

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Elif Eralp (LINKE)

vom 14. September 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. September 2022)

zum Thema:

Aktueller Stand zur Umsetzung des Partizipationsgesetzes

und **Antwort** vom 29. September 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. Sep. 2022)

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales

Frau Abgeordnete Elif Eralp (LINKE)

über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/13 234
vom 14. September 2022
über Aktueller Stand zur Umsetzung des Partizipationsgesetzes

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung: Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Im Sinne einer sachgerechten Antwort hat er die Bezirke und andere öffentlichen Stellen nach § 4 Partizipationsgesetz (PartMigG) um Stellungnahmen gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt wurden.

1. Wann wird die Fachstelle zur Umsetzung des Partizipationsgesetzes (PartMigG) bei der Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation in der Migrationsgesellschaft (Fachstelle PartMigG) eingerichtet und die entsprechenden Stellen ausgeschrieben?

Zu 1.: Die Fachstelle Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) wird bei der Beauftragten für Partizipation, Integration und Migration (PartMig-Beauftragte) zur Unterstützung bei der Umsetzung des PartMigG eingerichtet. Die (Plan)Stellen werden derzeit bewertet und eingerichtet. Im Anschluss daran erfolgen die Ausschreibungen zeitnah.

2. Welche Umsetzungsmaßnahmen sind in welchen Senatsverwaltungen bereits erfolgt, um das Partizipationsgesetz (PartMigG) umzusetzen, das unter anderem zum Ziel hat die Migrationsgesellschaft auch im Öffentlichen Dienst von Berlin abzubilden (bitte einzeln nach allen 12 Senatsverwaltungen auflisten)?

Welche Maßnahmen betrafen Beschäftigte der Verwaltung, welche Maßnahmen betrafen die Ausbildungsplatzvergabe?

a. Welche Maßnahmen haben die in § 4 Absatz 1 PartMigG genannten landesunmittelbaren öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, der Rechnungshof von Berlin, die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Berlin, der Verfassungsgerichtshof und das Abgeordnetenhaus von Berlin zur Umsetzung des PartMigG bereits in die Wege geleitet?

b. Welche Maßnahmen haben die in § 4 Absatz 2 PartMigG genannten Betriebe zur Umsetzung des PartMigG bereits in die Wege geleitet?

Zu 2.: Die Umsetzung des PartMigG ist eines der Kernvorhaben des Berliner Senats.

Um eine einheitliche Anwendung der Regelungen im Personalbereich im Land Berlin sicherzustellen, werden derzeit Handreichungen und Rundschreiben erarbeitet.

Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen in den jeweiligen Senatsverwaltungen umgesetzt:

	Senatsverwaltungen	Umsetzungsmaßnahmen
1	Die Regierende Bürgermeisterin von Berlin - Senatskanzlei (RBm-Skzl)	Maßnahmen Beschäftigte: In Stellenausschreibungen wird regelmäßig folgender Hinweis veröffentlicht: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die die Voraussetzungen der Stellenausschreibung erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht“. Maßnahmen Ausbildungsplatzvergabe: Die Skzl ist keine Ausbildungsbehörde.
2	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF)	In allen Ausschreibungsverfahren der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) werden Menschen mit Migrationshintergrund besonders ermutigt, sich zu bewerben. Die Angabe des Migrationshintergrundes im Bewerbungsverfahren erfolgt freiwillig. Alle Personen, die einen Migrationshintergrund angegeben haben und die formalen Voraussetzungen erfüllen, werden zu Auswahlgesprächen eingeladen. Zu Maßnahmen hinsichtlich der Ausbildungsplatzvergabe ist die für die Ausbildung der Nachwuchskräfte für die Hauptverwaltungen zuständige Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS) zu befragen.

4	Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenWGPG)	<p>Aufnahme der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz in die Basis-Anforderungsprofile (mit und ohne Führungsverantwortung) sowie den Kompetenzkatalog</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufnahme der Stärkung der migrationspolitischen Kompetenz in das Personalentwicklungskonzept (derzeit in Erstellung) - Hinweis in Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind - Ausbildungsplatzvergabe erfolgt zentral über SenInnDS, darauf hat SenWGPG daher keinen Einfluss
5	Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS)	<p>Bereits vor Inkrafttreten des § 10 des Partizipationsgesetzes stand in Stellenausschreibungen der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport gemäß § 4 Absatz 4 Satz 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes folgender Hinweis: „Menschen mit Migrationshintergrund und Angehörige ethnischer Minderheiten werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Die Auswahl wird aufgrund der Eignung getroffen.“ Diese Passage ist standardmäßig Bestandteil des Stellenausschreibungstextes.</p> <p>Diversity-Kompetenz und migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind zentrale Voraussetzungen, um die Leitprinzipien gemäß § 11 Absatz 1 des Landesantidiskriminierungsgesetzes und § 5 Absatz 1 des Partizipationsgesetzes umsetzen zu können. Deshalb hat die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport seit Februar 2022 in den Master-Anforderungsprofilen die migrationsgesellschaftliche Kompetenz als festen Bestandteil aufgenommen.</p>

	<p>Die Anforderungsprofile von Stellenausschreibungen beinhalten somit immer die migrationsgesellschaftliche Kompetenz und diese Kompetenz stellt ein eigenständiges Merkmal in Beurteilungen dar.</p> <p>Weitere Maßnahmen sollen ergriffen werden, wenn eine Stelle für Diversitätsmanagement eingerichtet wurde (vgl. die Antwort auf Frage 6).</p> <p>Die Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport ist als Ausbildungs- und Einstellungsbehörde für den Laufbahnzweig des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes der Hauptverwaltung für die Einstellung und Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten und Regierungssekretäranwärter*innen zuständig. In diesem Zusammenhang erfolgt bereits seit Jahren eine enge Kooperation mit „Berlin braucht dich!“ zur Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte. So konnte der Anteil der Auszubildenden mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte auf rund 25 % erhöht werden.</p> <p>LABO</p> <p>Gemäß § 6 Abs. 2 des PartMigG ist die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen. Als daraus resultierende Maßnahme wurde diese Kompetenz verpflichtend in alle Anforderungsprofile des LABO aufgenommen. So kann die migrationsgesellschaftliche Kompetenz sowohl im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren, d.h. bei der Personalgewinnung, berücksichtigt als auch bei den Bestandsmitarbeitenden beurteilt werden.</p> <p>LEA</p> <p>Das LEA spricht in seinen Stellenausschreibungen gezielt Personen mit Migrationshintergrund an. Das LEA ist keine Ausbildungsbehörde.</p>
--	---

		<p>Polizei Berlin</p> <p>Im Bereich der Nachwuchsgewinnung werden bereits seit Jahren zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um den Anteil junger Menschen mit Migrationsgeschichte in der Polizei Berlin zu erhöhen. Hierbei geht es darum, das Interesse junger Menschen mit Migrationsgeschichte für den Polizeiberuf zu wecken, sie über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung/des Studiums sowie die Einstellungs Voraussetzungen zu informieren und ihre Qualifizierung zu unterstützen.</p> <p>Mittels nachstehend dargestellter Maßnahmen wurde und wird dieses Ziel in der Polizei Berlin verfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Kampagne „Berlin braucht Dich!“ • Die Polizei Berlin ist seit vielen Jahren Kooperationspartner von BQN Berlin. • Bereitstellung von Fotomaterial mit Auszubildenden des Polizeivollzugsdienstes für den Internetauftritt und die Informationsmaterialien der verschiedenen Kooperationspartner. • Durchführung diverser Berufsinformationsveranstaltungen bei unterschiedlichen Migrantenverbänden/-projekten oder Vereinen unterschiedlicher Ethnien. • Angebot und Durchführung zielgruppenadäquater Praktika für unterschiedliche Altersstufen, vorwiegend für BQN Berlin. • 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 durch Beteiligung von Polizeiangehörigen an der Unterrichtsgestaltung.
--	--	---

- Teilnahme der Berufsberaterinnen und -berater an einer Vielzahl von themenbezogenen Einzelveranstaltungen.
- Hinweis auf das besondere Interesse an Sprachkompetenzen sowohl im Internet-Auftritt der Berufsinformation als auch bei Ausschreibungen
- Teilnahme von Auszubildenden mit Migrationsgeschichte bei großen Jugend- und Berufsorientierungsmessen.
- Gründung eines Unterstützungspools (bereits im Jahr 2012) für die Berufsberatung mit Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten, die selbst eine Einwanderungshistorie haben und die Berufswerbung anlassbezogen bei ausgewählten Veranstaltungen unterstützen. Der Pool von Mitarbeitenden wird regelmäßig erweitert.

Erfreulicherweise konnten im Ergebnis all dieser Bemühungen in den vergangenen Jahren gute Erfolge bei der Steigerung des Anteils junger Menschen mit Migrationsgeschichte unter den Eingestellten erzielt werden. Insgesamt nähert sich die Polizei Berlin damit weiter dem Ziel, den Anteil der Bevölkerung mit Migrationsgeschichte auch bei ihren Mitarbeitenden abzubilden.

Berliner Feuerwehr

Die Berliner Feuerwehr arbeitet gegenwärtig verstärkt daran, Menschen mit Migrationsgeschichte für den feuerwehrtechnischen Einsatzdienst zu gewinnen. Dafür arbeitet sie schon seit einigen Jahren mit dem BQN Berlin e.V. zusammen und beteiligt sich zuletzt seit Juni 2021 sehr intensiv an dem Projekt „Diversitätsorientierte Personalarbeit in der Berliner Verwaltung und Unternehmen“. In diesem Projekt werden beispielsweise Stellenausschreibungen reviewt, Auswahllemente begleitet und evaluiert sowie Workshops für Mitarbeitende im Personalbereich angeboten.

		<p>Aus der Zusammenarbeit gewonnene Erkenntnisse fließen in die Überarbeitung von Ausschreibungstexten und Auswahlverfahren ein. Im November 2021 konnten mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Workshop „Gesucht – Gefunden?! Wo ist der Deckel zum Topf? Ansprache und Akquise unterrepräsentierter Gruppen“ besuchen. Führungskräfte der Berliner Feuerwehr nahmen zudem am 30.09.2021 an einem Vernetzungstreffen teil. Dieses hatte zum Ziel, beteiligte Personen und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner behördenübergreifend miteinander bekannt zu machen und Erfahrungen auszutauschen. Darüber hinaus ist eine weitere Vernetzung der Diversitätsbeauftragten der Berliner Feuerwehr mit BQN Berlin e.V. erfolgt, um ggf. in weitere Projektarbeit auch die Führungskräfte zu den Themen Diversity und Migrationsgesellschaft zu sensibilisieren und zu schulen.</p>
6	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	<p>Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten grundsätzlich berücksichtigt werden. Die konkreten Anforderungen hinsichtlich der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz sind je nach Arbeitsbereich unterschiedlich und entsprechend der Erarbeitung des Anforderungsprofils zu definieren. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich, wie auch bereits vor der Novellierung des PartIntG praktiziert, mit dem Zusatz "Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht" veröffentlicht.</p> <p>Auf der Grundlage der Richtlinien der Regierungspolitik sowie der Fortschreibung des Personalkonzeptes des Senats vom 18.07.2017 (SB - 492/2017) ist es verpflichtendes Ziel der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung sowie auch den Anteil an</p>

		<p>Führungskräften unter Berücksichtigung des Partizipationsgesetzes zu erhöhen und diesen Anspruch auch hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemäß Art. 4 UN-Behindertenrechtskonvention und des Berliner Maßnahmenplans 2020 bis 2025 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen. Die in Art. 33, Abs.2 Grundgesetz festgelegten Grundsätze bleiben bei der Personalauswahl zu beachten.</p> <p>Gemeinsam mit der Leitstelle Diversity bei der Senatsverwaltung für Finanzen hat die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) ein Muster-Arbeitsgebiet „Diversity im Personalmanagement“ erarbeitet, mit den zuständigen Fachstellen abgestimmt und eine landesweit einheitliche Bewertung herbeigeführt. Die beschriebenen Aufgaben decken auch neue Zuständigkeiten nach dem PartMigG ab. Auf dieser Grundlage können in allen Berliner Landesbehörden entsprechende Aufgabengebiete definiert werden.</p>
7	<p>Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenJustVA) (außer LADS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SenJustVA als Einstellungsbehörde für den höheren Justizdienst ist bestrebt, den Anteil von Richter*innen und Staatsanwält*innen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen, um auch in diesen Berufsgruppen gesellschaftliche Vielfalt abzubilden. Daher werden sämtliche Bewerbende zum Auswahlgespräch für den richterlichen Probedienst eingeladen, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen und bei denen aufgrund der Angaben in den Bewerbungsunterlagen Kenntnis vom Vorliegen eines Migrationshintergrundes erlangt wird (z. B. durch Angabe doppelter Staatsangehörigkeit). • Zur Umsetzung des § 10 Abs. 1 PartMigG wird bei allen Stellenausschreibungen (Beamt*innen, Tarifbeschäftigte, Richter*innen und Staatsanwält*innen) darauf hingewiesen, dass wir die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte entsprechend ihrem

		<p>Anteil an der Bevölkerung anstreben und Personen mit familiärer Migrations- und Fluchtgeschichte besonders ermutigt werden, sich zu bewerben. Gleiches gilt für die sog. Interessenbekundungsverfahren für Abordnungsstellen ins Stammhaus SenJustVA. Bei der Ausschreibung von Stellen mit Führungsverantwortung wird zudem darauf hingewiesen, dass die Bewerbenden der Diversität der Beschäftigten wertschätzend begegnen sollen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In den Anforderungsprofilen für alle Mitarbeitenden des Hauses sind sowohl die Diversity-Kompetenz als auch die migrationsgesellschaftliche Kompetenz (§ 3 Abs. 4 PartMigG) ausdrücklich enthalten. Für Führungskräfte sind Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (u.a. AGG, LADG, PartMigG, LGG, LGBG) verbindlich festgelegt. • Zur gezielten Ansprache von Personen mit Migrationsgeschichte im Sinne des § 10 Abs. 2 PartMigG wird in den Veranstaltungen zur Nachwuchsgewinnung für den höheren Justizdienst (zB Vorlesungsbesuche, Vortragsreihen, Karrieretage, Basispraktikum) eine vielfaltsgerechte Ansprache etabliert, die sich gezielt auch an Menschen mit Migrationsgeschichte richtet. Hierzu lässt sich das Personalreferat I A der SenJustVA durch die „Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin“ (DOKE) durch die Durchführung eines Workshops „Diversitätsorientierte Personalgewinnung“ unterstützen. • Mit dem vom Kammergericht und SenJustVA geleiteten Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ soll die gesellschaftliche Vielfalt in den nichtrichterlichen Justizberufen ausgebaut werden.
--	--	--

		<p>Das Projekt, das Menschen mit Migrationsgeschichte in den Fokus nimmt, wurde Ende 2018 als Pilotprojekt in zunächst einem Amtsgericht (Neukölln) gestartet. Es wurde seitdem bis zum Ende des Jahres 2021 durch BQN Berlin e.V. geleitet und in diesem Rahmen verschiedene Akquiseprozesse und -instrumente diversitätsorientiert und zielgruppenspezifisch entwickelt. Im Rahmen dieses Projekts wurden Kooperationen mit migrantischen Organisationen geschlossen (z. B. DAZ, Stadtteilmütter, Campus Rütli und weitere Bildungseinrichtungen). Im Jahr 2021 wurde das Vorhaben auf alle weiteren Amtsgerichte und das Landgericht ausgerollt. Zugleich wurde von SenJustVA und allen Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, deren Ziel es ist, „eine vielfältige Berliner Justiz zu fördern, die Justiz als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren, Zugangsbarrieren zu identifizieren und abzubauen, weitere Zugangskanäle im Rahmen der Berufsorientierung zu schaffen und im Ergebnis insbesondere den Anteil von Menschen mit eigener/familiärer Migrationsgeschichte in der Berliner Justiz signifikant zu erhöhen.“</p> <p><u>Bereich Justizvollzug und Soziale Dienste der Justiz</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Berliner Justizvollzug und bei den Sozialen Diensten der Justiz werden die Partizipation und Stärkung von Personen mit Migrationsgeschichte durch verschiedene Maßnahmen gezielt gefördert und unterstützt. Im Rahmen eines Anpassungsprozesses werden aktuell alle Anforderungsprofile für Aufgabengebiete der Justizvollzugsanstalten und der Sozialen Dienste der Justiz bei den Sozialkompetenzen um die Diversity-Kompetenz und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz erweitert.
--	--	--

		<p>Für Führungskräfte sind dabei bestimmte beobachtbare Verhaltensweisen entsprechend der landesweiten Vorgaben verbindlich festgelegt. Weiterhin sind für Führungskräfte bestimmte Fachkompetenzen, zu denen auch Kenntnisse des Partizipationsgesetzes gehören, verbindlich bestimmt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit der beschriebenen Anpassung der Anforderungsprofile wird erreicht, dass in allen Instrumenten der strukturellen Personalentwicklung, wie Auswahlverfahren, Potenzialanalysen, Dienstlichen Beurteilungen, Jahresgesprächen, Fortbildungsangeboten und der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden die migrationsgesellschaftliche Kompetenz erworben bzw. gestärkt wird. • Außerdem wird in allen Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Das gilt auch für Stellenausschreibungen für die Ausbildung im allgemeinen Justizvollzugsdienst.
8	Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa)	<p>Grundsätzlich berücksichtigt die Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa) die Belange von Personen mit Migrationsgeschichte im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung, insb. im Zusammenhang mit der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Dazu wurden bereits eine Reihe an Maßnahmen umgesetzt; z.B. gibt es eine entsprechende Dienstvereinbarung, um Mitarbeitende besser vor Diskriminierung zu schützen. Derzeit wird außerdem eine Prozessberatung mit einem externen Partner durchgeführt, um Diskriminierungsrisiken in der Personalgewinnung und -auswahl zu identifizieren. Dabei wird explizit auch die Perspektive von Menschen mit Migrationsgeschichte berücksichtigt. Ziel ist es, die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung in der SenKultEuropa zu fördern.</p>

		<p>Darüber hinaus werden derzeit sukzessive alle Anforderungsprofile angepasst, um neben der Diversity-Kompetenz auch die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten berücksichtigen zu können.</p> <p>Der Hinweis, dass Menschen mit Migrationsgeschichte besonders ermutigt werden, sich zu bewerben, wurde in allen Stellenausschreibungen standardmäßig aufgenommen.</p> <p>Die genannten Maßnahmen betreffen Beschäftigte der Verwaltung gleichermaßen wie die Ausbildungsplatzvergabe.</p>
9	<p>Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenSBW)</p>	<p>Zur besseren Ansprache von Stellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationsgeschichte wurde kurz nach Inkrafttreten des PartMigG der Ausschreibungstext der Stellenausschreibungen den Vorgaben des PartMigG angepasst.</p> <p>Um eine möglichst breite und diverse Zielgruppe zu erreichen und für die Tätigkeit bei der Verwaltung zu interessieren, beteiligt sich die SenSBW aktiv an der „Road Show“ mit dem Karriere-Bus, einer von SenFin in diesem Jahr initiierten Recruitingkampagne, bei der tageweise an verschiedenen Orten in Berlin Menschen zu Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten im Land Berlin beraten werden.</p> <p>Durch ein professionelles Praktikumsmanagement bemühen wir uns um die weitere Erhöhung der Zahl von Praktikumsplätzen bei SenSBW in der Erwartung, dass dieses niedrighschwellige Angebot auch Personen mit Migrationsgeschichte den Einstieg in die Verwaltung erleichtert.</p> <p>Die Anforderungsprofile wurden um die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz erweitert.</p> <p>Für Führungskräfte wird hier besonders Wert darauf gelegt, dass das Ziel der Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und berücksichtigt Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung fördern.</p>

10	Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz (SenUMVK)	Die SenUMVK hat die notwendigen Strukturen geschaffen und passt die Anforderungsprofile an.
11	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe)	<p>Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe hat 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ein Diversity Management etabliert. Aktuell wird an Ideen und deren Umsetzung im Bereich des Personalmarketings gearbeitet, um das Personal der eigenen Verwaltung vielfältig zu besetzen. In allen Stellenausschreibungen der SenWiEnBe wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen aller Geschlechter, Nationalitäten, Religionen, sexueller Identitäten, jeden Alters sowie von Menschen mit Schwerbehinderungen begrüßt werden.</p> <p>Alle sich bewerbenden und nach Qualifikation geeigneten Menschen werden eingeladen. Darüber hinaus wurden nach innen gerichtete Maßnahmen ergriffen. So wurden alle Beschäftigten der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe über verschiedene Medien auf das 2021 verabschiedete PartMigG aufmerksam gemacht (E-Mail, hausinterner Newsletter, Beschäftigtenportal). Zusätzlich wird in der hauseigenen Willkommensbroschüre „Vielfalt und Chancengleichheit“ thematisiert und u. a. auf die weiterführenden Intranet-Seiten verwiesen. Dort ist u. a. auch das PartMigG aufgegriffen.</p>

Zu 2a.: Das Abgeordnetenhaus zu Berlin, der Rechnungshof von Berlin und der Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin unterliegen als öffentliche Stellen im Sinne des § 4 Abs. 1 PartMigG ausschließlich der gesetzlichen Berichtspflicht nach § 21 PartMigG. Darüber hinaus ist der Rechnungshof als unabhängige, nur dem Gesetz unterworfenen oberste Landesbehörde (Artikel 95 VvB) nicht rechenschaftspflichtig. Die Verpflichtung zur Beantwortung von Schriftlichen Anfragen betrifft nur den Senat und damit nicht den Rechnungshof, der als unabhängige oberste Landesbehörde kein Teil der Exekutive ist. Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses zu Berlin (Artikel 38 VvB), der Verfassungsgerichtshofes (Artikel 84 VvB) des Landes Berlin als Legislative und als Judikative sind ebenfalls nicht vom Fragerecht der Abgeordneten erfasst.

Zum Umsetzungsstand der übrigen Stellen nach § 4 Absatz 1 PartMigG hat der Senat folgende Kenntnis:

Öffentliche Stelle im Sinne § 4 Absatz 1 PartMigG	Umsetzungsmaßnahmen
Maxim Gorki Theater	<p>Das Maxim Gorki Theater versteht sich u. a. als „postmigrantisch“ und beispielgebend für die Ziele des Partizipationsgesetzes. Personen mit Migrationshintergrund werden gezielt gefördert.</p> <p>Bei Stellenausschreibungen wird gezielt auf die Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund geachtet.</p>
Deutsches Theater Berlin	<p>Gemäß § 6 Abs. 1 PartMigG hat das Deutsche Theater Berlin im Rahmen der Fort- und Weiterbildungen als Auftakt einen Diversity Workshop für alle Mitarbeitenden durchgeführt. Im Schulungs- und Fortbildungskonzept für Führungskräfte sind die Themen zum AGG, LGG und PartMigG benannt und werden entsprechend sukzessive umgesetzt.</p>
Volksbühne Berlin	<p>In den Text der Stellenausschreibungen (auch für die Besetzung von Ausbildungsplätzen) durch die Volksbühne Berlin wurde ein Passus zur Förderung bzw. besonderen Ansprache von Menschen mit Migrationsbiographie eingefügt.</p>
Konzerthaus Berlin	<p>Im Konzerthaus Berlin mit seiner internationalen Ausrichtung und seinen ca. 200 Mitarbeitenden und Musiker/innen ist die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund seit vielen Jahren selbstverständlich und gelebt. Darüber hinaus kommen in unserer Orchesterakademie Nachwuchsmusizierende aus aller Welt zusammen, um gemeinsam mit den Orchestermitgliedern zu spielen.</p> <p>In unseren Stellenausschreibungen weisen wir selbstverständlich darauf hin, dass das Konzerthaus Berlin aktiv die Gleichstellung aller Beschäftigten fördert und begrüßt daher die Bewerbungen von Allen, unabhängig von deren Nationalität, sozialer Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Identität.</p> <p>Darüber hinaus bietet das Konzerthaus Schulungen in den Themenfeldern Anti-Diskriminierung und Gleichstellung an. Aktuell läuft eine interne Workshop-Serie zum Thema Anti-Rassismus.</p>
Theater an der Parkaue	<p>Das Theater an der Parkaue mit seinem Fokus auf Kinder und Jugendliche will das Theater sowohl für den Spielplan (das Bühnenprogramm) sowie in den partizipativen Angeboten für marginalisierte und bislang unterrepräsentierte Gruppen zugänglicher machen.</p>

	<p>Daher hat die Einrichtung mit dem Neustart beschlossen, einen Schwerpunkt auf Outreach und Netzwerkbildung zu legen. Im Fokus der Outreach-Strategieentwicklung stehen u.a. Kooperationen und Vernetzungen mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migrantischen Selbstorganisationen - Initiativen/Vereine/Institutionen mit Bezug zu BIPOC und LGBTQ+ - Berlin Mondiale und weitere Initiativen im Kontext von Migration, Asyl und Exil <p>Zudem bemüht sich die Bühne, die Personalstruktur zu diversifizieren. Die Praxis zeigt, dass eine Diversifizierung eines bislang überwiegend weißen und heteronormativen Betriebes nicht ohne eine Begleitung im Sinne von Empowerment auf der Seite von Diskriminierung Betroffenen und entsprechender o.g. Schulungsmaßnahmen für die Belegschaft gelingen kann. Daher ist es ein Anliegen, marginalisierte Mitarbeitende zu stärken durch gezielte Supervision und Empowermentmaßnahmen. Zudem existieren mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung Antidiskriminierungsklausel, der Einrichtung der AGG Beschwerdestellen und den Gleichstellungsbeauftragten Instrumente, die Menschen mit Diskriminierungserfahrung unterstützen.</p> <p>Mit dem Intendanzwechsel 21/22 wurde bei der Besetzung von freien Positionen im Ensemble sowie anderem künstlerischen Personal auf eine diversere Zusammensetzung geachtet. Die neu und divers zusammengesetzte Abteilung Künstlerische Vermittlung und Partizipation verfolgt dezidiert einen intersektionalen antirassistischen Ansatz in der Planung sämtlicher partizipativer Angebote für Kinder und Jugendliche. In der Spielzeit 22/23 ist zudem ein Projekt mit BIPOC Autor/innen eingeladen, in einer Residenz kollektiv ein Stück zu schreiben mit dem Ziel neue Narrative für Kinder- und Jugendliche zu finden, in dem diversere Lebenswelten Berücksichtigung finden.</p>
Stiftung Stadtmuseum	<p>In der Stiftung Stadtmuseum haben Informationsveranstaltungen und Schulungen stattgefunden, die auch das PartMigG einschließen.</p> <p>Eine hauseigene Gruppe zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung entwickelt Diversifizierungsmaßnahmen im Haus.</p>

		<p>Es finden Überlegungen statt, dieses Personalteam stärker in die Einbeziehung in der Personalgewinnung und Aufstellung des Stadtmuseums in Hinblick auf das PartMigG einzubinden. Eine Dienstvereinbarung zum Beschäftigtenschutz wurde überarbeitet und eine Beschwerdestelle wird gerade eingerichtet. Zum Vorantreiben der Forderungen aus dem PartMigG wurde ein Antrag für die Fördergelder „Diversitätsoffensive“ eingereicht, ein Schwerpunkt der beantragten Stelle soll die Erarbeitung eines Förderplans (gefordert nach PartMigG) sowie die Erstellung eines Konzepts zum Umgang mit den Regelungen aus dem PartMigG sein.</p>
Stiftung Galerie	Berlinische	<p>Die Stiftung Berlinische Galerie hat ihre Stellenausschreibungen entsprechend angepasst, um verstärkt den in § 10 PartMigG genannten Personenkreis anzusprechen. Es ist erklärtes Ziel der Direktion, die Diversität der Beschäftigten der Stiftung zu erhöhen. Die Vermittlungsarbeit der Stiftung Berlinische Galerie ist darauf abgestellt, u.a. die unter § 1 PartMigG genannten Personen mit Migrationsgeschichte zu erreichen.</p>
Stiftung Technikmuseum	Deutsches	<p>In der Stiftung Deutsches Technikmuseum findet am 14.11.22 eine Schulung der gesamten Personalabteilung zum Thema Anti-Diskriminierung, Anti-Rassismus, Inklusion und Genderfragen statt. Die Stiftung hat ihre Stellenausschreibungen entsprechend dem PartMigG angepasst. Im 4. Quartal 2022 werden Jahresmitarbeitendengesprächen eingeführt, um die Belange von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen. Es gibt einen Kooperationsvertrag mit dem Verband Volkshochschulen zum Thema "Deutschlernen im Museum" für Geflüchtete.</p>
Stiftung Berlin- Hohenschönhausen	Gedenkstätte	<p>In der Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen gab und gibt regelmäßig Weiter- und Fortbildungen zum Thema Diversity für die Beschäftigten und die Führungskräfte. Die Stiftung hat in ihren Stellenausschreibungen seit einigen Jahren einen Passus, in dem darauf hingewiesen wird, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte explizit erwünscht sind.</p>
Stiftung Topographie des Terrors		<p>§ 10 des Gesetzes zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin vom 5.7.2021 regelt, dass in Stellenausschreibungen aufzunehmen ist,</p>

	<p>dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Dies setzt die Stiftung Topographie des Terrors um.</p> <p>Menschen mit Migrationsgeschichte sind und werden in der Stiftung regelmäßig beschäftigt.</p>
Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung	<p>Die Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK) hat eine interne AG „Diversität und Barriereabbau“ initiiert, die fortlaufend über mögliche Maßnahmen spricht, um das PartMigG innerhalb der Stiftung vollumfänglich umzusetzen.</p> <p>Zudem hat die SKWK einen Workshop zu diskriminierungskritischen Stellenbesetzungsverfahren veranlasst. Ein weiterer Workshop ist für Oktober 2022 geplant; hier wird es um die konkrete Umsetzung des PartMigG innerhalb der SKWK gehen.</p> <p>Des Weiteren ist ein Beratungsgespräch mit einem externen Dienstleister in Planung, inwiefern die SKWK quantitativ und qualitativ Daten zu Diskriminierungsmerkmale erheben kann. Einzelne Mitarbeitende nehmen an Fortbildungen zum PartMigG teil und es findet Austausch mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband statt.</p>
Gerichte und Strafverfolgungsbehörden	<p>Das Kammergericht als Einstellungs- und Ausbildungsbehörde für die nichtrichterlichen Justizberufe ist bestrebt, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte zu erhöhen. In Umsetzung des § 10 Abs. 1 PartMigG weisen auch die Stellenausschreibungen für Nachwuchskräfte in den nichtrichterlichen Diensten (Justizhauptwachtmeister*in, Justizfachwirt*in, Rechtspfleger*in) ausdrücklich darauf hin, dass Personen mit familiärer Migrations- und Fluchtgeschichte sowie eigenem Migrationshintergrund besonders ermutigt werden, sich zu bewerben.</p> <p>In den Anforderungsprofilen für die Anwärter*innen der nichtrichterlichen Dienste sind sowohl die Diversity-Kompetenz als auch die migrationsgesellschaftliche Kompetenz (§ 3 Abs. 4 PartMigG) ausdrücklich enthalten.</p> <p>Das unter Frage 2 erwähnte Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ wird vom Kammergericht (gemeinsam mit SenJustVA) geleitet und durch die Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Amtsgerichte und Landgericht) im Rahmen der Kooperationsvereinbarung ausgefüllt. Eine Erweiterung auf die Fachgerichtsbarkeiten und die Strafverfolgungsbehörden ist geplant.</p>

	Nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 PartMigG soll die migrationsgesellschaftliche Kompetenz der Berliner Verwaltung weiter gestärkt werden. Hierzu erarbeitet das Kammergericht mit externer Unterstützung von Diversity-Beraterinnen derzeit ein umfangreiches Konzept zur strukturellen Verankerung von Vielfalt in der Berliner Justiz, welches wesentlich auch die Qualifizierung der 12 Vielfaltsbeauftragten an den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit beinhaltet.
Das Pestalozzi-Fröbel-Haus	Das Pestalozzi-Fröbel-Haus nimmt an der Pilotstudie „Berlin braucht dich! Neue Zugänge erproben und Hürden abbauen. Diversität verankert: Systemisch-vernetzt“ der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales teil. Darüber hinaus ist es Projektpartner eines beantragten Projekts zur diversitäts- und hierarchiesensiblen Leitung, das eine Forschergruppe an der KHSB beantragt hat. Dieses Projekt soll unter Einbeziehung mehrerer Arbeitsbereiche des Hauses in 2023 anlaufen. Bezüglich des Bewerbungsmanagements hat das Pestalozzi-Fröbel-Haus vereinbart, in allen Stellenanzeigen auf seine Diversitätspolitik hinzuweisen. Die Stiftung Lette-Verein bietet derzeit allen Führungskräften eine Schulung zum Thema Diversity an. In den Stellenausschreibungen für Beschäftigte und Auszubildende werden Personen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen.

Zu 2b.: Nach Kenntnis des Senats werden in den aufgelisteten Betrieben folgende Maßnahmen umgesetzt:

	Betriebe nach § 4 Absatz 2 PartMigG	Umsetzungsmaßnahmen
1	Investitionsbank Berlin (IBB)	In der IBB enthalten alle externen Stellenausschreibungen den Zusatz, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht sind. Die Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Personen) nehmen an allen Auswahlgesprächen teil und kontrollieren auf diese Weise den Prozess. Einstellungen von sich bewerbenden Personen basierend auf Qualifikation und Eignung.

2	Berliner Wasserbetriebe	<p>Die Berliner Wasserbetriebe haben das Gesetz nach in Kraft treten ausgewertet und daraus entstehende Handlungsbedarfe abgeleitet. Gemeinsam mit anderen landeseigenen Unternehmen traten die Berliner Wasserbetriebe in den Austausch mit den zuständigen Senatsverwaltungen. Der Austausch hierzu wird fortgesetzt.</p> <p>Darüber hinaus werden Prozesse geprüft, angepasst und das betriebsinterne Vorgehen zu den entstehenden Anforderungen geklärt, damit eine zeitnahe und reibungslose Verarbeitung der noch ausstehenden Umsetzungsinformationen erfolgen kann. Die Aufnahme von Diversity- und migrationsgesellschaftlichen Kompetenzen in bestehende Fortbildungs- und Führungsinstrumente wird vorbereitet. Eine Sensibilisierung aller Beschäftigten und Führungskräfte erfolgt darüber hinaus durch regelmäßige Kommunikation relevanter Themen über die unternehmensinternen Kanäle sowie im Rahmen von Veranstaltungen des Diversity Managements wie z.B. zum Deutschen Diversitytag, der 2022 im Kontext Migration und Flucht stattfand.</p>
3	Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)	<p>Im Rahmen des für Führungskräfte verpflichtenden Seminars „Diversi-was? Vielfalt, Gleichbehandlung und wertschätzendes Miteinander“ werden neben den rechtlichen Grundlagen des AGG und des LADG auch die des PartMigG vermittelt, um den genannten Personenkreis für die Schaffung einer diskriminierungs- und vorurteilsfreien Arbeitsumgebung zu sensibilisieren.</p> <p>Ein für alle Beschäftigte zugängliches und zugleich verpflichtendes Web-Based-Training zum Thema Diversity befindet sich derzeit in Planung. Auch hierbei spielen das AGG, das LADG sowie das PartMigG eine wesentliche Rolle und dienen als Grundlage zur Ausgestaltung des Trainings.</p>

		<p>Des Weiteren weisen sowohl interne als auch externe Stellenausschreibungen der BVG darauf hin, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind.</p> <p>Die BVG setzt sich weiterhin intensiv mit dem PartMigG auseinander, so dass weitere Maßnahmen angestrebt werden.</p>
4	Berliner Stadtreinigung (BSR)	<p>Die BSR hat das Gesetz ausgewertet und Handlungsbedarfe herausgearbeitet. Über den Kommunalen Arbeitgeberverband fand Austauschrunde mit der zuständigen Senatsverwaltung statt. Darüber hinaus hat die BSR das Ziel des Gesetzes im Blick. Das betrifft z.B. den Einstellungsprozess, wie freiwillige Teilabfragen und auch Fortbildungen.</p>
5	Berliner Hafens- und Lagerhausgesellschaft (BEHALA) mbH	<p>Ein Ziel der BEHALA ist es, dass sich dies Schritt für Schritt - unter Berücksichtigung der Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber - auch in der BEHALA widerspiegelt.</p> <p>Um dies zu erreichen, setzen wir auf Maßnahmen, die bei Menschen mit Migrationshintergrund Interesse an einer Ausbildung oder Tätigkeit bei der BEHALA wecken und mögliche Hemmnisse bei der Auswahl und der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund abbauen sollen.</p> <p>Ausgehend von 2010, wo der prozentuale Anteil bei über 5% lag, ist der prozentuale Anteil der Mitarbeiter*innen, die unter den § 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes fallen, bei der BEHALA stetig gestiegen.</p> <p>Derzeitig sind bei der BEHALA 125 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Von diesen 125 Mitarbeitenden sind insgesamt 11 Mitarbeitende Menschen mit Migrationshinderung im Sinne des § 2 des Partizipations- und Integrationsgesetzes. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von fast 10 %.</p> <p>In den zurückliegenden drei Ausbildungsjahren haben sich auf 10 freie Ausbildungsplätze insgesamt 119 Bewerber*innen für eine</p>

	<p>Ausbildung bei der BEHALA interessiert. Davon hatten 64 Bewerber*innen einen Migrationshintergrund, von denen wir 3 eingestellt haben. Im kaufmännischen Bereich waren in den zurückliegenden zwei Jahren 16 Stellen zu besetzen. Es haben sich insgesamt 117 Personen beworben, davon hatten 52 einen Migrationshintergrund. Im gewerblichen Bereich waren in den letzten Jahren 21 Stellen zu besetzen. Davon wurden 8 Stellen mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzt.</p> <p>Um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund weiter erhöhen zu können, ist es wichtig, bereits bei der Berufsorientierung auf die bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten bei der BEHALA hinzuweisen. Dazu arbeiten wir eng mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) zusammen, damit die berufsberatenden Stellen umfassend Auskunft und Rat geben können zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten bei der BEHALA, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen im Betrieb. Ferner bieten wir zusammen mit der Agentur für Arbeit auch die Möglichkeit der begleitenden Ausbildung (ASA Flex) an.</p> <p>Für die Werbung von Migrantinnen und Migranten stehen die allgemeinen zentralen Werbemaßnahmen und -mittel zur Verfügung. Die Kampagnen sind diskriminierungsfrei gestaltet, schließen Menschen mit Migrationshintergrund ein und respektieren Diversität sowie Individualität. Insbesondere sorgen wir für Transparenz bei der Ausschreibung und der Standardisierung vonso dass wir bei der Einstellung von Beschäftigten nicht bewusst Gruppen von Menschen benachteiligen. Wir tragen bei der Personalgewinnung und der Werbung Sorge,</p>
--	---

	<p>dass unser Unternehmen frei von diskriminierenden und sexistischen Inhalten ist und dass keine geschlechterstereotypen Aussagen transportiert oder befördert werden, insbesondere hinsichtlich der Berufsausübung. Dadurch ist es gelungen, möglichst viele und möglichst unterschiedliche Gruppen von Personen anzusprechen. Unsere Beschäftigten kommen aus verschiedenen Nationen, haben eine Zuwanderungsgeschichte oder haben eine andere sexuelle Orientierung. Auch die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung sind bei uns willkommen. Für die direkte Ansprache möglicher Bewerberinnen und Bewerber, auch denen mit Migrationshintergrund, nimmt die BEHALA regelmäßig an Berufsmessen teil. Bei Bedarf gibt es im Haus der BEHALA ebenfalls sprachkompetente Kolleginnen und Kollegen, die gern zu den Berufsbildern Auskunft erteilen. Die vorrangigen Sprachen sind Arabisch, Polnisch, Französisch und Englisch. Auch bieten wir hausinterne Deutschkurse an, damit die Sprachkenntnisse verbessert werden. Zudem versuchen wir für die unterschiedlichen, lebensphasenorientierten Bedürfnisse unserer Beschäftigten individuell passende Lösungen zu finden. Daher bieten wir neben verschiedensten Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl für Young Professionals, als auch für Menschen ab 40 Plus, auch regelmäßig Englischkurse für unsere Mitarbeitenden an.</p> <p>Zudem beteiligen wir uns im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten an den bestehenden Angeboten (z.B. Girls' Day, EnterTechnik, Patenprogramme für Schülerinnen) und neu zu entwickelnden Angeboten und Programmen zur Information und Gewinnung, insbesondere von Mädchen und Schülerinnen, in technischen Berufen.</p>
--	---

		Im Bereich der Organisationsentwicklung sorgen wir zudem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle sowie der Möglichkeit von mobilem Arbeiten und steigern somit auch die Arbeitgeberattraktivität.
6	Berlin Energie und Netzholding GmbH (BEN)	Gemäß § 4, Absatz 2 PartMigG ist festgelegt, dass die Unternehmen, hier die BEN GmbH und deren Tochter, die SNB GmbH, die Ziele (verankert in § 1 PartMigG) und die Grundsätze (verankert in § 2 PartMigG) beachten und Maßnahmen entsprechend umsetzen. Insbesondere bei der Personalsuche, den Anforderungen des Gesetzes Rechnung getragen. Alle Führungskräfte sind entsprechend sensibilisiert.
7	Berlinovo Immobilien GmbH	Die Berlinovo pflegt, lebt und unterstützt die Diversität. Die Berlinovo handelt frei von Vorurteilen und Diskriminierung. Dies beginnt mit der Stellenausschreibung, in welcher die Berlinovo Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungskriterien erfüllen, ausdrücklich erwünscht. Mitarbeitende mit Migrationshintergrund erhalten unterstützend Weiterbildungen, wie z. B. Deutschsprachkurse. Des Weiteren hat die Berlinovo Kontakt zur Initiative „Berlin braucht dich“.
8	Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM)	Als Unternehmen des Landes Berlins hat die BIM erkannt, dass Integration und Partizipation mit zu ihrer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe gehört. Entsprechend § 6 Partizipationsgesetz hat die BIM sich dafür entschieden der Charta der Vielfalt (seit 2021) beizutreten, um Diversity bei der BIM stärker in die Unternehmenskultur zu verankern und zu fördern. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ bei der BIM hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion

		<p>und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schafft nicht nur wirtschaftliche Vorteile für die BIM, sondern auch einen Mehrwert in Bezug auf Sprache und Kulturkenntnisse innerhalb der Belegschaft. Die BIM bietet ihren Beschäftigten durch die Aktivitäten der Charta der Vielfalt wie z.B. der Deutsche Diversity Tag die Möglichkeit, ihre Kompetenzen hinsichtlich Diversity in der Arbeitswelt zu erweitern.</p> <p>Die BIM wird auch in Zukunft deutlich mehr Aktivitäten angehen, um die gesetzlichen Vorgaben aus dem Partizipationsgesetz zu erfüllen. Dazu gehört es, die Diversity-Kompetenz im Unternehmen zu fördern, das schafft die BIM durch verpflichtende und regelmäßige Diversity-Trainings (für Führungskräfte). Vielfalt ist für die BIM ein wichtiger Baustein für den Unternehmenserfolg. Wir haben uns vorgenommen in unseren Stellenausschreibungen Diversity noch stärker zu verankern mit dem Ziel noch mehr Menschen z.B. mit Migrationshintergrund anzusprechen. Darauf aufbauend wird die BIM versuchen, den Anteil der eingeladenen Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und dementsprechend dem Schnitt der Bevölkerung zu entsprechen (bei entsprechender Bewerberanzahl und Qualifikation). Gleiches soll auch für den Anteil der Auszubildenden gelten (bei entsprechender Bewerberanzahl und Qualifikation).</p>
9	degewo AG	<p>Für das Ziel, die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zu fördern, werden bei degewo schrittweise Umsetzungsmaßnahmen vorbereitet. Ebenso wird daran gearbeitet, Möglichkeiten einer flankierenden Qualifizierung für Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln (z.B. Sprachkurse).</p>

		<p>Dementsprechend wurden die Mitarbeitenden Personalbereiches von degewo zum Partizipationsgesetz gesondert geschult. Die Schulungen dazu für alle Führungskräfte sind in Vorbereitung und die Umsetzung wird derzeit für Beginn 2023 geplant.</p> <p>degewo fördert die berufliche Gleichstellung und begrüßt Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund. In diesem Sinne werden auch die Stellenausschreibungen künftig gestaltet. Das Thema findet ebenso Berücksichtigung in der Weiterentwicklung der Markenstrategie / Arbeitgebermarke. Das gilt auch insbesondere für die Gewinnung der künftigen Auszubildenden. Die Anzahl der entsprechenden Bewerbungen mit Migrationshintergrund gem. Partizipationsgesetz wird für die künftige Erfassung vorbereitet. Dabei wird auch eine Darstellung für jede Entgeltgruppe und Leitungsebene mit vorbereitet.</p> <p>In der Regel macht degewo regelmäßig eine anonyme Mitarbeitendenbefragung. Diese wird maßgeblich vom Betriebsrat / Konzernbetriebsrat konzipiert und wird dementsprechend künftig auch das Thema der Beschäftigten mit Migrationshintergrund enthalten.</p>
10	GESOBAU AG	<p>Die GESOBAU AG fördert durch eine Vielzahl an Maßnahmen mehr Sichtbarkeit und Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte. Nachfolgend wird insbesondere auf die Förderung von Teilhabe und Partizipation in den Mietergremien der GESOBAU AG Bezug genommen:</p> <p>Durch die gewählten Mietervertreter*innen werden die Interessen der vielfältigen Mieterschaft der GESOBAU AG weitgehend sichergestellt. Um die Partizipation zu fördern, hat die GESOBAU bereits Anfang 2021 einen Katalog mit Maßnahmen „Teilhabe und Beteiligung“ entwickelt.</p>

		<p>Die GESOBAU AG ist seit 2021 Partner des Projekts „BePart“ (minor), um die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Vielfalt in Mietergremien konzeptionell zu untermauern. Im Ergebnis wurde u. a. die Einrichtung einer internen Arbeitsgruppe „Beteiligung“ gefördert. In diesem Jahr ist es gelungen, bei der Wahl der Mitglieder des Mieterrats die Diversität der Mieterschaft der GESOBAU AG erfolgreich abzubilden. Eine große Herausforderung bei der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen besteht darin, Bewohner*innen mit Migrationsgeschichte für eine Mitarbeit in Mietergremien, also für ein ehrenamtliches Engagement, zu gewinnen. Hier arbeitet die GESOBAU AG kontinuierlich daran, zusätzlich niedrigschwellige Mitsprache- und temporäre Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen. Die GESOBAU AG fördert u. a. aktiv Strukturen und unterstützt Vereine und Eigenorganisationen von Migrant*innen. Die GESOBAU AG ist darüber hinaus in organisationsübergreifenden Netzwerken/Arbeitsgruppen aktiv, in denen Partizipation und Stärkung der Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe angesehen und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte in allen Lebensbereichen gefördert wird. Unternehmensweit sind Maßnahmen, z.B. bei der Gestaltung der Stellenausschreibungen und bei der Öffentlichkeitsarbeit selbstverständlich. Es werden Diversity- bzw. Antidiskriminierungstrainings für Führungskräfte und Mitarbeitende organisiert. Die GESOBAU AG hat sich bereits 2007 als Mitunterzeichnerin der Charta der Vielfalt der Wertschätzung von Vielfalt/Diversity/Antidiskriminierung verpflichtet.</p>
11	Gewobag Wohnungsbau-AG Berlin	Es wurde ein Konzept zur Umsetzung des PartMigG entwickelt. Dieser befindet sich aktuell, insbesondere aufgrund der datenschutzrechtlichen und

		<p>AGG-rechtlichen Herausforderungen, in finaler Abstimmung und soll kurzfristig umgesetzt werden.</p> <p>Bereits umgesetzt ist die anonymisierte und freiwillige Abfrage zum Migrationshintergrund bei Neueinstellung Auszubildender.</p>
12	Grün Berlin GmbH	<p>Diversität der Mitarbeiter*innen unter der Rubrik „Lernen Sie uns kennen“ und unsere inklusiven Unternehmenswerte unter „Was wir bieten“ werden transparent kommuniziert. Alle Menschen sind willkommen, sich auf Stellenausschreibungen zu bewerben und Teil des Grün Berlin Teams zu werden. werden entsprechend Ihrer fachlichen Qualifikation rekrutiert.</p>
13	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft beschränkter Haftung	<p>mit</p> <p>Die HOWOGE hat über den gesetzlichen Auftrag hinaus den Anspruch und das Selbstverständnis, die Vielfalt Berlins, wie sie sich in ihren Wohnungsbeständen zeigt, auch im Unternehmen abzubilden. So stellt die HOWOGE sicher, dass insbesondere die Ansprache potentieller sich bewerbenden Personen alle Facetten der Diversität einschließt. Ihren Karriereauftritt nach außen und den Bewerbungsprozess hat die HOWOGE im Rahmen eines Forschungsvorhabens in 2021 und 2022 evaluiert und daraufhin konkrete Maßnahmen ergriffen. Dabei wurde z.B. der Karriereauftritt auf der HOWOGE-Homepage textlich und bildlich darauf geprüft, ob dieser divers ist oder unbewusst ausgrenzt. Die Erkenntnisse wiederum sind in die Neugestaltung ihres jetzigen Auftrittes eingeflossen und waren auch leitend in ihrer Employer Branding-Kampagne.</p> <p>Bezogen auf die Belegschaft bietet die HOWOGE gezielte Weiterbildungsangebote an, die entweder die Integration z.B. über Sprachförderung stärken oder aber sich der grundsätzlichen Sensibilisierung zu Diversity und Diskriminierungsvermeidung widmen.</p>

		<p>Darüber hinaus bietet die HOWOGE ein breites Geflecht an Instrumenten und Anlaufstellen, die die Themenfelder Werte, Fairness und Chancengleichheit abdecken.</p> <p>Der Vermietungsprozess der HOWOGE ist nahezu vollständig digitalisiert und diskriminierungsfrei.</p>
14	Messe Berlin GmbH	<p>Der Code of Conduct (oder auch "Verhaltenskodex") der Messe Berlin schreibt „Integrität, Diversität, offene Kommunikation“ als eines der Leitprinzipien fest. Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sowie die Verhinderung und Beseitigung jedweder Form von Diskriminierung werden hier als explizite Leitlinien festgehalten: „Wir fördern Vielfalt und beseitigen Diskriminierung: „Jeder Beschäftigte der Unternehmensgruppe Messe Berlin soll die gleichen Chancen erhalten und wird ungeachtet von ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität, Schwangerschaft, Gesundheit, Behinderung oder sonstiger Merkmale vorbehaltlos behandelt. Wir verwahren uns gegen Diskriminierungen jedweder Art, Mobbing, inhumane Behandlungen, verbale oder physische Misshandlungen, sexuelle Belästigungen oder anderweitige Belästigungen oder Benachteiligungen.“</p> <p>Der Code of Conduct ist das oberste Regelungsdokument der Unternehmensgruppe Messe Berlin und wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Er ist Basis des MB-Selbstverständnisses und somit oberste Handlungsprämisse eines jeden Beschäftigten; der Code of Conduct findet Eingang in alle untergeordneten Regelungen wie auch in regelmäßige Schulungen und Trainings. So finden sich im Rahmen des Führungskräfte Trainings die Pflicht-Module „Antidiskriminierungsrecht“ sowie „Unconscious Bias“; für Mitarbeiter*innen wird ein inhouse Seminar „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten,</p>

	<p>darüber hinaus können individuelle Weiterbildungsangebote externer Anbieter, „Diversity Management und Unternehmenskultur“, „Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG)“, in Anspruch genommen werden.</p> <p>Vielfalt ist ein nicht unerheblicher Erfolgsfaktor im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Messe Berlin, wird dementsprechend gefördert und ist gelebte Realität. Das zeigt sich zum einen an der Organisationsstruktur, zu der u.a. 85 Auslandsvertretungen mit Aktivitäten in insgesamt 170 Ländern zählen. Zum anderen schlägt sich dies in der Organisationskultur nieder: Das in 2013 entwickelte Diversity-Konzept der Messe Berlin wurde und wird kontinuierlich implementiert und fortlaufend weiterentwickelt. Ziel ist eine Arbeitsatmosphäre für alle - ungeachtet Orientierung, Geschlecht, Nationalität, Behinderung. Personalpolitik und -prozesse wurden und werden dementsprechend ausgerichtet, dass einerseits die Belegschaft die Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt und andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren.</p> <p>Auf ihrer Karriereseite definiert sich die Messe Berlin u.a. über ein „interkulturelles und diverses Kollegium sowie ein internationales Arbeitsumfeld“, wie auch als ein „buntes und dynamisches „People Business“ und bietet „in diesem internationalen Umfeld Talenten sowie Potentialen aller fernen Länder, aller Herkünfte, aller Orientierungen und allen Alters an, Teil [unserer] der Unternehmensgeschichte zu werden [...]“. Alle Stellenausschreibungen der Messe Berlin GmbH enthalten den Passus: „Wir suchen Impulsgeber*innen mit Gastgeber-Mentalität, die unsere Unternehmenswerte teilen, unabhängig von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund oder ihrer aktuellen Lebenssituation.“</p>
--	--

		<p>Wir laden Sie ein, sich mit uns zu engagieren und Ihre fachlichen Qualifikationen, beruflichen Erfahrungen und persönlichen Stärken in das spannende Geschehen eines äußerst lebendigen und abwechslungsreichen, internationalen Geschäftsfeldes einzubringen.“</p> <p>In den Anforderungsprofilen für Positionen bei der Messe Berlin GmbH werden explizit interkulturelle und Diversity-Kompetenzen als gesuchte Fähigkeiten benannt. In Bewerbungsgesprächen oder bei einem Auswahlverfahren durch ein Assessment Center – insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen – kommt der interkulturellen Kompetenz ein hoher Stellenwert zu. In 2020 wurde der messeinterne „Runde Tisch der Vielfalt“ mit je einer Awareness & Diskussionsession zu den unterschiedlichen Vielfaltsaspekten als offenes Format zum Austausch von und mit Mitarbeitenden, unter Beteiligung von HR zwecks (Weiter-)Entwicklung von Prozessen und Ableitung von Maßnahmen ins Leben gerufen.</p> <p>Seit 2015 zählt die Messe Berlin zudem zu den Unterzeichnern der „Charta der Vielfalt“.</p>
15	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH:	<p>Die in § 8 des Partizipationsgesetzes geforderte Datenerhebung als Basis für die Personalplanung die STADT UND LAND im 1. Quartal 2022 abgeschlossen. Auf Basis dieser Datenerhebung führt die STADT UND LAND derzeit eine erste Bestandserhebung in Bezug auf ihre Beschäftigungsstrukturen durch (§ 9) und versucht eine Harmonisierung mit den Vorgaben aus dem LGG und dem Schwerbehindertengesetz.</p> <p>Im Rahmen ihrer Ausbildung versucht die STADT UND LAND bereits seit 2021, eine Quote von 20% bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu erreichen (§13).</p> <p>Ebenfalls seit 2021 hat die STADT UND LAND mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen begonnen,</p>

		<p>die Diversity-Kompetenz im Unternehmen auszubauen (§ 6). In der Zwischenzeit wurden alle Ausbildungsbeauftragten entsprechend qualifiziert.</p>
16	<p>WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH</p>	<p>Die WBM toleriert keine Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie etwa Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft (ethnische Zugehörigkeit), Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Als Unterzeichnerin der Unternehmensinitiative "Charta der Vielfalt" bringt die WBM Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt (Diversity) in der Unternehmenskultur voran. Die Vielfalt der Belegschaft und Stakeholder ist eine Chance und eine Bereicherung für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.</p> <p>Darüber hinaus existiert seit 2011 eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die dazu dient, Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und Identität zu verhindern sowie die Vielfalt in der Belegschaft der WBM und die vielfältigen Bedürfnisse ihrer Mieter*innen und Geschäftspartner*innen zu fördern.</p> <p>Das Kerngeschäft der WBM der Wohnungsverwaltung fordert von ihren Mitarbeitenden durch den Kontakt mit Mietern aus über 160 Nationen ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz als soziale und fachliche Stärke. Eine Politik des sozialen Zusammenhalts ist Unternehmensauftrag der WBM in den Quartieren ihres Immobilienbestandes. Die WBM fördert ganzheitliches Denken und Handeln ihrer Belegschaft und Stakeholder und legt großen Wert auf soziales Engagement sowie kulturelle Vielfalt.</p> <p>In ihren Stellenausschreibungen weist die WBM ausdrücklich darauf hin,</p>

		<p>dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind.</p> <p>2023 wird die WBM im Rahmen der nächsten Mitarbeiter*innenbefragung eine Bestandsaufnahme zur Anzahl der beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund auf den Weg bringen.</p>
--	--	---

3. Ist dem Senat inzwischen bekannt, wie viele Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung beschäftigt sind und viele sich in Ausbildung innerhalb der Berliner Verwaltung befinden (bitte einzeln nach allen 12 Senatsverwaltungen auflisten und nach Besoldungs-/Tarifgruppen)?

a. Ist dem Senat inzwischen bekannt, wie viele Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund in den in den § 4 Absatz 1 PartMigG genannten landesunmittelbaren öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, der Rechnungshof von Berlin, die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Berlin, der Verfassungsgerichtshof und das Abgeordnetenhaus beschäftigt sind (bitte einzeln nach Einrichtung und Besoldung-/Tarifgruppe auflisten)?

b. Ist dem Senat inzwischen bekannt, wie viele Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund in den in den § 4 Absatz 2 PartMigG genannten Betrieben beschäftigt sind (bitte wenn möglich einzeln auflisten nach Betrieb und Tarifgruppe)?

Zu 3.: Der Senat verfolgt im Bereich der Datenerfassung nach § 8 PartMigG ein einheitliches Vorgehen. Hierfür haben die Senatsverwaltungen für Integration, Arbeit und Soziales (Abteilung I, Integration und Migration) und die Senatsverwaltung für Finanzen (Abteilung IV, Landespersonal) in enger Abstimmung ein Fachkonzept erarbeitet. Auf Grundlage des Fachkonzeptes wurde ein Infotyp „Migrationshintergrund“ in der integrierten Personalverwaltung (IPV) eingefügt und so können seit September 2022 Daten zum Migrationshintergrund für aktive Beschäftigte im IPV-Verfahren zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen nach dem PartMigG sowie für statistische Zwecke erfasst werden. Eine Auswertung der Daten ist ausschließlich seitens der Personalstrukturstatistikstelle der Senatsverwaltung für Finanzen geplant. Entsprechende Rundschreiben für die IPV anwendenden Stellen werden derzeit abgestimmt. Eine Informationskampagne und ein Informationsschreiben für die Beschäftigten werden im ersten Quartal 2023 folgen.

Zu Frage 3a.: Hierzu hat der Senat keine Kenntnisse. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2a verwiesen.

Zu Frage 3b.: Hierzu hat der Senat keine Kenntnisse.

4. Wie viele Schulungen und Weiterbildungen wurden zu den Themen Partizipationsgesetz, Migrationsgesellschaftliche Kompetenz, Diversität, Antidiskriminierung und Diskriminierungssensibilität in den Senatsverwaltungen seit Inkrafttreten der Novelle zum Partizipationsgesetz im Juni 2021 durchgeführt und

wie viele Beschäftigte aus welchen (Leistungs-)Ebenen haben daran teilgenommen (bitte einzeln nach allen 12 Senatsverwaltungen und Besoldungs-/Tarifgruppen auflisten)?

Zu 4: Folgende Schulungen und Weiterbildungen in Bezug auf Partizipationsgesetz, Migrationsgesellschaftliche Kompetenz, Diversität, Antidiskriminierung und Diskriminierungssensibilität haben in den Senatsverwaltungen stattgefunden:

	Senatsverwaltungen	Schulungen und Weiterbildungen
1	Die Regierende Bürgermeisterin von Berlin - Senatskanzlei (RBm-Skzl)	Seit dem Inkrafttreten des LADG haben diverse Führungskräfte am E-Learning zum LADG (Selbstlernangebot) teilgenommen. Eine statistische Auswertung ist leider erst seit einiger Zeit möglich. Seither hat eine Führungskraft der Führungsebene 2 das Selbstlernangebot absolviert. Mangels verfügbarer Dozentinnen und Dozenten findet eine in 2022 geplante Inhouse-Schulung für Mitarbeitende und Führungskräfte nun am 11.01.2023 statt. Die Führungskräfte wurden in diesem Jahr zusätzlich per Mail auf die vielfältigen (Online-)Seminare der VAK hingewiesen und gebeten, auch in ihren Bereichen für eine Teilnahme zu werben.
2	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF)	An den seit Juni 2021 durchgeführten Fortbildungen zu den genannten Themen haben wie folgt Beschäftigte teilgenommen: <ul style="list-style-type: none"> • VAK-21-BV-1410 Diversity-Grundlagentraining für Beschäftigtenvertretungen (26.-27.08.21) Teilnehmende insgesamt: 1x A 12; 1xS 15 • VAK-19-SenBJF-BRGK-01-04 Bausteinreihe GesundheitskoordinatorIn-Baustein 4: Diversity (04.11.21) Teilnehmende insgesamt: 6 x A 13; 1x E 13; 1x A 12; 1x E 12 (alle Teilnehmenden ohne Leitungsfunktion) • VAK-21-N-3029-1 Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG (Onlineseminar) (08.-09.11.21) Teilnehmende 1 x E 12 (keine Leitungsfunktion) • VAK-22-F-AB-1701-1 Wertschätzung menschlicher Vielfalt - Diversity managen (Online-Seminar) (01.03.22) Teilnehmende insgesamt: 1x E 15; 2x A 12;

		<p>Führungsebene 2: 1 Teilnehmende Führungsebene 3: 2 Teilnehmende</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAK-22-N-1021-02 Kompaktkurs: Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG (Online-Seminar) (10.05.22) Teilnehmende insgesamt: 2x E14; Führungsebene 3: 2 Teilnehmende • INHOUSE VAK-22-SenBJF-097 Diversitymanagement für Führungskräfte (29.06.22); Teilnehmende insgesamt: 1x AT 1; 4 x A 12; 1x E14; Führungsebene 3: 5 Teilnehmende Führungsebene 4: 1 Teilnehmende
3	Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin)	Keine Angabe
4	Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenWGPG)	Teilnahme einer Regierungsinspektorin auf Probe an einer Schulung zum Thema Diversity
5	Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS)	<p>Im I. Quartal 2023 findet ein zweitägiges Inhouse-Seminar zum Thema „Akzeptanz und Förderung der Vielfalt mit Einführung in die gesetzlichen Grundlagen des AGG und LADG“ statt. An dem Inhouse-Seminar nehmen Beschäftigte in den Besoldungsgruppen A 11 und A 14 sowie Beschäftigte in den Entgeltgruppen E 11, E 12 und E 14 TV-L teil.</p> <p>Sämtliche Nachwuchskräfte der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport durchlaufen eine zweitägige Schulung zu den Themen Migrationsgesellschaftliche Kompetenz und Diversität. Diese Schulung ist in der bis zu dreijährigen Probezeit/Ausbildung für alle 850 Nachwuchskräfte des ehem. mittleren, gehobenen und höheren Dienstes verpflichtend.</p> <p>LABO Es wurde allen Führungskräften des LABO die verpflichtende Schulung nach dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) angeboten. An dieser Fortbildung konnte online über einen durch die VAK zur Verfügung gestellten Link teilgenommen werden.</p>

		<p>LEA</p> <p>Schulungen seit Juni 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit besonders vulnerablen Personen und LSBTI-Personen – 13 Personen • Antisemitismus Wissensvermittlung und Sensibilisierung im Alltag – 20 Personen, davon 3 Führungskräfte • Mehrere geplante Fortbildungen mussten aufgrund der Pandemie im Zeitraum 2021/2022 abgesagt werden <p>Polizei Berlin und Berliner Feuerwehr</p> <p>Die Polizei Berlin und die Berliner Feuerwehr führen keine statistische Erfassung im Sinne der Fragestellung.</p>
6	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS)	<p>Inhouse-Veranstaltung: „E-Learning zum LADG für FK (Selbstlernangebot); Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen; Das AGG und LADG in der Verwaltungspraxis“ im Zeitraum 01.06.2021 bis lfd.</p> <p>Davon Führungskraft (FK): 9</p> <p>Führungsebene 2: 2 FK (1xE15, 1xA16)</p> <p>Führungsebene 3: 7 FK (3xA13S, 2xE14, 1xE15, 1xA15)</p> <p>Beschäftigte: 8 (3x E10, 2x E11, 1x A11, 2x E13)</p>
7	Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenJustVA)	<p><u>Angebote des Gemeinsamen Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (GJPA)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Das GJPA bietet –teilweise auch in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen - mehrere fakultative Fortbildungsveranstaltungen für Richter*innen, Staatsanwält*innen und Amtsanwäl*innen und Beamt*innen des höheren Dienstes der Senatsverwaltungen an, die migrationsgesellschaftliche Kompetenz, Diversität, Antidiskriminierung und Diskriminierungssensibilität zum Gegenstand haben. Diese Aspekte werden regelmäßig auch in Fortbildungen zu allgemeineren Themen mitbehandelt, soweit Berührungspunkte bestehen. Die hiesigen Angebote werden ergänzt durch die Angebote der Deutschen Richterakademie (DRA) zu den genannten Themengebieten. • Soweit freie Kontingente vorhanden sind, stehen thematisch passende Fortbildungen auch für Beamt*innen der Polizei und Mitarbeitende

		<p>der Jugendämter offen. Dieser interdisziplinäre Austausch wird begrüßt und soll zukünftig beibehalten werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das GJPA orientiert sich bei der Konzeption der Fortbildungsangebote an den Bedarfen der Praktiker*innen. Fortbildungen werden durch die Teilnehmenden evaluiert und ggf. angepasst. Neben regelmäßigen jährlichen Bedarfsabfragen finden auch anlassbezogenen Bedarfsabfragen statt. • Seit Juni 2021 wurden bzw. werden insbesondere folgende Seminare angeboten und – soweit die Pandemielage dies zuließ – durchgeführt: <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blended Learning – Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz (8 TN Besoldungsgruppe R2; 12 TN Besoldungsgruppe R1) • Blended Learning – Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz (2 TN Besoldungsgruppe R2, 2 TN Besoldungsgruppe R1) • Interkulturelle Kompetenz (DRA, 2 TN Besoldungsgruppe R1) • Interkulturelle Kompetenz im Gerichtssaal: Arabisch-muslimische Kulturkontexte (29 TN Besoldungsgruppe R1, 5 TN Besoldungsgruppe R2, 5 TN sonstige Besoldungsgruppen) • Fachtagung Antisemitismus (18 TN Besoldungsgruppe R1, 3 TN Besoldungsgruppe R2, 34 TN sonstige Besoldungsgruppen) • Justiz und Islam (DRA; Teilnehmerverwaltung wird durch veranstaltendes Bundesland durchgeführt) • Rassismus – Eine Herausforderung für die Justiz (DRA; Teilnehmerverwaltung wird durch veranstaltendes Bundesland durchgeführt) <p>2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Kompetenzen (DRA; Teilnehmerverwaltung wird durch veranstaltendes Bundesland durchgeführt) • Interkulturelle Kompetenzen im Gerichtssaal (7 TN Besoldungsgruppe R2, 17 TN Besoldungsgruppe R1)
--	--	--

- Interkulturelles Training (5 TN Besoldungsgruppe R2, 4 TN Besoldungsgruppe R1)
- Reihe interdisziplinäres Familienrecht: interkulturelle Aspekte von Sorge, Trennung, Scheidung (3 TN Besoldungsgruppe R2, 12 TN Besoldungsgruppe R1)
- Einführung in das LADG – Hintergrund, Inhalt und Fallbeispiele (noch nicht durchgeführt, angemeldet 12 TN der Besoldungsgruppe R1, 7 TN der Besoldungsgruppe R2, 5 TN sonstiger Besoldungsgruppen)
- Fachtagung Antisemitismus (3 TN Besoldungsgruppe R2, 15 TN Besoldungsgruppe R1, 9 TN sonstige Besoldungsgruppen)
- Antisemitismus in Deutschland (DRA, noch nicht durchgeführt, Anmeldeverfahren läuft)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (noch nicht durchgeführt)
- Angebote der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Im Rahmen der LADS-Akademie hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) insgesamt 18 Trainings/Fortbildungen angeboten. An diesen Trainings haben immer zur Hälfte Teilnehmende aus der Zivilgesellschaft und zur anderen Hälfte Beschäftigte der Verwaltung teilgenommen. Über das Training hinaus werden hierzu keine Daten bezüglich der Teilnehmenden von der LADS gespeichert. Die Themen der Trainings waren:

- Diversity Grundlagen
- Anti-Rassismus
- Diskriminierung und Sprache
- Diversity Grundlagen
- Sexistische Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Anti-Rassismus
- LSBTI
- Antiziganismus
- Rassismus, Rechtsextremismus und Rechtspopulismus
- Verschwörungserzählungen
- Diversity-Training: Intersektionalität
- Antisemitismus
- Anti-Schwarzer-Rassismus

		<ul style="list-style-type: none"> • Klassismus – Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft • Diversity Grundlagen • Einführung in das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) • Diversity & Inklusion: Einführung in die diversityorientierte Organisationsentwicklung (Modulreihe) • Antirassismus • Jenseits der LADS-Akademietrainings wurden die folgenden Trainings/Fortbildungen für Beschäftigte der Senatsverwaltungen angeboten: • Fortbildung „Diskriminierung und Sprache“ auf Anfrage einer Senatsverwaltung • Fortbildung für Führungskräfte der Berliner Verwaltung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen • LADG-Fortbildung für Diversity-Ansprechpersonen in Senats- und Bezirksverwaltungen • Diversity-Grundlagentraining für Beschäftigtenvertretung in Kooperation mit dem Hauptpersonalrat und der Verwaltungsakademie • Zudem bietet die LADS Schulungen für angehende Polizistinnen und Polizisten an der Polizeiakademie an. Im Zeitraum Juni 2021 bis Dezember 2022 wurden an der Polizeiakademie insgesamt 45 Schulungen zum Thema Diversity mit einem Schwerpunkt auf die Vermittlung der Inhalte des AGG und des LADG durchgeführt. Zielgruppe der Schulungen sind Auszubildende der Berliner Polizei.
8	Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa)	<p>Seit Inkrafttreten des Partizipationsgesetzes im Juni 2021 wurde in der SENKultEuropa im Oktober 2021 inhouse eine „Diversity-Grundlagenschulung für Führungskräfte“ angeboten. An dieser haben 18 Führungskräfte und 2 Nicht-Führungskräfte mit folgenden Entgelt- und Besoldungsgruppen teilgenommen: A 13S, B 7, 5x AT, E 13, B 3, 4x E 15, 3x E 14, 3x A 16, A15.</p> <p>Des Weiteren wurden im 2. Halbjahr 2021 drei Schulungen u.a. bei der Verwaltungsakademie Berlin zu den o.g. Themen von Mitarbeitenden sowohl des mittleren als auch des höheren Verwaltungsdienstes (keine Führungskräfte) besucht: E 8 und 2x E 13.</p>

		<p>Im Jahr 2022 hat bislang eine Person (Egr. 14 TV-L, keine Führungskraft) eine Fortbildung zu den o.g. Themen besucht.</p> <p>Im Rahmen eines Projekts zur Identifizierung von Diskriminierungsrisiken bei der Personalgewinnung und -auswahl wurde außerdem ein Diversity-Sensibilisierungstraining mit allen Projektteilnehmenden durchgeführt. Insgesamt haben 8 Beschäftigte der SenKultEuropa daran teilgenommen, darunter zwei Führungskräfte (A16, 2xE 13, E 9, A 10, AT, 2xE 14).</p> <p>Für das Jahr 2022 sind außerdem noch weitere Fortbildungen zu den o.g. Themen geplant. Ende Oktober findet eine Fortbildung zu Antisexismus im Leitungsbereich (Stab) statt. Darüber hinaus ist ein Diversity-Sensibilisierungstraining für Führungskräfte und eine „Grundlagen Diversity“-Schulung für alle Beschäftigten geplant.</p>
9	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenSBW)	<p>Führungskräftezirkel März 2021: Information für etwa 30 Führungskräfte zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Verpflichtungen Diversity Landesprogramm“ • Ausrichtung des Öffentlichen Diensts auf die Migrationsgesellschaft • Sicherstellung der Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst • Partizipation und Strukturen fördern <p>18.5.21: Kribi Kollektiv „Training zum couragierten Handeln gegen rechte Sprüche und Diskriminierung“; 11 Teilnehmende → Beschäftigte erweitern ihren Erfahrungs- und Wissenshorizont bezüglich einer diversen (Migrations-) Gesellschaft und lernen, sensibel mit Vielfalt umzugehen.</p> <p>Führungskräftezirkel April 2021: Information für etwa 30 Führungskräfte zum Thema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofil / Beurteilung, hier insbesondere: Diversity-Kompetenz und Interkulturelle Kompetenz (jetzt: Migrationsgesellschaftliche Kompetenz) <p>7.10.21: Kribi Kollektiv, „Geschichte(n) von Migration und Flucht in Deutschland“; 6 Teilnehmende Vak; Teilnahme jeweils einer Person an den nachfolgenden Veranstaltungen in 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG (Online-Seminar)

		<ul style="list-style-type: none"> • Diversity - Vielfalt aktiv gestalten - (Online-Seminar) - Seminar im Rahmen des Studienganges Bauingenieurwesen
10	Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz (SenUMVK)	Es wurde in der SenUMVK im Rahmen der Diskriminierungssensibilität eine Schulung durchgeführt. Insgesamt haben 12 Beschäftigte daran teilgenommen, darunter 9 Führungskräfte in den Besoldungs-/Tarifgruppen AT5, A16, A14, A13S, E15 und E14 sowie 3 Mitarbeitende in den Besoldungs-/Tarifgruppen A12 und E13.
11	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe)	Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Unsicherheiten wurde grundsätzlich mit der Planung und dem Angebot von Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen in der ersten Jahreshälfte innerhalb der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe zurückgehalten. Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen durch die VAK konnten ebenfalls auf Grund der Pandemie nur in einem geringeren Umfang zur Verfügung gestellt werden. Im Oktober 2022 werden 2 Inhouse-Veranstaltungen zum AGG und zum LADG angeboten, die neben den Gesetzen auch Diversität, Antidiskriminierung und Diskriminierungssensibilität aufgreifen. Das Fortbildungsangebot der Landes-Antidiskriminierungsstelle wurde hausintern mehrfach über verschiedene Medien (Newsletter, Beschäftigtenportal, E-Mails etc.) beworben. Hausintern wird regelmäßig durch die Nutzung verschiedener Medien über das Thema Vielfalt informiert, um zumindest (außerhalb von Fortbildungsangeboten) Wissensvermittlung zu fördern

5. Hat der Senat im Sinne von § 7 Absatz 2 PartMigG eine Umsetzungsstrategie zum Partizipationsgesetz entwickelt bzw. bis wann wird diese entwickelt werden?

Zu 5.: Der Senat entwickelt ressortübergreifend Umsetzungsschritte, die eine einheitliche Umsetzung des PartMigG ermöglichen sollen. Zu erwähnen ist hierbei die Erstellung des Fachkonzeptes zur Datenerfassung, Rundschreiben (SenFin IV Nr. 74 (2021)) und weiterer Handreichungen zum PartMigG. Um Organisationsentwicklungs- und Change-Prozesse in der Verwaltung nachhaltig umsetzen zu können, braucht es die Möglichkeiten agilen, zielgerichteten und passgenauen Vorgehens und Begleitens. Hierzu dient auch die enge Zusammenarbeit zwischen SenIAS und der Beauftragten des Senats für Partizipation,

Integration und Migration mit der für Landespersonal zuständigen Abteilung (SenFin) und der SenJustVA/Abteilung Antidiskriminierung sowie die Abstimmung mit den anderen vom Berliner Senat verfolgten Chancengerechtigkeitsstrategien.

Die bereits laufenden Aktivitäten einer diversitätsorientierten Verwaltungsmodernisierung, wie beispielsweise im Rahmen des Diversity-Landesprogramms, sollen gemäß den Vorgaben im PartMigG in Hinblick auf die Zielgruppe Menschen mit Migrationsgeschichte ergänzt werden. Neben der Fachstelle PartMigG (im Aufbau) bei der Beauftragten des Senats für Partizipation, Integration und Migration ist hier beispielhaft das Projekt „Diversitätsorientierte Personalarbeit in Berliner Verwaltung und Unternehmen“ zu nennen, in dem der Träger BQN (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk) im Auftrag der Abteilung Integration und Migration mit verschiedenen Behörden, Bezirksämtern und Abteilungen an jeweils unterschiedlichen Aspekten der Diversitätsorientierung arbeitet. Zudem soll eine zentrale Kampagne mit Informationen für alle Dienststellen zur gezielten Ansprache von Menschen mit Migrationsgeschichte angeboten werden.

Im Jahr 2023 wird ein PartMigG-Steuerungskreis auf Staatssekretärs-Ebene unter Beteiligung der Beauftragten des Senats für Partizipation, Integration und Migration sowie ein auf Abteilungsleitungs-Ebene angesiedeltes Verwaltungsgremium zur Begleitung der Umsetzung des PartMigG (PartMigG-Begleitgremium) eingerichtet, um ein landesweites Vorgehen sicherzustellen. Darüber hinaus wird ein zivilgesellschaftlicher Begleitkreis zur Gesetzesumsetzung eingerichtet. Die Koordinierung und Ausgestaltung wird nach Einrichtung und Besetzung der Planstellen der Fachstelle PartMigG die Beauftragte des Senats in ihrer Ombudsfunktion und unter Beteiligung des Landesbeirates für Partizipation und des Beirates für Angelegenheiten der Roma und Sinti sowie der bezirklichen Partizipations- und Integrationsbeauftragten wahrnehmen.

Aus diesen verschiedenen Elementen zur landesweit abgestimmten Umsetzung bei gleichzeitiger individueller Aktivität der jeweils zuständigen Stellen (siehe insbesondere Antworten zu Fragen 2 und 4) ergibt sich die Umsetzungsstrategie des Senats, die durch die Beauftragte des Senats für Integration in Zusammenarbeit mit SenFin-Landespersonal und der SenJustVA/Abt. Antidiskriminierung und in Abstimmung mit den beschriebenen Stellen und Gremien koordiniert wird.

6. Inwiefern hat der Senat seit Inkrafttreten der Partizipationsgesetzesnovelle im Juni 2021 aktiv auf die Förderung von Beschäftigten von Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund im Sinne des § 7 Absatz 3 PartMigG hingewirkt?

Zu 6.: Das Land Berlin positioniert sich klar als Arbeitgeber, der eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) fördert und der bestrebt ist, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins zu erhöhen. Das Thema „Chancengerechtigkeit“ wird dementsprechend auf der zentralen Online-Plattform rund um die Themen Einstieg und Karriere beim Land Berlin (berlin.de/karriereportal), wie seit April 2021 auch über die Arbeitgeberprofile auf den Karriereplattformen Xing und LinkedIn, als zentraler Arbeitgebervorteil des Landes Berlin

unterstrichen und hat dabei neben den Menschen mit Migrationshintergrund weitere Dimensionen von Vielfalt im Blick (z.B. Geschlecht, Weltanschauung, Lebensalter).

Entsprechend des Diversity-Landesprogramms werden bei der Bildauswahl für das Portal, wie bei allen weiteren crossmedialen Kampagnen bzw. printbasierten und digitalen Produkten des landesweiten Personalmarketings, die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt, so auch die Migrationsgeschichte.

Die in der Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen im Jahr 2022 durchgeführte Nachwuchsgewinnungskampagne des Landes Berlin MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS (berlin.de/machsmittuns) unterstreicht das Thema Chancengerechtigkeit beim Land Berlin als Arbeitgeber in besonderem Maße und betont Vielfalt als Bereicherung für das Arbeitsleben. Die Kampagne umfasst eine Recruiting-Tour von 18 Behörden des Landes Berlin mit einem großen Elektrobuss zu 16 Standorten der Stadt in den Monaten September/Oktober 2022 und die persönliche Beratung von vorrangig Schulabgehenden.

Im Rahmen des Personalmarketings des Justizvollzuges für alle Berufsgruppen wird mit der Werbekampagne #VOLLDEINS bei der Gestaltung der inhaltliche Schwerpunkt unter anderem auf die Abbildung von Diversität (personelle Vielfalt, insbesondere Migrationshintergrund und People of Color) gelegt. Gleiches gilt für die Werbekampagne „Team der Gerechten“ und deren Darstellung in den Sozialen Medien, die Wert auf die Darstellung der Vielfalt der Mitarbeitenden legt.

7. Sind die Vorgaben im Hinblick auf die Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte des § 14 PartMigG in Gremien, für die ein Entsendungsrecht öffentlicher Stellen besteht, erfüllt, wenn Nein, warum nicht?

Zu 7.: Der Senat berücksichtigt die Vorgaben des § 14 PartMigG und wirkt auf die Umsetzung hin, sofern ein Entsendungsrecht vorliegt und soweit für die Zusammensetzung des jeweiligen Gremiums keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.

8. Wann hat der Landesbeirat für Partizipation nach § 17 PartMigG zuletzt getagt und welche Themen wurden beraten? Wie häufig tagt der Landesbeirat für Partizipation und inwiefern kann er seine Aufgabe der Beratung und Unterstützung der Senatsverwaltungen in Fragen von Partizipation und gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte erfüllen. Welche sachlichen und personellen Ressourcen stehen ihm zur Verfügung? Bei welchen Maßnahmen und Programmen des Senats wurde der Beirat im Sinne des § 17 Absatz 1 Satz 2 PartMigG seit Inkrafttreten der Gesetzesnovelle im Juni 2021 beteiligt?

Zu 8.: Der Landesbeirat für Partizipation nach § 17 PartMigG hat noch nicht getagt, zunächst wird eine neue Rechtsverordnung für das Wahlverfahren des neuen Beirats nach § 17 PartMigG erstellt. Die Rechtsverordnung befindet sich aktuell in der Mitzeichnung und die Neuwahl des Landesbeirats wird organisatorisch vorbereitet. Bis zur Neuwahl ruht die Arbeit des Landesbeirats.

Der Landesbeirat nach § 6 PartIntG hat zuletzt am 13.09.2021 getagt. Es wurden folgende Themen beraten: Situation bei der Ankunft von Ortskräften und Geflüchteten aus Afghanistan, Wahlen zum Abgeordnetenhaus und zu den Bezirksverordnetenversammlungen, Mobiles Impfen vor Ort (Aufklärung und Angebote) und Bilanz der Arbeit des Landesbeirats und Ausblick auf die neue Wahlperiode.

Dem Beirat stehen folgende sachliche und personelle Ressourcen zur Verfügung: Eine Personalstelle für die Geschäftsstelle des Landesbeirats mit einem 100% Stellenanteil. Die Aufgaben der Personalstelle umfassen die inhaltliche und organisatorische Unterstützung der Beiratsmitglieder, Sicherstellung des Wissenstransfers und Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit.

Im Haushalt sind für den Landesbeirat für die Jahre 2022 und 2023 jeweils 1000 Euro eingestellt.

9. Wann plant der Senat die Einrichtung des in § 18 PartMigG vorgesehenen Beirats für Angelegenheiten von Roma und Sinti und welche personellen und sachlichen Ressourcen werden ihm zur Verfügung gestellt werden?

Zu 9.: Der Senat plant die Einrichtung des Beirats für Angelegenheiten von Roma und Sinti für das 1. Halbjahr 2023. Darüber hinaus plant er außerdem personelle und sachliche Ressourcen zur Umsetzung des Beirats zur Verfügung zu stellen. Bezüglich der verwaltungsseitigen Begleitung prüft der Senat derzeit die Finanzierungsmöglichkeiten für zusätzliche personelle Ressourcen. Zusätzlich plant der Senat die Ausschreibung einer zivilgesellschaftlichen Projektgeschäftsstelle und disponiert den dafür zur Verfügung stehenden Finanzrahmen auf 70.000 EUR, zunächst für einen Förderzeitraum 01.03.23 – 31.12.23. Für 2024 ist eine Fortsetzung der Projektfinanzierung geplant, sofern die dafür notwendigen Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

10. Sind nach Kenntnis des Senats inzwischen in allen Bezirken Beauftragte für Partizipation im Sinne des § 16 PartMigG eingerichtet worden und wenn nein, aus welchen Gründen (bitte einzeln nach allen 12 Bezirken auflisten)?

a. Sind nach Kenntnis des Senats inzwischen in allen Bezirken Bezirksbeiräte für im Sinne des § 19 PartMigG eingerichtet worden und wenn nein, aus welchen Gründen (bitte einzeln nach allen 12 Bezirken auflisten)?

Zu 10.: Nach Kenntnis des Senats sind in allen Bezirken gemäß § 16 Beauftragte für Partizipation, Integration eingerichtet.

Zu 10a.: Nach Kenntnis des Senats von Berlin sind in den Bezirken gemäß § 19 PartMigG Bezirksbeiräte für Partizipation und Integration wie folgt eingerichtet:

1	Charlottenburg-Wilmersdorf	Im Bezirk Charlottenburg- Wilmersdorf wurde am 7. September ein Bezirksbeirat für Partizipation durch den Integrationsausschuss der Bezirksverordnetenversammlung gewählt. Am 4. Oktober 2022 findet die konstituierende Sitzung statt.
2	Friedrichshain-Kreuzberg	Ja.
3	Lichtenberg	Der neue Beirat für Partizipation und Integration des Bezirkes Lichtenberg wurde im April 2022 gewählt und die Mitglieder am 2.5.22 berufen.
4	Pankow	Ja, einen Bezirksbeirat für Partizipation und Integration gibt es im Bezirk Pankow.

		Das Besetzungs-/Wahlverfahren erfolgt derzeit. Der neu gewählte Bezirksbeirat nimmt voraussichtlich im Oktober 2022 seine Arbeit auf.
5	Treptow-Köpenick	Im Bezirk Treptow-Köpenick ist bisher noch kein Bezirksbeirat eingerichtet worden. Der Beirat ist in der Vorbereitung und die Veröffentlichung des Aufrufes zur Bewerbung ist gestartet.
6	Mitte	Ja, im Bezirk Mitte hat sich der Bezirksbeirat für Partizipation und Integration im Mai 2022 konstituiert
7	Reinickendorf	Im Bezirk Reinickendorf ist bisher noch kein Bezirksbeirat eingerichtet worden. Der Beirat ist in der Vorbereitung und die Veröffentlichung des Aufrufs zur Bewerbung ist zeitnah vorgesehen.
8	Marzahn-Hellersdorf	Das Wahlverfahren des Bezirksbeirates für Partizipation und Integration Marzahn-Hellersdorf ist gegenwärtig noch nicht abgeschlossen. Die Konstituierung des Bezirksbeirates ist für das vierte Quartal 2022 vorgesehen.
9	Spandau	In Spandau ist gem. § 19 PartMigG ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration eingerichtet. Zudem ist seit Beginn des Jahres 2022 auch eine Geschäftsstelle für den Bezirksbeirat für Partizipation und Integration beim Bezirksbeauftragte für Partizipation eingerichtet worden. Diese Stelle unterstützt den Beirat in allen fachlichen und organisatorischen Fragen gem. § 19 Abs. 6 PartMigG.
10	Steglitz-Zehlendorf	Im Bezirk Steglitz-Zehlendorf läuft aktuell das Wahlverfahren, um den neuen Bezirksbeirat für Partizipation und Integration einzurichten. Der Prozess soll bis spätestens Ende 2022 abgeschlossen sein. Der neue Bezirksbeirat löst den 2018 gewählten Bezirksbeirat für Integration und Migration ab.
11	Tempelhof-Schöneberg	In Tempelhof-Schöneberg ist ein bezirklicher Beirat im Sinne des § 19 PartMigG eingerichtet worden.
12	Neukölln	Ein entsprechender Bezirksbeirat im Sinne des § 19 PartMigG hat sich im Bezirk Neukölln in 2022 konstituiert.

11. Wann wird die in § 20 PartMigG vorgesehene Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte zur Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur erstmalig durchgeführt werden?

Zu 11: Gemäß § 20 PartMigG erhebt jede öffentliche Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 PartMigG mindestens alle fünf Jahre im Rahmen von anonymen Mitarbeitendenbefragungen Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte und wertet diese aus. Auf Basis dieser Ergebnisse ergreifen die öffentlichen Stellen Maßnahmen zur Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur.

Der Zeitpunkt der von den jeweiligen öffentlichen Stellen vorzunehmenden Mitarbeitendenbefragungen ist folglich variabel.

Die Senatsverwaltung für Finanzen stellt den Dienststellen seit September 2020 einen aktuellen Standard-Fragebogen zur Befragung von Mitarbeitenden zur Verfügung (4. Auflage). Der neue Fragebogen löste den bisherigen Standardfragebogen (3. Auflage) ab und berücksichtigt im Vergleich zur Vorversion Veränderungen unter dem Aspekt des demografischen Wandels und dessen Einfluss auf die Beschäftigten der Berliner Verwaltung, auch im Hinblick auf die Berücksichtigung von Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Der Fragebogen wurde zudem um das Themenfeld Diversity erweitert, um perspektivisch die Abfrage sämtlicher Themenfelder des Personalmanagements zu ermöglichen. Im ersten Abschnitt werden Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte erfragt. Die Daten werden isoliert von den Daten über die Gesundheitssituation der Beschäftigten erhoben, sodass keine Rückschlüsse in Hinblick auf die gesundheitliche Situation von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte möglich sind. Auf Basis des Fragebogens erfährt die Behörde jedoch, wie viele Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte insgesamt an der Befragung teilgenommen haben.

12. Inwiefern fördern Senatsverwaltungen, jenseits der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung und der Beauftragten des Berliner Senats für sogenannte Integration und für Migration, deren Arbeit direkt auf Partizipation und gegen Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung ausgerichtet sind, Projekte von Migrant*innenselbstorganisationen, das heißt Organisationen, deren Vorstand mehrheitlich aus Personen mit Migrationsgeschichte besteht (bitte einzeln auflisten nach allen 12 Senatsverwaltung, Träger und Projekttitle)?

Zu 12.: Der Senat, jenseits der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung und der Beauftragten des Berliner Senats für sogenannte Integration und für Migration, fördert Projekte von Selbstorganisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte wie folgt:

	Senatsverwaltungen	Träger und Projektmittel
1	Die Regierende Bürgermeisterin von Berlin - Senatskanzlei (RBm-Skzl)	Keine Förderung

2	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF)	Es liegen keine Erkenntnisse vor, in welchen von der SenBJF geförderten Projekten der Vorstand mehrheitlich aus Personen mit Migrationsgeschichte besteht, da diese Angaben in Projektanträgen nicht erfasst werden.
3	Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenWGPG)	Die Frage kann nicht beantwortet werden. Der Abteilung Frauen und Gleichstellung liegen die zur Feststellung einer Migrationsgeschichte gemäß PartMigG notwendigen Angaben über die Vorstandsmitglieder der geförderten Organisationen nicht vor. Von Dritten aufgrund des Namens gezogene Rückschlüsse sind hierfür nicht geeignet, da dies der Komplexität des Begriffes nicht gerecht wird und die Gefahr unrichtiger Zuschreibungen besteht.
4	Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS)	Keine Förderung
5	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Abteilung Soziales III und Arbeit II)	Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales fördert aus dem Integrierten Sozialprogramm und dem Infrastrukturförderprogramm Stadtteilzentren eine Vielzahl niedrigschwelliger gesamtstädtischer sozialer Angebote und Projekte der Stadtteil-, Nachbarschafts- und Selbsthilfearbeit. Hierbei stellt die Integrationsarbeit ein Querschnittsthema dar. Die Auswahl des Vorstands der jeweils geförderten gemeinnützigen Träger (Projekte) beruht auf satzungsrechtlichen Grundlagen. Eine Übersicht über mehrheitliche Vertretungen von Personen mit Migrationsgeschichte im Vorstand ist nicht verfügbar. SenIAS SenWGPG fördern gemeinsam das Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe. Das Zentrum soll die interkulturelle Öffnung von Altenhilfe- und Pflegestrukturen in Berlin stärken, einen verbesserter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Information sowie barrierefreie Anbindung an das Versorgungssystem schaffen und die interkulturelle Kompetenz in den Bereichen Verwaltung, Gesundheit, Pflege und Soziales erhöhen.
6	Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (außer LADS)	Obwohl es sich nicht um eine Projektförderung im engeren Sinne handelt, weisen wir ergänzend darauf, dass entsprechend dem Haushaltplan an das SIWA (Sondervermögen Infrastruktur der Wachsenden Stadt) Mittel in Höhe von 3.650.000 EUR für das Schwarze Community Center zugeführt wurden.

7	Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa)	<p>Bereits seit Bestehen des Berliner Projektfonds werden kulturelle Projekte von und mit geflüchteten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gefördert. So wurden bspw. 2021 Projekte von und mit Menschen mit Fluchterfahrung mit Mitteln in Höhe von über 600.000 € gefördert. Mit der Fördersäule 1plus „Durchstarten“ wurde 2018 ein Fördermodul eingeführt, das sich u.a. gezielt und explizit an Menschen mit Fluchterfahrung als antragstellende Projektleitung richtet. Der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung fördert Projekte, die von oder mit Menschen aus Migrant*innenselbstorganisationen (MSO) durchgeführt werden. Die inhaltlichen Themenschwerpunkte dieser Projekte befassen sich unter anderem mit (Anti-)Rassismus, Empowerment, Sensibilisierung, Teilhabe, usw. Diese Informationen beruhen auf Selbstangaben der Antragsstellenden. Die Geschäftsstelle erhebt keine expliziten Daten darüber, ob es sich bei Antragsstellenden um MSO handelt.</p>
8	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenSBW)	Keine Förderung
9	Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz (SenUMVK)	Keine Förderung
10	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe)	<p>Die Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit aus der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe fördert die Koordinierungsstelle Decolonize Berlin, die beim Verein Decolonize angesiedelt ist. Der Verein Decolonize Berlin e.V. setzt sich für die kritische Auseinandersetzung mit der Geschichte und Gegenwart von Kolonialismus und Rassismus, für die Anerkennung und Aufarbeitung von kolonialem Unrecht und für eine gesamtgesellschaftliche Dekolonisierung ein. Drei der fünf Vorstandsmitglieder sind People of Color. Darüber hinaus werden Projekte von Migrant*innenselbstorganisationen im Rahmen des Förderprogramms „Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationsarbeit“ unterstützt.</p>

		Eine detaillierte Auflistung kann hier nicht erfolgen, da das Fördermittelmanagement über die Stiftung Nord-Süd-Brücken erfolgt. Alle geförderten Projekte können in der Projektdatenbank unter https://nord-sued-bruecken.de/foerderung/foerderprogramme/lez/geoerderte-projekte-lez.html eingesehen werden.
--	--	--

Berlin, den 29. September 2022

In Vertretung

Wenke C h r i s t o p h

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales