojekte, Sportprojekte, Kochprojekte, Mobile Spielebox).
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	<input checked="" type="checkbox"/> Aktionspläne <input checked="" type="checkbox"/> Programme <input checked="" type="checkbox"/> Projekte <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Aktionspläne

		<p>2015 Teilnahme am Berliner Aktionsplan zur Einbeziehung ausländischer Roma</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mehrsprachige Schulsozialarbeit zur Verbesserung der Bildungschancen junger Roma - Familienrat zur Unterstützung von Romafamilien <p>2016 Beteiligung am Masterplan für Integration und Sicherheit</p> <p>Im Rahmen des Integrationsfonds werden zahlreiche Projekte für und von Geflüchteten mit dem Schwerpunkt nachbarschaftliches Zusammenleben umgesetzt.</p> <p>Hier einige Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erweiterung der Angebote im Familienzentrum Adalbertstr. und Familien und Nachbarschaftszentrum Wranglekiez; sowie Angebote vom "Kurdischen Elternverein Yekmal" - Entdeckendes Lernen für geflüchtete Kinder mit Eltern vom PFH – Curioso. - Im Familien und Nachbarschaftszentrum Wrangelkiez ist ein Patenschaftsprojekt für Geflüchtete von Anwohner entstanden, außerdem haben sie ihre Angebote erweitert. - Yekmal bietet Beratung und Unterstützung in verschiedenen Sprachen an. - Sprachförderprogramme wie Griffbereit wurden ausgebaut. <p>Mit der Beteiligung am Masterplan für Integration und Sicherheit konnten Angebote der Familienzentren erweitert und neue Projekte und Angebote entsprechend des Bedarfes initiiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Familienzentrum Adalbertstr. wurden bestehende Angebote z.B. Sprachkurse, Babymassage, Frauengruppen erweitert - Der freie Träger oXymoron gGmbH entwickelte ein Konzept zur Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften in Kitas für die Zusammenarbeit mit geflüchteten Familien und die Integration von Kindern mit Fluchterfahrung. Das Konzept wird 2017 in Schulungen von Kitas umgesetzt. <p>Landesmittel Masterplan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufbau eines Sprungbrettkitaangebotes in der Nuk Stresemannstraße in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Berlin Stadtmitte e.V. - oXymoron gGmbH und Lebensnah e.V. haben in Zusammenarbeit mit Not- bzw. Gemeinschaftsunterkünften (u.a. NUK Gürtelstraße, NUK Ruschestraße) Sprungbrettkitas aufgebaut.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Programme</p> <p>Zukunftsinitiative Stadtteil-Teilprogramm Netzwerkfonds 2014-2016 Stadteilmütter-Modulentwicklung zur Erreichung von Familien aus Südosteuropa Beteiligung am Partizipations- und Integrationsprogramm der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen durch das Projekt Miteinander für die Zukunft – mehrsprachige Bildung im Stadtteil vom Träger Kurdischer Elternverein Yekmal</p> <p>Projekte</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014-2016 Einrichtung eines Familientreffpunktes „Livingroom“ in der GU Stallschreiberstraße als Treffpunkt für Familien aus der Unterkunft und Bürgern aus dem Stadtteil, Angebote der Familienförderung vor Ort <p>Teilnahme am europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (EHAP) ab 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratung in den Bereichen Wohnen und frühkindliche Bildung, - Vermittlung von Familien aus Südosteuropa zu den Regeldiensten zur Vermeidung von Obdachlosigkeit und zur Vermittlung in sichere Wohnverhältnisse - Beratung und Unterstützung von neu ankommenden Familien im Bezirk zum Zweck einer besseren Einbindung von Kindern und Eltern zu Bildungsangeboten. <p>Im Gesundheitsamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angebote von Supervision für Träger / ehrenamtlich Tätige durch das Gesundheitsamt in psychiatrischen Themen - QPK- Projekt: Gesunde Umwelt in der Kommune: Bewegung, Ernährung und Teilhabe im öffentlichen Raum, Ziele des Vorhabens: Weiterentwicklung eines bewegungsförderlichen und ernährungsbewussten Bezirks für Kinder und Familien. Beitrag zur Schaffung einer gesunden Umwelt. Kinder und Eltern tragen partizipativ zur Projektentwicklung bei. Die Zieldefinition orientiert sich an den Berliner Kindergesundheitszielen der Landesgesundheitskonferenz. - Zielgruppen: Kinder und Familien, insbesondere mit Migrationshintergrund, in belasteten Lebenslagen und mit besonderem Entwicklungsbedarf (z. B. Behinderungen)
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Der Beirat für Integration und Migration Analog der Legislaturperiode der Bezirksverordnetenversammlung Friedrichshain-Kreuzberg wird eine Beirat für Integration und Migration in Friedrichshain-Kreuzberg eingerichtet, um die Teilnahme von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund an der Gestaltung der städtischen Integrationspolitik zu fördern und ihre Interessen zu vertreten.</p> <p>Zusammensetzung des Beirates:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitglieder, die entweder ihren Wohnsitz, Arbeitsplatz oder Wirkungsbereich im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg haben und sich mit integrations- und migrationsspezifischen Themen befassen. - besteht aus max. 29 Mitgliedern, von denen mind. 15 einen Migrationshintergrund haben müssen. <p>Das Büro der Integrationsbeauftragten ist gleichzeitig die Geschäftsstelle dieses Beirates und unterstützt ihn in seiner Arbeit. Der Integrationsbeirat bestand in der letzten Legislaturperiode aus 29 Mitgliedern: Insgesamt 5 Mitglieder stellten die Fraktionen der einzelnen Parteien (Bündnis 90 / die Grünen, CDU, Die Linke, Piratenpartei und SPD) und 24 weitere Mitglieder stammten aus der Mitte der Einwohnerinnen und Einwohner bzw. aus unterschiedlichen Migrant*innenorganisationen, Vereinen und öffentlichen Institutionen.</p> <p>Folgende Einrichtungen waren im Beirat vertreten:</p> <p>Bezirksbürgermeisterin Frau Herrmann (Vorsitzende) Integrationsbeauftragte Frau Kuntze (Geschäftsstelle) Ehrenmitglieder: Frau Nonnemann und Herr Baran Akarsu e.V. AWO-Begegnungszentrum Bayouma-Haus Bildungswerk in Kreuzberg GmbH Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. Die Chance e.V. Dersim Kulturgemeinde e.V. DITIB Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V. Interkulturelle Kindertagesstätte Waldemar e.V. Islamisches Kulturzentrum der Bosniaken</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p> Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg Kotti e.V. Kurdisches Zentrum Kurdistan Kultur- und Hilfsverein e.V. Lebenswelt gGmbH Der Polizeipräsident Direktion 5 Polnischer Sozialrat e.V. Seniorenvertretung Friedrichshain-Kreuzberg Südost Europa Kultur e.V. Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V. (TBB) Türkischer Elternverein in Berlin-Brandenburg e.V. VIA-Verband für interkulturelle Arbeit Türkyemspor e.V. </p> <p> Aufgrund der neuen Wahlperiode und der kommunalpolitischen Neuausrichtung wird sich der Beirat für Integration und Migration von Friedrichshain-Kreuzberg unter Einbeziehung der Regelungen des Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) neu konstituieren. </p> <p> Die Veranstaltungsreihe InterKreuzhain In der Zeit von 2012 bis 2015 hat das Büro der Integrationsbeauftragten die interkulturelle Veranstaltungsreihe mit dem Namen „InterKreuzhain“ im Rahmen der deutschlandweiten interkulturellen Wochen in Zusammenarbeit mit zahlreichen Trägern organisiert und durchgeführt. Mit dieser Veranstaltungsreihe hat der Bezirk seine kulturelle Vielfalt betont, aktuelle Themen behandelt und Bewohnerinnen und Bewohner des Bezirkes dazu eingeladen, sich daran zu beteiligen. Die Auftaktveranstaltungen von InterKreuzhain wurden stets von der Bezirksbürgermeisterin von Friedrichshain-Kreuzberg eröffnet. </p> <p> Das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ Friedrichshain-Kreuzberg nimmt am Bundesprogramm „Demokratie leben! – Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ teil, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Die Integrationsbeauftragte gilt in diesem Programm als federführendes Amt und steuert in Zusammenarbeit des Begleitausschusses die Ausrichtung und Weiterentwicklung der Partnerschaft für Demokratie in Friedrichshain-Kreuzberg. Der Begleitausschuss fungiert als strategisch handelndes, </p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>zentrales Gremium bei der Umsetzung der lokalen "Partnerschaft für Demokratie". Er besteht aus insgesamt 18 Mitgliedern, die entweder Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung (Integrationsbeauftragte, Kulturamt, Jugendamt) oder Vertreterinnen und Vertreter von im Bezirk tätigen Vereinen, Einrichtungen oder Institutionen sind.</p> <p>Im Förderjahr 2016 wurde ein umfassendes und gesamtstrategisches Handlungskonzept für Friedrichshain-Kreuzberg für den Förderzeitraum 2016-2019 erstellt. Dieses Konzept ist ein Ergebnis eines intensiven Auseinandersetzungsprozesses im Begleitausschuss der Partnerschaft für Demokratie. Im Rahmen einer öffentlichen Informationsveranstaltung wurde das Handlungskonzept im Dezember 2016 der Öffentlichkeit präsentiert. In hierauf aufbauenden Workshops wurden auf der Konferenz Ideen für eine bürgernahe Umsetzung aktuell dringlicher Mittlerziele gemeinsam erarbeitet. Dieses Konzept beinhaltet eine neue Ausrichtung von Schwerpunktthemen, das neue Leitziel als auch die Mittler- und Handlungsziele für die Partnerschaft für Demokratie Friedrichshain-Kreuzberg.</p> <p>Aktuelle Entwicklungen im Bezirk und der Input der Zivilgesellschaft aus den jährlich stattfindenden Demokratiekonferenzen werden während des Förderzeitraums kontinuierlich in die jährliche Ausrichtung des Handlungskonzepts einfließen.</p>
	BA Lichtenberg	<p><input type="radio"/> Aktionspläne</p> <p><input type="radio"/> Programme</p> <p><input type="radio"/> Projekte</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sonstiges: Integrationskonferenz/Eckpunktepapier Integrationskonzept incl. Them Partizipation 2016</p>
	BA Marzahn-Hellersdorf	<p><input checked="" type="radio"/> Aktionspläne: „Aktionsplan Roma“; „Bezirkliches Aktionsprogramm zur Demokratieentwicklung am Ort der Vielfalt Marzahn-Hellersdorf“</p> <p><input checked="" type="radio"/> Programme: „Partnerschaften für Demokratie“ (Marzahn und Hellersdorf)</p> <p><input checked="" type="radio"/> Projekte: diverse Maßnahmen und Projekte im Rahmen des „Integrationsfonds“ aus dem „Masterplans Integration und Sicherheit“</p> <p><input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
	BA Mitte	<p><input type="radio"/> Aktionspläne</p> <p><input checked="" type="radio"/> Programme</p> <p><input checked="" type="radio"/> Projekte</p> <p><input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>

BA Neukölln	Keine Angabe
BA Pankow	<p> <input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input type="radio"/> Projekte <input type="radio"/> Sonstiges: _____ </p> <p>Die Studie „Vielfalt in Pankow“ (2014) bildet die Handlungsgrundlage für das Bezirksamt. Zu den Handlungsschwerpunkten gehören: Willkommenskultur, Sprache, Beteiligung, Diversity sowie Anti-Diskriminierung.</p> <p>Die integrationspolitischen Arbeitsschwerpunkte werden jährlich festgelegt und auf der Homepage der Integrationsbeauftragten (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/dokumente/intb_praesi_2016.pdf) veröffentlicht.</p> <p>Zudem hat das Jugendamt 2015 ein eigenes Integrationskonzept vorgelegt, dessen Handlungsschwerpunkte speziell auf geflüchteten Kindern, Jugendlichen und deren Familien liegen.</p>
BA Reinickendorf	Keine Angabe
BA Spandau	<p> <input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input checked="" type="checkbox"/> Projekte mit die Wille s.u. X Durchführung von Projekten und Veranstaltungen (IKÖ der Altenhilfe: Fachveranstaltung im Rathaus Spandau durch den Migrationsbeauftragten organisiert mit Hilfe des Vereins „die Wille“ <input type="radio"/> Sonstiges: _____ </p>
BA Steglitz-Zehlendorf	<p> <input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input type="radio"/> Projekte <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Veranstaltungen </p> <p>Büro für Integration und Migration: Durchführung des jährlichen Interkulturellen Dialoges</p>

		<p>Amt für Weiterbildung und Kultur: Stabi Führung für Geflüchteten-Familien</p> <p>Jugendamt: Durchführung eines Fachtages</p>
	BA Tempelhof-Schöneberg	<p><input type="radio"/> Aktionspläne <input checked="" type="radio"/> Programme <input checked="" type="radio"/> Projekte <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <p>Ziel der verschiedenen Maßnahmen im Bereich Partizipation und Integration im Bezirk ist die Förderung und Weiterentwicklung des interkulturellen Zusammenlebens in Tempelhof-Schöneberg. Durch die Unterstützung von verschiedenen Projekten der Migrantenorganisationen im Bezirk ist die gesellschaftliche und politische Partizipation in den letzten Jahren konkret gefördert worden. Die Maßnahmen wurden getragen von einem starken demokratischen Grundverständnis der beteiligten Migrantenorganisationen und basierten auf einem hohem Engagement der Zivilgesellschaft. Die Integrationsbeauftragte hat im Rahmen von Beratungen und fachliche Begleitung in Projekten, die bezirklichen Akteure vernetzt und nachhaltig unterstützt.</p> <p>Als besonderes Programm wäre hierbei insbesondere Crosskultur zu nennen, Crosskultur ist eine Veranstaltungsreihe vom Tag der Toleranz (16. November) bis zum Tag der Migranten (18. Dezember) in Tempelhof-Schöneberg. In diesen 4 Wochen beteiligen sich verschiedene Migrantenorganisationen, aber auch unterschiedliche Abteilungen des Bezirksamtes an einem öffentlichen Veranstaltungsprogramm mit bis zu 48 Veranstaltungen. Neben einer Auftakt – und Abschlussveranstaltung gibt es im ganzen Bezirk an unterschiedlichen Spielstätten ein vielfältiges, kostenfreies Kulturprogramm, das von Musik, Bühne, Lesungen, Ausstellungen, aber auch Workshops, Diskussion und Austausch zum Thema Integration einlädt. Crosskultur mit seinen unterschiedlichen Veranstaltungen ist ein Plädoyer für Toleranz und der Auseinandersetzung mit Migration und bietet Menschen die Möglichkeit von niedrigschwelliger Begegnung im Kiez.</p>
	BA Treptow-	<input checked="" type="radio"/> Aktionspläne

	Köpenick	<p>X Programme X Projekte O Sonstiges: _____</p> <p>weitere Erläuterungen: -Mitarbeit im AP zur Einbeziehung ausländischer Roma der SenIAS u.a. mit einem bezirksorientierten Projekt zur Sprachmittlung etc. an Schulen -Mitarbeit im LRP Integrationslotsinnen und Integrationslotsen -Förderung und Begleitung von Projekten zur IKÖ und Teilhabe: InteraXion, DIALOG, - von Projekten zum individuellen Coaching-/Mentoring bei den Trägern der MBE und des JMD</p>
<p>§ 4 Abs. 1 Bestehen Kooperationen mit Migrantenorganisationen (MO)? Wenn ja, welche? Wurden diese neu ab 2014 initiiert?</p>	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Ja, insbesondere im Bereich Gesundheitsamt z.B. Amoro Foro, S.U.S.I.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Im tagtäglichen Geschäft entstehen ständig neue Kooperationen mit Migrantenorganisationen, die hier nicht dargestellt werden können, da sie statistisch betrachtet nicht erfasst werden.
	BA Lichtenberg	Kooperationen mit der Vereinigung der Vietnamesinnen und Vietnamesen Berlin/Brandenburg, Lyra e.V. und dem Netzwerk MO des Trägers VIA e.V., neu ab 2014 Kooperation mit SüdOst Europa Kulturverein
	BA Marzahn-Hellersdorf	z.B. Initiierung einer AG „Mehrsprachigkeit“ durch IntB in Kooperation mit „Mamis en movimiento e.V.“ (MSO) im Jahre 2016
	BA Mitte	Der Bezirk unterhält vielfältige Kooperationen mit MO auf struktureller und Projektebene. In der OE Integrationsbeauftragter wurden seit 2014 drei neue Kooperationen mit Trägern im Rahmen des EHAP (EU-Zuwandererinnen und -zuwanderer) sowie eine Kooperation mit dem Träger NARUD e.V. im Bereich bezirkliche Registerstelle abgeschlossen.
	BA Neukölln	Migrantenorganisationen sind seit vielen Jahren feste Kooperationspartner des Bezirksamtes. Zwölf von ihnen sind aktive Mitglieder im Migrationsbeirat. Zahlreiche MO sind unverzichtbare Partner der QM-Büros, der Flüchtlingskoordination, der EU-, der Gleichstellungs- und der Behindertenbeauftragten und der Abteilungen Ges-Jug, Soz und BiSchuKuSport.

BA Pankow	<p>Der Bezirk unterstützt die Arbeit der Migrantenselbstorganisationen. Dafür werden jährlich aus bezirklichen Mitteln verschiedene Integrationsprojekte (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/information/artikel.276071.php) von MSO finanziert.</p> <p>Seit 2015 finanziert der Bezirk zudem ein Modellprojekt, das gezielt MSO bei ihrer Gründung berät und ihre Arbeit stärkt. Das Projekt Migramove (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/information/artikel.295783.php) erzielt in Bezug auf eine effektive Vernetzung zwischen MSO und anderen Bereichen der lokalen Gesellschaft sichtbare Ergebnisse, wie beispielsweise das Anstoßen von neuen Vernetzungsinitiativen (CitizenKidsZentrum), die Etablierung von neuen Formaten der Zusammenarbeit (Arbeitsgruppe Diversity) sowie eine bessere Sichtbarkeit der MSO in Pankow (Märchentage, Eat& meet im StZ, Sommerfest der MSO und Frauenorganisationen).</p> <p>Darüber hinaus setzt sich das Bezirksamt für eine bessere Vernetzung und Einbeziehung von MSO mit anderen Bereichen ein. Dazu gehören insbesondere: Zusammenarbeit mit den Stadtteilzentren, Kooperationsprojekte im Rahmen von „Demokratie leben!“, Zusammenarbeit mit den Pankower Bibliotheken.</p>
BA Reinickendorf	Keine Angabe
BA Spandau	<p>Ja durch den bezirklichen Migrationsbeirat als ein überparteiliches Gremium, besteht eine enge Kooperation mit dem bezirklichen Migrationsbeauftragten und dadurch mit dem Bezirksamt. Die Mitgliederanzahl des Beirates beträgt 18 MO mit einem Anteil von Menschen mit MH zu ca. 90 %.</p> <p>Zudem besteht eine enge Kooperation mit dem Träger GIZ e.V. und dem Bezirksamt inklusive der unterschiedlichen Fachämter mit Publikumsverkehr sowie dem JC Spandau. GIZ e.V. hat im Integrationssauschuss die Möglichkeit über aktuelle Themen zu sprechen (Rederecht). Es besteht eine gute Zusammenarbeit des Trägers GIZ e.V. und des Migrationsbeauftragten.</p>
BA Steglitz-Zehlendorf	Es besteht eine enge Vernetzung mit dem Netzwerk Integration Südwest (N.I.S), wo alle zwei Monate in Plenumssitzungen der Austausch stattfindet. Als Dachverband vertritt das N.I.S. ca. 40 Migrantenorganisationen im Bezirk. Zudem besteht ein enger Kontakt zu anderen Organisationen

		außerhalb des N.I.S und Organisationen, welche Migrationsberatung ausüben, wie die Interkulturelle Initiative e.V., Caritas Jugendmigrationsdienst oder DRK LV Migrationsberatung. Die beiden Stadtteilzentren im Bezirk ergänzen die Angebote im Bereich der Migrationsberatung zusätzlich.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Es bestehen seit vielen Jahren Kooperationen mit den unterschiedlichen Migrantenorganisationen im Bezirk, deren Arbeit regelmäßig fachlich unterstützt und begleitet wird vom Integrationsbüro bzw der Integrationsbeauftragten.
	BA Treptow-Köpenick	-Es bestehen u.a. Kooperationen mit dem interkulturellen „WUHLEGARTEN“, in dem sehr viele Migrantinnen und Migranten aktiv sind. -Des Weiteren bestehen Kontakte zu anderen Akteurinnen und Akteuren im Bezirk und darüber hinaus.
<p>§ 4 Abs. 6 Welche Gremien liegen in Ihrer Zuständigkeit und wie stellen Sie eine stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Ihren Gremien sicher? Wie hoch ist dabei jeweils der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund?</p>	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Es besteht eine Vielzahl von Gremien im Jugendamt (z.B. nach § 78 SGB VIII – für Hilfen zur Erziehung, Kindertagesbetreuung, Jugendarbeit, regionale AG's). Es findet jedoch keine Erhebung des Merkmals Migrationshintergrund bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmer statt.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Die Integrationsbeauftragte von Friedrichshain-Kreuzberg ist gleichzeitig die Geschäftsstelle des Beirates für Integration und Migration, der aus max. 29 Mitgliedern besteht, von denen laut Geschäftsordnung mind. 15 Personen (sprich 51%) einen Migrationshintergrund haben müssen. Eine Gewährleistung dieser Mindestvoraussetzung wird durch die Wahlen gesichert, die analog zu den Wahlen des Landesbeirates für Integration und Migration nach dem PartIntG durchgeführt werden.
	BA Lichtenberg	Rat für Migrantenangelegenheiten Lichtenberg bisher. Der Rat hat auch auf Grund der mangelnden Vertretung von Migrantinnen und Migranten incl. der neuen Zuwanderergruppen, mit dem Ende der Legislatur 2016 seine Arbeit eingestellt. Mit dem neuen Bezirksamt wird eine Migrantenvertretung im Bezirk vorbereitet und entsprechend den neuen Erfordernissen ausgerichtet.
	BA Marzahn-Hellersdorf	z.B. Integrationsbeirat des Bezirksamtes; Menschen mit Migrationshintergrund werden explizit dazu aufgerufen, sich im Beirat zu engagieren; der prozentuale Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei ca. 50%.
	BA Mitte	In der Zuständigkeit des Integrationsbeauftragten liegt der bezirkliche Migrationsbeirat mit den Arbeitsgruppen Geflüchtete Menschen, Afrikanisches Viertel und Arbeit/Beschäftigung sowie die bezirkliche AG Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit mit Unterarbeitsgruppen und die bezirkliche AG Roma. MO wurden zur Teilnahme in den Gremien gezielt angesprochen. Der Anteil der Mitglieder mit MH wird

	nicht erfasst.
BA Neukölln	Die Geschäfte des Beirats für Migrationsangelegenheiten werden vom Integrationsbeauftragten geführt. 17 der 29 Mitglieder haben einen MH.
BA Pankow	<p>Es fand eine Ausdifferenzierung der Vernetzung in Pankow statt an der zahlreiche Migrantinnen und Migranten vertreten sind:</p> <p>Integrationsbeirat (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/gremien/artikel.275688.php) des Bezirksamtes Pankow besteht aus 20 Mitgliedern, die mehrheitlich einen Migrationshintergrund haben. Der Beirat berät das Bezirksamt.</p> <p>Migrantenorganisationen haben den Arbeitskreis „Lingua Pankow“ (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/gremien/artikel.275692.php) gegründet, um Mehrsprachigkeit im Bezirk zu stärken.</p> <p>In der AG „Diversity“ bearbeiten die Migrantenorganisationen gemeinsam die Themen Empowerment und Anti-Diskriminierung.</p> <p>Das „Netzwerk Neuzuwanderung“ versammelt regelmäßig lokale Akteure aus den Bereichen: Arbeit, Sprache, Bildung sowie MSO.</p> <p>In dem interkulturellen Netzwerk „Flucht und Asyl in Pankow“ treffen sich alle sechs Wochen alle Betreiber der Flüchtlingsunterkünfte mit Ämtern, Beratungsprojekten sowie ehrenamtlichen Unterstützern und MSO.</p> <p>Die beiden Partnerschaften für Demokratie (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/themen/artikel.359704.php) Pankow Nord und Pankow Süd stehen unter dem Motto „Mehr Beteiligung!“ und haben zahlreiche Migrantinnen und Migranten für Ihre Arbeit aktiv gewonnen.</p>
BA Reinickendorf	Keine Angabe
BA Spandau	In meiner Zuständigkeit liegen unter anderem der Migrationsbeirat (18 MOs), sowie die Lenkungsrunde aller Spandauer Heimleiterinnen und -leiter für Flüchtlinge, die jeden Monat tagt. Teilnehmer sind die

		<p>Leiterinnen und Leiter aller Unterkünfte für Geflüchtete in Spandau: Gemeinschaftsunterkünfte, Notunterkünfte, Erstaufnahmeeinrichtungen, Einrichtungen für unbegleitete minderjährige Geflüchtete, Turnhallenbetreiber etc.</p> <p>Zudem sitze ich jeder Integrationssausschusssitzung (ca. 15 % der Mitglieder mit MH (als Vertreterinnen oder Vertreter des Bezirksamtes) bei.</p> <p>Eine stärkere Beteiligung wird dadurch erreicht, dass eine Vertreterin oder ein Vertreter aus dem Migrationsbeirat in den öffentlichen Sitzungen die Belange und Bedarfe der Menschen mit MH vorträgt. Dies geschieht in der Regel dann in Absprache mit allen anderen MIB Mitgliedern.</p> <p>Zudem ermutige ich regelmäßig neue und alte Vereine sich im Integrationsausschuss vorzustellen. Ich melde das dann an dem BVV Büro mit der Bitte um Möglichkeit der Vorstellung. Dem wird gefolgt.</p>
	<p>BA Steglitz-Zehlendorf</p>	<p>Seit Oktober 2011 wurde u.a. der Widerspruchsbeirat im Sozialamt Steglitz-Zehlendorf um zwei Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenverbänden bzw. Netzwerken im interkulturellen Bereich erweitert. Auch in den anderen Beiräten werden bei den Neuwahlen gezielt Mitglieder der Migranten Communities angesprochen. Im Integrationsbeirat, welcher den Integrationsausschuss berät, liegt der Anteil bei über 50%.</p>
	<p>BA Tempelhof-Schöneberg</p>	<p>In der Zuständigkeit der Integrationsbeauftragten im Bereich der Gremienarbeit liegt die Tempelhof-Schöneberger Arbeitsgemeinschaft der Immigrantinnen- und Flüchtlingsprojekte (TSAGIF)</p> <p>TSAGIF ist eine Arbeitsgemeinschaft von über 40 Migranten- und Flüchtlingsprojekte im Bezirk. Mit ihrer Arbeit verfolgt die TSAGIF das Ziel, ein Klima der Verständigung und des friedlichen Miteinanders von Einheimischen und Migrantinnen und Migranten im Bezirk zu fördern und die Chancen der Migrantinnen und Migranten in allen Lebensbereichen zu erhöhen, um die Integration voranzutreiben.</p> <p>Grundlage und Ziel der TSAGIF ist die enge, aufeinander abgestimmte, effektive Zusammenarbeit der einzelnen Mitgliedsorganisationen untereinander. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Bezirksverwaltung und anderen Bezirksinstitutionen in allen Arbeitsbereichen der TSAGIF, wie zB Integrationsfragen, Entwicklung von Projekten und Fragen der interkulturellen Öffnung im Bezirk.</p> <p>Die Arbeitsgemeinschaft TSAGIF wurde 1988 gegründet und feiert im nächsten Jahr ihr 30 Jähriges Bestehen.</p>

	BA Treptow-Köpenick	<p>weitere Erläuterungen:</p> <p>-„Netzwerk für Integration“: Dabei handelt es sich um ein Informations- und Vernetzungsgremium. Eine stärkere Beteiligung von Migrantinnen und Migranten wird u.a. durch eine starke und verbindliche Netzwerkarbeit sichergestellt. In der Regel nehmen daran zwischen 30 bis 50 Personen teil. Der Migrationshintergrund wird nicht abgefragt. Grundsätzlich kann aber festgehalten werden, dass durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmern Diversität immer mehr wiedergespiegelt wird. Weitere Informationen finden Sie unter Beteiligung: http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/beteiligung/</p> <p>-ähnliches gilt für kleinere Unterarbeitsgruppen, wie z.B. die AG der Beratungsprojekte, die AG Migration und Gesundheit usw.</p>
V. Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten		
Welche bestehenden Maßnahmen wurden für Geflüchtete weiterentwickelt und/oder neu initiiert?	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	<p>In unserem Bezirk CW wurden die Besuche des Kinder und Jugend- Gesundheitsdienstes (KJGD) nach der Geburt eines Kindes und die Beratungen durch die Sozialarbeiterinnen und Kinderkrankenschwester weiter entwickelt durch konkretisierte Absprachen mit den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern oder den Leitungen der Einrichtungen. Die Kooperation hat sich gefestigt und die Angebote werden von den Eltern in den Einrichtungen gut angenommen. Ergänzt werden diese seit einiger Zeit durch die Familienhebammen in den Einrichtungen, die regelmäßig vor Ort sind und Schwangere und Mütter mit Säuglingen beraten.</p> <p>Zahnärztliche Vorsorgeuntersuchungen aller Kinder in Willkommensklassen des Bezirks in der Primar- und Sekundarstufe werden durchgeführt, sowie persönliche Beratungen von ca. 80% der Eltern in Sprechstunden.</p> <p>Geplant sind weitere Schwangere und Familienunterstützende Maßnahmen und Projekte über den Masterplan, die zum Teil 2016 bereits begonnen haben. Insbesondere zur Qualifizierung und Stärkung, wie die Ausbildung von Wohnheimmüttern und –vätern in Bezug auf gesundheitliche Themen der Familien analog Stadtteilmüttern), zur Wohnraumsuche, Stadtteilerkundung, zur Geburtsvorbereitung von minderj. Müttern, zur Fluoridierung der Zähne der Kinder und Jugendlichen, durch ein therapeutisches Bewegungsangebot für Kinder von 4-6 Jahren.</p> <p>Im Rahmen der Prävention begann in 2016 ein Projekt in der Region Charlottenburg-Nord, die einen hohen Anteil an Bewohnerinnen mit Migrationshintergrund hat</p> <p>Das Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung hat Präventionsveranstaltungen in</p>

		<p>Unterkünften für Geflüchtete durchgeführt. In Zusammenarbeit mit Integrationslotsinnen wurden zusätzliche Sprechstunden für sozialrechtliche Schwangerenberatung und zur Einlage von Verhütungsmitteln eingerichtet.</p> <p>Bereits im Jahr 2015 wurde ein Fokus auf Angebote für Geflüchtete gelegt. Zum Beispiel begannen die Einrichtungen der Jugendarbeit ihre Angebote bedarfsgerecht an die Zielgruppe anzupassen. Mit den finanziellen Mitteln aus dem Masterplan konnten im Jahr 2016 vielfältige Angebote und Projekte umgesetzt werden (Siehe IV). Diese sollen im Jahr 2017 ausgeweitet und weiterentwickelt werden. Auch das Haus der Familie wird im Jahr 2017 die Angebote für Familien erweitern. Die Erziehungs- und Familienberatungsstelle wird die mobile Erstberatung in Flüchtlingsunterkünften, die bereits im Jahr 2016 begann, fortführen. Zudem werden die finanziellen Mittel für Sprachmittlerinnen und -mittler im Jahr 2017 verstärkt.</p> <p>Ein wichtiger Fortschritt ist, dass seit August 2016 ein „Kordinator der Arbeit mit Geflüchteten im Jugendamt Charlottenburg-Wilmersdorf“ tätig ist.</p>
	<p>BA Friedrichshain- Kreuzberg</p>	<p>dazu auch Anlage 6 „Spezielle Angebote für geflüchtete Frauen des Bezirkes Friedrichshain-Kreuzberg“ und Anlage 7 „Maßnahmen in Friedrichshain-Kreuzberg im Rahmen des Integrationsfonds 2016/2017“</p> <p>Durch Mitteln des Senates konnten zahlreiche Fachabteilungen des Bezirksamtes von Friedrichshain-Kreuzberg personell aufgestockt werden. Ab 2016 wurde die Anzahl der Integrationslotsinnen und -lotsen für geflüchtete Personen erhöht und eine neue Stelle der Flüchtlingskordinatorin geschaffen.</p> <p>Im Rahmen des Integrationsfonds werden zahlreiche Projekte für und von Geflüchteten mit dem Schwerpunkt nachbarschaftliches Zusammenleben umgesetzt.</p> <p>Ab 2016: Maßnahmen aus Mitteln des Integrationsfonds</p> <ul style="list-style-type: none"> - QPK -"Peer-Projekt": Suchtprävention und Suchthilfe von Geflüchteten für Geflüchtete - Sprachmittlerinnen und -mittler und Fortbildungen - Beratung im Kultursensiblen Kontext für den Berliner Kriesendienst - Anpassung von Informationsmaterialien der Beratungsstellen des Gesundheitsamtes - Durchführung sexualpädagogischer Veranstaltungen in Flüchtlingsunterkünften durch das Gesundheitsamt <p>Im Bereich des Jugendamtes</p>

	<p>Der Fachbereich Hilfen zur Erziehung des Jugendamtes war ab Herbst 2015 besonders gefordert, bedarfsgerechte Hilfen zur Erziehung und Leistungen für Geflüchtete (Familien und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) bereitzustellen. Dies bezog und bezieht sich schwerpunktmäßig auf ambulante Hilfen zur Erziehung (Familien- und Betreuungshilfe) für geflüchtete Familien in den Not- und Gemeinschaftsunterkünften und stationäre Hilfen zur Erziehung (Unterbringung) für minderjährige unbegleitete Flüchtlinge (UMF) schwerpunktmäßig im Alter von 16 bis 18 Jahren.</p> <p>Um dieser Aufgabe besser gerecht werden zu können, wurde 2016 die „Ideenwerkstatt stationärer Unterbringungen für Geflüchtete“ neu initiiert – ein gemeinsames Projekt des öffentlichen Trägers mit freien Trägern der Jugendhilfe unter Federführung des Fachbereiches Hilfen zur Erziehung mit dem Ziel der Netzerkennung zur Bereitstellung flexibler bedarfsgerechter Hilfen für Geflüchtete.</p> <p>Bereits 2015 begann die Entwicklung des bezirklichen Projektes „Pflegefamilien für minderjährige unbegleitete Flüchtlinge“ gemeinsam mit dem für Friedrichshain-Kreuzberg tätigen Pflegekinderträger „Pflegekinder im Kiez“ (PIK). Dieses Projekt umfasst die gezielte Werbung interessierter Bewerberinnen und Bewerber, ein spezielles Überprüfungsverfahren und spezielle kultursensible Schulungen von Pflegefamilien von unbegleiteten Flüchtlingen. So wurden 2016 zwei große Informationsveranstaltungen mit anschließender Überprüfung potentieller Pflegeeltern durchgeführt. Im Ergebnis konnten bisher 7 unbegleitete minderjährige Flüchtlinge im Alter von 13-17 Jahren vermittelt werden.</p> <p>2016 begann ebenfalls mit dem Träger „Pflegekinder im Kiez“ die Arbeit an einem Patenschaftsprojekt für minderjährige unbegleitete Flüchtlinge mit dem Ziel der Gewinnung von Paten für die Unterstützung geflüchteter junger Menschen am Übergang in die Selbständigkeit bezogen auf Wohnung, Bildung/Ausbildung und Integration.</p> <p>Im Rahmen des Landesprogramms Kitas zu Familienzentren / Erweiterung der Angebote für Familien mit Fluchthintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung eines Familiencafé's in der GU Blücherstraße. - Aufbau eines Familiencafés in der Nuk Stresemannstraße für Familien mit Kindern im Alter von 3-10 Jahren in der Stresemannstraße in Kooperation mit dem Träger Kindervilla Waldemar e.V. - Ausbau der Angebote für Familien im Familienzentrum Nestwärme in der Ritterstraße für Familien mit Fluchthintergrund aus der Nuk Lobeckstraße und der GU
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Stallschreiberstraße.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auch in der GU Zeughofstrasse wurde ein Familiencafé / Treffpunkt eingerichtet bzw. ausgebaut, außerdem sollen Familien und Kinder durch eine hinausreichende Arbeit der Fachkräfte an umliegende Eltern-Kind-Angebote angebunden werden. <p>Aus bezirklichen Mitteln wurden im Familienzentrum Mehringdamm vielfältige Angebote für Familien mit kleinen Kindern, die in den Hangars des Tempelhofer Flughafens leben entwickelt. Das Familienzentrum Mehringdamm ist in die Netzwerkstruktur des Tempelhofer Flughafens eingebunden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migrations- und Flüchtlingsberatung (Landesmittel) sowie Centrum für interkulturellen Dialog (Bundesmittel) beides vom Träger Kurdischer Elternverein Yekmal. <p>Rund um die Unterkünfte sind Netzwerke entstanden, in denen die Angebote der Familienförderung miteinander abgestimmt werden und in enger Kooperation mit Projekten, Diensten versucht wird, möglichst passende Angebote zu entwickeln sowie den Familien den Zugang zu den Regelangeboten zu erleichtern. Nutzung und Ausbau der Angebote in bestehenden Familienzentren.</p> <p>Der Bezirk unterstützt alle Unterkünfte bei der Organisation und Vermittlung von Kitaplätzen. Vereinbarung mit Kitaträgern zum Ausbau der Platzkapazitäten.</p>
	<p>BA Lichtenberg</p>	<p>Der Bezirk Lichtenberg hat im Berliner Vergleich die meisten Geflüchteten aufgenommen. Daher sind die Arbeitsstrukturen und Maßnahmen sehr vielfältig. An dieser Stelle sollen folgende Strukturen und Maßnahmen beispielhaft benannt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezirkliche AG Flüchtlinge seit 2013/Qualifizierung 2015 /Leitung BzBmin mit Betreibern der Unterkünfte und Amtsleitungen - Große und kleine Koordinierungsrunde Flüchtlingen im Bezirksamt seit 2015 - Runder Tisch „Flüchtlinge in Arbeit“ ab 2015 - Multiplikatorenrunde mit Vereinen, Bürgerinnen und Bürgern, Heimbetreibern, Migrantenorganisationen, Wohnungsunternehmen usw. im Umfeld der Unterkünfte seit 2010 Zukünftige Netzwerkstellen „Integration von Flüchtlingen in das Gemeinwesen“ unter Beteiligung der Flüchtlingsvertretungen im Bezirksteil Hohenschönhausen und Lichtenberg - AG der der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der Unterkünfte mit der Mitarbeiterin für Flüchtlingsangelegenheiten - AG der Ehrenamtskoordinatoren/Freiwilligenagentur

	<ul style="list-style-type: none"> - Zukünftige AG der Projekte aus dem Masterplan/Integrationsfond unter Leitung des Integrationsmanagers/managerin - Erstellung mehrsprachiger Broschüre „Willkommen in Lichtenberg“ 2016 - Juli/August 2016 Integrationskonferenz/Eckpunktepapier Integrationskonzept als BA-Beschluss
BA Marzahn-Hellersdorf	z.B. Nachbarschaftsdialog mit Trägern der soziokulturellen Infrastruktur; Jour fixe mit Heimleitungen; AG „Flüchtlinge“ des Integrationsbeirates; diverse Maßnahmen und Projekte im Rahmen des „Integrationsfonds“ aus dem „Masterplans Integration und Sicherheit“
BA Mitte	Das Bezirksamt Mitte von Berlin hat seine Aufgabenwahrnehmung strukturell, organisatorisch und personell auf die Bedarfe geflüchteter Menschen in bezirklicher Zuständigkeit ausgerichtet. Exemplarisch sind zu nennen: Einrichtung einer Steuerungsrunde Geflüchtete Menschen (SrGM), Festlegung eines ständigen TOPs Flüchtlinge in der BAS, Einrichtung eines Flüchtlingsbürgeramtes (FlüBü) sowie eines Lotsinnen- und Lotsenbüros im FlüBü, Einrichtung eines Willkommenscenters im Sozialamt, einer Flüchtlingskoordination im Gesundheitsamt, eines zentralen bezirklichen Willkommensbüros mit einer Flüchtlingskoordination und Ehrenamtskoordination und eines Teams Geflüchtete Menschen im Jugendamt, Einrichtung einer Koordinierungsstelle „Willkommensklassen“ im Sprachförderzentrum, Konstituierung einer bezirklichen AG Flüchtlinge sowie einer AG Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit, Einrichtung eines Telefondolmetschdienstes, Umsetzung des bezirklichen Integrationsfonds
BA Neukölln	Keine Angabe
BA Pankow	<p>Alle bestehenden Gremien haben das Thema „Geflüchtete“ mit aufgenommen. Zusätzlich wurde mit dem Netzwerk „Flucht und Asyl in Pankow“ ein themenspezifisches Gremium geschaffen.</p> <p>2016 hat das Bezirksamt einen neuen Wegweiser „Willkommen in Pankow“ (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/themen/artikel.378169.php) in vier Sprachen herausgegeben. Die Broschüre listet die wichtigsten Anlaufstellen für neuzugezogene Menschen – auch Geflüchtete - in Pankow und Berlin auf.</p> <p>Zudem wurde eine Informationsmappe für Flüchtlingsangelegenheiten erstellt, die alle wichtigen Ansprechpartnerinnen und -partner in unseren bezirklichen Ämtern enthält. Die Mappe wurde an hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Flüchtlingsunterkünften, ehrenamtliche Engagierte, Beratungseinrichtungen sowie Ämter verteilt.</p>

<p>BA Reinickendorf</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Infopoints (Orientierungshilfe) - Schutzraum für Frauen - Diverse Angebote für geflüchtete Menschen in den Unterkünften (Spracherwerb, Hausaufgabenbetreuung, Hebammen, Spotangebote, Kunst- und Kulturprojekte etc.) - Ehrenamtskoordination - Begegnungscafes (Einbeziehung der Nachbarschaft) - Ehrenamtsprojekte mit geflüchteten Menschen für Nachbarschaft, Schule, Kita - Praktikumsplätze in Reinickendorfer Unternehmen - AG Wohnen - Patenschaftsprojekte - Kulturprojekte mit Geflüchteten und Schulen, Kitas und Sportvereine - Kulturprojekte mit Geflüchteten und Kirchengemeinden - Sportangebote in Kooperation mit der Berliner Polizei
<p>BA Spandau</p>	<p>Es wurde die Lenkungsrunde Ehrenamt in Kooperation mit dem Träger GIZ e.V. (Träger der Integrationslotsen aus dem Landesrahmenprogramm der SenAIF), des ev. Kirchenkreises sowie dem ev. Johannesstift ins Leben gerufen bzw. 2015 neu initiiert. Dabei ging es vorrangig um die Organisation von Sach- und Zeitspenden und Beteiligung von zuständigem Personal. Dafür wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Bezirksamt und den Spandauer Heimbetreiberinnen und -betreiber, sowie anderen sozialen Organisationen geschlossen. Ziel war u. ist es, dass die Geflüchteten schnell und adäquat mit Sach- und Zeitspenden versorgt werden. Kooperationspartner sind: GIZ e.V., ev. Johannesstift, Ev. Kirchenkreis, Priso Wohnen, Gierso, AWO-Mitte, SIN e.V., Berliner Stadtmission, Works GmbH etc.</p> <p>Gegenwärtig bestehen 3 Lenkungsgruppen des Bezirksamtes im Flüchtlingswesen in der Arbeit mit Geflüchteten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Lenkungsgruppe aller Spandauer Heimleiterinnen und Heimleiter (Geschäftsstelle Integrationsbeauftragter) b) Lenkungsgruppe alle Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren der Unterkünfte (Geschäftsstelle Ehrenamtskoordinatorin des Bezirksamtes) c) Lenkungsgruppe aller ehrenamtlich Tätigen/Initiativen/Helferkreisen in der bezirklichen Flüchtlingsarbeit (Geschäftsstelle Ehrenamtskoordinatorin des Bezirksamtes)

		<p>Das übergeordnete Ziel aller Runden ist die Verbesserung der gesellschaftlichen und sozialen Teilhabe aller Geflüchteten. In der Regel finden die Runden monatlich statt.</p>
	<p>BA Steglitz-Zehlendorf</p>	<p>2014 wurde das <u>Willkommensbündnis</u> (WB) gegründet. Das WB engagiert sich ehrenamtlich und bietet zahlreiche Unterstützungen und Beratungen für die Geflüchteten an. In Laufe der Zeit kamen zusätzlich Tätigkeiten im Bereich der Wohnungsvermittlung und rechtliche Erstberatung und Weitervermittlung hinzu.</p> <p>Seit Januar 2015 gibt es eine bezirkliche <u>Koordinierungsrunde</u> für Hilfen für Flüchtlinge, wo sich Vertreter des verschiedenen Ämter des Bezirksamts, Betreiber der Unterkünfte, Vertreter der ehrenamtlichen Arbeit, Wohlfahrtsverbände, Stadtteilzentren und Initiativen monatlich austauschen, beraten, sowie Konzepte und Projekte, auf der Suche nach pragmatischen Lösungen bei Entwicklung von Hilfsangeboten für Flüchtlinge, vorstellen.</p> <p>Außerdem gibt es seit 2016 eine vom Bezirksamt initiierte <u>Betreiberrunde</u>, wo sich Heimleitungen und Betreiber der Unterkünfte im Bezirk treffen, mit dem Ziel einen Austausch und eine bessere Zusammenarbeit zwischen allen Einrichtungen für Flüchtlinge im Bezirk zu ermöglichen.</p> <p>Zusätzlich dazu gibt es eine <u>Koordinationsrunde</u> der Integrationsbeauftragten im Bezirk Steglitz-Zehlendorf mit dem Ziel, die Analyse der Probleme, die Zusammenarbeit und den internen Informationsaustausch zu verbessern. Hier wird die Organisation und Koordination der Arbeit mit Flüchtlingen und die fachliche Analyse der anfallenden Probleme besprochen und abgestimmt.</p> <p>Es ist von Seiten des Gesundheitsamtes geschafft worden seit 2015, in <u>jeder</u> Unterkunft für Geflüchtete im Bezirk eine kinderärztliche- und eine sozialpädagogische Beratung zu installieren. Außerdem können der Kinder- und Jugendpsychiatrische Dienst, das Zentrum für Familienplanung und der Sozialpsychiatrische Dienst bei Bedarf in Anspruch genommen werden.</p> <p>Es wurden 25 <u>Willkommensklassen</u> in Grundschulen und 31 Willkommensklassen in Oberschulen im Bezirk geschaffen.</p> <p>Jugendamt: <u>Kitaplätze</u> für Kinder der Geflüchteten - 1. in April 2016 wurde eine AG Wege in die Kita für Flüchtlingskinder gegründet mit dem Ziel der Vermittlung freier Kitaplätze an Geflüchtete. Seit April wurden ca. 40 Flüchtlingskinder mit unserer Unterstützung in bezirklichen Kitas untergebracht (insgesamt sind</p>

		<p>zurzeit circa 70 Plätze durch Flüchtlingskinder belegt).</p> <p>2. Sprungbrettangebot: im Waldorfkindergarten Lindenthaller Allee 14-16 gibt es eine Gruppe für geflüchtete Kinder, die noch vor dem Programm "Sprungbrett" entstanden war und wurde im Jahr 2017 übers Sprungbrett gefördert. Dort sind insgesamt 13 Plätze (Betreuung von 14:30 bis 18:30), aufgrund der Räumung von Notunterkunft am Hüttenweg, kann die Anzahl der Kinder jedoch fluktuieren.</p> <p>3. Es gibt seit September die Tagespflegegruppe für geflüchtete Kinder. Das ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf, Fachreferat Familienförderung und frühkindliche Bildung, der Gerhard Jaeck Stiftung und dem Mittelhof e.V. In der Gruppe sind derzeit 8 Kinder in Betreuung.</p> <p>Jugendamt: Einstellung einer Koordinatorin zur Entwicklung von Netzwerken im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf für die Arbeit mit geflüchteten Familien.</p> <p>Amt für Weiterbildung und Kultur: In der Volkshochschule werden in großem Umfang Sprachkurse für Geflüchtete umgesetzt, des weiteren Veranstaltungen „Willkommen im Rechtsstaat“ in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Justiz, Kooperationen mit freien Trägern zur beruflichen Integration (Pflegekräfte) sowie Kooperationen zur Weiterentwicklung des Integrationskursprogramms (Kooperation mit der Erinnerungsstätte Marienfelde).</p> <p>Außerdem werden weitere Maßnahmen zur Integration/Partizipation (siehe oben) finanziert aus dem Masterplan Integration und Sicherheit/Nachbarschaftsmittel umgesetzt.</p>
	<p>BA Tempelhof-Schöneberg</p>	<p>Das Integrationsbüro hat in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Koordinierung Geflüchteter verschiedene Organisationen, Vereine und Verbände im Bezirk zum Thema Flucht, Vertreibung und Migration beraten und betreut. Hierzu gehören neben den zahlreichen Initiativen der Zivilgesellschaft, auch die verschiedenen Willkommensbündnisse im Bezirk.</p> <p>Das zahlreiche bürgerschaftliche Engagement in den einzelnen Unterkünften Geflüchteter wurde in neuen Maßnahmen berücksichtigt und gefördert. Neue Ideen von gemeinsamen Kooperationen entstanden, eine Vernetzung von etablierten Organisationen und neuen Angeboten in der Flüchtlingsarbeit wurde begleitet.</p> <p>Die Weiterentwicklung von Projekten und Maßnahmen sind im Masterplan Sicherheit und Integration eingeflossen, die fortlaufend im Bezirk umgesetzt werden.</p>
	<p>BA Treptow-Köpenick</p>	<ul style="list-style-type: none"> -neu initiiert wurden um die jeweiligen Unterkünfte – also sozialräumlich orientiert - für geflüchtete Menschen sogenannte „Akteurstreffen/Runde Tische“ -nach Bedarf wird zu der Thematik ein Ämternetzwerk einberufen -halbjährlich finden Austauschtreffen Asyl statt mit Vertreterinnen und Vertretern der Betreiber, der

		<p>Fraktionen in der BVV und der Unterstützerkreise -Ausbau der Informationsseiten: http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/ und http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/ueber-den-bezirk/refugees-welcome/</p>
Weitere Fragen an: Bezirksämter		
<p>§ 4 Abs. 1 Werden Integrationslotsinnen und -lotsen eingesetzt? In welchen Bereichen/ Abteilungen? In welchem Ausmaß?</p>	<p>BA Charlottenburg-Wilmersdorf</p>	<p>Die Plätze für Integrationslotsinnen und -lotsen im Bezirk wurden erweitert. Sie stehen in einem regen Austausch und festem Kontakt zu den Regeldiensten im Sozial- und Gesundheitsamt, sowie dem Jobcenter.</p> <p>Sie werden häufig in Zusammenhang mit Bedarfen bei den Familien eingesetzt, wenn es um konkrete Erledigung von z.B. Arztbesuchen, Kitaanmeldungen o.ä. geht. Sie kennen sich im Bezirk aus und helfen dabei, Anträge auszufüllen, begleiten auch direkt in die Behörde oder in eine Arztpraxis o.ä. Sie werden meist dann eingesetzt, wenn deren Sprachkompetenz gefordert ist und die Sozialarbeiterinnen und -arbeiter unseres Dienstes die zeitaufwendige Begleitung nicht leisten können; zur Sprach- und Kulturmittlung bei persönlichen Beratungen von Eltern und Kindern mit erhöhtem zahnärztlichen Behandlungsbedarf.</p> <p>Im Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung besteht eine enge Kooperation mit Integrationslotsinnen und -lotsen. Einmal in der Woche ist jeweils eine Farsi- und Arabisch- sprechende Integrationslotsin vor Ort für unter V. genannte zusätzliche Sprechstunden.</p> <p>Die Veranstaltungen in Unterkünften finden teilweise unter Mitarbeit von Integrationslotsinnen statt.</p> <p>Im Bereich der Familienförderung und im präventiven Bereich (vor den Hilfen zur Erziehung) wurden Integrationslotsinnen bzw. Integrationslotsen (Diakonie) eingesetzt. Das Angebot wird sehr gut angenommen.</p>
	<p>BA Friedrichshain-Kreuzberg</p>	<p>Im Bezirk sind über das Landesrahmenprogramm in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Berlin Stadtmitte e.V. 4 Flüchtlingslotsen und 7 Stadtteilmütter beschäftigt. Die Lotsen sind nicht in einzelnen Bereichen oder Abteilungen eingesetzt, sondern arbeiten eng mit den Nuks und Gu´s zusammen, haben dort Sprechstunden vor Ort und begleiten zu Ämtern und Diensten. Stadtteilmütter arbeiten aufsuchend sowie in Familiencafe´s an Kitas und Grundschulen. Sie</p>

	beraten zu Themen der Erziehung, Bildung und Gesundheit.
BA Lichtenberg	Im Bezirk Lichtenberg arbeiten auf Basis des Landesrahmenprogrammes in 2 Projekten Integrationslotsinnen und -lotsen und in 4 Projekten Integrationshelferinnen und -helfer in Förderung des regionalen Job-Centers. Die Integrationslotsinnen und -lotsen kooperieren auch mit den Abteilungen des Bezirksamtes, werden aber nicht in deren Auftrag eingesetzt, sondern orientieren sich an den Bedarfen der Petentinnen und Petenten.
BA Marzahn-Hellersdorf	Es sind derzeit 9 Integrationslotsinnen und -lotsen im Bezirk Marzahn-Hellersdorf tätig. Das Aufgabenprofil umfasst die Begleitung zu Ämtern, Behörden, Fach - und Regeldiensten, Beratungsstellen, Stadtteilzentren etc. Folgende Sprachen stehen momentan zur Verfügung: Englisch, Russisch, Vietnamesisch, Arabisch, Farsi, Dari, Urdu, Bulgarisch, Mazedonisch.
BA Mitte	Integrationslotsinnen und -lotsen werden schwerpunktmäßig im Jugendamt, Sozialamt, Bürgeramt und Gesundheitsamt eingesetzt. Die Intensität umfasst einzelne Begleitungen und Sprachmittlungen bis zur Begleitung von Sprechstunden (FlüBü). Das Lotsenprojekt wird jedoch prioritär als Wegweiserberatung in den sieben Büros in den einzelnen Sozialräumen eingesetzt.
BA Neukölln	Elf Integrationslotsinnen im Stadtteilmütterprojekt begleiten im Gesundheitsamt die Sozialarbeiterinnen des Kinder- Und Jugendgesundheitsdienstes bei ihren (Erst-)Besuchen bei Familien mit Neugeborenen. Mit ihrem türkischen und arabischen Migrationshintergrund unterstützen sie bei sprachlichen und kulturellen Belangen. Bei Bedarf und auf Wunsch der Klienten können die Lotsinnen auch von den Mitarbeitenden des Regionalen Sozialpädagogischen Dienst (RSD) zu Elterngesprächen hinzugezogen werden. Die Lotsinnen besuchen andere Familien ihrer Communities in Nord-Britz und ggf. anderen Nicht-Quartiersgebieten Neuköllns auf konkrete Anfrage. Jede Familie wird 10 x besucht und erhält Informationen und Materialien, die zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Erziehungsverhalten motivieren und konkrete Anregungen zur Förderung sowie Hilfen im Bezirk aufzeigen. Vier Integrationlotsinnen, ebenfalls finanziert über das Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und Stadtteilmütter, in den Flüchtlingsunterkünften eingesetzt sind.
BA Pankow	Im Bezirk Pankow sind derzeit 10 Integrationslotsinnen und -lotsen tätig. Sie sind beim Träger Oase Berlin

	eingestellt und haben unterschiedliche Einsatzorte im Bezirk.
BA Reinickendorf	Integrationslotsinnen und -lotsen werden in und an Flüchtlingsunterkünften eingesetzt, an Schulen, Kitas, Jobcenter etc.; darüber hinaus in der mehrsprachigen Mieterberatung, Begleitung und Sprachmittlung bei ehrenamtlichen Projekten geflüchteter Männer (Bsp. Spielplatzbau) und in der Beratung der sozialen Wohnhilfe;
BA Spandau	Ja, die Spandauer Integrationslotsinnen und –lotsen werden in allen bezirklichen Fachämtern mit Publikumsverkehr bedarfsgerecht eingesetzt, der Bedarf ist enorm. Die Einsatzzeiten vor Ort sind extrem hoch. Man kann von täglichen Einsätzen in den Spandauer Fachämtern sprechen. Zudem haben alle Spandauer Integrationslotsen einen sehr guten Kontakt zu allen Spandauer Flüchtlingsunterkünften. Die Betreiberinnen und Betreiber nutzen die Kompetenzen der Lotsinnen und Lotsen in einem hohen Maße. Teilweise werden Termine Wochen im Voraus geplant. Zudem reagieren die Lotsinnen und Lotsen häufig sehr spontan (auch in krisenhaften Situationen) und bedarfsgerecht. Zudem bieten sie auch feste Sprechstunden im JobCenter Spandau an. Diese werden sehr gut genutzt, sind stark frequentiert.
BA Steglitz-Zehlendorf	Ja, es werden Integrationslotsinnen und -lotsen im Bezirk bei bezirklichen Veranstaltungen und im Flüchtlingsbereich sehr erfolgreich eingesetzt. Sprechzeiten werden in den Unterkünften, Kitas etc. angeboten, Einrichtungen kommen auf die Lotsinnen und Lotsen zu. Außerdem werden die Integrationslotsinnen und –lotsen im Amt für Soziales jeden Donnerstag in der Zeit von 9-13.00 h in der Sprechstunde der Sozialen Wohnhilfe eingesetzt.
BA Tempelhof-Schöneberg	Im Bezirk Tempelhof-Schöneberg werden über 2 verschiedene Träger Lotsinnen und Lotsen regional eingesetzt, insgesamt 16 Personen und 1 Koordinatorin für alle Lotsinnen und Lotsen. Die Integrationslotsinnen und -lotsen arbeiten eng mit den Unterkünften ihrer Region zusammen. Eine Absprache über Aufgaben und Arbeitsinhalte findet in enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsbüro statt.
BA Treptow-Köpenick	Vordergründig begleiten die Integrationslotsinnen und -lotsen Menschen zu den verschiedenen Ämtern. Eine gelegentliche Inanspruchnahme des Angebots der Lotsinnen und Lotsen von Amtsseiten erfolgt

		gelegentlich in den Bereichen Schule, Standesamt und in der Vergangenheit aus dem Jobcenter.
<p>§ 4 Abs. 1 Werden Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler eingesetzt? In welchen Bereichen/Abteilungen? In welchem Ausmaß?</p>	<p>BA Charlottenburg- Wilmerdorf</p>	<p>In allen Bereichen des Gesundheitsamts werden bei Bedarf und bei komplexeren Sachverhalten Sprachmittlerinnen und -mittler eingesetzt. Genauere Zahlen können nicht angegeben werden, aber Integrationsmütter, Kiezmütter und Gemeindedolmetschdienst sind unschätzbar wichtige Kooperationspartner in der Betreuung von Familien insbesondere von Familien mit Migrationshintergrund und werden in hohem Maß in Anspruch genommen. Im Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung sind 3 Sprachmittlerinnen und -mittler mit insgesamt 1,0 VZÄ angestellt (Russisch, Polnisch, Thai), Honorarkräfte werden dort mit durchschnittlich 10 Wochenstunden eingesetzt (Bulgarisch, Vietnamesisch, Tsee) Über den Aktionsplan Roma des Senats werden Sprachmittlerinnen des Gemeindedolmetschdienst mit 9 Wochenstunden eingesetzt (Rumänisch, Ungarisch)</p> <p>Es werden Integrationslotsinnen und -lotsen eingesetzt. Im Bereich der Hilfen zur Erziehung werden auch Familienhelferinnen und -helfern und Betreuerinnen und Betreuer eingesetzt, die aus dem gleichen Kulturkreis kommen wie die Familien, Kinder und Jugendlichen.</p>
	<p>BA Friedrichshain- Kreuzberg</p>	<p>Bei der Vermittlung und Umsetzung von Hilfen zur Erziehung für Familien und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge müssen in der Regel Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler eingesetzt bzw. abgerufen werden. Insofern freie Träger als beauftragte Leistungserbringer nicht selbst über entsprechendes Potential verfügen, werden diese bereitgestellt. Bei den stationären Hilfen zur Erziehung wird zunehmend der Einsatz von Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittlern bereits im Trägervertrag vereinbart (Erhöhung der Entgelte).</p> <p>Im Bereich der Familienbildung wurden kurzzeitig und anlassbezogen Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler eingesetzt. Personen, die vorrangig aus den Unterkünften selbst waren oder darüber vermittelt wurden. Sie fanden auch Einsatz bei Eingewöhnungsgesprächen in die Kindertagesstätte und Ausschüssen zur Feststellung erhöhten Förderbedarfs. Die Sprachmittlerinnen und -mittler waren entweder ehrenamtlich tätig oder erhielten Honorar aus dem Jugendamtsbudget.</p> <p>Im Amt für Soziales werden in den täglichen Sprechstunden bzw. zu terminierten Beratungsgesprächen Sprachmittlerinnen und Sprachmittler hinzugezogen. Das Amt schließt dazu umfangreiche Honorarverträge ab.</p>

BA Lichtenberg	Im Bezirksamt Lichtenberg gibt es bisher keine Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler. Es ist geplant 2017 im Rahmen des Integrationsfonds einen Sprachmittlerpool aufzubauen.
BA Marzahn-Hellersdorf	Vgl. Integrationslotsinnen und -lotsen.
BA Mitte	Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler werden auf vielfältige Weise eingesetzt. Hierzu zählen Angebote des GDD im Rahmen des Aktionsplans Roma insbesondere im Gesundheitsamt, Kiezmütter insbesondere im Jugendamt, punktuelle Einsätze von Gemeindedolmetscherinnen und -dolmetscher auf Honorarbasis sowie telefonische Sprachmittlung durch einen Drittanbieter. Eine zahlenmäßige Erfassung für alle Angebote erfolgt bisher nicht.
BA Neukölln	Mit Stand Januar 2017 sind 65 Stadtteilmütter im Einsatz, finanziert über Beschäftigungsmaßnahmen und Minijobs;
BA Pankow	Aufgrund von geringen finanziellen Mitteln werden Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler nur vereinzelt eingesetzt.
BA Reinickendorf	Keine Angabe
BA Spandau	Ja, in allen Fachämtern des Bezirkes mit Publikumsverkehr und den entsprechenden Sprechstunden, z.B. im Bürgeramt.
BA Steglitz-Zehlendorf	Die Stadtteilmütter leisten hier eine gute Arbeit mit ihren niederschweligen Beratungsangeboten für Familien mit Migrationshintergrund mit Kindern bis zu 12 Jahren. Kolleginnen und Kollegen vom Gemeindedolmetscherdienst werden bei den bezirklichen Veranstaltungen bei Bedarf eingesetzt. Das Amt für Soziales hat einen Honorarvertrag mit einem Übersetzer (arabisch), der darüber auch als Kulturmittler agiert, geschlossen. Dieser arbeitet dienstags und donnerstags von 9-13.00 h in der Sozialen Wohnhilfe.
BA Tempelhof-	Die im Bezirk Tempelhof-Schöneberg eingesetzten Integrationslotsinnen und -lotsen werden auch im

	Schöneberg	Bereich der Sprach- und Kulturvermittlung eingesetzt, entsprechend dem jeweiligen Einzelfall.
	BA Treptow-Köpenick	ja, 1 Sprachmittler im Sozialamt 4 Sprachmittlerinnen und -mittler im Jobcenter
Weitere Fragen an: Bezirksbeauftragte		
§ 7 Abs. 1 S. 1 Erfolgte die Ernennung von Integrationsbeauftragten nach Anhörung der örtlichen Migrantenorganisationen?	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Nein, sie erfolgte nachdem Bezirksverwaltungsgesetz. Es wurde aber durch das Integrations- und Partizipationsgesetz ergänzt.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Ja, vor der Ernennung wurde der Beirat für Integration und Migration angehört.
	BA Lichtenberg	Im Berichtszeitraum nicht relevant.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Nein.
	BA Mitte	Ja, eine Anhörung ist 04/2014 erfolgt.
	BA Neukölln	Eine Neubesetzung der Stelle des Integrationsbeauftragten ist in 2018 geplant;
	BA Pankow	2014 wurde die Stelle der Integrationsbeauftragten des Bezirksamtes Pankow neu besetzt. Die Ernennung erfolgte nach Anhörung des Integrationsbeirates Pankow.
	BA Reinickendorf	Ja
	BA Spandau	Ja!
	BA Steglitz-Zehlendorf	Die Ernennung der neuen Integrationsbeauftragten erfolgte nach Anhörung der örtlichen Migrantenorganisationen.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Im Berichtszeitraum 2014-2016 erfolgte keine neue Ernennung der Integrationsbeauftragten
	BA Treptow-	Ja.

	Köpenick	
§ 7 Abs. 1 S. 2 Erfolgte die Festlegung der Rechte und Aufgaben der Bezirksbeauftragten analog zu § 5?	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	<ul style="list-style-type: none"> - Erwerb interkultureller Kompetenzen, - Erarbeitung von Konzepten für die Integration der Migrantinnen und Migranten - Flüchtlingsarbeit in Charlottenburg-Wilmersdorf - Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund - Geschäftsführung des Migrationsbeirates - Teilnahme an den Sitzungen der BVV und ihre Ausschüsse - Teilnahme an Sitzungen des Senats(IntMig) und an Sitzungen der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsbeauftragten aller Bezirke) - Bildung und Leitung von Arbeitskreisen und Projekten - Teilnahme an Zielgruppen Veranstaltungen des BA mit migrantenspezifischen Angelegenheiten - Individuelle wegweisende Beratung und Betreuung von Migrantinnen und Migranten jeder Herkunft - Beratung von bürgerorientierten Stellen des BA bei kundenorientierter Arbeit mit Migrantinnen und Migranten - Organisation verschiedener Kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Veranstaltungen - Ausbau der Netzbildung durch den interreligiösen Dialog von Charlottenburg-Wilmersdorf - Sprechstunden außerhalb des Rathauses Charlottenburgs
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Ja
	BA Lichtenberg	Im Berichtszeitraum nicht relevant.
	BA Marzahn-Hellersdorf	Ja.
	BA Mitte	Ja
	BA Neukölln	Keine Angabe
	BA Pankow	Ja.
	BA Reinickendorf	Keine Angabe
BA Spandau	Ja. Diese Rechte und Pflichten beinhalten einen kleinen Teil des vielfältigen Arbeitsspektrums des	

		Beauftragten. Die Partizipation des Beauftragten an den bezirklichen Vorhaben erfolgte in vielen Bereichen. Die Möglichkeit zur Stellungnahme ist gegeben.
	BA Steglitz-Zehlendorf	Ja
	BA Tempelhof-Schöneberg	Rechte und Aufgaben der Integrationsbeauftragten entsprechen dem § 7 PartIntG
	BA Treptow-Köpenick	Ja.
§ 7 Abs. 2 Bericht zur Aufgaben- wahrnehmung	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	-
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	dazu Anlage 7 „Maßnahmen in Friedrichshain-Kreuzberg im Rahmen des Integrationsfonds 2016/2017“
	BA Lichtenberg	Keine Angabe
	BA Marzahn-Hellersdorf	z.B. Mitarbeit von IntB in diversen integrationspolitisch relevanten Gremien; Gesamtkoordination der Maßnahmen und Projekte im Rahmen des „Integrationsfonds“ aus dem „Masterplans Integration und Sicherheit“
	BA Mitte	Keine Angabe
	BA Neukölln	Keine Angabe
	BA Pankow	Vgl. Integrationspolitischen Arbeitsschwerpunkte 2014, 2015, 2016 (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/dokumente/intb_praesi_2016.pdf)
	BA Reinickendorf	Keine Angabe
	BA Spandau	Keine Angabe
	BA Steglitz-	Durch die lange Vakanz auf der Stelle der Integrationsbeauftragten seit 2015 konnte kein Bericht erstellt

	Zehlendorf	werden. Die Stelle soll zum 01.04.2017 wieder besetzt werden.
	BA Tempelhof-Schöneberg	Die Integrationsbeauftragte ist die Ansprechpartnerin der Bezirksverwaltung und der verschiedenen Migrantensorganisationen im Bezirk in allen Fragen der Integration. Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung berät die Integrationsbeauftragte bezirkliche Akteure zur Optimierung des interkulturellen Zusammenlebens, initiiert Projekte und entwickelt Strategien zur interkulturellen Öffnung.
	BA Treptow-Köpenick	Die Tätigkeitsberichte mit einer Auswahl an Terminen und bearbeiteter Vorhaben können in den monatlichen Protokollen des Integrationsausschusses auf den Seiten der BVV unter: http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/politik-und-verwaltung/bezirksverordnetenversammlung/online/si018.asp eingesehen werden. Kurz zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Schwerpunkt der Arbeit u.a. des Integrationsbeauftragten, aber auch vieler anderer Kolleginnen und Kollegen in einer Stärkung der Flüchtlings- und Integrationsarbeit im Bezirk lag. Dies wurde u.a. durch eine starke und verbindliche Netzwerkarbeit sowie einen breiten Informationsfluss realisiert. So nehmen z.B. an den Netzwerkrunden inzwischen regelmäßig 30 bis 50 Akteurinnen und Akteure (MBE, JMD, Lotsen, VHS, Jobcenter, Polizei, Ämter, Betreiber, Freiwillige usw.) teil. Durch Zuwendungen und in 2016 vor allem durch Mittel aus dem Masterplan konnte die in 2014 noch recht dünne Struktur in der Flüchtlings- und Integrationsarbeit durch einige sinnhafte Projekte und auch personell zusätzlich gestärkt werden. Neben den Mitteln aus dem Masterplan ist es auch gelungen, weitere Förderungen für eine gelingende Integration zu akquirieren – in 2015 konnte das Arbeitsmarktintegrations-Projekt Türöffner durch PEB an den Start gehen und gerade Anfang 2017 kam die Zusage für zwei Integrationsmanagements durch BENN. Der breite Informationsfluss wird u.a. durch die Neugestaltung und den Ausbau der Webseiten des bezirklichen Integrationsbereichs vorangetrieben sowie durch den Mailverteiler des Netzwerks für Integration (mit 170 Akteurinnen und Akteuren) an den regelmäßig relevante Informationen gehen.
§ 7 Abs. 3 Über welche Vorhaben wurden die Integrationsbeauftragten informiert?	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Der Integrationsbeauftragte wurde über alle Anfragen und Vorhaben in der BVV in Form einer Anfrage informiert. In den Jahren 2014-2016 wurden insgesamt 12 Anfragen in der BVV gestellt und bearbeitet.
	BA Friedrichshain-	Wurde statistisch nicht erfasst.

Wie viele Stellungnahmen der Integrations- beauftragten wurden 2014/2015/2016 angefordert?	Kreuzberg	
	BA Lichtenberg	Keine Angabe
	BA Marzahn- Hellersdorf	z.B. Maßnahmen zur bezirklichen Altenplanung, Quartiersmanagement etc.; Anzahl der Stellungnahmen wurde zahlenmäßig nicht erfasst.
	BA Mitte	Der Integrationsbeauftragte wird über wesentliche Vorhaben informiert und nimmt regelmäßig in bezirklichen Gremien teil. Eine zahlenmäßige Erfassung der Stellungnahmen erfolgt nicht. Das Bezirksamt ist verpflichtet, Vorlagen auf integrationsrelevante Auswirkungen zu prüfen und dies zu vermerken.
	BA Neukölln	Der Integrationsbeauftragte wurde über sein Aufgabengebiet betreffende Themen informiert. Ca. 20 schriftliche Stellungnahmen im Jahr wurden angefordert.
	BA Pankow	Die Integrationsbeauftragte wird durch den Bezirksbürgermeister und die Bezirksstadträte informiert bzw. um Stellungnahmen gebeten. Es wurden mehrere Stellungnahmen zu unterschiedlichen Vorlagen, Themen und Aspekten abgegeben.
	BA Reinickendorf	Keine Angabe
	BA Spandau	Der Integrationsbeauftragte wurde bei allen relevanten Vorhaben des Bezirkes, die die Prüfung der gleichberechtigten Teilhabechancen von Menschen mit MH voraussetzen, informiert. Dazu gehörten alle Bezirksamt und BVV Beschlüsse + sämtlicher Ausschüsse. Dabei wirkte er darauf hin, dass bei allen wichtigen Vorhaben, die der Bezirk plant oder realisiert, die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Benachteiligungen sowie eine Bevorzugungen wurden geprüft. Für die Jahre 2014/2015/2016 haben z.B. Trägerinnen, die migrantenspezifische Angebote im Bezirk durchführen ca. 15 Stellungnahmen des Beauftragten angefordert. Der Beauftragte hatte zudem ca. 45 BVV-Beschlüsse (Drucksachen) zu bearbeiten bzw. zu beantworten. Hinzu kommen ca. 10 kleine Anfragen sowie einige große Anfragen
	BA Steglitz- Zehlendorf	Keine Angabe

	BA Tempelhof-Schöneberg	Die Integrationsbeauftragte wurde über neue Vorhaben zB verschiedene Maßnahmen der einzelnen Abteilungen im Masterplan informiert, eine genaue Anzahl von Stellungnahmen liegt nicht vor.
	BA Treptow-Köpenick	Über welche Vorhaben wurden die Integrationsbeauftragten informiert? Wie viele Stellungnahmen der Integrationsbeauftragten wurden 2014/2015/2016 angefordert? <u>Zwei Beispiele zu Frage 1:</u> Aus dem Bereich Stadtentwicklung z.B.: über geplante Standorte zur Unterbringung geflüchteter Menschen, bzw. zu baulichen Veränderungen zu entsprechenden Objekten. Des Weiteren zu Immobilien mit problematischen Wohnsituationen. Aus dem Bereich Ordnung z.B.: Bezüglich Vorgängen zu Lagerstätten im ÖR <u>Beispiele zu Frage 2:</u> Mindestens einmal im Monat Abforderung von Stellungnahmen für den RdB bzw. teilweise vierzehntäglich (RdB zur Situation der Flüchtlinge in Berlin). Regelmäßige Abfrage von Stellungnahmen für Anfragen/Anträge, welche in der BVV bzw. im Integrationsausschuss behandelt wurden bzw. werden. Die Anzahl der Stellungnahmen wird statistisch nicht erhoben.
§ 7 Abs. 4 Bericht zur Wahrnehmung der Ombudsfunktion	BA Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine Ausübung der Funktion eines Ombudsmannes, da im Bezirke keine Antidiskriminierungsstelle vorhanden ist.
	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Keine Angabe
	BA Lichtenberg	Der Bezirksbeauftragte ist Teil der Bezirksverwaltung Lichtenberg und hier die Fachmitarbeiterin für alle Fragen der Migration und Integration. Der Bezirk Lichtenberg betrachtet die hier lebenden Migrantinnen und Migranten als Lichtenbergerinnen und Lichtenberger und nicht als gesonderte Gruppe die einer paternalistisch ausgerichteten Ombudsfunktion bedarf und hält an dieser Stelle das Gesetz für überarbeitungswürdig. Die Bezirksbeauftragte ist selbstverständlicher Teil aller Gremien und Beschlüsse des Bezirkes von der Sozialraumkoordinierung, Seniorenarbeit, Stadtplanung, Planung Wachsende Stadt, Gesundheitsplanung, Bildungs- und Jugendarbeit usw. Sie wird beständig von allen Abteilungen in die entsprechenden Prozesse einbezogen bzw. macht die von ihr aufgegriffenen Probleme und Belange eigeninitiativ kenntlich

	und schlägt Lösungen und Projekte vor.
BA Marzahn-Hellersdorf	z.B. Durchführung eines Schlichtungsgesprächs auf Bitte eines Akteurs in einem interkulturell geprägten Nachbarschaftskonflikt (2016)
BA Mitte	Die Ombudsstelle wurde 2015 eingerichtet. Bisher wurden 6 Vorgänge (2015: 3/ 2016: 3) bearbeitet.
BA Neukölln	Keine Angabe
BA Pankow	Vgl. Integrationspolitischen Arbeitsschwerpunkte 2014, 2015, 2016 (http://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/dokumente/intb_praesi_2016.pdf)
BA Reinickendorf	Keine Angabe
BA Spandau	Der Integrationsbeauftragte hatte in einigen Fällen als Beschwerde- und Schlichtungsstelle fungiert und adäquate (Hilfs-) Angebote vermittelt. Dabei ging es in der Regel um <ul style="list-style-type: none"> - nachbarschaftliche Fragen und Konflikte aufgrund von Neuzuwanderung (z.B. Einrichtung einer Flüchtlingsunterkunft) - Reduzierung von Personen auf äußere Merkmale oder Herkunft - Konflikte mit Verwaltungsfachkräften - kulturelle Missverständnisse im nachbarschaftlichen Zusammenleben - sprachliche Barrieren bei der Inanspruchnahme öffentlicher Dienstleistungen - Mangel an interkultureller Kompetenz in öffentlichen Einrichtungen
BA Steglitz-Zehlendorf	Keine Angabe
BA Tempelhof-Schöneberg	Die Integrationsbeauftragte agiert als Vermittlerin im Einzelfall bei bestehenden Fragen zu verschiedenen Aspekten der Integration und des Zusammenlebens, wie zB Anfragen von Migrantenorganisationen zu Entscheidungen der Bezirksverwaltung, Einzelanfragen von Bürgern usw
BA Treptow-Köpenick	In besonderen Einzelfällen wurde und wird die Ombudsfunktion vom Integrationsbeauftragten wahrgenommen. Aufgrund der bisherigen personellen Ausstattung der bezirklichen Beauftragten – insbesondere bis 2015 – lag hierin aber gleichfalls kein Schwerpunkt. Die Hauptaufgabe wird nicht in

		Einzelfällen gesehen, sondern in der Arbeit als Informationszentrale, in der Vernetzung sowie strategischer Koordination.
Weitere Fragen an: SenInnSport		
Artikel VIII Wurden in allen Bezirken Integrationsausschüsse gebildet? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne MH sind in den Integrationsausschüssen vertreten? Wie viele Bürgerdeputierte mit/ohne MH sind in anderen Ausschüssen vertreten?	BA Friedrichshain-Kreuzberg	Innerhalb der letzten Legislaturperiode wurde ein Integrationsausschuss in Friedrichshain-Kreuzberg eingerichtet. In diesem Ausschuss waren insgesamt 6 Bürgerdeputierte vertreten, von denen 5 einen Migrationshintergrund hatten.

6.3 Zulieferungen der Unternehmen mit Landesbeteiligung

I. IKÖ allgemein/Organisationsentwicklung/ Berücksichtigung in Gesetzen		
<p>§ 4 Abs. 1 Welche Maßnahmen wurden im Bereich interkulturelle Öffnung (IKÖ) 2014/2015/2016 durchgeführt? Bitte beschreiben Sie diese.</p> <p><input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien</p> <p><input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen</p> <p><input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><input type="radio"/> Sonstige _____</p>	<p>BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.</p>	<p>Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.</p>
	<p>BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG</p>	<p>Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.</p>
	<p>BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH</p>	<p>Gem. § 4 Abs. 1 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG haben wir die Aufgabe, in unserem Zuständigkeitsbereich für gleichberechtigte und interkulturelle Öffnung zu sorgen, dabei die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft zu berücksichtigen und unsere Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht auszurichten. Dieser Grundsatz ist in der Kommunikation und im Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert, ohne dass es formaler Leitlinien oder Projekte bedürfte. Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs als Logistikunternehmen ist Kundenorientierung ohne Ansehen der Herkunft ohnehin selbstverständlich.</p>
	<p>Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts</p>	<p>X Formulierung von Leitlinien</p> <p><input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen</p> <p>X Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p>X Sonstige _____</p> <p>Formulierung von Leitlinien:</p>

	<p>Wir haben in 2015 Unternehmensleitlinien formuliert, die z. B. ein respektvolles, vertrauensvolles und unterstützendes Miteinander beinhalten. Mit Ende 2015 wurden Workshops in den allen Organisationseinheiten durchgeführt, um das Leitbild jedem einzelnen Beschäftigten nahe zu bringen und die Akzeptanz für die Ziel des Leitbildes und die Integration verschiedener Kulturen zu stärken.</p> <p>Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE): Entwicklung von mehrsprachigen und bebilderten Informationen zur besseren Verständigung in den Bädern sowie Verteilung dieser Informationen in Flüchtlingsunterkünften etc.;; Regelmäßige AGG-Unterweisungen. Enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur / Abteilung Asyl.</p> <p>Sonstige: Zurverfügungstellung von Wasch- und Duscmöglichkeiten als Ergänzung zur Flüchtlingsunterbringung in Unterkünften ohne Wasseranschluss in 2015/2016.</p>
Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>Gem. § 4 Abs. 1 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG haben wir die Aufgabe, in unserem Zuständigkeitsbereich für gleichberechtigte und interkulturelle Öffnung zu sorgen, dabei die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft zu berücksichtigen und unsere Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht auszurichten. Dieser Grundsatz ist in der Kommunikation und im Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert, ohne dass es formaler Leitlinien oder Projekte bedürfte. Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs ist Kundenorientierung ohne Ansehen der Herkunft ohnehin selbstverständlich.</p>
Berliner Stadtgüter GmbH	<p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige _____</p> <p>Durchführung von Projekten und Veranstaltungen: Freiwilligeninitiative Wikiwoods bietet Baumschnittseminare auf den Flächen der der Berliner Stadtgüter für Flüchtlinge an</p>
Berliner Stadtreini- gungsbetriebe	<p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p>

	(BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>X Sonstige: Dienstvereinbarung _____</p> <p>Die BSR hat auch in den vergangenen Jahren das Thema Vielfalt und kulturelle Öffnung in vielen Bereichen und Aktivitäten bearbeitet und zum Thema gemacht (s. Anlage 8 - Diversity Aktivitäten 2016). Das Fortbildungs- und Weiterbildungsangebot ist mit Themen zu Diversity weiter ausgebaut worden (u.a. zu folgende Themen: Fortbildungen zu AGG und Vielfalt, Diversity als Herausforderung für Führungskräfte, Konflikt von Mobbing und Diskriminierung unterscheiden, Couragiert handeln). Im Weiterbildungsangebot haben wir neu einen besonderen Deutschkurs „Mehr Deutschkenntnisse für Sie! - Am Arbeitsplatz mehr erreichen“ angeboten. Außerdem gibt es Englischkurse. Es finden zusätzlich Bereichsinterne Diversity Workshops statt, die von der Diversity Beauftragten gemacht werden. Auch auf großen Versammlungen, wie der Schwerbehindertenversammlung 2016, war das Thema Diversity einer der Vortragsthemen. An den bundesweiten Diversity Tagen der Charta der Vielfalt nehmen wir regelmäßig teil. Zum Diversity Tag 2016 der Charta der Vielfalt haben wir einen interkulturellen Spaziergang zusammen mit der BVG und BWB für unsere Beschäftigten angeboten. Dabei wurden eine Synagoge, eine Moschee und eine evangelische Kirche besucht und dort fanden jeweils Austausch- und Diskussionsrunden statt. Damit wurde Aufklärung und gegenseitiges Verständnis gefördert. Zudem ist am Diversity Tag ein Vielfaltkochbuch erschienen und an die Beschäftigten verteilt worden, das Rezepte von Beschäftigten aus 14 Ländern vorstellt. Denn Vielfalt fängt beim Essen an. In der Betriebsgastronomie gibt es regelmäßig Gerichte aus anderen Ländern, teilweise sogar Schwerpunktthemenwochen (z.B. mit türkischen Spezialitäten); teilweise wurden auch Rezeptkarten verteilt. Auf den jährlichen Hoffesten für die Beschäftigten waren jedes Jahr unterschiedliche Länder/Regionen Schwerpunktthemen. Diese wurden kulinarisch durch gezielte Speiseangebote und kulturelle Beiträge vorgestellt. Die Vereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und gegen Rassismus (s. Anlage 9 Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten) bei den BSR ist Ende 2016 überarbeitet und aktualisiert worden. Die JAV und GJAV organisieren ein Stadtspiel zum Thema „Orange für Toleranz“ bei den Einführungstagen für die neuen Azubis. Zudem fand das interkulturelle Netzwerk in den Jahren 2014-2016 zu unterschiedlichen Themen statt. Es</p>
--	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>wurden interkulturelle gemeinsame Veranstaltungsbesuche organisiert (Karneval der Kulturen, Ausstellungsbesuch, Weihnachtsmarkt).</p> <p>In der Mitarbeiterzeitung „Intern“ wurden Kolleginnen und Kollegen, die ihre Wurzeln in unterschiedlichen Kulturen haben, weiterhin regelmäßig vorgestellt. Alle Veranstaltungen zu Diversity Themen werden dort und im Intranet platziert.</p>
<p>Berliner Verkehrs- betriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts</p>	<p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien</p> <p><input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen</p> <p><input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige _____</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien. In dem Verhaltenskodex der BVG sind die Grundsätze für das Handeln verankert, die sich auf den Diversity Bereich beziehen: „<...> Wir behandeln alle Menschen mit Respekt, Wertschätzung und Höflichkeit. Die Leistung der BVG ist eine Teamleistung. Tagtäglich haben wir bei unserer Arbeit mit anderen Menschen zu tun: Kolleginnen und Kollegen, Fahrgäste, andere Verkehrsteilnehmer, Handwerker, Lieferanten, Beschäftigte von Behörden. Jeder Mensch hat das Recht und einen Anspruch darauf, gleich behandelt und vor Diskriminierung und sexueller Belästigung geschützt zu werden. Bei der BVG wird deshalb niemand wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt. Alle Beschäftigten stehen hier in der Verantwortung. Gegen Diskriminierungen, gleich welcher Art, werden alle geeigneten und erforderlichen arbeitsrechtlichen Sanktionsmittel eingesetzt.“ (Ausschnitt, P.2.) • Projekte und Veranstaltungen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulungen für Flüchtlingskinder zur Verkehrserziehung in Zusammenarbeit mit den Berliner Polizeidirektionen (Durchführung durch VBO-BK32) in 2015/2016 11 Schulungen für insg. 309 Flüchtlingskinder ○ Durchführung von Integrationsprojekten wie Erasmus und Mobilitätsaustausch ○ Teilnahme an Messen wie z. B. Mehrwert, Vocatium I und II (mit der Zielgruppe Flüchtlinge)
<p>BERLINER WASSER- BETRIEBE</p>	<p><input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien</p> <p><input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen</p> <p><input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p>

Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>X Sonstige - BQN auch für Geflüchtete u. Übernahme in die Ausbildung</p> <p>Im Januar 2016 wurden sechs junge Geflüchtete aus Afghanistan, Ägypten, Äthiopien, Iran, Pakistan und Syrien gemeinsam mit sechs Berliner Jugendlichen bei den Berliner Wasserbetrieben „fit“ gemacht für eine reguläre Berufsausbildung (Einstiegsqualifizierungs-Maßnahme (EQ)). Dies geschah durch Betriebspraktika sowie kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung. Die Geflüchteten erhielten außerdem Sprachunterricht.</p> <p>Fünf von sechs Geflüchteten haben im September 2016 eine Ausbildung in einem technisch-gewerblichen Beruf bei den BWB angefangen.</p>
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	<p>O Formulierung von Leitlinien O Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) X Sonstige – Schaffung einer zusätzlichen Stelle für Auszubildende mit Migrationshintergrund/Geflüchtete</p>
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	<p>O Formulierung von Leitlinien X Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) O Sonstige _____</p> <p>Siehe hierzu die unten beschriebenen Projekte ARRIVED und ARRIVED Mobil</p>
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	<p>X Formulierung von Leitlinien: Damit beschäftigen wir uns aktuell im Rahmen der Entwicklung eines neuen Kommunikationskonzeptes bis Ende 2017. In dem Zusammenhang wird das Thema kulturelle Öffnung mit behandelt. O Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) O Sonstige _____</p>
degewo Aktiengesellschaft	<p>O Formulierung von Leitlinien X Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) O Sonstige _____</p>

		Siehe Punkt IV.
Friedrichstadt-Palast Betriebs-gesellschaft mit beschränkter Haftung	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige_Initiative Respect Each other_ https://www.palast.berlin/de/index/info/#respect-each-other _____	
GESOBAU AG	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige_____	<p>Die GESOBAU beteiligt sich an den Initiativen <i>Mehrwert</i> sowie in Bezug auf die Ausbildung an <i>Berlin braucht dich!</i> Weiterhin ist die GESOBAU Unterzeichnerin der <i>Charta der Vielfalt</i>, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt (Diversity) in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen will.</p>
Gewobag Wohnungsbau-Aktien-gesellschaft Berlin	<input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen Integrationsprojekt für Geflüchtete /Veranstaltungen MB/Stiftung <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) Integrationsprojekt für Geflüchtete /Veranstaltungen mit der Gewobag MB und der Stiftung. Zusätzlich wird der direkte Kontakt zwischen Mentoren und Geflüchteten durch unsere Koordinatorin begleitet. In diesem Zusammenhang sind in einem 1. Schritt Schulungen der Paten/Mentoren vorgesehen sowie in einem 2. Schritt Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Des Weiteren fand in 2013 ein interkulturelles Coaching statt. In 2016 wurde eine Diversity-Schulung durchgeführt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird zudem bei Einstellung zum Thema AGG und Compliance geschult. <input checked="" type="checkbox"/> Sonstige <u>“Berlin braucht dich“ / Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund</u>	

Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input checked="" type="radio"/> Sonstige _____ öffentliche Ausschreibungsverfahren _____
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	<input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="radio"/> Sonstige _____ <ul style="list-style-type: none"> – Engagement bei „Berlin braucht Dich“: Angebot von Schnupperpraktika und Teilnahme an Wettbewerbtagen für Jugendliche mit Migrationshintergrund – Angebot von Praktika für geflüchtete Menschen in Zusammenarbeit mit Arrivo und zfm – Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Umgang mit neuen Mietergruppen“ – Interne Mitarbeiterveranstaltung zum Thema „Flucht nach Berlin: Angekommen? Erwartungen und Realität“ – Veranstaltung von LOA Berlin <ul style="list-style-type: none"> ○ Im Rahmen des achtwöchigen Mitmachprogramms Kiez-Kultur-Sommer 2016 fanden rund um die Notunterkunft für geflüchtete Menschen in der Ruschestraße 103/104 verschiedene kreative Aktionen für Alt- und Neuberlinerinnen und -berliner statt z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Malworkshops • Druckworkshops • kulturelle Stadtführungen durch Lichtenberg • Kochtreffs für Frauen und Jugendliche • Street-Art-Workshop • Collage-Workshop • Vorlesung und Kreativworkshop der KinderUni Lichtenberg • Cartoon-Werkstatt • Videoworkshop
Investitions- bank Berlin Anstalt des	<input type="radio"/> Formulierung von Leitlinien <input type="radio"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)

öffentlichen Rechts	<p>X Sonstige: __Aktionstag "Jobs mit Perspektive"__</p> <p>Die Investitionsbank Berlin (IBB) hat im Jahr 2016 im Rahmen der Initiative "mehrwert Berlin" den Aktionstag "Jobs mit Perspektive" mitorganisiert und war am Aktionstag mit einem eigenen Stand vertreten. Das Motto dieser Job- und Ausbildungsmesse war "Jobs mit Perspektive - Wir haben sie".</p> <p>Unter dem Dach der Initiative präsentieren sich die öffentlichen Unternehmen als Arbeitgeber, zeigen aber auch, was sie für ihre Stadt leisten.</p>
Kinder- und Jugendfreizeit-zentrum Wuhlheide – Landesmusik-akademie - gemeinnützige Betriebs-gesellschaft mbH	<p>X Formulierung von Leitlinien Das FEZ-Berlin überarbeitet gerade sein Leitbild, in welchem die Maxime der Interkulturellen Öffnung wie folgt formuliert werden wird: „Wir sind alles und jeder – WIR sind Berlin mit einem Selbstverständnis eines Miteinanders ohne Grenzen von Kultur, Alter und Fähigkeiten.“</p> <p>X Durchführung von Projekten und Veranstaltungen Veranstaltungsreihe: Die Kulinarischen Mitmachreisen im FEZ-Berlin (Kochen mit Freunden, Backen mit Freunden, Kinder- und Jugendkochschule) Lernen macht stark FEZitty Internationaler Kindertag SommerSonnenWinterWenden-Fest United Games Adventiamo (Feierst Du auch Weihnachten)</p> <p>O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) O Sonstige _____</p>
Messe Berlin GmbH	<p>O Formulierung von Leitlinien O Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) X Sonstige: Die Messe Berlin GmbH ist mit insgesamt 85 Auslandsvertretungen in 150 Ländern weltweit präsent. Das weltweite Netzwerk sorgt dafür, dass Aussteller und Besucher stets in ihrer Nähe einen kompetenten Ansprechpartner nicht nur für den Messe- und Kongressplatz Berlin, sondern auch für</p>

	<p>Veranstaltungen außerhalb Berlins finden. Aussteller und Besucher erhalten in Berlin oder direkt vor Ort von den jeweiligen Auslandsvertretungen umfassende Unterstützung. Der selbstverständliche Service reicht von der Beratung zu veranstaltungsabhängigen Fragen über Einreisebestimmungen bis hin zu Fragen kultureller Besonderheiten.</p> <p>Die Messe Berlin ist Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und erachtet Vielfalt als einen ihrer großen Erfolgsfaktoren. Auf der Homepage der Messe Berlin GmbH gibt es zudem eine eigene Rubrik zum Thema „Chancengleichheit und Diversity“ http://www.messe-berlin.de/Karriere/WasWirBieten/ChancengleichheitDiversity/.</p> <p>Als Partner der Initiative „Berlin braucht Dich“ ermöglicht die Messe Berlin GmbH Jugendlichen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte die Chance, im Rahmen eines Praktikums die Arbeitswelt kennenzulernen und einen Eindruck ihres möglichen Berufslebens zu gewinnen.</p>
Musicboard Berlin GmbH	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige_Das Musicboard ist eine Fördereinrichtung zur Förderung Berliner Popmusikerinnen und -musiker und Popkultur mit entsprechenden Regularien. Zur Förderung von Künstlerinnen und Künstler werden auch internationale Projekte durchgeführt, z.B. Residenzen im Ausland für Berliner Musikerinnen und Musiker. Alle in Berlin ansässigen Künstlerinnen und Künstler können sich bewerben, die Herkunft spielt keine Rolle.
Olympia-stadion Berlin GmbH	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen <input type="checkbox"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) <input type="checkbox"/> Sonstige: Themen-Setzung und Sensibilisierung
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien <input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen: aktive Mitarbeit in der mehrwert-Initiative und bqn, Kooperationen mit Schulen, wo viele Schülerinnen und Schüler mit MH, Praktika für Schülerinnen und Schüler und Studentinnen und Studenten mit MH, Bewerbertraining bei Hürdenspringer, Kooperation mit Jugendhilfe Neukölln, Kooperation Jugend-, Werk-

Haftung	<p>und Kulturzentrum Grenzallee</p> <p><input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><input type="radio"/> Sonstige _____</p>
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p><input checked="" type="checkbox"/> Formulierung von Leitlinien</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Durchführung von Projekten und Veranstaltungen</p> <p><input type="radio"/> Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges _____</p> <p>In 2014 hat Vivantes sein Leitbild in Bezug auf Vernetzung, Vielfalt und respektvollen Umgang überarbeitet.</p> <p>http://www.vivantes-karriere.de/vivantes-als-arbeitgeber/unternehmenskultur/leitbild-und-fuehrungsgrundsaeetze/</p> <p>Vivantes will Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten gezielt als Arbeitskräfte im Konzern gewinnen und sie so auch bei der Integration unterstützen. Vivantes fördert damit die Fachkräftegewinnung und -sicherung und leistet einen gesellschaftspolitischen Beitrag zur Berliner Willkommenskultur. Seit 2014 befinden sich Vietnamesinnen und Vietnamesen als Altenpflegerinnen und -pfleger in Ausbildung im Unternehmen als Integrationsinitiative. Die Teilnehmer sind junge Frauen und Männer im Alter zwischen 20 und 25 Jahren. Die Absolventinnen und Absolventen bringen bereits Fachwissen mit, so dass die Ausbildung auf zwei Jahre verkürzt werden konnte. Zur besseren Eingliederung und Unterstützung der Migrantinnen und Migranten wurden Sprachunterricht, interkulturelle Trainings, Patenschaften mit Kolleginnen und Kollegen angeboten, damit ihnen der Start in der neuen Umgebung und Kultur leichter fällt.</p> <p>In 2016 begann die Ausbildung und Eingliederung von Migrantinnen und Migranten aus Spanien aus Pflegeberufen. Die Ausbildung fand in den fachlichen Besonderheiten der Anforderungen im deutschen Krankenhaus und in der deutschen Sprache statt. Vivantes hat mit einem Kooperationspartner 20 Spanierinnen und Spanier qualifiziert und im Vivantes Klinikum Neukölln übernommen.</p> <p>Ebenfalls in 2016 wurden zwei Hebammen aus Italien in das Vivantes Klinikum im Friedrichshain integriert. Die Hebammen wurden bei der Eingliederung mit Sprachkursen, einer strukturierten Einarbeitung und Begleitung durch Vivantes-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt. Aufgrund des Erfolges des Projektes wird die Ausweitung des Einsatzes von italienischen Hebammen im gesamten Unternehmen in</p>

		Erwägung gezogen.
	WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	X Formulierung von Leitlinien * O Durchführung von Projekten und Veranstaltungen O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) O Sonstige _____ * Die Leitlinien werden geprüft und sollen ggf. aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Leitlinie 2: Wir achten auf Vertrauen, Respekt und Toleranz. Eine faire Partnerschaft – das funktioniert nur in einer Atmosphäre, die durch gegenseitige Wertschätzung geprägt ist. Nicht nur im Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden, sondern auch in der eigenen WBM-Gemeinschaft. Mit der Unterzeichnung der "Charta der Vielfalt" verpflichten wir uns zum vorurteilsfreien, fairen Umgang untereinander und mit all unseren Partnern.
	WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF	X Formulierung von Leitlinien Im Jahr 2015 wurde ein kulturelles Leitbild erarbeitet (dazu Anlage 12 - Kulturelles Leitbild). X Durchführung von Projekten und Veranstaltungen Durchführung von 10 „Internationalen Abenden“ seit 4. Quartal 2015 zur Integration von Geflüchteten in Bildung und Beruf O Durchführung einer interkulturellen Organisationsentwicklung (OE) O Sonstige _____
§ 4 Abs. 2 Soweit für Sie relevant: Welche Gesetzes- und Verordnungsvorhaben wurden 2014/2015/2016 im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung überprüft?	BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.
	BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von	Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.

Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG	
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Keine Angabe.
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	nicht relevant
Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	Nicht relevant.
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des	./.

öffentlichen Rechts	
BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	nicht relevant für BWB
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	Keine Angabe.
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Keine Angabe.
degewo Aktiengesellschaft	Es wurden keine Gesetzes- und Verordnungsvorhaben überprüft.
Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
GESOBAU AG	Für die GESOBAU nicht relevant.
Gewobag	Nicht relevant.

Wohnungsbau-Aktien-gesellschaft Berlin	
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	/
HOWOGE Wohnungsbau-gesellschaft mit beschränkter Haftung	/
Investitions-bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	Keine Relevanz für die Investitionsbank Berlin.
Kinder- und Jugendfreizeit-zentrum Wuhlheide – Landesmusik-akademie - gemeinnützige Betriebs-gesellschaft mbH	Masterplan Integration und Sicherheit des Landes Berlin vom 24.5.2016
Messe Berlin GmbH	–
Musicboard Berlin GmbH	Keine Angabe.

	Olympia- stadion Berlin GmbH	Nicht relevant.
	STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	Für Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH nicht relevant.
	WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	-
	WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF	Keine Angabe.
II. Personalauswahl		
§ 4 Abs. 4 S. 2	BCIA Berliner	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.

<p>Erfolgte die Implementierung des Zusatzes „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsbedingungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“ bei Stellenausschreibungen?</p>	<p>Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.</p>	
	<p>BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG</p>	<p>Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.</p>
	<p>BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH</p>	<p>Gem. § 4 Abs. 4 S. 2 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG ist bei Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsbedingungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind. Ein solcher Zusatz ist unserem bei der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit eingestellten Angebot für die Ausbildung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ beigefügt. Sollten bei Bedarf anderweitige Stellen ausgeschrieben werden, wird der vorgenannte Zusatz ebenfalls in den Text aufgenommen.</p>
	<p>Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts</p>	<p>Ja! Seit Jahren implementiert.</p>
	<p>Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung</p>	<p>Gem. § 4 Abs. 4 S. 2 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG ist bei Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsbedingungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind. Änderungen in unserem Personalbestand zeichnen sich derzeit nicht ab. Sollten bei Bedarf Stellen ausgeschrieben werden, wird der vorgenannte Zusatz in den Text aufgenommen.</p>
	<p>Berliner Stadtgüter GmbH</p>	<p>Keine Angabe.</p>

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	In den Stellenausschreibungen der BSR ist folgender Satz (neben der Ermunterung zur Bewerbung von Schwerbehinderten und Frauen) zu finden: „Ebenfalls begrüßt werden Bewerbungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft“. Von daher ermuntern wir Menschen mit Migrationshintergrund, welche die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich sich zu bewerben.
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	Ja, grundsätzlich in internen und externen Stellenanzeigen aufgenommen.
BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	Angaben in den Ausschreibungen gegenüber Berichterstattung 2012 textlich verändert. <i>Da wir uns Chancengleichheit und die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt haben, sind wir besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.</i>
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Nein
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	Wir schauen grundsätzlich ob Personal interkulturelle Kompetenz mitbringt <ul style="list-style-type: none"> - Formulieren dies aber nicht expliziert in der Stellenausschreibung - Alle unsere Projekte werden im internationalen Umfeld umgesetzt und erfordern wegen der Zusammensetzung der Partnerschaft und der Themen besondere interkulturelle Kompetenz
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Ja, diesen Hinweis haben wir in die Stellenanzeigen aufgenommen. Diese schalten wir auf der BIM Homepage und in diversen gängigen Portalen.
degewo Aktien-	Nein, die Implementierung erfolgte nicht.

gesellschaft	
Friedrichstadt-Palast Betriebs-gesellschaft mit beschränkter Haftung	Ja, sowohl in Anforderungsprofilen als auch in Auswahlverfahren
GESOBAU AG	Um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund anzusprechen, weist die GESOBAU seit vielen Jahren in ihren Stellenausschreibungen explizit auf die Charta der Vielfalt hin. Mit einem weiteren Hinweis in den Stellenausschreibungen möchten wir noch gezielter die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur voranbringen. Folgenden Satz hat die GESOBAU in Stellenausschreibungen zusätzlich aufgenommen: „Wir schätzen die Vielfalt in unserem Unternehmen und begrüßen daher ausdrücklich alle qualifizierten Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität.“ Der Hinweis auf Chancengleichheit ist ebenfalls auf der Webseite der GESOBAU veröffentlicht.
Gewobag Wohnungsbau-Aktien-gesellschaft Berlin	ja
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	__nein__
HOWOGE Wohnungsbau-gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein. Bei Stellenausschreibungen wird folgender Zusatz verwendet: „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher ausdrücklich alle Bewerbungen - unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“
Investitions-	Da die IBB grundsätzlich keine externen Stellenausschreibungen veröffentlicht hat, war dieser Punkt für

bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	den Betrachtungszeitraum nicht von wesentlicher Bedeutung. Die IBB fokussiert sich bei Besetzungsnotwendigkeiten auf das eigene interne Personal.
Kinder- und Jugendfreizeit- zentrum Wuhlheide – Landesmusik- akademie - gemeinnützige Betriebs- gesellschaft mbH	Ja
Messe Berlin GmbH	Die Stellenausschreibungen der Messe Berlin GmbH sind mit dem grundsätzlichen Hinweis „Wir suchen Menschen, die unsere Unternehmenswerte teilen, unabhängig von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund oder ihrer aktuellen Lebenssituation“ versehen. Zudem gibt es auf der Homepage der Messe Berlin GmbH unter der Rubrik „Karriere“ das Bekenntnis zu „Chancengleichheit und Diversity“: http://www.messe-berlin.de/Karriere/WasWirBieten/ChancengleichheitDiversity/ .
Musicboard Berlin GmbH	Nein, in unregelmäßigen Abständen wird ein Pflichtpraktikum ausgeschrieben. Eine Ausschreibung für Festanstellung in 2015
Olympia- stadion Berlin GmbH	Keine Angabe.
STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter	Keine Angabe.

	Haftung	
	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	Bisher wurde in Stellenausschreibungen der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH der Zusatz nicht aufgenommen.
	WBM Wohnungsbau-gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	Nein, wird künftig praktiziert.
	WISTA-MANAGEMENT GMBH WISSEN-SCHAFTS-UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN-ADLERSHOF	Keine Angabe.
§ 4 Abs. 3 S. 1, S. 3 Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 als soziale oder fachliche Kompetenz Berücksichtigung bei der Personalauswahl? <input type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen	BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.
	BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlings-unterkünften	Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.

<input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges _____	mbH & Co. KG BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	<p>Gem. § 4 Abs. 3 S. 1, S. 3 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG soll interkulturelle Kompetenz bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten grundsätzlich berücksichtigt werden. Wir betrachten interkulturelle Kompetenz iSd § 4 Abs. 3 S. 1 PartIntG als einen Aspekt von wertschätzendem Verhalten im Ganzen. Die Fähigkeit zu wertschätzendem Verhalten beziehen wir bei Einstellungen oder Aufstiegen neben der reinen Fachkompetenz regelmäßig in unsere jeweiligen Erwägungen ein.</p>
	Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="radio"/> in Auswahlverfahren <input checked="" type="radio"/> Sonstiges _____ in Auswahlverfahren: Insbesondere in den Auswahlverfahren für Positionen mit Kundenkontakt sind situative Fragen mit sozialen und interkulturellen Kontexten gestellt. Die Antworten wurden mit unseren Erwartungen gemäß der IKÖ bewertet. Des Weiteren sind die Anforderungen für jede Position auf fachlicher und überfachlicher Ebene im Vorfeld klar definiert und die Verfahren folgen einer anforderungsbezogenen Struktur, so dass Beurteilungsfehler in den Bewerbungsverfahren stark reduziert wurden. Sonstiges: Anpassung der Bewerbungsverfahren zur Einstellung von Auszubildenden. Dieses Auswahlverfahren besteht aus einem praktischen und einem theoretischen Test. Hier wurden die Bewerberinnen und Bewerber auch zum folgenden Bewerbungsgespräch eingeladen, wenn der theoretische Test nicht in dem grundsätzlich geforderten Maße erfolgreich war, der praktische Test bestanden wurde und ein Migrationshintergrund besteht. Im Bewerbungsgespräch wurde dann überprüft, ob die schwächeren Leistungen im theoretischen Test aufgrund der schlechteren Sprachkenntnisse zustande kamen. War dies der Fall, hatte die Bewerberin oder der Bewerber dennoch eine Chance in die Ausbildung aufgenommen zu werden und wurde im sprachlichen Bereich durch eine direktere Betreuung durch die Ausbildung und den durch die Organisation von temporären Patenschaften mit deutschsprachigen Auszubildenden unterstützt. Im Einstellungsjahrgang 2016 führte dies zu einer Besetzung der Stellen mit neuen Auszubildenden mit Migrationshintergrund von 50%.

Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>Gem. § 4 Abs. 3 S. 1, S. 3 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG soll interkulturelle Kompetenz bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten grundsätzlich berücksichtigt werden.</p> <p>Wir betrachten interkulturelle Kompetenz iSd § 4 Abs. 3 S. 1 PartIntG als einen Aspekt von wertschätzendem Verhalten im Ganzen. Die Fähigkeit zu wertschätzendem Verhalten werden wir, sofern es bei Bedarf zu Einstellungen oder Aufstiegen kommen sollte, neben der reinen Fachkompetenz in unsere jeweiligen Erwägungen einbeziehen.</p>
Berliner Stadtgüter GmbH	<p><input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="radio"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges_____</p>
Berliner Stadtreini- gungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 als soziale oder fachliche Kompetenz Berücksichtigung bei der Personalauswahl?</p> <p><input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input checked="" type="radio"/> Sonstiges:_____</p> <p>Bei den Anforderungsprofilen kommt es immer auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle an: die jeweiligen sozialen und fachlichen Kompetenzen sind in unseren BAKs (Beschreibungen des Aufgabenkreises) entsprechend beschrieben. Darauf aufbauend werden auch in Bewerbungsgesprächen und ACs jeweils verschiedene Übungen/Rollenspiele eingebaut, die u. a. Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und diskriminierungsfreies Verhalten abprüfen. Dies hat sich seit dem letzten Bericht nicht verändert.</p>
Berliner Verkehrs- betriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p><input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges_____</p> <p>Bisher wurde die interkulturelle Kompetenz punktuell/ in Einzelfällen z. B. als Bestandteil der Ausschreibung zum Ausbilder Mechatronik (Erfahrung mit EQ-Maßnahmen, sozialpädagogischer Hintergrund) berücksichtigt.</p>
BERLINER	<p><input type="radio"/> in Anforderungsprofilen</p>

WASSER- BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	<input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges _____ Die BWB haben sich in Ihren Leitlinien und Zielen ausdrücklich für Chancengleichheit und Diversity ausgesprochen. Als gelebte Kultur verfahren wir nach entsprechenden Prozessen, die Chancengleichheit und Toleranz gewährleisten.
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: interkulturelle Kompetenz stellt kein besonderes Kriterium bei der Personenauswahl dar
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammen- arbeit mbH	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges _____
BIM Berliner Immobilien- management GmbH	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input checked="" type="checkbox"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges _____
degewo Aktien- gesellschaft	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Eine interkulturelle Kompetenz fand bei der Personalauswahl keine Berücksichtigung.
Friedrichstadt- Palast Betriebs- gesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
GESOBAU AG	<input checked="" type="checkbox"/> in Anforderungsprofilen

	<p>X in Auswahlverfahren O Sonstiges _____</p> <p>Insbesondere bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt wird zunehmend die interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren überprüft. Dies betrifft ca. 50 % der zu besetzenden Stellen. Zur Feststellung der interkulturellen Kompetenz wird i. d. R. die Methode „Fallbeispiel“ herangezogen. Hierbei werden typische, im alltäglichen Arbeitsleben erlebte interkulturelle Situationen / Probleme geschildert, um dann von den Kandidatinnen und Kandidaten auf angemessene Lösungsansätze hin geprüft zu werden. Beim Auswahlprozess im Bereich Ausbildung wird zusätzlich ein Sprachtest in Englisch durchgeführt.</p>
Gewobag Wohnungsbau- Aktien- gesellschaft Berlin	<p>X in Anforderungsprofilen Ausbildung ja X in Auswahlverfahren Ausbildung ja X Sonstiges Schulung von Ausbildungsbeauftragten</p>
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>O in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren O Sonstiges _____</p>
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>O in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren O Sonstiges _____</p> <p>Die Berücksichtigung erfolgt in Abhängigkeit von der zu besetzenden Stelle.</p>
Investitions- bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>O in Anforderungsprofilen O in Auswahlverfahren O Sonstiges _____</p> <p>Entfällt, siehe vorherige Antwort unter Ziffer II.</p>
Kinder- und Jugendfreizeit-	<p>O in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren</p>

zentrum Wuhlheide – Landesmusik- akademie - gemeinnützige Betriebs- gesellschaft mbH	<input type="radio"/> Sonstiges _____
Messe Berlin GmbH	<p>X in Anforderungsprofilen: In den Anforderungsprofilen für Positionen bei der Messe Berlin GmbH werden explizit interkulturelle und Diversity-Kompetenz als gesuchte Fähigkeiten benannt. Diese entsprechen nicht nur den Unternehmenswerten, denen sich die Messe Berlin GmbH als international agierendes Unternehmen verschrieben hat, sondern auch grundlegenden Eigenschaften, die die Messe Berlin GmbH bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich begrüßt und fördert.</p> <p>X in Auswahlverfahren: In Bewerbungsgesprächen oder bei einem Auswahlverfahren durch ein Assessment Center – insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen – kommt der interkulturellen Kompetenz ein hoher Stellenwert zu. Diese ist in einem Unternehmen, das stolz ist auf die Vielfalt bei der Mitarbeiterschaft, unabdingbar.</p> <input type="radio"/> Sonstiges _____
Musicboard Berlin GmbH	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren <input type="radio"/> Sonstiges, aufgrund der Natur der Tätigkeit ist interkulturelle Kompetenz in diesem Sinne vernachlässigbar, wichtig(er) ist Kenntnis der hiesigen Popmusiklandschaft
Olympia- stadion Berlin GmbH	<input type="radio"/> in Anforderungsprofilen <input type="radio"/> in Auswahlverfahren: selbstverständlich <input type="radio"/> Sonstiges: besondere Prüfung der Bewerberinnen und Bewerber mit erforderlicher Fachkenntnis
STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter	Keine Angabe.

Haftung	
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p>X in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren X Sonstiges_____</p> <p>Wir setzen bei unserer Personalgewinnung Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf ein multikulturelles Patientenklientel einzustellen, voraus. Somit sind wir sowohl kundenorientiert als auch interkulturell kompetent. Gerade weil Berlin viele verschiedene Kulturhintergründe beheimatet, spiegelt auch die Belegschaft unseres Unternehmens diese Vielfalt wieder. Allerdings spielt die Herkunft keine Rolle, wenn die fachlichen und persönlichen Qualifikationen erfüllt sind. Nur bei einigen wenigen Stellen weisen wir auf besondere Kriterien hin (z. B. „in einem internationalen Umfeld erforderliche interkulturelle Affinität“ oder Sprachanforderungen auf Muttersprache-Niveau.) Als Ausgangspunkt für die Gestaltung von Auswahlverfahren sehen wir <u>die Erstellung von Anforderungsprofilen</u>, um Aspekte interkultureller Kompetenz passgenau platzieren zu können. Eine moderne und effektive Personalauswahl beginnt mit der systematischen Beschreibung der von der späteren Stelleninhaberin oder dem späteren Stelleninhaber zu erfüllenden Anforderungen an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften und/oder Kompetenzen.</p>
WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	<p>O in Anforderungsprofilen X in Auswahlverfahren O Sonstiges_____</p> <p>Der Agentur für Arbeit werden alle von uns öffentlich ausgeschriebenen Stellen und die von uns angebotenen Ausbildungsplätze angezeigt.</p>
WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN-	<p>X in Anforderungsprofilen Stellenausschreibung für Aushilfe im Flüchtlingsprojekt (siehe Anlage 13) X in Auswahlverfahren O Sonstiges_____</p>

	ADLERSHOF	
<p>§ 4 Abs. 4 S. 1 Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (MH) sind 2014/2015/2016 erfolgt? <input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>	BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.
	BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG	Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.
	BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Gem. § 4 Abs. 4 S. 1 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG strebt der Senat die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung an. Sofern für die Ausbildung oder eine andere Stelle geeignet, kommt in unserem Unternehmen jede Bewerberin und jeder Bewerber mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in Betracht.
	Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	<input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input checked="" type="checkbox"/> Werbung <input checked="" type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Werbung: Teilnahme an Berufsmessen insbesondere für Migranten und Geflüchtete Vorträge Berufsorientierende Vorträge an Schulen mit einem hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten. Teilnahme an Projekten der Kampagnen „Mehrwert“ und „Berlin braucht dich“. Hier wird ebenfalls mit Schulen mit einem hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten und mit Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gearbeitet, um sie gezielt auf die Berufsausbildung interessieren und vorzubereiten.

Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Gem. § 4 Abs. 4 S. 1 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG strebt der Senat die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung an. Sofern für die Ausbildung oder eine andere Stelle geeignet, kommt in unserem Unternehmen jede Bewerberin und jeder Bewerber mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in Betracht.	
Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.	
Berliner Stadtreini- gungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p><input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input checked="" type="checkbox"/> Werbung <input checked="" type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Flyer, Projekte_____</p> <p>Durch den o.g. Satz in den Stellenausschreibungen ermuntern wir Menschen mit Migrationshintergrund, welche die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich sich zu bewerben. Außerdem wird in Broschüren, Flyern und im Außenauftreten darauf geachtet, dass die Vielfalt unserer Beschäftigten auch sichtbar abgebildet ist. Auch bei Aktionen und Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Messeauftritten wird z.B. vermittelt, dass uns Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende besonders willkommen sind.</p> <p>Zudem wird in den sozialen Projekten, die wir anbieten, darauf hingewirkt, dass wir Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund haben (zu den einzelnen Projekten unter Pkt. IV).</p>	
Berliner Verkehrs- betriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p><input type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="checkbox"/> Werbung <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p> <p>Aktive Teilnahme am Projekt des BQN e. V. „Berlin braucht Dich!“ (seit 2012) – Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich um ein mehrstufiges Verfahren (zeitlich abgebildet in 7. – 10. Schulklasse), welches sich wie folgt skizzieren lässt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zunächst findet ein beruflicher Erstkontakt statt (ca. ½ Tag) • In der Folge gibt es ein „Schnupperpraktikum“ für eine Arbeitswoche 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Weiterhin wird ein dreiwöchiges Betriebspraktikum angeboten • Und zu guter Letzt einen Bewerbungstag; <p>Außerdem wurden in Kooperation mit dem Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration Pilotpraktika (Dauer: bis 3 Wochen) aufgelegt, welche möglichst in eine nachfolgende Ausbildung bei der BVG münden sollen (8 Plätze vorgesehen);</p> <p>Innerhalb unseres Traineeprogrammes ist der entsprechende Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stetig gestiegen; Außerdem wird an einem Konzept für „Flüchtlinge als Busfahrer“ (12 Stellen) gearbeitet</p>
	BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>X Informationen auf der Webseite O Werbung X Vorträge X Sonstiges: _____</p> <p>Projekt Horizonte Bereitstellung von fünf zusätzlichen Ausbildungsplätzen für Geflüchtete in 2016. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit eine unbefristete Übernahme nach erfolgreichem Abschluss bei den BWB zu erhalten. Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN Berlin e.V.): Die BWB beteiligen sich nach wie vor an den BQN-Maßnahmen (s. auch Bericht 2012).</p>
	Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	<p>O Informationen auf der Webseite O Werbung X Vorträge / Registrierung Agentur für Arbeit/IHK bzgl. Besetzung Azubi X Sonstiges: keine gesonderten Maßnahmen, Verweis auf § 4 Abs. 1</p>
	BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	<p>O Informationen auf der Webseite O Werbung O Vorträge O Sonstiges: _____</p> <p>Da der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der BGZ bereits 30 % beträgt, sind keine Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils erforderlich.</p>

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite <input type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input type="radio"/> Sonstiges: _____ Bislang haben wir keine der Maßnahmen durchgeführt, ansonsten verweise ich auf Antwort in Frage 1
degewo Aktiengesellschaft	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite <input checked="" type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input type="radio"/> Sonstiges: _____ <ul style="list-style-type: none"> - Karrierepage mit Bildern von eigenen Azubis mit Migrationshintergrund - Weitere Zusammenarbeit mit BQN (Praktikumsplätze, betriebliche Erstbegegnung, Bewerbungstag) - Teilnahme an Ausbildungsmessen
Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite ja, bei konkreten Ausschreibungen <input type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input type="radio"/> Sonstiges: Erörterung in den Zielgesprächen mit den Abteilungsleiterinnen und -leitern und Direktorinnen und Direktoren zur Personalentwicklung/Erörterung mit dem Betriebsrat _____
GESOBAU AG	<input checked="" type="radio"/> Informationen auf der Webseite <input type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input type="radio"/> Sonstiges: _____ Bei der Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Auszubildenden achtet die GESOBAU darauf, ein ausgewogenes Verhältnis verschiedener Kulturen und Nationalitäten zu schaffen. Dies hat sich bei der täglichen Arbeit in den vergangenen Jahren als sehr vorteilhaft erwiesen. Um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund anzusprechen, weist die GESOBAU seit vielen Jahren in ihren Stellenausschreibungen explizit auf die Charta der Vielfalt hin. Der Hinweis auf Chancengleichheit ist auf der Webseite der GESOBAU veröffentlicht.

Gewobag Wohnungsbau- Aktien- gesellschaft Berlin	<p>X Informationen auf der Webseite: ab Mitte Februar O Werbung O Vorträge X Sonstiges: „Berlin braucht dich (Pilotprojekt) und intensive Partnerschaft“/ Arbeitsmarkt-Integrationsprojekt für Geflüchtete seit 01/2016 – „Berufsausbildung als Schlüsselfaktor – Erfolgreiche Integration geflüchteter Menschen“, Teilnahme an Messen, PR-Informationen, Radio-Interviews, Vorträge</p>
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>Keine Angabe.</p>
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>X Informationen auf der Webseite O Werbung O Vorträge X Sonstiges: _____</p> <ul style="list-style-type: none"> – Teilnahme bei Berlin braucht Dich (Angebot von Schnupperpraktika und Teilnahme an Bewerbungstagen für Jugendliche mit Migrationshintergrund) und Information auf der Website – Kooperation mit Arrivo Berlin und zfm – Registrierung auf Workeer.de (Jobbörse für arbeitssuchende Geflüchtete und interessierte Arbeitgeber) – Teilnahme an der Jobbörse für geflüchtete Menschen im Februar 2016
Investitions- bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>O Informationen auf der Webseite X Werbung O Vorträge X Sonstiges: __ Aktionstag "Jobs mit Perspektive"/ Schulveranstaltungen__</p> <p>Die Investitionsbank Berlin engagiert sich in der Initiative "mehr wert Berlin" der öffentlichen Betriebe und ist auch bei der Kampagne "Berlin braucht dich!" dabei. Im Juli 2016 wurde der Aktionstag "Jobs mit Perspektive" durchgeführt (siehe auch Antwort unter Ziffer I).</p>

		Die IBB engagiert sich darüber hinaus zusätzlich im Rahmen von Veranstaltungen zur Berufsorientierung an Schulen, die auch einen hohen Migrationsanteil aufweisen. Damit soll ggf. zukünftig der Anteil der Auszubildenden mit MH erhöht werden.
	Kinder- und Jugendfreizeit-zentrum Wuhlheide – Landesmusik-akademie - gemeinnützige Betriebs-gesellschaft mbH	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite <input type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Ausbildung geflüchteter Menschen mit Arbeitsperspektive im Haus
	Messe Berlin GmbH	<input checked="" type="checkbox"/> Informationen auf der Webseite <input type="radio"/> Werbung <input checked="" type="checkbox"/> Vorträge <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Kooperation mit der Initiative „Berlin braucht Dich“, die sich gezielt an Jugendliche mit Migrationshintergrund richtet und deren Integration in den Arbeitsmarkt durch Praktika und Ausbildungschancen verbessern will.
	Musicboard Berlin GmbH	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite <input type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input type="radio"/> Sonstiges: keine, es gab nur eine ausgeschriebene Stelle in 2015. In 2013 ist das MB mit drei Mitarbeiterinnen (inkl. GF) gestartet, zwei der Mitarbeiterinnen haben einen Migrationshintergrund i.S.d. PartIntG §2
	Olympia-stadion Berlin GmbH	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite <input type="radio"/> Werbung <input type="radio"/> Vorträge <input type="radio"/> Sonstiges: Prüfung von Bewerbungen bei Stellenausschreibungen
	STADT UND	<input type="radio"/> Informationen auf der Webseite

LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>X Werbung: Fotowerbung auf Flyern, Plakaten und anderen Werbeträgern bewusst mit verschiedenen Nationen O Vorträge X Sonstiges: _Einstellung von Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit MHG</p>
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p>X Informationen auf der Webseite X Werbung O Vorträge X Sonstiges: _____</p> <p>Diversity: Wie das weltoffene Berlin steht auch Vivantes für Toleranz und Fairness. Chancengleichheit und der aktive Einsatz gegen jede Form von Diskriminierung haben einen hohen Stellenwert für uns. Vivantes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinen 104 unterschiedliche Nationen und geben unserem Unternehmen eine Vielfalt, auf die wir stolz sind. Verschiedene Kulturhintergründe, Sprachen und Erfahrungen sehen wir als Bereicherung. Vivantes hat die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit zur Förderung der Diversity verpflichtet. Wir beteiligen uns unter anderem an Projekten zur verbesserten Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder informieren Geflüchtete zu einer Karriere in der Pflege.</p> <p>Charta der Vielfalt: Seit einigen Jahren bildet Vivantes gezielt Menschen mit Migrationshintergrund aus. Um den Ausbildungserfolg zu sichern, bieten wir zahlreiche unterstützende Maßnahmen wie Sprachförderung oder Diversity Training an.</p> <p>Vivantes weist auf seiner Internetseite unter der Rubrik „Karriere“ auf die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hin und der damit verbundenen Verpflichtung zur Förderung der Diversity. http://www.vivantes-karriere.de/vivantes-als-arbeitgeber/unternehmenskultur/diversity/</p>
WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit	<p>O Informationen auf der Webseite O Werbung O Vorträge X Sonstiges: Als Partner von BQN Berlin bieten wir im Rahmen von „Berlin braucht Dich“ den betrieblichen</p>

	beschränkter Haftung	Erstkontakt und das 3-wöchige Schülerpraktikum an und sind aktiv an Bewerbungstagen beteiligt.
	WISTA-MANAGEMENT GMBH WISSENSCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN-ADLERSHOF	Keine Angabe.
III. Personalentwicklung		
<p>§ 4 Abs. 3 S. 3; § 4 Abs. 3 S. 2; § 4 Abs. 3 S. 2 Inwiefern fand interkulturelle Kompetenz 2014/2015/2016 Berücksichtigung bei der Personalentwicklung? <input type="radio"/> bei Beurteilungen/ Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/ Fortbildungen/ Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p>	BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.
	BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG	Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.
	BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft	<p>Gem. § 4 Abs. 3 S. 3 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG soll interkulturelle Kompetenz bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten grundsätzlich berücksichtigt werden: s. dazu unter II.</p> <p>Gem. § 4 Abs. 3 S. 2 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG ist für alle Beschäftigten der Erwerb von und die</p>

<input type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	mbH	<p>Weiterbildung in interkultureller Kompetenz durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen. Nach unserer Auffassung ist eine Sensibilisierung in diesem Sinne dann ernsthaft und nachhaltig, wenn sie sich im täglichen Umgang auf der Sach- und der Beziehungsebene zwischen den Beschäftigten entwickelt und verfestigt. Im täglichen Miteinander lässt sich beobachten, dass die in § 4 Abs. 3 S. 1 PartIntG beschriebene interkulturelle Kompetenz bei unseren Beschäftigten spürbar ausgeprägt ist.</p> <p>Für einen unserer ehemaligen Auszubildenden mit Migrationshintergrund hatten wir die Teilnahme an einem Deutsch-Sprachkurs gebucht, um ihm die Bearbeitung des Berufsschulstoffs zu erleichtern. Aus familiären Gründen brach jener Auszubildende die Ausbildung ab.</p> <p>Seit ca. 2 Jahren bieten wir unseren Beschäftigten fortlaufend einen Inhouse-Kurs „Englisch für Logistiker“ an.</p>
	Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	<input type="checkbox"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ <p>Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte: Es wurde in Kooperation mit der Polizei Schulungen zur interkulturellen Kompetenz organisiert. Des Weiteren fanden diese Themen auch Eingang in Schulungen zur Erweiterung der sozialen Kompetenz von Beschäftigten und der Führungskompetenz.</p>
	Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>Gem. § 4 Abs. 3 S. 3 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG soll interkulturelle Kompetenz bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten grundsätzlich berücksichtigt werden: s. dazu unter II.</p> <p>Gem. § 4 Abs. 3 S. 2 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG ist für alle Beschäftigten der Erwerb von und die Weiterbildung in interkultureller Kompetenz durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen. Nach unserer Auffassung ist eine Sensibilisierung in diesem Sinne dann ernsthaft und nachhaltig, wenn sie sich im täglichen Umgang auf der Sach- und der Beziehungsebene zwischen den Beschäftigten entwickelt und verfestigt. Im täglichen Miteinander lässt sich beobachten, dass die in § 4 Abs. 3 S. 1 PartIntG beschriebene interkulturelle Kompetenz bei unseren Beschäftigten spürbar ausgeprägt ist.</p>

Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p> <input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input checked="" type="radio"/> Sprachangebote <input checked="" type="radio"/> Sonstiges: _____ </p> <p> Das Fortbildungsangebot zum Themenbereich Diversity ist erweitert worden (s. Pkt. I.). Die beauftragten Trainerinnen und Trainer sind von den BSR aufgefordert worden, in allen Seminaren das Thema Vielfalt im Auge zu haben. Bereichsinterne Workshops finden zudem sehr spezifisch und unter Einbeziehung der jeweiligen Führungskräfte statt. Zudem werden externe Angebote vom LADS und im Rahmen der Kampagne „Berlin braucht dich!“ (BQN) wahrgenommen. Zu den Sprachangeboten s.u. Pkt. I. die Angebote zu Deutsch und Englisch in der Weiterbildung. </p>
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p> <input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____ </p> <p> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen: </p> <ul style="list-style-type: none"> • zweitägiges Diversity-Seminar für Berufsausbilderinnen und -ausbilder • Mobilitätsaustausch für Auszubildende in London • Führungskräfteklausur 2014 zum Thema Diversity <p> Sprachangebote: </p> <ul style="list-style-type: none"> • „English for Busdrivers“ Schulungen für Neuauszubildenden in 34 Seminaren mit insgesamt 413 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. (Durchführung durch VBO-BK3). • Englischschulungen (73 Personen, 2014 – 2016) • Deutsch als Fremdsprache (2 Personen, 2014-2016)

		Sonstiges: Mentoring-Programm
	BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	<input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____ In Vorstellungsgesprächen Im Rahmen des Projektes Horizonte wurden Ausbilder/-innen in Kooperation mit ARRIVO interkulturell geschult. Bei Bedarf erhalten neu eingestellte Beschäftigte mit Migrationshintergrund Sprachunterricht in Deutsch. Kosten und Zeitaufwendungen werden vom Unternehmen übernommen.
	Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	<input checked="" type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen (Verweis auf § 4 Abs. 1) <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____
	BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	<input checked="" type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____
	BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	<input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____nein

	degewo Aktien- gesellschaft	<input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____ <ul style="list-style-type: none"> – Angebot des Seminars „Diversity Management für Führungskräfte“ für Führungsnachwuchskräfte – Online-Schulung zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Seminar zum Thema „Ausländeraufenthaltsrecht“
	Friedrichstadt- Palast Betriebs- gesellschaft mit beschränkter Haftung	<input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen ja <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte nein <input type="radio"/> Sprachangebote ja (Steigerung des Etatansatzes, Inhouse-Schulungen) <input type="radio"/> Sonstiges: _____
	GESOBAU AG	<input checked="" type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input checked="" type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____ <p>Die interkulturelle Kompetenz wird im Rahmen von Beurteilungen und Beförderungen als ein Kriterium herangezogen. Festgelegte Standards gibt es jedoch nicht.</p> <p>Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte erhielten 2013 die Möglichkeit zur Teilnahme an zwei eintägigen Inhouse-Schulungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“. Im Jahr 2016 fand erneut ein Inhouse-Großgruppenworkshop zum Thema „Interkulturelle Zusammenarbeit in der Wohnungswirtschaft“ statt. Diese Workshops wurden insbesondere von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kundenkontakt verstärkt wahrgenommen. Darüber hinaus gibt es fortlaufende interne Schulungen im Bereich Kommunikation, wobei der interkulturelle Kontext ebenfalls Bestandteil ist, sowie Onlineschulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich des Allgemeinen</p>

	<p>Gleichbehandlungsgesetzes.</p> <p>Weiterhin können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Sprachkenntnisse in Englisch bei einem externen Anbieter weiter ausbauen. In 2017 ist wieder ein Angebot von interkulturellen Trainings für unsere Kundenbetreuer der Geschäftsbereiche geplant.</p>
<p>Gewobag Wohnungsbau- Aktien- gesellschaft Berlin</p>	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte ja <input checked="" type="radio"/> Sprachangebote: ja <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
<p>Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung</p>	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input checked="" type="radio"/> Sonstiges: ___ FÖJ-Teilnahme in Kooperation mit der Stiftung Naturschutz ___</p>
<p>HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung</p>	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <ul style="list-style-type: none"> – Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Mieterkontakt zum Thema „Umgang mit neuen Mietergruppen“ (in Bezug auf Geflüchtete) – Aufnahme des Trainings „Interkulturelle Kompetenz – Einführung in neue Kulturen“ in den internen Weiterbildungskatalog (Zielgruppe: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) – Aufnahme von Diversity Trainings in den internen Weiterbildungskatalog
<p>Investitions- bank Berlin Anstalt des öffentlichen</p>	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input checked="" type="radio"/> Sprachangebote</p>

Rechts	<p><input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <p>Innerhalb der IBB fand im Jahr 2016 ein Pilotseminar "Interkulturelles Training" statt, an dem sowohl Beschäftigte mit und ohne Führungsverantwortung teilgenommen haben.</p> <p>Darüber hinaus wurden in den Jahren 2014 - 2016 verschiedene Englischkurse in unterschiedlichen Niveaustufen durchgeführt.</p> <p>Für unsere beiden Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt "<i>Initiative zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt</i>" (siehe auch Antwort unter Ziffer V) haben wir einen Deutsch-Kurs angeboten.</p>
Kinder- und Jugendfreizeit-zentrum Wuhlheide – Landesmusik-akademie - gemeinnützige Betriebs-gesellschaft mbH	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p><input type="radio"/> Sprachangebote</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Modifizierung unseres Veranstaltungsangebots</p>
Messe Berlin GmbH	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte: Die Messe Berlin GmbH stärkt mit speziellen Mentoring-Programmen und dem Aufbau von unternehmensinternen Netzwerken (z.B. der „Internationale Runde Tisch“) gezielt ausgewählte Mitarbeitergruppen. Einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Messe Berlin GmbH werden als „train the trainer“ weitergebildet.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sprachangebote:</p> <p><input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>
Musicboard Berlin GmbH	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen</p> <p><input type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</p> <p><input type="radio"/> Sprachangebote</p>

		<p><input type="checkbox"/> Sonstiges: Mehrsprachigkeit, insb. Englisch ist von Vorteil für die Tätigkeit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen bereits über umfassende Sprachkenntnisse</p>
	Olympia-stadion Berlin GmbH	<p><input type="checkbox"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="checkbox"/> Sonstiges: keine</p>
	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p><input type="checkbox"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte: in jedem Jahr Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Diversity-Training speziell Ausbildungsbeauftragt, kontinuierlich Implementierung von sozialer interkultureller Kompetenz <input type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>
	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p><input type="checkbox"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="checkbox"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte <input type="checkbox"/> Sprachangebote <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p> <p><u>Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte</u> Vivantes hat das Angebot für interkulturelle Kompetenz erweitert und auf die Bedarfe angepasst: Als Fort- und Weiterbildung werden folgende Seminare laufend angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Kompetenz im Krankenhaus (laufend) - Der russische Patient, die russische Patientin (laufend) - Erfolgreich im Umgang mit muslimischen Patientinnen und Patienten im arabischen Raum – Neu seit 2013 - Professioneller Umgang mit Grenzsituationen im interkulturellen Kontext – Neu seit 2015 - Kommunikations- und Handlungstraining im Umgang mit Patientinnen und Patienten aus dem arabischen Raum – ein interkultureller Workshop – Neu seit 2016 - Workshop „Interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Sensibilisierung in Gesundheit und Pflege“ – Neu seit 2016

		<p>- Vielfalt führen: Ein Seminar für Führungskräfte mit multikulturellen Teams – Neu seit 2016 Alle Seminare und Workshops haben den Inhalt, sich über eigene kulturelle Prägungen bewusst zu werden und einen guten Umgang mit Verschiedenheit zu entwickeln. Führungskräften mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Herkunftsländern werden zudem interne Schulungen zum Umgang mit Verschiedenheit angeboten.</p>
	<p>WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung</p>	<p><input type="radio"/> bei Beurteilungen/Beförderungen <input checked="" type="radio"/> Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte * <input type="radio"/> Sprachangebote <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p> <p>* Ein Diversity-Training wurde in 2014 durchgeführt.</p>
	<p>WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF</p>	<p>Keine Angabe.</p>
<p>§ 4 Abs. 4 S. 1; § 4 Abs. 5 S. 3 Berichterstattung über die Personalentwicklung: Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden mit und ohne Migrations-</p>	<p>BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien- Altrisiken mbH i. L.</p>	<p>Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.</p>
	<p>BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung</p>	<p>Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.</p>

hintergrund ab 2014 verändert?	von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG																						
	BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Gem. § 4 Abs. 4 S. 1, Abs. 5 S. 3 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG stellt sich unter Bezugnahme auf die Zahlen unseres Berichts vom 07.02.2014 die Personalentwicklung im Hinblick auf Auszubildende und Beschäftigte mit bzw. ohne Migrationshintergrund wie folgt dar:																					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jahr</th> <th>Beschäftigte mit MigrHintergrund</th> <th>Auszubildende mit MigrHintergrund</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2011</td> <td>113</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>109</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>108</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>102</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>91</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>89</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Jahr	Beschäftigte mit MigrHintergrund	Auszubildende mit MigrHintergrund	2011	113	4	2012	109	4	2013	108	4	2014	102	4	2015	91	3	2016	89	3
	Jahr	Beschäftigte mit MigrHintergrund	Auszubildende mit MigrHintergrund																				
	2011	113	4																				
	2012	109	4																				
	2013	108	4																				
2014	102	4																					
2015	91	3																					
2016	89	3																					
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	Hierzu wird keine Statistik geführt.																						
Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Im Hinblick auf § 4 Abs. 4 S. 1, Abs. 5 S. 3 iVm § 3 Abs. 2 PartIntG weisen wir auf unseren stabilen Personalbestand hin.																						
Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.																						
Berliner	Wie bereits in den früheren Berichten erwähnt, ist nur eine freiwillige Abfrage der Beschäftigten und																						

Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>Auszubildenden aus datenschutzrechtlichen Gründen möglich. Die anonyme Abfrage erfolgt im Zuge von Neueinstellungen nach Abschluss des Vertrages. Auf die Anonymität wird seitens der Datenschutzbeauftragten viel Wert gelegt. Dieses Verfahren wurde neu ab 2. Halbjahr 2011 implementiert.</p> <p>Hier die aktuellen Zahlen der Jahre 2014 - 2016</p> <table border="1" data-bbox="689 416 1935 818"> <thead> <tr> <th></th> <th>Abgegebene Fragebögen</th> <th>Auswertbare Fragebögen</th> <th>Migrationshintergrund</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Neueinstellungen Beschäftigte</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>217</td> <td>206</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>124</td> <td>120</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>173</td> <td>169</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Neueinstellungen Azubis</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>67</td> <td>63</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>80</td> <td>77</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>83</td> <td>80</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>		Abgegebene Fragebögen	Auswertbare Fragebögen	Migrationshintergrund	Neueinstellungen Beschäftigte				2014	217	206	28	2015	124	120	14	2016	173	169	8	Neueinstellungen Azubis				2014	67	63	11	2015	80	77	15	2016	83	80	13
	Abgegebene Fragebögen	Auswertbare Fragebögen	Migrationshintergrund																																		
Neueinstellungen Beschäftigte																																					
2014	217	206	28																																		
2015	124	120	14																																		
2016	173	169	8																																		
Neueinstellungen Azubis																																					
2014	67	63	11																																		
2015	80	77	15																																		
2016	83	80	13																																		
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>Beschäftigte: Informationen über den Migrationshintergrund der Beschäftigten werden nicht erhoben, da für die Erfassung und Speicherung bislang keine Rechtsgrundlage besteht. Der Anteil der Beschäftigten mit einer nicht deutschen Staatsangehörigkeit ist zwischen 2014 bis 2016 auf 0,4% gestiegen. Darunter zählen nur Beschäftigte, die keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Die doppelte Staatsbürgerschaft wird nicht gesondert erhoben.</p> <p>Auszubildende: 1. Halbjahr 2016: Anteil unter den Auszubildenden 28,1 %</p>																																				
BERLINER WASSERBETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird dieser Faktor nicht erfasst. Es besteht eine Befragung im Bereich der eingestellten Auszubildenden, die auf freiwilliger Basis diese Angabe gemacht haben. Die BWB haben im Jahre 2015 85 Auszubildende und Studierende eingestellt. Davon haben 6 Azubis und Studierende angegeben, dass Sie Migrationshintergrund haben. 2016 sind 89 Auszubildende und Studierende eingestellt worden. Davon haben 15 Personen angegeben, dass sie einen Migrationshintergrund haben.</p>																																				

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Über den Anteil der Beschäftigten mit/ohne MH wird keine Statistik erhoben Anteil der Azubis mit/ohne MH von 0/3 auf 1/3	
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	Die Zahl der Beschäftigten mit und ohne Migrationsgrund hat sich ab 2014 nicht verändert - Gleichbleibend 30% mit Migrationshintergrund (Hoher Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund)	
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Keine Angabe.	
degewo Aktiengesellschaft	Anteil der Azubis mit MH: 2013: Azubis 34,21 % 2014: Azubis 43,59 % 2015: Azubis 39,47 % 2016: Azubis 43,59 % (Stichtag jeweils zum 31.12.) Eine Auswertung über die Anzahl der Gesamtbeschäftigten und Anteil der Neueinstellungen mit/ohne MH ist nicht möglich.	
Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	Bisher aktuell in dieser Form nicht ermittelt	
GESOB AU AG	In unser Nachhaltigkeitsprogramm haben wir beispielsweise die Akquirierung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund aufgenommen.	

	<p>Die GESOBAU AG vergibt regelmäßig Ausbildungsplätze an Jugendliche mit Migrationshintergrund. Aktuell haben wir eine Migrationsquote von 13 % (zum Vergleich: 2013: 24 %, 2012: 29 %, 2011: 24%). Weiterhin ist die GESOBAU AG aktives Mitglied der Initiative „Berlin braucht dich!“ und stellt regelmäßig Praktikumsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund bereit bzw. beteiligt sich an den Erstbetriebsbegegnungen u.a. mit einer „Schnitzeljagd“ durch das Märkische Viertel, die von den Azubis entwickelt wurde. Umgestaltet wurde für Siebt- bis Neuntklässler, die auch über „Berlin braucht Dich“ betreut werden, durch die GESOBAU-Azubis das Projekt „Wohnopoly“, ein spielerisches Erschließen des Themas erste eigene Wohnung.</p>
Gewobag Wohnungsbau- Aktien- gesellschaft Berlin	<p>Gesamt Ausbildung: 21,43 (31.12.2013) auf 31,03% (31.12.2016) Neueinstellung Ausbildung: 25% (31.12.2013) auf 37,50% (31.12.2016)</p>
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>__ konstant geblieben __</p>
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>Es findet keine Erfassung des Migrationshintergrundes für Auswertungen statt.</p>
Investitions- bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	<p><u>Anzahl Beschäftigte</u> 2014: 624 2015: 628 2016: 630</p> <p><u>Neueinstellungen (ohne Auszubildende):</u> 2014: 20 2015: 12 2016: 5</p> <p><u>Auszubildende / Dual-Studierende:</u> 2014: 33 (davon 3 mit MH) 2015: 31 (davon 4 mit MH) 2016: 34 (davon 4 mit MH)</p>

		Die IBB erhebt lediglich bei den Auszubildenden / Dual-Studierenden über die Kampagne "Berlin braucht dich!" den Migrationshintergrund, sodass nur hier über den MH Angaben gemacht werden können.															
Kinder- und Jugendfreizeit-zentrum Wuhlheide – Landesmusik-akademie - gemeinnützige Betriebs-gesellschaft mbH	2014: 9, 2015: 10, 2016: 14 Auszubildende sind in dieser Statistik nicht erfasst. Das FEZ-Berlin beschäftigt auf 83 VZÄ ca. 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter																
Messe Berlin GmbH	Die Angabe nach Migrationshintergrund (auch lt. der Begriffsbestimmung im PartInG) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Messe Berlin GmbH basiert auf freiwilliger Angabe, daher kann keine reelle Zahl erhoben werden. Folgende Angaben kann jedoch gemacht werden: Anteil der Beschäftigten (Messe Berlin GmbH inkl. Aushilfen): 2014: 458 MA mit deutscher Nationalität/27 MA mit anderer Nationalität 2015: 453 MA mit deutscher Nationalität /28 MA mit anderer Nationalität 2016: 510 MA mit deutscher Nationalität /33 MA mit anderer Nationalität Anteil der Azubis (aktueller Stand): 7 Azubis ohne Migrationshintergrund, 1 Azubi mit Migrationshintergrund (Elternteil)																
Musicboard Berlin GmbH	2014: 3 MA (inkl. GF), davon 2 mit MH i.S. §2 PartInG 2015: 4 MA (inkl. GF) davon 2 mit MH i.S. §2 PartInG Keine Auszubildenden, regelmäßig Vergabe von Pflichtpraktika																
Olympia-stadion Berlin GmbH	<table border="0"> <tr> <td><u>Aufstellung Personalentwicklung</u></td> <td><u>2014</u></td> <td><u>2017</u></td> </tr> <tr> <td>Beschäftigte insgesamt</td> <td>22</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>davon mit MH</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Neueinstellungen 2014-2017</td> <td colspan="2">6</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">(davon 3x Vertretung Elternzeit, 2x Übernahme Azubi)</td> </tr> </table>	<u>Aufstellung Personalentwicklung</u>	<u>2014</u>	<u>2017</u>	Beschäftigte insgesamt	22	22	davon mit MH	0	0	Neueinstellungen 2014-2017	6			(davon 3x Vertretung Elternzeit, 2x Übernahme Azubi)		
<u>Aufstellung Personalentwicklung</u>	<u>2014</u>	<u>2017</u>															
Beschäftigte insgesamt	22	22															
davon mit MH	0	0															
Neueinstellungen 2014-2017	6																
	(davon 3x Vertretung Elternzeit, 2x Übernahme Azubi)																

		<p>davon mit MH 0</p> <p>Auszubildende 2 3</p> <p>davon mit MH 0 0</p> <p>Erläuterungen: Die Olympiastadion Berlin GmbH hat einen festen Personalstamm von 22 Personen einschließlich Geschäftsführer und einer Mitarbeiterin im Mutterschutz. Hinzu kommen drei Auszubildende, die ihre Lehre in unterschiedlichen Berufen absolvieren und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut werden. Die von der Gesellschaft gem. Gesellschaftsvertrag zu leistenden Tätigkeiten erfordern jeweils Ausbildungen in den Fachberufen und/oder auch eine akademische Ausbildung. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit MH tendierte nahezu gegen Null. Die Gesellschaft bemüht sich weiterhin, die Vorgaben des Migrationsgesetzes, bei Ausbildung, Frauenförderung, Förderung von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderung sowie Beruf und Familie bei einer minimalen Personalfuktuation umzusetzen.</p>
	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Für die Beschäftigten wird keine Statistik geführt. Bei den neu eingestellten Auszubildenden werden bei geeigneten Voraussetzungen in jedem Jahr Azubis mit MH berücksichtigt: 2016 von 12-4 MH, 2015 von 8-0 MH, 2014 von 5- 2 MH
	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p>Unter Berücksichtigung des Antidiskriminierungsgesetzes erfassen wir nur die Nationalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Migrationshintergrund lässt sich daraus nicht zwangsläufig ableiten.</p> <p><u>Personalentwicklung der Jahre 2014-2016:</u></p> <p>Prämissen zur Auswertung: Stichtag der Auswertung 31.12.2014; 31.12.2015, 31.12.2016 Die Auswertung erfolgt auf Basis der Staatsangehörigkeit (auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zwei Nationalitäten), Angaben zu einem Migrationshintergrund werden nicht erfasst. Die Auswertung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert auf Vollkräften. Azubis werden auf</p>

	Mitarbeiterbasis angegeben.				
			31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
	Vollkräfte gesamt (lt. Geschäftsbericht)		11.219	11.479	11.845
	Vollkräfte nicht deutscher Staatsangehörigkeit		716	871	1.030
	Anteil Vollkräfte mit anderer Staatsangehörigkeit in % gesamt		6,38%	7,59%	8,70%
	Einstellungen gesamt (Vollkräfte)		1.330	1.548	1.750
	Einstellungen andere Staatsangehörigkeit (Vollkräfte)		134	251	303
	Anteil Vollkräfte Neueinstellung mit anderer Staatsangehörigkeit in %		10,08%	16,21%	17,31%
	Azubis gesamt (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)		882	829	918
	Azubis andere Staatsangehörigkeit (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)		89	129	213
	Anteil Azubis mit anderer Staatsangehörigkeit in % gesamt		10,09%	15,56%	23,20%
	Einstellungen Azubis gesamt (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)		276	291	364
	Einstellungen Azubis andere Staatsangehörigkeit (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)		33	74	104
	Anteil Azubis Neueinstellung mit anderer Staatsangehörigkeit in %		11,96%	25,43%	28,57%
WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung					
			2014	2015	2016
	Beschäftigte		326	331	342
	Azubis		21	20	23
	gesamt		347	351	365
	Daten zum Migrationshintergrund liegen nicht vor.				
WISTA-	In 2014 betrug der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund 5 %. Dieser Anteil wurde auf 7,4 %				

	MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF	im Jahr 2016 erhöht. Eine von 3 Azubis hat einen Migrationshintergrund-
IV. Partizipation		
§ 4 Abs. 1 Welche Maßnahmen wurden 2014/2015/2016 im Bereich Integration/ Partizipation durchgeführt? <input type="checkbox"/> Aktionspläne <input type="checkbox"/> Programme <input type="checkbox"/> Projekte <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien- Altrisiken mbH i. L.	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.
	BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlings- unterkünften mbH & Co. KG	Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.
	BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhaus- gesellschaft mbH	Anfragen und Bewerbungen wegen Schülerpraktika, sonstiger Praktika sowie auf Ausbildungs- oder andere Stellen schätzen wir nach Eignung und Qualifikation ein. Ein etwaiger Migrationshintergrund ist bei vorhandener Eignung und Qualifikation in keinem Einstellungsvorgang ein Hindernis für den Erhalt eines Ausbildungsplatzes oder einer sonstigen Stelle.
	Berliner Bäder- Betriebe (BBB)	Keine Angabe.

Anstalt des öffentlichen Rechts	
Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Sollte Bedarf an der Besetzung eines Ausbildungsplatzes oder einer sonstigen Stelle auftreten, werden im Einstellungsverfahren bei Eignung und Qualifikation Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zur gleichberechtigten Teilhabe berücksichtigt.
Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>O Aktionspläne O Programme X Projekte X Sonstiges: _____</p> <p>1. Soziale Projekte:</p> <p>Als soziale Projekte, die auch insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund im Auge haben, werden bei uns durchgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SISA (sicher abfahren, sauber ankommen) <p>Aktivierende berufliche Orientierung; Förderung durch Job Center Berlin Mitte und Jugendamt Berlin Mitte; Kooperation mit SOS Kinderdorf, Ausbildung und Qualifizierung (Trägerverbund mit Neues Wohnen im Kiez und Zukunftsbau).</p> <p>Zielgruppe: Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, meist Migrationshintergrund, ohne oder schlechter Schulabschluss, multiple Vermittlungshemmnisse</p> <p>TN Zahl: 20 – 30 pro Jahr</p> <p>Perspektive: Arbeitsvertrag als SGR oder Müllwerker bzw. Ausbildung zum Berufskraftfahrer</p> <p>Betriebliches Praktikum über 5 Monate (September – Januar), danach Erwerb des Führerscheins Klasse B finanziert von der BSR (aber in der Zeit bei SOS Kinderdorf), gesamte Maßnahme bei SOS Kinderdorf</p>

	<p>dauert 1 Jahr, kann auch 2 Jahre sein. Bei uns dürfen nicht mehr als 60 Tage Beschäftigung sein. Sozialpädagogische Betreuung durch SOS Kinderdorf, Alltagsbewältigung, Lernunterstützung, Kompetenzerwerb, Kommunikation</p> <p>Bereits 3 Durchläufe erfolgreich (Übernahmequote über 75 %), SISA 4 startete am 27. September 2016 mit 21 TN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Gemeinsam schaffen wir das!“ - Integrationsprojekt <p>Kooperation mit GFBM gGmbH, Gegenbauer und Loschmidt -Oberschule, gefördert durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft.</p> <p>Zielgruppe: Jugendliche, die sozialpädagogische Unterstützung brauchen und zumeist keinen Schulabschluss haben, Mindestalter 17 Jahre, häufig Migrationshintergrund, Lernbehinderungen</p> <p>TN Zahl: 15 pro Jahr</p> <p>1 Jahr betriebsintegrierte Qualifizierung bei BSR im Bereich Straßen- und Grünflächenreinigung</p> <p>Praktikum an 4 Tagen pro Woche, 1 Tag pro Woche Berufsschulunterricht in Loschmidt-Oberschule</p> <p>sozialpädagogische Betreuung durch Träger GFBM (Begleitung zu Ämtern, Hilfen zur Alltagsbewältigung)</p> <p>Förderung der Jugendlichen durch die Berliner Jugendämter, kein Geld von BSR/ kein Vertrag mit BSR;</p> <p>Perspektive Arbeitsplatz als SGR, zunächst 1 Jahr befristet. Es gab schon 12 Durchgänge, 13. läuft seit 30. August 2016</p> <p>über 70 % Übernahmequote nach Beendigung der Maßnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berlin braucht dich! <p>Berufsorientierende Betriebsbegegnungen - Landesinitiative für bessere Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Kooperation mit dem Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN Berlin)</p> <p>Durch ein vierstufiges System von Betriebsbegegnungen werden Schülerinnen und Schüler ab der 7. Klasse an die Arbeitswelt herangeführt, in denen sie auf die spezifischen Berufsfelder vorbereitet werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der eintägige betriebliche Erstkontakt (7. Klasse) weckt im Rahmen eines vorbereiteten Betriebsbesuchs erstes Interesse an der Arbeitswelt und an der Alltagswirklichkeit eines Betriebes. Das einwöchige Schnupperpraktikum (8. Klasse) zeigt den Jugendlichen die soziale Bedeutung von Facharbeit und ermöglicht ihnen eine erste Einschätzung der Option Berufsausbildung. Das 3-wöchige Betriebspraktikum (9. Klasse) ermöglicht die Selbsterprobung in einem konkreten Berufsfeld und vermittelt
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Einblicke in dessen Ausbildungsgänge. Der Bewerbungstag (10. Klasse) ist ein simuliertes Bewerbungsverfahren unter realen Bedingungen. Die Schülerinnen und Schüler erhalten ein individuelles Feedback sowie Tipps für den Weg in die Ausbildung.</p> <p>Die BSR ist von Anfang an dabei, wir haben durch unsere Mitgliedschaft im Koordinierungsgremium maßgeblich an der Entwicklung und Konzeption der Betriebsbegegnungen mitgewirkt. Betriebe, die sich beteiligen, sind Teil eines Konsortiums aus Schulen und Betrieben, darunter die Berliner Verwaltungen, Betriebe mit Landesbeteiligung und Betriebe aus der Privatwirtschaft. Die gemeinsame Arbeit dient der Förderung beruflicher Perspektiven und der Fachkräftesicherung.</p> <p>Pro Schuljahr bieten wir ca. 6 x betrieblichen Erstkontakt für 12 Schülerinnen und Schüler im ABZ, 6 dreiwöchige Praktikumsplätze in der KFZ Werkstatt und im Bürobereich sowie 48 Plätze beim Bewerbungstag an.</p> <p>Ziel: Berufsausbildung</p> <p>Wir bewerben für unsere Maßnahmen mit Flyern und auf Veranstaltungen. 2015 haben wir den Award des Bundesverbandes der Personalmanager (BPM) zum Fokusthema „Zukunft“ für die Projekte SISA und Gemeinsam schaffen wir das! in der Kategorie Non-Profit-Organisationen und Öffentlicher Sektor erhalten. Damit haben diese Projekte Aufmerksamkeit in einer breiten Öffentlichkeit bekommen.</p> <p>2. Sonstiges:</p> <p>Wir empfangen häufig internationale Delegationen und Gruppen, da wir stark an einem Austausch und interkulturellen Begegnungen interessiert sind. Außerdem werden auch Vorträge zu unterschiedlichen Anlässen - auch in Englisch - gehalten.</p>
	<p>Berliner Verkehrs- betriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen</p>	<p><input type="checkbox"/> Aktionspläne <input type="checkbox"/> Programme <input type="checkbox"/> Projekte <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>

Rechts	<p>Es liegt ein Diversity Management Konzept vor. Das Thema Diversity sowie Sensibilisierung im Umgang mit den benachteiligten Menschengruppen findet regelmäßig sowohl für die Führungskräfte als auch für Beschäftigte statt. Z. B. die Führungskräfteklausur 2014 lief unter dem Namen Diversity; der jährliche Diversity Tag sowie Angebote im Rahmen des Weiterbildungsprogramms.</p> <p>Weitere Projekte etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt – „Berlin braucht dich!“ (siehe II. Personalauswahl, Frage 3) • Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen • Praktika • Projekt „One week on the job“ • aktives Mitglied der Initiative Schulpaten (Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit hohem Migrationsanteil)
BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	<p><input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input checked="" type="radio"/> Projekte <input checked="" type="radio"/> Sonstiges: _Teilnahme am 4. Deutschen Diversity Tag</p> <p>- Dienstvereinbarung und Prozess zum partnerschaftlichen Verhalten eingeführt (regelt u.a. wie bei Verstößen gegen Partizipation und /oder Integration umgegangen wird) - Projekt Horizonte - Die BWB ermöglichen alle Beschäftigten an einer interkulturellen, religiösen Führung durch Kreuzberg teilzunehmen.</p>
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	<p><input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input type="radio"/> Projekte <input checked="" type="radio"/> Sonstiges: keine</p>
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammen-	<p><input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input checked="" type="radio"/> Projekte <input type="radio"/> Sonstiges: _____</p>

arbeit mbH	Siehe hierzu ebenfalls die unten beschriebenen Projekte ARRIVED und ARRIVED Mobil
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Keine Angabe.
degewo Aktiengesellschaft	<input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input checked="" type="radio"/> Projekte <input type="radio"/> Sonstiges: _____ <ul style="list-style-type: none"> – Anstoß zur Begegnung: gemeinsamer Abend mit dem 1. FC Union – Teilnahme am Pilotprojekt von BQN, Bereitstellung von 2 Ausbildungsplätzen – Kooperationsvertrag „Wohnen für Flüchtlinge“ – Aufsuchende Mietberatung – Mietschulden- und allgemeine Sozialberatung – Beratungspavillon – Bereitstellung der Räumlichkeiten des Nachbarschaftstreffs Sonnenblume in Marzahn für Projekte/Veranstaltungen – Anlegen eines öffentlichen Gartens und öffentlicher Beete in Kreuzberg – Schaffung eines Bewegungsparcours inkl. Trainingsangebote – Finanzielle Unterstützungen in vielen kleinen Projekten
Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	<input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input type="radio"/> Projekte <input type="radio"/> Sonstiges: siehe zu I. und III. Der FSP gibt im Rahmen seiner Möglichkeiten sogenannte Charity-Tickets an entsprechende Träger sozialer Einrichtungen ab (mehrmals im Jahr) – sowohl für Kinder- als auch für Erwachsenenveranstaltungen _____
GESOBAU AG	<input checked="" type="radio"/> Aktionspläne <input checked="" type="radio"/> Programme <input checked="" type="radio"/> Projekte

		<p>O Sonstiges: _____</p> <p>Mit der Einrichtung eigener Fachstellen für Soziales Management vollzog die GESOBAU bereits vor über 15 Jahren die Integration des Sozialen als Element einer verantwortungsorientierten Unternehmenskultur. Ihre Aktivitäten beinhalten unter anderem Konfliktberatung, Betreuung, Serviceangebote und nachbarschaftliche Aktivitäten wie den Aufbau von Kooperationen und Netzwerken.</p> <p>Die durch das Leitbild „Integrierte Stadtentwicklung“ geforderte Zusammenarbeit mit kommunalen und lokalen Initiativen wird durch unsere Fachstellen professionell begleitet und durch eigene Initiativen der GESOBAU nachhaltig gelebt – mit bedarfsgenauen und quartiersbezogenen Maßnahmen in den Bereichen Integration, Nachbarschaft, Bildung und Stadtteilkultur.</p> <p>So ist das Ribbeck-Haus im Märkischen Viertel einer von vielen Mieter-Treffpunkten, die von der GESOBAU unterhalten werden. Seit 1991 ist das Ribbeck-Haus ein Ort für Gemeinschaft, Begegnungen und Austausch im Quartier und ein gut besuchter Treffpunkt für „Jung und Alt“ verschiedener Kulturen.</p> <p>Mit der Einrichtung der GESOBAU-Nachbarschaftsetage am Wilhelmsruher Damm 124 wurde ein wichtiger Bestandteil des Integrationsprojektes "Gut miteinander wohnen!" umgesetzt. Die Nachbarschaftsetage steht heute für die nachhaltige Entwicklung der guten Beziehungen aller Kulturen, Konfessionen und Generationen in den Beständen der GESOBAU. Nachbarschaftsarbeit, freiwilliges Engagement, Partizipation und kleinräumliche Netzwerke sind wichtige Förderinstrumente, um bestehende Strukturen des Miteinanders zu erhalten und zu verbessern, denn "ohne Nachbarschaft ist alles nichts". In der Nachbarschaftsetage arbeiten eine Koordinatorin, Angestellte, Freiwillige, Praktikantinnen und Praktikanten sowie mehrsprachige Stadteillotsinnen und -lotsen. In der Zeit von Januar 2008 bis Juli 2014 wurden rund 45.000 Vorgänge bearbeitet. Das muttersprachliche Angebot ist beträchtlich: u. a. Deutsch, Englisch, Russisch, Polnisch, Kroatisch, Ungarisch, Französisch, Arabisch.</p> <p>Die Verwirklichung der Aufgaben im Sozialen Management wird durch die GESOBAU mit einem jährlichen Gesamtbudget von über 1,1 Mio. € (Stand: 31.12.2015) gefördert. Die GESOBAU leistet im sozialen Bereich einen wichtigen Beitrag zur gesamtstädtischen Weiterentwicklung.</p>
	Gewobag Wohnungsbau-	<input type="checkbox"/> Aktionspläne <input type="checkbox"/> Programme

Aktien- gesellschaft Berlin	X Projekte Arbeitsintegrationsprojekt für Geflüchtete (kompetenzgenaue Integration in unserem Ausbildungssystem - Praktikum und EQ-Maßnahmen sowie begleitende Hilfe bei der Ausbildung) O Sonstiges: _____
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	O Aktionspläne O Programme X Projekte O Sonstiges: _____ Siehe Angaben unter: I. IKÖ allgemein/Organisationsentwicklung/Berücksichtigung in Gesetzen
Investitions- bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	O Aktionspläne O Programme O Projekte O Sonstiges: _____ Wir verweisen an dieser Stelle auf unsere Antworten unter Ziffer I. Wir informieren die Beschäftigten der IBB regelmäßig über die verschiedenen Aktivitäten in den verschiedenen Publikationen der IBB (Mitarbeiter-Zeitschrift, Intranet). Darüber hinaus verfügt die Initiative "mehrwert Berlin" über eine eigene Homepage, die u.a. über aktuelle Ausbildungsmöglichkeiten sowie die verschiedenen Aktivitäten der Initiative berichtet.
Kinder- und Jugendfreizeit- zentrum Wuhlheide – Landesmusik-	O Aktionspläne X Programme (Europ. Freiwillige, Bundeskanzlerstipendiaten) X Projekte FEZitty United Games

akademie - gemeinnützige Betriebs- gesellschaft mbH	Die Kulinarischen Mitmachreisen Das Zauberschloss O Sonstiges: _____
Messe Berlin GmbH	O Aktionspläne O Programme X Projekte: Partner der „Berlin Social Academy“: Im Jahr 2016 fand auf dem Gelände der Messe Berlin die Netzwerkveranstaltung „Zukunft der Engagementlandschaft“ statt. Diese dient als Forum, sich auszutauschen und gemeinsam neue Visionen für bürgerschaftliches Engagement zu entwickeln. Die Messe Berlin hat sich zudem auch am Kursprogramm der „Berlin Social Academy“ beteiligt und hierfür eine Referentin zur Verfügung gestellt. Die „Berlin Social Academy“ ist eine Plattform zum kostenlosen Wissenstransfer von Berliner Unternehmen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialer Träger. Innerhalb einer Woche gibt es rund 20 kostenlose Vorträge und Workshops. Auf diese Weise werden zivilgesellschaftliche Initiativen aus Berlin gezielt durch Know-how unterstützt und Kompetenzen wie Organisationsentwicklung, Fundraising oder Pressearbeit aufgebaut. Seit Dezember 2015 sind Geflüchtete im ICC untergebracht. Um die Malteser bei der Flüchtlingsarbeit in direkter Nachbarschaft zu unterstützen und den gegenseitigen Austausch zu fördern, haben zahlreiche Aktionen stattgefunden, u.a. ein „Volunteer Day“, regelmäßige Hausaufgabenhilfe sowie eine Weihnachts-Aktion für die im ICC untergebrachten Kinder. X Sonstiges: _____
Musicboard Berlin GmbH	O Aktionspläne O Programme O Projekte O Sonstiges: das Musicboard hat festgelegte Förderrichtlinien und kann daher keine Projekte zur Integration/Partizipation durchführen
Olympia- stadion Berlin GmbH	O Aktionspläne O Programme O Projekte O Sonstiges: keine

STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input type="radio"/> Projekte <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____ 1. Schulungen/Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte (siehe Beantwortung Frage III.1) 2. Kooperation mit Migrantenorganisationen zur beruflichen Ausbildung und Qualifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (siehe Beantwortung der nächsten Frage) 3. Diverse Projekte zur Eingliederung von Geflüchteten (siehe Beantwortung der Frage V.1)
WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	<input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input type="radio"/> Projekte <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Vereinbarung mit dem Berliner Integrationsbeauftragten über die Beteiligung an „Berlin braucht Dich“ zur interkulturellen Öffnung der Ausbildung vom 23.08.2016.
WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF	<input type="radio"/> Aktionspläne <input type="radio"/> Programme <input checked="" type="checkbox"/> Projekte Durchführung von Internationalen Abenden als Begegnungsplattform zur Integration Geflüchteter in Beruf und Bildung. 10 Veranstaltungen seit 4. Quartal 2015. <input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: _____ Einstellung eines Geflüchteten aus Syrien als Aushilfe im Flüchtlingsprojekt (Internationale Abende) Bemühungen um Patenschaften für geflüchtete Männer und Frauen

<p>§ 4 Abs. 1 Bestehen Kooperationen mit Migrantenorganisationen (MO)? Wenn ja, welche? Wurden diese neu ab 2014 initiiert?</p>	<p>BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.</p>	<p>Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.</p>
	<p>BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG</p>	<p>Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.</p>
	<p>BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH</p>	<p>Keine Angabe.</p>
	<p>Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts</p>	<p>Nein. Es besteht die Zusammenarbeit mit der Abt. Asyl der Arbeitsagentur in Bezug auf die Integration von Flüchtlingen und dem Mehrwertprojekt „Berlin braucht Dich“.</p>
	<p>Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung</p>	<p>Keine Angabe.</p>
	<p>Berliner Stadtgüter GmbH</p>	<p>Keine Angabe.</p>

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	Keine Angabe.
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliedschaft Interessengemeinschaft Flüchtlinge (Berlin lokal) • derzeit in Prüfung: Mitgliedschaft Netzwerk Flüchtlinge [DIHK]
BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	Im Rahmen der o. benannten EQ-Maßnahmen, u.a. für Geflüchtete, arbeiten die BWB mit ARRIVO zusammen. ARRIVO BERLIN ist eine Ausbildungs- und Berufsinitiative zur Integration von geflüchteten Menschen in den Berliner Arbeitsmarkt.
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Kooperation mit der Agentur für Arbeit und der IHK bzgl. der Besetzung Azubi m MH
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	Die BGZ hat keine Kooperationsvereinbarungen mit MO abgeschlossen. Im Rahmen unserer Projekte sind MO als operative oder assoziierte Partner an der Umsetzung beteiligt.
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Nein, die BIM war in 2011 aktiv bei Berlin braucht dich. Es hat auch ein Gespräch aktuell wieder stattgefunden mit Berlin braucht dich, aber beide Seiten haben festgestellt, dass eine Kooperation derzeit nicht machbar ist.
degewo Aktien-	Nein, es bestehen keine Kooperationen mit Migrantenorganisationen.

gesellschaft	
Friedrichstadt-Palast Betriebs-gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nur im Rahmen des Verteilers bzw auf Anfrage – siehe vorheriger Punkt
GESOBAU AG	<p><i>Sozialpartner und geförderte Initiativen (Stand Nachhaltigkeitsbericht 2015):</i></p> <p><u>Kooperationspartner</u></p> <p>Albatros gGmbH/Pegasus GmbH Netzwerk MV Gangway e. V. Ostkreuz gGmbH Volkssolidarität e.V. ALBA BERLIN Basketball e.V. Ausbildungsplatzpaten Reinickendorf Schiller Bibliothek Mitte KARUNA e.V. Albert-Gutzmann-Schule Naturfreundejugend e.V. Sarah Wieder Stiftung Tanz ist Klasse e.V. Freiwilliger Besuchsdienst MV e.V. comX Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Konfliktagentur Wedding</p> <p><u>Spenden und Sponsoring:</u></p> <p>MSV Normannia 08 SV Blau-Gelb</p>

	<p>Berlin-Wittenau 1896 e.V. Berliner Tafel Baseball Berlin Flamingos Atrium Jugendkunstschule Teamsport+Events e.V.</p> <p><u>Initiativen:</u></p> <p>Ehrenamtliches Schlichtungsbüro Nachbar hilft Nachbar Senioren-Infothek im MV Märkisches Viertel bewegt Jugendkulturservice Berlin Stadtteilzeitung Dein MV Bildungslandschaft MV Kiezfest Florastraße Initiative Kinderschutz Kinder- und Jugendstudie MV RennStation Weißensee</p>
Gewobag Wohnungsbau- Aktien- gesellschaft Berlin	Wir sind in zahlreichen Netzwerken tätig (z.B. WIR-Zusammen oder „Unternehmen integrieren Geflüchtete“)
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	___nein___
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit	<ul style="list-style-type: none"> – Berlin braucht Dich! von bqN (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin) – Arrivo Berlin – Zfm (Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste)

beschränkter Haftung	
Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	Nein
Kinder- und Jugendfreizeit-zentrum Wuhlheide – Landesmusik-akademie - gemeinnützige Betriebs-gesellschaft mbH	Das FEZ-Berlin bietet einen Newsletter an, in dem alle Programme und Aktivitäten des Hauses für geflüchtete Menschen verzeichnet sind. Diese werden u.a. auch an Migrantenorganisationen verschickt. Darüber hinaus bemühen wir uns, MO als Partner für unsere kulinarische Mitmachreisen zu gewinnen.
Messe Berlin GmbH	Nein.
Musicboard Berlin GmbH	Das Musicboard kooperiert für die Durchführung von Auslandsresidenzen und zum Austausch während des Projekts Pop-Kultur mit dem Goethe Institut. Zum Festival Pop-Kultur reisen mit Hilfe des GI Nachwuchsmusikerinnen und -musiker aus dem Ausland an.
Olympia-stadion Berlin GmbH	Keine Angabe.
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Kooperationen mit Union Hilfswerk Berlin Hürdenspringer Neukölln, Kooperation Jugendhilfe Neukölln
Vivantes -	<u>IBBC e.V (Interkulturelles Beratungs- und Begegnungs-Centrum e.V)</u>

	<p>Netzwerk für Gesundheit GmbH</p>	<p>Die Vivantes führt mit dem Verein verschiedene Projekte gemeinsam durch. Unter anderem ein Projekt in dem geflüchtete Auszubildende oder mit MH der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH während der Ausbildung in fachlichen und persönlichen Belangen unterstützt werden. Es werden Mentees und Mentorinnen und Mentoren zusammen gebracht und bilden Mentorate innerhalb des Unternehmens Vivantes. Die langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Berufsanfängerinnen und -anfänger an die Hand und führen sie sicher durch die Ausbildung. Die dabei auftretenden Fragen oder Probleme werden intern fachlich und pädagogisch beantwortet und gelöst. Bei Bedarf werden die Auszubildenden auch durch Dozenten in den Fachbereichen unterstützt. Das Projekt wird im Rahmen des Landesprogramms „Mentoring“ durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen finanziert. <i>Diese Kooperation ist seit 2015 nicht mehr aktuell, da Vivantes beschlossen hat, das Mentoring eigenverantwortlich zu übernehmen</i></p> <p>Ein weiteres Projekt beinhaltet <i>Vorbereitungskurse im Pflegebereich</i>. In Berlin fehlen Fachkräfte im Gesundheitswesen. Zweisprachiges Personal wird besonders benötigt. Der Pflegebereich hat unterschiedliche Ausbildungsberufe und berufliche Perspektiven zu bieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheits- und Krankenpflegerin oder -pfleger • Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder -pfleger • Altenpflegerin oder -pfleger • Operationstechnische Assistentin oder -assistent (OTA) • Hebamme <p>Mit dem „Vorbereitungskurs im Pflegebereich“ werden jedes Jahr Jugendliche in zwei Klassen vom IBBC auf die Pflegeberufe und auf den Einstellungstest des Vivantes Netzwerk für Gesundheit vorbereitet. Das Schulwissen wird durch Unterrichtung in den allgemeinbildenden Fächern aufgefrischt bzw. ergänzt sowie das notwendige Wissen zum Bestehen des Einstellungstests vermittelt. Das Gesundheitsfach umfasst Wissen über Anatomie, Physiologie und Krankheitslehre. Das Üben von praktischen Fertigkeiten wie Blutdruckmessen gehört ebenfalls zum Unterrichtsinhalt. Ein Praktikum dient dazu, den Berufsalltag kennen zu lernen und den Berufswunsch zu überprüfen.</p> <p><u>Zentrum für Überleben:</u> Die Berufsfachschule Paulo arbeitet in enger Kooperation mit der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH unter der Trägerschaft des Zentrums für ÜBERLEBEN gGmbH zusammen. Hier werden Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund aufgenommen, die erst eine Ausbildung zum Sozialassistentin und -assistent (in Ihrem Rhythmus) abschließen können und anschließend eine</p>
--	--------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Ausbildung in der Pflege bei Vivantes aufnehmen.</p> <p><u>BQN: Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten:</u> Projekt: „Berlin braucht dich“ des Kommunalen Arbeitgeberverbandes. Gemeinsam mit Schulen und Betrieben ist Vivantes daran beteiligt, den Zugang zu dualer Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu verbessern und den Wert von Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. „Berlin braucht dich!“ stärkt mit zahlreichen Aktivitäten die Kompetenzen dieser Akteure und unterstützt ihre Zusammenarbeit. Betriebsbegegnungen ab Klasse 7, die Jahr für Jahr aufeinander aufbauen, bilden das Zentrum aller Aktivitäten, so dass Jugendliche eine bessere Orientierung über Ausbildungsmöglichkeiten, ihre Fähigkeiten und Neigungen sowie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen. Das Vivantes Institut für berufliche Bildung ist Partner des Projekts "Berlin braucht dich!", einem Berufsorientierungsangebot für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Berliner Schulen und Ausbildungsbetriebe arbeiten im Rahmen des Projekts gemeinsam an dem Ziel, einen besseren Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen. Gesteuert wird das Projekt durch das <u>Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten</u> (BQN Berlin).</p>
	WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	Keine
	WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF	<p>Ja. U.a. folgende Kooperationen und Förderer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Life e.V. / IQ Netzwerk - Arrivo Berlin - BUV-Bundesverband der Unternehmervereinigungen e.V. - BAREX – Berliner Arbeitgeber und Existenzgründer e.V. - BGZ Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH – TERTIA Vermittlungsagentur GmbH - Ingeus GmbH - Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e.V. (CJD) – Flüchtlingsunterkunft Groß-Berliner Damm) - Flüchtlingsunterkunft Rahnsdorf - Berliner Wohnplattform

		<ul style="list-style-type: none"> - IB Berlin-Brandenburg gGmbH (Übergangwohnheim Radickestraße) - Akzente Sozial UG (Flüchtlingsunterkunft Merlitzhalle und Kreuzberg) - SBH Nord GmbH - Forum Adlershof e.V. - Anwaltskanzlei RA Ulrich Zacharias - Lernfabrik Neue Technologien gGmbH - AEMtec GmbH - X Visual Technologies GmbH - Agentur für Arbeit Berlin Süd - Bezirksamt Treptow – Köpenick - Humboldt-Universität - Hotel ESTREL
<p>§ 4 Abs. 6 Welche Gremien liegen in Ihrer Zuständigkeit und wie stellen Sie eine stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Ihren Gremien sicher? Wie hoch ist dabei jeweils der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund?</p>	<p>BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.</p>	<p>Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.</p>
	<p>BEFU Berliner Gesellschaft zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG</p>	<p>Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.</p>
	<p>BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH</p>	<p>Zur Besetzung von Gremien gem. § 4 Abs. 6 PartInG sei erwähnt, dass die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie der Geschäftsführung allein dem Gesellschafter, dem Land Berlin, obliegt.</p>
	<p>Berliner Bäder-</p>	<p>keine</p>

Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	
Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Zur Besetzung von Gremien gem. § 4 Abs. 6 PartInG sei erwähnt, dass die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie der Geschäftsführung allein dem Gesellschafter, dem Land Berlin obliegt.
Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.
Berliner Stadtreini- gungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	Keine Veränderung hinsichtlich der Gremien: Hinsichtlich der Gremien besteht die Aussage, dass hiermit öffentliche Gremien gemeint seien, wie Rundfunkbeirätinnen und –beiräte und Beirätinnen und Beiräte. Dies betrifft uns nur insoweit, als dass wir einen Beirat haben. Der Beirat wird durch den Aufsichtsratsvorsitzenden - als Vertreter des Eigentümers (Land Berlin) - bestellt. Inwieweit hier bei den Mitgliedern ein Migrationshintergrund vorliegt, ist uns nicht bekannt.
Berliner Verkehrs- betriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	Es wurde ein Beauftragter für die Thematik Flüchtlinge vom Vorstand beauftragt.
BERLINER WASSER- BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	nicht bekannt
Berlinovo Immobilien	Betriebsrat: 0 Frauenvertretung: 0

Gesellschaft mbH	Schwerbehindertenvertretung: 1 MA m MH
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	Die BGZ hat keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der Gremien. Die Mitglieder ihres Aufsichtsrates entsenden die Gesellschafter Land Berlin und Handwerkskammer. Ähnliches gilt für die Mitglieder der Strategischen Beiräte in den Projekten, in die die angefragten Organisationen geeignete Personen entsenden.
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Keine Angabe.
degewo Aktiengesellschaft	-
Friedrichstadt-Palast Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	entfällt
GESOBAU AG	Wir haben einerseits keine Daten zu den prozentualen Anteilen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in unseren Gremien erhoben, andererseits können wir auch keinen direkten Einfluss auf die Zusammensetzung der meisten Gremien nehmen. Die vorhandenen Gremien wie Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Frauenvertretung etc. werden alle basierend auf gesetzlichen Grundlagen gewählt, so dass die Möglichkeit unserer „Einflussnahme“ stark begrenzt ist. Selbstverständlich können sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GESOBAU mit Migrationshintergrund uneingeschränkt Gebrauch von ihrem aktiven und passiven Wahlrecht machen. Bei „weniger offiziellen“ Gremien wie z. B. der Zusammenstellung von Projektgruppen wird stets auf eine gute Durchmischung in den Gruppen geachtet, auch vor dem Hintergrund, dass die heterogene Besetzung solcher Gruppen zumeist deutlich bessere Arbeitsergebnisse liefert.
Gewobag Wohnungsbau-	JAV Anteil : Migrationshintergrund 67%

Aktien- gesellschaft Berlin	
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	/
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	/
Investitions- bank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	Die IBB hat einen Personalrat, eine Frauenvertretung und eine Schwerbehindertenvertretung. Die Wahlen und Zusammensetzung dieser Gremien sind in verschiedenen Gesetzen geregelt, sodass die Einflussnahme der IBB auf die Zusammensetzung dieser Gremien nicht gegeben ist.
Kinder- und Jugendfreizeit- zentrum Wuhlheide – Landesmusik- akademie - gemeinnützige Betriebs- gesellschaft mbH	Migrationsbeauftragte/ Willkommensbeauftragte hat MH Jugendrat youth@fez – Mitglieder haben zu einem sehr großen Teil (80%) MH
Messe Berlin GmbH	Sowohl im Aufsichtsrat der Messe Berlin als auch in den anhängigen Ausschüssen sind aktuell keine Mitglieder mit Migrationshintergrund vertreten.
Musicboard Berlin GmbH	Kein festgelegter Anteil. Die Mitwirkung in den Gremien Aufsichtsrat und Beirat ist hauptsächlich an die Funktion geknüpft (z.B. Finanzverwaltung)

	Olympia- stadion Berlin GmbH	Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung, die Mitglieder der Gremien werden satzungsgemäß bestimmt und unterliegen nicht dem Einfluss der Olympiastadion Berlin GmbH
	STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Keine Angabe.
	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p>Folgende Gremien der betrieblichen Mitbestimmung sind innerhalb der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt worden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebsrat 2. Frauenvertretung 3. Schwerbehindertenvertretung 4. Jugend- und Auszubildendenvertretung <p>Die Besetzung der Gremien erfolgt nach Vorgaben der jeweiligen Wahlordnung und kann daher nicht vom Unternehmen beeinflusst werden. Allerdings werden im Vorfeld der Wahlen gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund angesprochen für die Wahl zu kandidieren.</p> <p>Prozentualer Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund in den Gremien:</p> <p><u>Stand 2014</u> Zu 1.: 3,4 % Zu 2.: 12,5 % Zu 3.: 0 % Zu 4.: 18,2 %</p> <p><u>Stand 2015</u> Zu 1.: 3,4 % Zu 2.: 12,5 % Zu 3.: 0 % Zu 4.: 9,1 %</p>

		<u>Stand 2016</u> Zu 1.: 3,4 % Zu 2.: 12,5 % Zu 3.: 0 % Zu 4.: 9,1 %
	WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung	-
	WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT BERLIN- ADLERSHOF	Keine Angabe.
V. Entwicklungen im Zusammenhang mit Geflüchteten		
Welche bestehenden Maßnahmen wurden für Geflüchtete weiterentwickelt und/oder neu initiiert?	BCIA Berliner Gesellschaft zum Controlling der Immobilien-Altrisiken mbH i. L.	Fehlmeldung: Die BCIA befindet sich seit dem 1.1.2015 in Liquidation.
	BEFU Berliner Gesellschaft	Fehlmeldung: Die BEFU KG wurde im Juni 2016 gegründet und befand sich in dem benannten Berichtszeitraum in der Aufbauphase.

zur Errichtung von Flüchtlingsunterkünften mbH & Co. KG	
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	<p>Diverse Organisationen, die sich mit der Ausbildung bzw. Berufstätigkeit von Geflüchteten befassen, haben sich bereits nach unserer Bereitschaft zur Ausbildung bzw. Beschäftigung von Geflüchteten erkundigt (z. B. KAUSA Servicestelle Berlin beim BWK Bildungswerk in Kreuzberg). Unter der Voraussetzung der Eignung und Qualifikation haben wir unsere Bereitschaft erklärt, vgl. auch unter II. und IV. Ein konkreter Rücklauf liegt noch nicht vor.</p> <p>Im Hinblick auf den Ausbildungsbeginn ab dem 01.09.2017 präsentieren wir unser Ausbildungspotenzial u. a. speziell auf der „Jobbörse für Geflüchtete und Migranten“ am 25.01.2017 im Estrel Hotel.</p>
Berliner Bäder-Betriebe (BBB) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>In 2016 haben wir zwei neue Projekte für Geflüchtete gestartet.</p> <p>Zum einen bieten wir in Kooperation mit der Abteilung „Asyl“ der Arbeitsagentur Praktika für interessierte Geflüchtete an mit dem Ziel, sie für die Berufsausbildung für „Fachangestellte für Bäderbetriebe“ zu gewinnen oder sie zum Rettungsschwimmer auszubilden, um kurzfristig im Rahmen der Sommersaison 2017 Beschäftigungen zu ermöglichen.</p> <p>Zum zweiten wurde in 2016 ein Projekt zur Integration von Flüchtlingen (FIM) mit dem Bildungsträger Goldnetz e. V. entwickelt. Dieses wird im März 2017 starten und hat das Ziel Flüchtlinge als Gästebetreuer in den Bädern einzusetzen. Dies ermöglicht den Flüchtlingen, Einblicke in die Arbeitswelt in den Bädern zu gewinnen und fördert das gegenseitige Verständnis und die sprachlichen Verständigungsmöglichkeiten.</p> <p>Des Weiteren wurden Netzwerke mit den Flüchtlingsunterkünften in der Nähe von Bädern aufgebaut. Daraus resultierten z. B. Informationsveranstaltungen in einigen Bädern mit einer kleineren Anzahl von Flüchtlingen (zum Kennenlernen der Badekultur) oder dem Verteilen von Informationsmaterialien in den Flüchtlingsunterkünften.</p>
Berliner Großmarkt Gesellschaft mit beschränkter	<p>Anfragen von Organisationen, die sich mit der Ausbildung bzw. Berufstätigkeit von Geflüchteten befassen, stehen wir grundsätzlich offen gegenüber. Sollte sich in unserem stabilen Personalbestand Erweiterungsbedarf abzeichnen, besteht bei passender Eignung und Qualifikation unsere Bereitschaft, etwaige Stellen mit Geflüchteten zu besetzen.</p>

Haftung	
Berliner Stadtgüter GmbH	Keine Angabe.
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>Folgende Projekte mit der Zielgruppe Geflüchtete laufen bei der BSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PerF/ MAG <ul style="list-style-type: none"> 1. Durchlauf 08.06. – 15.07.2016 PerF (Perspektiven für Flüchtlinge), Maßnahme Form mit Trägerbetreuung Ziel: Kompetenzfeststellung TN Zahl: 2 geflüchtete TN bei VR (Straßen- und Grünflächenreinigung) 2 geflüchtete TN bei VM (Bürobereich) 6 Wochen Praktikum Einsatz an 4 Tagen/ Woche; 1 Tag/ Woche Spracherwerb beim Träger 2. Durchlauf 01.08. – 09.09.2016; PerF TN Zahl: 2 geflüchtete TN bei VR (Straßen- und Grünflächenreinigung) 3. Durchlauf 19.09. – 11.11.2016 (MAG ohne Träger, anders als PerF) MAG (Maßnahme bei einem Arbeitgeber) § 45 SGB III, Maßnahme Form ohne Trägerbeteiligung, Vermittlung direkt über Agentur für Arbeit, Team Asyl Ziel: 8 Wochen Praktikum im Bereich Straßen- und Grünflächenreinigung Einsatz an 5 Tagen/ Woche TN Zahl: mind. 5 TN auf einem Reinigungshof bei VR (Aufwand/ Nutzen) Zahlung durch Arbeitsagentur; Erste Berufserfahrung, zumeist keine Deutschkenntnisse, da noch nicht anerkannte Flüchtlinge, deshalb noch keinen Anspruch auf Deutschkurse • EVEREST <p>Ein weiteres Projekt mit Zielgruppe geflüchtete junge Menschen (Kooperationsprojekt mit SOS Kinderdorf) ist im Oktober 2016 gestartet. Zielgruppe: zwischen 17 und 27 Jahren Kooperationsbetriebe : BSR und Vivantes, Charité Facility Management und VHS Berlin</p>

		<p>Projektförderung: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Ziel: Betriebliche Integration (Ausbildung/ Arbeit) nach erfolgreicher Trainingsphase Dauer Praktikum: 6 Monate TN Zahl: 40 Plätze pro Jahr in den Kooperationsbetrieben Auswahl: über bezirkliche Jugendberatungshäuser, Berliner Jugendämter, Jugendberufsagenturen, Integrationskurse; ab 1.10. bei SOS Kinderdorf in Maßnahme, 4 - 6 Monate Sprachunterricht vorher.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstiegsqualifizierung (EQ) <p>Zwei Förderklassen (32 geflüchtete Menschen) werden im Rahmen einer geförderten EQ Maßnahme bei Siemens auf eine technische Ausbildung vorbereitet. Die BSR übernimmt im Anschluss an die Maßnahme zwei Personen in die Ausbildung. Zielgruppe: junge Flüchtlinge im Alter von ca. 19 – 32 Jahren TN Zahl: 2 (für Ausbildung als Mechatronikerin und Mechatroniker oder Industriemechanikerin und -mechaniker. Dauer der Maßnahme: Vorbereitung auf Berufsausbildung in EQ bei Siemens 6 Monate, danach 3,5 Jahre Ausbildung bei BSR Ziel: Übernahme von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in Ausbildung Sprachniveau: zu Ausbildungsbeginn mindestens B1.</p> <p>Daneben hat es Ehrenamtliches Engagement der Beschäftigten für Geflüchtete gegeben.</p> <p>Damit hat es eine Vielzahl neuer Projekte und Aktivitäten seit 2014 bei der BSR gegeben.</p>
	<p>Berliner Verkehrs- betriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Als Sofort-Maßnahme wurde sehr zeitig durch die BVG ein zweisprachiger Fahrplan mit den wichtigsten Anfahrtsstationen für Geflüchtete entwickelt und veröffentlicht. Darüber hinaus erhalten Geflüchtete nach ihrer Registrierung ein personalisiertes „Welcome to Berlin-Ticket“ (gilt 3 Monate lang) als akzeptierten Fahrausweis in den im Tarifbereich AB ertüchtigten Verkehrsmitteln, um der sonst eingeschränkten Mobilität entgegenzuwirken. • Einstiegsqualifizierungsmaßnahme für geflüchtete und sozial benachteiligte Jugendliche (seit März 2016) • „Flüchtlinge in den Fahrdienst“ (12 Busfahrer); • Konzeptionierung „Perspektive für Flüchtlinge“;

		<ul style="list-style-type: none"> • In Abstimmung mit der Agentur für Arbeit werden derzeit (2016) 2 Schülerpraktika betreut. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Flüchtlingskinder aus sogenannten „Willkommensklassen“ Berliner Schulen; • Ein Tandem-Jobprogramm wird aufgelegt mit jeweils einem sogenannten „Langzeit-Arbeitslosen“ und einem geflüchteten Menschen. Erklärtes Ziel dieses Programmes ist, Synergien zu erzeugen: So können/sollen die Geflüchteten ihre Deutsch-Sprachkenntnisse weiterentwickeln und die Arbeitssuchenden von der hohen Motivation der Geflüchteten profitieren.
BERLINER WASSER-BETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	Projekt Horizonte 2015 / 2016: Sechs Plätze für Geflüchtete in EQ-Maßnahmen ermöglicht, davon fünf zusätzliche Ausbildungsplätze für die erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der EQ-Maßnahme bereitgestellt.	
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH	Verweis auf § 4 Abs. 1	
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH	Seit 2015 führt die BGZ Projekte für Geflüchtete durch: ARRIVED – Willkommen im Berliner Handwerk Gemeinsam mit der Handwerkskammer Berlin startet die BGZ das Pilotprojekt ARRIVED. Ziel ist es, Geflüchtete auf eine betriebliche Ausbildung im Handwerk vorzubereiten und sie in duale Ausbildung zu bringen. Unser Projekt umfasst: Vorbereitenden und begleitenden Deutschunterricht, Seminare zur Einführung in die Arbeitswelt, Unterstützung bei Wohnungssuche und Behördengängen Coaching für die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe, Unterstützung der sozialen Integration durch Mentorinnen und Mentoren und ein Tandemprogramm, ARRIVED schließt sich an das erfolgreiche Berliner Projekt ARRIVO an. Ein Strategischer Beirat mit Vertreterinnen und Vertretern aus Handwerkskammer, Innungen, Politik Gewerkschaften und NGOs unterstützt uns bei der Umsetzung. Ab 2017 wird das Projekt aus Landemitteln fortgeführt und inhaltlich erweitert. Es steht dann auch Geflüchteten aus anderen Branchen offen. Der neue Name wird lauten: ARRIVED – Ausbildungscoaching für Geflüchtete in Berlin Weitere Informationen auf www.arrived-berlin.de (die Website wird demnächst entsprechend aktualisiert)	

		<p>Arrived Mobil - – Erfahrungsaustausch für Ausbilder von Migrantinnen und Migranten und geflüchteten Menschen</p> <p>Das Projekt „ARRIVED Mobil“ ergänzt das BGZ-Projekt „ARRIVED-Willkommen im Berliner Handwerk“, das jungen Geflüchteten aus Krisenregionen eine Ausbildung in deutschen Handwerksbetrieben ermöglicht. „ARRIVED Mobil“ richtet sich in erster Linie an Ausbildungsverantwortliche von Betrieben des Berliner Handwerks, die bereits Flüchtlinge ausbilden oder ausbilden wollen. Das Projekt beinhaltet einen Erfahrungsaustausch zum Thema der beruflichen Integration von Flüchtlingen und Migrantinnen und Migranten in die handwerkliche Ausbildung. Austauschländer stellen Österreich und Spanien dar. Diese Länder haben entweder, ähnlich wie Deutschland, zahlreiche Flüchtlinge aufgenommen oder wie Spanien wegen einer großen Anzahl an Migrantinnen und Migranten und hoher Jugendarbeitslosigkeit, viel Erfahrung mit der beruflichen Integration von Jugendlichen gewonnen.</p> <p>Weitere Informationen auf http://bgz-berlin.de/projekte-und-produkte/projektuebersicht/arrived-mobil.html</p>
	BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	keine
	degewo Aktiengesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Patenschaftsprojekt in Kooperation mit dem Freiwilligenzentrum STERNENFISCHER – Einrichtung einer Begegnungsstätte gegenüber dem „Containerdorf für Geflüchtete“ (Übergangswohnheim) zur Information und Durchführung von verschiedenen Veranstaltungen – Kooperation mit drei Betreibern von Flüchtlingsunterkünften im Bezirk – Familienstadtplan Allende-Viertel als Orientierungshilfe für Flüchtlinge im neuen Quartier – Teilnahme an zwei Messen für Geflüchtete – Praktikumsplatz für Geflüchtete Elektroniker bei Tochtergesellschaften – Bau von Flüchtlingsunterkünften: ToM (Tolerantes Miteinander) und FRED (Fairness, Respekt, Engagement, degewo) – Neubau: Flüchtlingswohnen Bäkestraße im Auftrag des LAF (Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten) – Mitwirkung bei dem Projekt „Wohnführerscheinkurs für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“ der Deutschen Wohnen – Mitwirkung am „Tandemprojekt“ des Unternehmensnetzwerkes Großbeerenstraße

		– Teilnahme am Sommerfest Allende-Viertel 2015 und 2016 des „Allende 2 hilft e.V.“
Friedrichstadt-Palast Betriebs-gesellschaft mit beschränkter Haftung		Über die bestehenden o.g. Maßnahmen hinaus keine
GESOBAU AG		<p>2016 stand ganz im Zeichen der Aktionen und Bündnisse für geflüchtete Menschen.</p> <p>Erster syrischer Azubi bei der GESOBAU AG Die GESOBAU unterstützt das bundesweite Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“. Bereits vor dem Start des Netzwerkes konnten wir unseren ersten syrischen Praktikanten begrüßen. Kennengelernt haben wir ihn auf der vocatiumplus, einer Messe für junge Geflüchtete im Berliner Haus der Wirtschaft. Um zu sondieren, ob die Ausbildung zum Immobilienkaufmann das Richtige für ihn ist, absolvierte er ein Praktikum bei der GESOBAU. Fünf Wochen lang erhielt er Einblicke ins Tagesgeschäft in unterschiedlichen Bereichen und Abteilungen unseres Unternehmens: Kundencenter, Vermietung, Forderungsmanagement, Technik und Objektbetreuung. Er hospitierte an der Berufsschule und eine unserer Auszubildenden im 1. Lehrjahr wurde ihm als Patin zur Seite gestellt. Das Praktikum hat er erfolgreich beendet und am 1. August 2016 seine Ausbildung zum Immobilienkaufmann bei der GESOBAU begonnen.</p> <p>Azubiprojekt „Zeitspende“ Mit dem Projekt „Zeitspenden für Flüchtlingen,“ unterstützten elf Auszubildende der GESOBAU seit Februar 2016 als „Integrationslotsen“ den InfoPoint – ein gemeinsames Projekt des Reinickendorfer Integrationsbeauftragten und dem Netzwerk „Willkommen in Reinickendorf“. Aufgabenschwerpunkt der Azubis ist es, als persönliche Ansprechpartnerin oder -partner relevante Informationen zu recherchieren, weiterzugeben und ratsuchenden geflüchteten Menschen unkompliziert und vor allem schwellenarm zu vermitteln. Jeden Mittwoch gehen die Azubis zu zweit von 15:00 bis 18:00 Uhr in den InfoPoint in einer Reinickendorfer Flüchtlingsunterkunft. Wer dort Hilfe sucht, hat Fragen zu sozialen Einrichtungen, zu Arbeit und Ausbildung, Praktika, Sport- und Freizeitangeboten, medizinischer Versorgung, Sprachkursen, Verkehrsanbindungen u.v.m. Um gut auf die Aufgabe vorbereitet zu sein, absolvierten die Azubis vor ihrem Einsatz speziell ausgewählte Schulungen, in denen u.a. die interkulturelle Kompetenz trainiert wurde. Mit</p>

	<p>dem Zeitspenden-Projekt trägt die GESOBAU dazu bei, eine nachhaltige Versorgungsstruktur aufzubauen. Darüber hinaus erhalten die Azubis praktische Erfahrungen und erwerben wichtige Kompetenzen, die sie im Leben und im Beruf nutzen können.</p> <p>Das Projekt war zunächst auf ein Jahr angesetzt, wegen der großen Resonanz wird es in 2017 fortgeführt.</p> <p>Integration im Hausmeisterbüro und Kundencenter</p> <p>Seit 2016 kümmert sich die GESOBAU verstärkt um Angebote für Praktika-Plätze im Bereich Asylbewerberinnen und –bewerber bzw. Flüchtlinge.</p> <p>Der erste Praktikant aus der Gruppe geflüchteter Menschen bei der GESOBAU, der aus Syrien nach Deutschland geflüchtet war, absolvierte ein dreimonatiges Orientierungspraktikum im Hausmeisterbüro im Märkischen Viertel, das dann um 1 weiteres Jahr als Aushilfe verlängert wurde.</p> <p>Auch im kaufmännischen Bereich haben wir aktuell eine syrische Praktikantin im Einsatz. Sie will die Immobilienbranche näher kennenlernen und sich dann für eine Ausbildung entscheiden.</p> <p>Kennenlerngespräche finden auch mit Flüchtlingen aus Afghanistan statt, die ebenfalls im Hausmeisterbereich untergebracht werden sollen.</p>
Gewobag Wohnungsbau- Aktien- gesellschaft Berlin	Seit 01/2016 Arbeitsmarktintegrationsprojekt für Geflüchtete mit mehrstufiger Projektstruktur. Ziel ist die erfolgreiche Integration durch die individuelle Entwicklung der Arbeits- und Ausbildungsfähigkeit; eine eigene Teilzeitstelle in der Personalabteilung wurde geschaffen
Grün Berlin Gesellschaft mit beschränkter Haftung	___Es können Praktika absolviert werden, sofern Bedarf in den Betriebsteilen besteht.___
HOWOGE Wohnungsbau- gesellschaft mit beschränkter Haftung	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines visuellen Sprachführers für eine bessere Kommunikation zwischen Mieterinnen und Mietern und Hausmeisterin oder -meister/Kundenbetreuerin oder -betreuer in verschiedenen Sprachen - Übersetzung von Formularen (Mietinteressentenbogen, Hausordnung etc.) für das bessere Verständnis bei Sprachbarrieren - Einsatz von Sozialarbeitern und Dolmetschern (externer Dienstleister) bei dem Prozess der Wohnungsvermietung und Betreuung nach Einzug von Geflüchteten inkl. Vermittlung an weitere soziale Beratungsstellen nach Bedarf

		<ul style="list-style-type: none"> - Ehrenamtskurs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mieterinnen und Mieter und Interessierte - Ausgabe Wohnleitfaden des BBU an Mieterinnen und Mieter mit Flüchtlingsstatus - Bau einer Modularen Unterkunft für Flüchtlinge am Hagenower Ring für ca. 300 Geflüchtete, Fertigstellung 1. April 2017 <p>Maßnahmen in Planung bzw. Vorbereitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ab dem Jahr 2017 ist fortlaufend eine Beschäftigung von Menschen mit Flüchtlingshintergrund in der HOWOGE Servicegesellschaft mbH eingeplant. Als Einsatzort sind die Kiezhelferteams in den Kundenzentren der HOWOGE vorgesehen. Hier sollen jährlich bis zu vier Geflüchtete für jeweils 12 Monate befristet beschäftigt werden. Das Projekt ist vorgesehen, um die Geflüchteten darin zu unterstützen, Sprache und Arbeitsweise der HOWOGE kennen zu lernen, um sich danach besser für weitere Stellenangebote oder eine anschließende Ausbildung qualifiziert zu haben. Eine feste Stelle wird nicht automatisch angeboten. Eine Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen ist aber selbstverständlich möglich. - Mieterfibel in verschiedenen Fremdsprachen - diverse Maßnahmen zur sozialen Stärkung der Quartiere und Integration geflüchteter Menschen
	Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	<p>Im April 2016 startete die IBB mit zwei Initiativen zur Unterstützung von Geflüchteten.</p> <p>1) Mit unserer <i>"Initiative zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt"</i> ermöglichen wir jungen Geflüchteten im Rahmen eines zunächst 12-wöchigen Praktikums, sich mit dem deutschen Arbeitssystem vertraut zu machen. In Abhängigkeit von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten kann im Anschluss ein bis zu 6-monatiges Arbeitsverhältnis geschlossen werden. Im Jahr 2016 erhielten zwei Geflüchtete diese Möglichkeit (Praktikum + befristetes Arbeitsverhältnis).</p> <p>2) Mit unserem zweiten Projekt <i>"OSZ on Tour"</i> engagieren wir uns zusammen mit fünf anderen Unternehmen für junge Geflüchtete aus den Willkommensklassen der Berliner Oberstufenzentren (OSZ) bei der Berufsorientierung. Im Rahmen dieser gemeinschaftlichen Veranstaltungsreihe erhalten die Jugendlichen an jeweils einem Tag einen Einblick in die Tätigkeiten der einzelnen Unternehmen und lernen die kaufmännischen Ausbildungsberufe näher kennen. Im Jahr 2016 erfolgten zwei Durchläufe von "OSZ on tour".</p>
	Kinder- und Jugendfreizeit-	<p>Schwimmprojekt „Seepferdchen gGmbH“ für Kinder und Jugendliche 1x wöchentlich 2 Std. Kinoprogramm speziell für Geflüchtete</p>

zentrum Wuhlheide – Landesmusik- akademie - gemeinnützige Betriebs- gesellschaft mbH	<p>Begegnungsraum für ALLE Besucherinnen und Besucher Kooperation mit IB zwecks VA-Reihe: Kulinarische Mitmachreisen Weihnachtsbacken mit Geflüchteten in Kooperation mit Ehrenamtsnetzwerken Kooperation mit „Über den Tellerrand e. V.“ Angebotsöffnung (freier Eintritt im Geflüchtetenkontext) Projekt: Rettung in Sicht und Konzipierung daran anknüpfender Möglichkeiten gemeinsame Feste und Feiern Fokus der Interkulturellen Arbeit auf Begegnung Inhalte der Fachgruppe Interkulturelle Arbeit um den Geflüchtetenkontext erweitert neuen Newsletter entwickelt</p>
Messe Berlin GmbH	<p>Die Messe Berlin GmbH steht in engem Austausch mit den Maltesern, die die Flüchtlingsunterkunft im ICC betreiben. Im Rahmen eines Volunteer Days gab es verschiedene Aktionen zur Verschönerung der Unterkunft, an der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Messe gleichermaßen wie die Bewohner beteiligt haben. In Folge des Volunteer Days hat sich eine Hausaufgabengruppe gebildet, die einmal wöchentlich (im Rahmen der Arbeitszeit) den Kindern bei den Hausaufgaben hilft oder alternativ beim Spracherwerb unterstützt. Neben einem Einschulungsfest haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Messe Berlin auch eine Weihnachtsfeier mit Wichtelaktion organisiert. Es gibt eine bezahlte Freistellung von der Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Messe Berlin für Flüchtlingshilfe (4 Std./Woche).</p>
Musicboard Berlin GmbH	<p>Keine, das MB agiert innerhalb der gegebenen Förderrichtlinien.</p>
Olympia- stadion Berlin GmbH	<p>Keine</p>
STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mit beschränkter Haftung	<p>Einstiegsqualifikation im Bereich Büroassistenten und Einstiegsqualifizierung im Bereich Bewirtschaftung von Immobilien</p>
Vivantes -	<p>Vivantes hat 2015 das Projekt „Geflüchtete werden Mitarbeiter“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, Fachkräfte</p>

	Netzwerk für Gesundheit GmbH	<p>zu gewinnen und Integration zu fördern. Als Anfangsmaßnahme können sich Geflüchtete im Rahmen eines internationalen Abends über den Berufseinstieg in die Pflege informieren. Im Anschluss erfahren Interessierte während einer Hospitation oder „Taste-the-Job“ Veranstaltungen mehr über das Berufsbild. Auch ermöglichen wir Geflüchteten die Teilnahme an einem mehrmonatigen Pflegebasiskurs, der auf die Ausbildung vorbereitet und in die spätere Berufstätigkeit als „Sozialassistentin/Sozialassistent Pflege“ führt. Kooperationspartner der Initiative sind die Bildungsorganisation Life e.V. und die Bundesagentur für Arbeit.</p> <p>http://www.vivantes-karriere.de/vivantes-als-arbeitgeber/unternehmenskultur/corporate-social-responsibility/</p> <p>Folgende Projekte führt Vivantes seither durch:</p> <p><u>Projekt Mount Everest</u>: Qualifizierung und Eingliederung von 24 minderjährigen Geflüchteten pro Jahr in Kooperation mit dem SOS Kinderdorf und den Berliner Stadtreinigungsbetrieben. Start Herbst 2016.</p> <p><u>Qualifizierung von Serviceassistentinnen und -assistenten</u> in Kooperation mit Kiezküchen e.V. für Migrantinnen und Migranten und Geflüchtete. Kiezküchen bildet pro Durchgang 12 – 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrations- und Fluchthintergrund für einen Zertifizierungskurs aus. Dabei werden die sprachlichen Kompetenzen – wenn nötig – gesondert geschult. Beginn war im Juli 2015 und derzeit sind 2 Kurse fortlaufend und in der Praxisphase; im Mai 2017 beginnt ein dritter Kurs. Ziel ist die Übernahme von geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmern in ein Arbeitsverhältnis bei Vivantes.</p> <p><u>Projekt SpraBo</u>- Sprachkompetenz und Berufsorientierung für geflüchtete Menschen mit Interesse an einem Pflegeberuf. Das Kooperationsprojekt zusammen mit der Charité startete im Herbst 2016 und möchte Geflüchtete den Pflegeberufen annähern. Die Kurse vermitteln pflegepraktische Übungen, begleitete Praxiseinsätze und Sprachkurse. Derzeit sind 4 Kurse vorgesehen mit jeweils 12 Teilnehmenden.</p> <p><u>Pflegebasiskurse</u>: Zur Vorbereitung auf den Ausbildungsberuf Sozialassistent (Pflege) bietet Vivantes in Kooperation mit dem Zentrum für Überleben Pflegebasiskurse und nachfolgend Ausbildungskurse zum Sozialassistentin oder -assistenten an.</p> <p>Von bis heute konnten 15 Personen mit Migrations/Geflüchtetenhintergrund an das Vivantes-</p>
--	---------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Tochterunternehmen Forum für Senioren als Sozialassistentin oder -assistent vermitteln und pro Jahr ca. 10 Personen in die Ausbildung bei Vivantes vermittelt werden.</p> <p>Vivantes hat seit 2016 Flüchtlinge als Freiwillige mit der Tätigkeit des Sprachmittlers in von Vivantes betriebenen Medizinischen-Stützpunkten in den Flüchtlingsunterkünften und Rettungsstellen der Kliniken im Einsatz. Auch dies in Kooperation mit Migrationsvereinen – hier der Türkische Bund Berlin/Brandenburg.</p> <p>Darüber hinaus hat Vivantes seit 2016 vier geflüchteten Ärztinnen und Ärzten Hospitationen ermöglicht, einen Flüchtling als Apotheker weiterqualifiziert und über 20 Praktikums- und Hospitationseinsätze für Geflüchtete in der Pflege und in Dienstleistungsberufen ermöglicht.</p> <p>Vivantes arbeitet in diesem Thema eng mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit zusammen.</p>
	<p>WBM Wohnungsbau- gesellschaft Berlin-Mitte mit beschränkter Haftung</p>	<p>Die Beschäftigungsmöglichkeit von Flüchtlingen war Gegenstand einer Aufsichtsratssitzung am 01.12.2015. Der Aufsichtsrat hat die Initiative der Gesellschaft unter dem Aspekt eines Fördermodells mit begrenztem Zeitrahmen begrüßt und ist über den Werdegang weiter zu informieren.</p> <p>Die Gesellschaft hat im Oktober 2016 zusammen mit dem Humanistischen Verband Deutschland e. V. (HVD) das Patenschaftsprojekt „Hallo neue Nachbarn“ für Menschen mit Fluchterfahrung ins Leben gerufen. Bereits kurz nach Start des Projektes gab es erste interessierte WBM-Mieterinnen und -mieter, die sich entweder ehrenamtlich als Patinnen und Paten für das Projekt engagieren oder als Patenschaftsnehmer Unterstützung in Alltagsfragen in Anspruch nehmen möchten (Anlage 10 – WBM-Flyer Patenschaften Geflüchtete; Anlage 11 – Rundschreiben HVD).</p>
	<p>WISTA- MANAGEMENT GMBH WISSEN- SCHAFTS- UND WIRTSCHAFTS STANDORT</p>	<p>Willkommenskundgebung für Geflüchtete: https://no218nofundis.wordpress.com/2014/05/23/willkommenskundgebung-berlin-adlershof-fur-gefluchtete/</p> <p>Demokratie-Workshops: http://www.adlershof.de/news/die-aktivistin/</p> <p>Spendenaufrufe für Flüchtlingsunterkünfte:</p>

	BERLIN- ADLERSHOF	http://www.adlershof.de/news/sachspenden-fuer-fluechtlinge-im-heim-am-adlergestell-erbeten/ http://www.adlershof.de/news/adlershofer-dienstleister-helfen-fluechtlingskindern/ Spenden für Flüchtlinge: Wörterbücher Frühstücksdosen für Schulkinder Hofbegrünung für Flüchtlingsheim
--	------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung für den
Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2016 gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 LHO: keine.

Berlin, den 24. Oktober 2017

Der Senat von Berlin

Ramona P o p
Bürgermeisterin

Elke B r e i t e n b a c h
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales