

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Orkan Özdemir (SPD)

vom 4. Juli 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 5. Juli 2024)

zum Thema:

**Umsetzung von PartMigG (Gesetz zur Förderung der Partizipation in der
Migrationsgesellschaft des Landes Berlin) in den Berliner Bezirksämtern,
Senatsverwaltungen und Landesunternehmen**

und **Antwort** vom 25. Juli 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. Juli 2024)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Orkan Özdemir (SPD)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/19651

vom 4. Juli 2024

über Umsetzung von PartMigG (Gesetz zur Förderung der Partizipation in der
Migrationsgesellschaft des Landes Berlin) in den Berliner Bezirksämtern,
Senatsverwaltungen und Landesunternehmen

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

Vorbemerkung der Verwaltung: Die Schriftliche Anfrage betrifft teilweise Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Um Ihnen ungeachtet dessen eine Antwort zukommen zu lassen, wurden die Landesunternehmen, d.h. die Unternehmen und Gesellschaften privaten Rechts des Landes Berlin und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts, um Informationen gebeten, die von diesen in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Die zum aktuellen Stand vorliegenden Daten sind als Anlage wiedergegeben.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass das Land Berlin gemäß § 4 Abs. 2 PartMigG darauf hinwirken muss, dass die Ziele und Grundsätze des PartMigG von den juristischen Personen des privaten Rechts (GmbHs, AGs) entsprechend umgesetzt werden. Das

PartMigG gilt daher nicht unmittelbar auch für die privatrechtlichen Beteiligungen des Landes Berlin.

1. Welche Marketingmaßnahmen nach Abschn.3 §10 (2) PartMigG wurden bisher ergriffen, um mehr Menschen mit Migrationsgeschichte anzusprechen und sie als Mitarbeitende zu gewinnen? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

Zu 1.: Die Marketingmaßnahmen nach Abschn.3 §10 (2) PartMigG sind nachfolgend dargestellt:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	Die Skzl partizipiert als Arbeitgeber Land Berlin an den diesbezüglichen landesweiten Marketingmaßnahmen der Senatsverwaltung für Finanzen. Die Skzl wurde im April mit dem PRIDE Champion Gold Siegel ausgezeichnet.
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Zusätzlich zu den Vorzügen, die allen Bewerbenden präsentiert werden, wird darauf hingewiesen, dass die Beschäftigung in einem kollegialen Arbeitsklima in einer vielfältigen, toleranten und weltoffenen Verwaltung, die sich für Chancengerechtigkeit einsetzt, erfolgt. Des Weiteren wird im Zutreffensfall der Umgang mit ausländischen Hochschulabschlüssen beschrieben und die entsprechende Servicestelle für Nachfragen explizit aufgeführt. In den Ausschreibungen wird explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt werden.
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: Um den aktuellen, demographisch bedingten Herausforderungen im Bereich der Personalgewinnung effektiv zu begegnen, wird derzeit die Personalmarketingstrategie der SenFin neu konzipiert. Das neue Konzept sieht eine Berücksichtigung von § 10 Abs. 2 PartMigG vor. Berliner Finanzämter: Mit der Einstellungskampagne für die Einstellungszeitpunkte 15.8.2024 und 1.9.2024 wurde eine neue Werbekampagne gestartet: „Geht auf uns“. Die Kampagne berücksichtigt durch die Abbildung der Vielfältigkeit der in der Finanzverwaltung arbeitenden

Senatsverwaltung	
	Menschen auf Plakaten, im Imagefilm und im Rahmen der Internetauftritte die Ansprache von Menschen mit Migrationsgeschichte. Die Kampagne wird für die Einstellungszeitpunkte 15.8.2025 und 1.9.2025 ausgebaut. In den Ausschreibungen für die zukünftigen Beamtinnen und Beamten ist folgender Text aufgenommen: „Vielfalt ist einer unserer zentralen Organisationswerte. Daher begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht“. Die Werbemaßnahmen werden zudem dahingehend ausgebaut, dass Beschäftigte der Finanzverwaltung auch in die Schulen (bevorzugt ab Klasse 9) gehen, um dort das Thema „Steuern und Finanzämter“ zu vermitteln. Auch hierdurch werden in gleicher Weise Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen. In Ausschreibungsverfahren für den Quereinstieg für die Berliner Finanzämter werden bisher keine weitergehenden Anwerbemaßnahmen ergriffen (außer Passus „Vielfalt ist einer unserer zentralen Organisationswerte. Daher begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“ sowie „Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht.“ gemäß § 10 Abs. 1 PartMigG). Landesverwaltungsamt: Aushang von Plakaten, Auslage von Gesetzesbroschüren, Sticker und Postkarten, Veröffentlichung im Portal des LVwA und über E-Mail, Verlinkung zum YouTube Auftritt der Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration und Conny from the Block (Autorin, Amtsfluencerin, Commedienne).

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Zur Förderung der Partizipation und Stärkung der Integration und Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte wurden nachfolgende Maßnahmen in Bezug auf die Stellenausschreibungen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport durch das Zentrale Bewerbungsbüro (ZBB) ergriffen: • In allen Stellenausschreibungen werden Menschen mit Migrationshintergrund direkt angesprochen und ermutigt, sich zu bewerben (§ 10 Abs. 1 PartMigG). Dabei wird die Diversity Managerin der Dienststelle eingebunden. • Die Stellenausschreibungen enthalten Informationen zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sowie eine direkte Verlinkung auf die Internetseite der Kultusministerkonferenz – Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen. • Seit etwa zwei Jahren werden Stellenausschreibungen in Sozialen Medien wie zum Beispiel LinkedIn und Instagram in Form eines Share-Pics veröffentlicht. Die SenInnSport erhofft sich, dadurch Barrieren aufzuheben, Zugangsmöglichkeiten zu schaffen und mehr Sichtbarkeit in Bezug auf die aktuell laufenden Stellenausschreibungen zu erhalten und demnach auch den Personenkreis der Adressaten zu erweitern. • Die SenInnSport hat sich an dem Karrierebus der SenFin auf der (diversen) Messe Sticks&Stones beteiligt, um sich als Arbeitgeberin vorzustellen und Personal zu gewinnen. Die Diversity Managerin der SenInnSport wurde eingebunden.

Senatsverwaltung	
	• Generell wird beim Bewerben von Stellenausschreibungen der SenInnSport (in Form von Share-Pics) gezielt darauf geachtet, Menschen mit unterschiedlicher Herkunft sowie anderen Aspekten der Vielfalt abzubilden (abgeschlossene Schulung von Mitarbeitenden des Zentralen Bewerbungsbüros zum Thema „Diversitysensible Sprache und Bildauswahl“). • Die landesweiten Richtlinien zur Gestaltung der Anzeigentexte und Formulare durch den Anbieter Rexx werden durch die SenInnSport umgesetzt. Hierbei wird die Abfrage zum Migrationshintergrund der Bewerbenden gezielt in Szene gesetzt. Die Möglichkeit, einen Migrationshintergrund anzugeben, wird von vielen Bewerbenden angenommen. • Bei der Umgestaltung des Raumes für Auswahlgespräche wurden Aspekte der Diversität beispielweise bei der Bebilderung des Raumes berücksichtigt. <u>LABO</u> In den Stellenausschreibungen des LABO wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. <u>LEA</u> Für Stellenausschreibungen wird präsent auf der Internetseite des LEA geworben, die hauptsächlich von Menschen mit Migrationsgeschichte besucht wird. <u>Polizei Berlin</u>

Senatsverwaltung	
	Bei der Polizei Berlin werden seit vielen Jahren im Bereich der Nachwuchsgewinnung diverse Maßnahmen ergriffen, um den Anteil junger Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen und bisherige Erfolge weiter zu stabilisieren. Im Jahr 2023 verfügten rund 34 Prozent der insgesamt 1001 eingestellten Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes nach eigenen Angaben über einen Migrationshintergrund. Auch die Vorjahreswerte lagen durchgängig bei über 30 Prozent. Die Maßnahmen zielen darauf ab, das Interesse junger Menschen mit Einwanderungsgeschichte für den Polizeiberuf zu wecken und ihnen hierbei durch das Aufzeigen der bereits jetzt erreichten Diversität der Polizei Berlin Mut zu machen und berufliche Vorbilder anzubieten; sie dienen der Unterstützung bei ihrer Qualifizierung für das Auswahlverfahren wie auch den späteren Beruf. Im Einzelnen: • Kooperation mit freien Trägern der Berufsorientierung und Migrant*innenverbänden und Beteiligung an Qualifizierungsnetzwerken für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte, beispielsweise durch - o Mitwirken an Werbekampagnen - o Durchführung diverser Berufsinformationsveranstaltungen bei unterschiedlichen Migrant*innenverbänden/-projekten oder Vereinen unterschiedlicher Ethnien - o Kooperation mit dem Bildungswerk in Kreuzberg (BWK Berlin) im Rahmen des von

Senatsverwaltung	
	dort angebotenen Qualifizierungslehrgangs zur Vorbereitung auf einen Einstieg in den öffentlichen Dienst/die Polizei Berlin (Beteiligung von Polizeidienstkräften an der Unterrichtsgestaltung, Durchführung gesonderter Berufsinfo-Veranstaltungen oder –Events) sowie durch spezielle Vorbereitungskurse für angehende Anwärtinnen/Anwärter der Polizei Berlin im Vorfeld der Ausbildung. - o Teilnahme an diversen themenbezogenen Einzelveranstaltungen • Spezifische Ansprache von Jugendlichen und anderen Interessenten mit Einwanderungsgeschichte sowie Informationsvermittlung durch - o Hinweise (Internet/Ausschreibungen) auf das gesteigerte Interesse der Polizei Berlin an der Einstellung von Menschen mit zusätzlichen Sprach- und interkulturellen Kompetenzen sowie spezielle Hinweise zur Ansprache von Interessierten aus der EU unter Darstellung der Möglichkeiten einer Verbeamtung und sonstiger Vorteile - o diversitätsbewusste Auswahl und Erstellung von Fotomaterial, um wahrnehmbar zu machen, dass Polizeivollzugsdienstkräfte mit Einwanderungsgeschichte einen selbstverständlichen Bestandteil der Polizei Berlin darstellen (Identifizierungsmöglichkeit mit der Arbeitgeberin Polizei Berlin). - o ausschließliche Nutzung eigener Mitarbeitender als Werbefiguren für Filme

Senatsverwaltung	
	und Fotos, um einen authentischen und glaubwürdigen Eindruck zu hinterlassen („Role-Models“) - o Aufgreifen und Vermitteln der Diversität der Mitarbeiterschaft der Polizei Berlin im Rahmen von Image-/Rekrutierungskampagnen mittels Werbebotschaften mit Werten wie Gleichberechtigung und -behandlung, Respekt und Toleranz - o regelmäßiger Einsatz auch von Auszubildenden/Studierenden mit Einwanderungsgeschichte bei Berufsmessen und anderen Veranstaltungen (Dokumentation der Vielfalt nach außen, Ansprechpersonen „auf Augenhöhe“ / Senken der Hemmschwelle zur Gesprächsaufnahme) - o Nutzung des bereits im Jahr 2012 gegründeten und regelmäßig erweiterten „Unterstützungspools für die Berufsberatung“ mit Polizeivollzugsdienstkräften, die selbst eine Einwanderungshistorie haben und die Berufswerbung anlassbezogen bei ausgewählten Veranstaltungen unterstützen (Gesprächspartner „auf Augenhöhe“, Abbau von Vorurteilen, Vorbilder schaffen, Sprachbarrieren für Angehörige überwinden). Die Erfahrungen zeigen, dass diese Mitarbeitenden sehr gut angenommen werden. In den Personalmarketingmaßnahmen auf TikTok, Instagram, YouTube und Snapchat legt die Polizei

Senatsverwaltung	
	Berlin großen Wert auf eine sichtbare Vielfalt der Darstellenden. Die Auswahl an Darstellenden berücksichtigt systematisch unterschiedliche ethnische Hintergründe und Geschlechter. Dies dient auch dazu, potenzielle Bewerbende mit Migrationsgeschichte anzusprechen und ihnen ein repräsentatives Bild möglicher zukünftiger Kolleginnen und Kollegen zu vermitteln. <u>Berliner Feuerwehr</u> In jeder Stellenausschreibung der Berliner Feuerwehr findet sich folgender Passus: „Wir befinden uns in einem fortlaufenden Prozess des Kulturwandels und zu mehr Diversität und wünschen uns auch Bewerbungen von Menschen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind oder sein könnten.“ Dieser Passus wurde in erfolgreicher Zusammenarbeit mit BQN e. V. entwickelt. Dort nahm die Berliner Feuerwehr an dem Projekt „Diversitätsorientierte Personalarbeit in der Berliner Verwaltung und Unternehmen“ teil. Ein durch BQN e. V. erfolgtes Sensivity Reading zu ausgewählten Stellenausschreibungen führten zudem zu Veränderungen im Text, um die Lesbarkeit klarer zu gestalten und das Verständnis der Erforderlichkeiten zu fördern. Das Bildmaterial, welches für Informationsmaterial verwendet wird, wird regelmäßig geprüft und angepasst. In den Bildern soll die Vielfältigkeit der Berliner Feuerwehr dargestellt werden.

Senatsverwaltung	
	Insgesamt ist zu begrüßen, dass wieder verstärkt Ausbildungs- und Berufsmessen veranstaltet werden. Die Berliner Feuerwehr zeigt sich als Arbeitgeberin und führt dort intensive Gespräche mit <i>allen</i> interessierten Menschen. Auch in diesem Jahr setzt die Berliner Feuerwehr die Zusammenarbeit mit BQN e. V. fort und beteiligt sich an dem Projekt „Entwicklung und Erprobung empowermentorientierter und diskriminierungssensibler Berufsorientierungsangebote“. Im Zuge der Angriffe auf Einsatzkräfte zu den Silvesterfeierlichkeiten verabredete die Berliner Feuerwehr eine Zusammenarbeit mit dem eingetragenen Verein Outreach. Hier wurden Begegnungen zwischen hauptsächlich Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte und Kolleginnen und Kollegen der Berliner Feuerwehr organisiert, die in Fußballturnieren ihren Ausdruck fanden. Der Rekrutierungsbereich war ebenfalls vor Ort, um interessierte Jugendliche für einen Ausbildungsplatz bei der Berliner Feuerwehr zu gewinnen. Gegenwärtig arbeitet die Berliner Feuerwehr an Flyern über die möglichen Einstiegswege in verschiedenen Sprachen. Damit sollen nicht nur die Jugendlichen selbst, sondern auch ihre Eltern über einen möglichen Einstiegsweg bei der Feuerwehr informiert werden. Zu Auswahlverfahren, sei es hinsichtlich der Besetzung von Ausbildungsplätzen oder einer Einzelstellenbesetzung, werden grundsätzlich die

Senatsverwaltung	
	Bewerbenden eingeladen, die die formalen Voraussetzungen nachweislich erfüllen. Dies geschieht ohne Ansehen der Person. Die Auswahl richtet sich ausschließlich nach Art. 33 Abs. 2 GG. 2023 besuchte eine Mitarbeiterin des Rekrutierungsteams einen von der Senatsverwaltung für Finanzen organisierten Workshop zum Thema „Diversity-Kompetenz in Auswahlverfahren“. Die dort gewonnenen Erkenntnisse vermittelt sie als Multiplikatorin in das Team. In den Auswahlverfahren selbst erfolgt immer eine Fragestellung, die sich auf den Bereich Diversity bezieht. Hierbei hat sich jede Kandidatin und jeder Kandidat zu Diversity-Themen zu positionieren.
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	Bislang ist das Aufgabengebiet Personalmarketing nicht besetzt, daher wurden noch keine Maßnahmen ergriffen. Eine Besetzung einer entsprechenden Stelle ist zum 4. Quartal 2024 geplant.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Es wird eine diversitysensible Bildsprache und Sprache bei der Öffentlichkeitsarbeit für das zentrale Schülerpraktikum der Berliner Justiz sowie der Unterstützung des Kammergerichts auf den Social-Media-Kanälen berücksichtigt. SenJustV wirkt aktiv an dem Vorhaben „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ mit, wobei in diesem Rahmen als Marketingmaßnahme im weiteren Sinne Schülergruppen (insb. auch aus Schulen mit einem hohen Migrationsanteil) betreut werden.
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Neben den landesweit gesteuerten Marketingmaßnahmen gibt es derzeit keine weiteren Maßnahmen in den einzelnen Bereichen der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (SenKultGZ).

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenStadt) hat in den Stellenbesetzungsverfahren eine hohe Anzahl Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund. Im Rahmen der Neuausrichtung und Positionierung der SenStadt als attraktive Arbeitgeberin werden jedoch entsprechende Maßnahmen in die Überlegungen einbezogen, um die hohe Zahl der Bewerbenden mit Migrationshintergrund zu halten.
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	In allen Ausschreibungen von Führungskräften der SenMVKU werden Menschen mit Migrationsgeschichte, die die Anforderungen erfüllen, aufgefordert sich zu bewerben.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	In der SenWEB gibt es ein aktives Diversity Management. Seit 2021 ist die SenWEB zudem Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Auf der Internetseite/ Karriereseite wird damit geworben. Die SenWEB beteiligt sich zudem jährlich am Deutschen Diversity Tag. In den Stellenausschreibungen der SenWEB werden Menschen mit Migrationsgeschichte besonders ermutigt sich zu bewerben. Text in den Ausschreibungen: „Vielfalt ist einer unserer zentralen Organisationswerte. Wir begrüßen Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten, People of Color, aller Religionen und Weltanschauungen, jeglicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten sowie aller Altersgruppen. Schwerbehinderte Bewerbende oder diesen gleichgestellte Menschen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Menschen mit Migrationsgeschichte werden besonders ermutigt sich zu bewerben.“

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	In sämtlichen Stellenausschreibungen der SenASGIVA werden in den Hinweisen ganz ausdrücklich Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, angesprochen. Zugleich erfolgt dies mit dem konkreten Hinweis, wie und wo ausländische Bildungsabschlüsse zum Nachweis anerkannt werden können. Personen mit Migrationsgeschichte werden somit gezielt angesprochen und zur Bewerbung motiviert.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine.
Friedrichshain-Kreuzberg	In allen Stellenausschreibungen des Bezirksamtes wurde der folgende Passus überarbeitet, um gezielt entsprechende Personen anzusprechen: „Menschen mit Migrationsgeschichte werden ausdrücklich angesprochen, sich zu bewerben.“ Von den Bewerbenden, welche in die Datenerhebung zum Migrationshintergrund einwilligen (es handelt sich um eine freiwillige Angabe), hatten 48,4 % einen Migrationshintergrund angegeben. Damit liegt die Zahl entsprechender Bewerbungen über dem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Bezirk (vgl. https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/zensus22 -> Basistabellen Zensus 2022 Berlin -> Demografie). Auf die Übersendung von (Pass-)Fotos im Rahmen von Stellenausschreibungen wird explizit verzichtet. Ein vermeintlich „fremdländisches“ Aussehen könnte unter Umständen eine Hürde darstellen. Durch den Verzicht wird dieses Risiko vermieden. Je nach Ausschreibung werden regelmäßig Fremdsprachenkenntnisse als erwünscht / erforderlich gekennzeichnet. Dabei werden meistens Sprachen ausgewiesen, die auch im Bezirk vertreten sind.

Bezirk	
	Bei Ausschreibungen wird auf die Erstellung eines gut verständlichen Textes über das Arbeitsgebiet geachtet, sodass besonders Personen, die nicht aus dem öffentlichen Dienst sind oder/und Migrationsgeschichte aufweisen, wissen, was sie erwarten wird.
Lichtenberg	Im Bezirk Lichtenberg leben ca. 104.266 Menschen mit Migrationshintergrund. Die Kohorte der Menschen mit vietnamesischen Hintergrund ist dabei die Größte im Bezirk. Insbesondere um diese Menschen für unsere Ausbildungs- und Stellenangebote zu interessieren, hat das Bezirksamt Veranstaltungen durchgeführt und diese Angebote direkt vorgestellt, Fragen beantwortet und auch den Bewerbungsprozess ausführlich erläutert.
Marzahn-Hellersdorf	Folgende Maßnahmen werden ergriffen: - Gezielte Bildsprache von Menschen mit Migrationsgeschichte in Medien und sozialen Netzwerken, um diese direkt anzusprechen. - Teilnahme an Jobmessen und Veranstaltungen, die sich an Menschen mit Migrationsgeschichte richten, z.B. HWR Career Week.
Mitte	In den Stellenausschreibungen des BA Mitte werden Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt: „Wir schätzen die Vielfalt in unseren Teams und begrüßen daher alle Bewerbungen von Personen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte, verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identität(en), sozialen, ethnischen und religiösen Zugehörigkeiten sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten.“ Der Hinweis, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind, ist standardmäßig in unseren Ausschreibungen hinterlegt. Direkte Ansprache erfolgt u.a. auf Veranstaltungen wie dem Tag der Möglichkeiten (JobCenter).
Neukölln	Jede der bestehenden Marketingmaßnahmen ist darauf ausgerichtet, alle Menschen anzusprechen, die geeignet sind, in der Behörde tätig zu werden (vergleiche Marketingkampagne „Typisch Neukölln“, diverse Messeauftritte, Nutzung des Karrierebusses zuletzt bei der

Bezirk	
	LGBTIQ+-Messe Sticks & Stones). Etwaige Nachteile für Personen mit Migrationshintergrund haben ihre Grundlage in Gesetzen, Regelungen oder Vorschriften, die wir als bezirkliche Behörde nicht beeinflussen können (z. B. Art. 33 GG oder Beamtenrecht).
Pankow	Bisher gab es noch keine Marketingmaßnahmen nach Abschn. 3 §10 (2) PartMigG. Aktuell sind wir jedoch in der Vorbereitung eines ganzheitlichen Personalmarketing- und rekrutungskonzeptes. Bei der Auswahl des Anbieters (der Werbeagentur) ist ein starker Fokus auf das Thema Diversity gesetzt.
Reinickendorf	Jede Stellenausschreibung des Bezirksamtes Reinickendorf von Berlin erhält einen speziellen Passus, der darauf hinweist, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich gewünscht werden. Zusätzlich wird im Bewerbungsprozess über das Karriereportal ein Hinweis auf die geplante Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst angezeigt und die Daten des Bewerbenden dazu erfasst. Diese sind damit Bestandteil der Bewerbung und können im weiteren Verfahren genutzt werden. Da die Auswertung der Mitarbeitendenbefragung noch nicht abgeschlossen ist und Ausführungsvorschriften/zentrale Handlungsrichtlinien zum PartMigG noch fehlen, lassen sich gezielte Marketingmaßnahmen noch nicht ableiten. Um grundsätzlich einen größeren Personenkreis in der Bevölkerung anzusprechen, hat unser Haus Anfang des Jahres ein weiteres großes Publizierungsziel erschlossen. Mit der Publizierung auf Interamt werden die Stellenausschreibungen einem noch größeren Personenkreis zugänglich. Das Portal wird in der Arbeitsvermittlung durch die Agentur ebenfalls genutzt. Zusätzlich ist künftig die gezielte Nutzung von „Social Media“ angedacht.
Spandau	In allen Stellenausschreibungen sowie im Online-Bewerbungsformular wird explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Die gezielte Ansprache erfolgt auf klassischen Kanälen

Bezirk	
	(zentrales Karriereportal des Landes Berlin, eigene Karriereseite, Online-Stellenbörsen, digitale Karrierenetzwerke und soziale Netzwerke). Auch Verteiler sowie Veranstaltungen und Karriere- und Berufsmessen sind im Einsatz. Darüber hinaus wurden die Anforderungsprofile, die jeder Stellenausschreibung angehängt sind, um die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ergänzt. Zur Unterstützung einer positiven Außenwirkung ist eine gute Vorbereitung der Auswahlgespräche unabdingbar. Durch einzelne Aspekte wie angenehme Gesprächsatmosphäre, strukturierter Leitfaden, Gesprächsabschluss, Protokollierung sowie Auswertung und Ergebnisfindung setzen wir gute Rahmenbedingungen. So können Bewerbende ihre positiven Bewerbungserfahrungen in den eigenen Netzwerken teilen und auf uns aufmerksam machen.
Steglitz-Zehlendorf	Aufgrund der erheblichen phänotypischen Diversität unserer Mitarbeitenden wird auch in unserer Bildsprache auf eine entsprechend vielfältige Darstellung unserer Belegschaft geachtet. Darüber hinaus nutzen wir in vielen unserer Werbemittel die Regenbogenfarben, die inzwischen nicht nur die gleichgeschlechtliche Liebe symbolisieren, sondern in der Öffentlichkeit auch als Zeichen für Diversität wahrgenommen werden.
Tempelhof-Schöneberg	Bereits im Jahr 2020 wurden im Rahmen einer Personalgewinnungskampagne Werbevideos und Werbeplakate veröffentlicht, auf denen explizit Beschäftigte mit Migrationshintergrund abgebildet waren. Zudem wurde ein Video, mit der zum damaligen Zeitpunkt ersten Queer-Beauftragten in einem Bezirksamt, veröffentlicht. Auch aktuell wird bei allen Marketingmaßnahmen auf die diversitätskonforme Gestaltung geachtet, so z. B. bei den im Jahre 2023 entworfenen Werbeplakaten zum Thema LSBTI+.
Treptow-Köpenick	Gemäß § 3 Abs. 2 PartMigG wurden zum einen die Ausschreibungstexte durch folgenden Zusatz ergänzt:

Bezirk	
	Das Bezirksamt Treptow-Köpenick ist sehr daran interessiert, bei seinen Beschäftigten die Vielfalt unserer Gesellschaft abzubilden. Deshalb freuen wir uns sehr über Ihre Bewerbung, unabhängig von Ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, Ihres Alters sowie Ihrer Weltanschauung, geschlechtlichen Orientierung und/oder Lebensform. Die Bewerbung von Menschen mit Migrationsgeschichte ist ausdrücklich erwünscht. Des Weiteren hat das Bezirksamt Treptow-Köpenick eine Online-Berufsberatung eingeführt. Eine Zielgruppe sind Menschen mit Migrationsgeschichte, denen wir dadurch anbieten können, individuell zu Fragen rund um den eigenen Lebenslauf, das Bewerbungsverfahren sowie zum Berufseinstieg in die öffentliche Verwaltung zu beraten. Dieses wird sehr gut angenommen und explizit bei Messen, Aktionstagen, Social Media und im Bürgeramt beworben. Die bisherige Teilnahme von Menschen mit Migrationsgeschichte lag bei 53 Prozent. Die Ausschreibungstexte wurden in einem Workshop von einer divers aufgestellten Arbeitsgruppe betrachtet und überarbeitet.

Die Beantwortung der Frage 1 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

2. Welche Anpassungen des Auswahlverfahrens im Hinblick auf Diversität und Abbau struktureller Barrieren nach Abschn. 3 §11 PartMigG wurden bereits vorgenommen? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

Zu 2.: Folgende Anpassungen des Auswahlverfahrens im Hinblick auf Diversität und Abbau struktureller Barrieren nach Abschn. 3 §11 PartMigG wurden bereits vorgenommen:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	Die Angabe des Migrationshintergrundes erfolgt auf freiwilliger Basis. Bei Vorlage der geforderten Qualifikation und Anforderungen werden Bewerbende zum Auswahlgespräch eingeladen.
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Die Anforderungen werden vollumfänglich umgesetzt.
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: Derzeit wird der Geschäftsprozess „Ablauf und Durchführung von Auswahlverfahren“ aufgenommen. Im Rahmen der Geschäftsprozessdarstellung und -optimierung werden die Inhalte des § 11 PartMigG Berücksichtigung finden. Berliner Finanzämter: Die Auswahl im Einstellungsverfahren für den Vorbereitungsdienst (Laufbahnen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt) erfolgt ausschließlich für die Beamtenlaufbahn und unter Berücksichtigung der Vorgaben des GG und der Gerichtsbarkeit nach persönlicher und fachlicher Eignung. Seit 2022 werden im Rahmen der Einstellungsverfahren keine Auswahlgespräche geführt. Für die Lfb 2, 2. Einstiegsamt erfolgen die Einladungen zu Gesprächen sowohl im Einstellungs- als auch in Auswahlverfahren an alle geeigneten Bewerbenden, die die Voraussetzungen der Ausschreibung erfüllen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Zudem werden im Auswahlverfahren auch Fragen gestellt, die sich mit dem Themengebiet Diversity (und migrationsgeschichtlichen Hintergründen) beschäftigen. Ausschreibungsverfahren für den Quereinstieg für die Berliner Finanzämter erfolgen über das Berliner Karriereportal. Im Bewerbungsformular werden die Bewerbenden nach einem Migrationshintergrund i. S. d.

Senatsverwaltung	
	PartMigG gefragt (Angabe ist freiwillig). Bewerbende, die dies bejaht haben, werden mindestens anteilsgerecht i. S. d. PartMigG seit Anfang 2023 zu Auswahlgesprächen eingeladen. In entsprechenden Auswahlvermerken werden Dokumentationen i. S. d. § 11 Abs. 2 PartMigG vorgenommen. Landesverwaltungsamt: Fehlanzeige.
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> In Bezug auf die Auswahlverfahren zur Förderung der Partizipation und Stärkung der Integration und Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte wurden nachfolgende Anpassungen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport durch das ZBB vorgenommen: • Die Daten zum Migrationshintergrund werden erfasst (siehe Antwort zu Frage 1) • Bei der Auswertung der Bewerbungsunterlagen wird gezielt darauf geachtet, ob ein Migrationshintergrund angegeben wurde. Unter Berücksichtigung der formalen Eignung (Qualifikationen, Abschlüsse etc.) werden Personen mit Migrationshintergrund in der Vorauswahl aufgeführt und berücksichtigt. Personen mit Migrationshintergrund werden dadurch öfter zu einem Auswahlgespräch eingeladen (vgl. §12 Abs. 1 PartMigG) <u>LABO</u> Soweit die formalen Anforderungen sowie die Anforderungen hinsichtlich der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Bestenauslese) erfüllt sind,

Senatsverwaltung	
	werden alle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund zum Auswahlverfahren eingeladen. <u>LEA</u> Das LEA spricht in seinen Stellenausschreibungsverfahren gezielt unterrepräsentierte Personengruppen an. Im Bewerbungsformular wird gezielt nach dem Migrationshintergrund gefragt und dieser statistisch erfasst, so dass der § 11 PartMigG rechtskonform umgesetzt werden kann. <u>Polizei Berlin</u> Das Einstellungsverfahren der Polizei Berlin befindet sich seit 2021 in einer intensiven und weiterhin andauernden Überarbeitung und Modernisierung. Das Hauptaugenmerk liegt dabei in der Standardisierung und Objektivierung des Verfahrens durch die Sicherstellung einer wissenschaftlich fundierten Eignungsdiagnostik. Darüber hinaus ermöglichen die in der DIN 33430 festgeschriebenen Qualitätsstandards eine größtmögliche Fairness, Transparenz und Objektivität für alle Bewerbenden. Schlüssel hierzu sind die kontinuierliche Überwachung und Evaluation des Verfahrens (v. a. des computergestützten Testverfahrens) durch psychologisches Fachpersonal sowie die regelmäßige Schulung beteiligter Personen in den Auswahlkommissionen. Das Hinterfragen und Neutralisieren von Stereotypen und „Schubladen“ in der eigenen Wahrnehmung sind dabei feste Bestandteile in unseren Qualifizierungsmaßnahmen.

Senatsverwaltung	
	<u>Berliner Feuerwehr</u> Siehe Antwort zu 1.)
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	In die Stellenausschreibungen ist aufgenommen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Im Auswahlverfahren wird dann nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Entscheidung getroffen.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	§ 11 PartMigG wird grundsätzlich beachtet. Allerdings kann in den meisten Auswahlverfahren insoweit nichts veranlasst werden, weil die meisten Bewerbenden keine Angaben zum Migrationshintergrund machen. Diese Angabe ist freiwillig.
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Alle Stellenausschreibungen enthalten den Ermutigungshinweis, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Im Rahmen von Stellenausschreibungen wird von allen Bewerbenden der Migrationshintergrund abgefragt. Unter der Voraussetzung, dass sie die geforderten Qualifikationen besitzen, werden so viele Menschen mit Migrationshintergrund zum Auswahlgespräch eingeladen, wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht. Im Rahmen der Prozessbegleitung mit der Fachstelle DOKE (Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin) wurden Diskriminierungsrisiken in Stellenanzeigen analysiert und entsprechende Gegenmaßnahmen entwickelt, um u. a. Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt anzusprechen und die Personalgewinnung möglichst diversitygerecht zu gestalten.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	Die SenStadt ist dazu verpflichtet, eine Auswahl unter den Bewerbenden nach Eignung, Leistung und Befähigung vorzunehmen. Die Förderung der Gleichstellung stellt ein grundlegendes Element der SenStadt dar. Sofern Bewerbende mit Migrationshintergrund die geforderte Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund eingehen, werden diese selbstverständlich zu Auswahlgesprächen eingeladen und

Senatsverwaltung	
	die hierzu bestehenden Vorschriften beachtet. In sämtlichen Stellenausschreibungen wird entsprechend §§ 10 ff. darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Gemäß § 5 Absatz 5 Satz 2 LGG Berlin werden Bewerbungen von Frauen bei bestehender Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt. Bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) werden schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt.
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	In der SenMVKU sind in den Anforderungsprofilen (AP) von Führungskräften Kenntnisse des PartMigG gefordert und relativ hoch gewichtet, sodass hierzu in den Auswahlgesprächen auch gefragt wird.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Die Auswahlgespräche werden in Form von standardisierten Interviews durchgeführt. Die Auswahl erfolgt entsprechend des Grundgesetzes gemäß Eignung, Befähigung und Leistung. Bei der Auswahl werden keine biografischen Daten zugrunde gelegt. Die Angabe des Migrationshintergrundes im elektronischen Bewerbungssystem rexx kann durch die Bewerbenden freiwillig erfolgen.
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Die Anforderungsprofile, als Basis für Stellenbesetzungsverfahren, wurden gem. Rundschreiben der SenFin IV Nr. 07/2022 vom 04.02.2022 ergänzt. Die Diversity- und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenzen sind seitdem verbindliche Bestandteile der Auswahlverfahren der SenASGIVA.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine.

Bezirk	
Friedrichshain-Kreuzberg	Entsprechend Abschnitt 3 § 11 PartMigG wurden die Standards für Auswahlverfahren aktualisiert und angepasst. Menschen mit Migrationsgeschichte werden ausdrücklich angesprochen, sich zu bewerben. Auf die Übersendung von (Pass-)Fotos im Rahmen von Stellenausschreibungen wird explizit verzichtet. Ein vermeintlich „fremdländisches“ Aussehen könnte unter Umständen eine Hürde darstellen. Durch den Verzicht wird dieses Risiko vermeiden. Das Zentrale Bewerbungsbüro (ZBB) berät die Fachbereiche bezüglich der Fragen für das Auswahlverfahren mit dem Ziel, dass alle Personen die Fragen genau verstehen und darauf bestmöglich antworten können. Die Kolleg*innen aus dem ZBB halten regelmäßige telefonische Rücksprachen mit den Bewerber*innen über den aktuellen Bearbeitungsstand, sodass E-Mails möglichst nicht missverstanden werden. Leider ist die Bewerbungslage ob der Vielzahl zu besetzender Stellen / Aufgabengebiete häufig überschaubar, so dass in den meisten Fällen alle formal geeigneten Bewerbungen berücksichtigt werden. Wie oben ausgewiesen wurde bei einem hohen Anteil der Bewerbungen ein Migrationshintergrund angegeben.
Lichtenberg	Das Bezirksamt Lichtenberg nutzt einen strukturierten Leitfaden und hält sich im Rahmen der Auswahlgespräche strikt an vorgegebenen Fragestellungen, um die Gleichbehandlung aller Bewerbenden sicherzustellen. Zudem gab es zwischen 2021-2022 einen von BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz durchgeführten Prozess zur diversitätsorientierten Personalarbeit. In diesem wurden die strukturellen Barrieren im Rahmen des Auswahlverfahrens identifiziert. Die Erkenntnisse und Hinweise aus diesem Projekt wurden in der Anpassung der vorhandenen Leitfäden und Prozesse umgesetzt umso diskriminierungsfreie Auswahlverfahren in jeder Hinsicht zu garantieren.

Bezirk	
Marzahn-Hellersdorf	Sofern Bewerbende mit Migrationshintergrund die geforderte Qualifikation besitzen, werden sie im Auswahlverfahren berücksichtigt und zu den Auswahlgesprächen eingeladen. Die Auswahlentscheidung wird dokumentiert und den an der Personalauswahl Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu geben.
Mitte	Im rexx-system sind vor diesem Hintergrund neue geänderte Einstellungen vorzunehmen. Die überwiegende Anzahl an Auswahlverfahren sowie die Prüfung der Bewerbungen erfolgt durch das Zentrale Bewerbungsbüro. Es werden Bewerbende zu einem Auswahlverfahren eingeladen, wenn die formalen Voraussetzungen erfüllt sind. Im Rahmen des Auswahlverfahrens können Bewerbende angeben, ob ein Migrationshintergrund vorliegt. Alle Beteiligten können die Verfahrensakte einsehen, insofern wird das Gesetz befolgt. Bei der Fragenkatalogerstellung für die Auswahlverfahren wird darauf geachtet, die im Anforderungsprofil erfassten Kompetenzen, Diversity und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz, als Beobachtungsziele aufzunehmen. Die Einladungen zum Auswahlverfahren erfolgen unter Berücksichtigung der Regelungen des PartMigG.
Neukölln	Aufgrund der sehr unterschiedlichen Bewerberlagen wird nach Art. 33 GG vorgegangen, d. h. gemäß der Bestenauslese.
Pankow	Das Bezirksamt Pankow setzt sich weiterhin für die Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationsgeschichte ein. Gleichberechtigt mit dem Ziel des Partizipations- und Migrationsgesetz (PartMigG), die Teilhabe und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft zu fördern und strukturelle Barrieren abzubauen, hat die Gewinnung von Fachkräften, unabhängig von der Herkunft der Bewerbenden, hohe Priorität in der Behörde. In diesem Zweiklang sieht das Bezirksamt Pankow den pragmatischen Umgang.

Bezirk	
	In den Stellenausschreibungen des BA Pankow wird deutlich gemacht, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Voraussetzungen der Stellenausschreibung erfüllen, ausdrücklich erwünscht und Vielfalt einer der zentralen Organisationswerte ist. Dementsprechend spiegelt diese Maßgabe sich in den Anforderungsprofilen der entsprechenden Vakanzen wieder, wenn entsprechenden Kompetenzen zur Ausübung der Stelle wichtige Fähigkeiten darstellen. Die freien und besetzbaren Stellen werden über verschiedene bereits bekannte aber auch neue Verbreitungswege veröffentlicht. Dazu werden teilweise entsprechende Netzwerke genutzt, um verschiedene Communities anzusprechen. Bei der Gestaltung der Stellenanzeigen wird auf die Attraktivität und die Vorzüge des Bezirksamtes Pankow als Arbeitgeber hingewiesen. Kolleginnen und Kollegen, die maßgeblich an den Auswahlverfahren teilnehmen, sind entsprechend sensibilisiert und es wurden bereits Diversitätsschulungen unter den Führungskräften durchgeführt. Dies trägt dazu bei, dass die interkulturelle Vielfalt der Verwaltung mittels der praktizierten Auswahlverfahren erhöht werden konnte. Anonymisierte Auswahlverfahren sind derzeit mit dem zentralen rexx-Onlineverfahren des Landes Berlin nicht durchführbar. Beispielsweise können die vom Bewerbenden hochzuladenden Unterlagen technisch nicht anonymisiert werden. Seit Mitte des Jahres ist es im Bewerbungsmanagementsystem rexx möglich, dass Bewerbende freiwillige Angaben zu ihrer Migrationsgeschichte machen können. Aktuell liegen dem Bezirksamt Pankow noch keine statistischen Auswertungen zum Migrationsanteil innerhalb des Bezirksamtes vor. Zudem wird die große Umfrage von Anfang des Jahres 2024, die unter allen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes im Land Berlin vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg durchgeführt wurde, abgewartet, um zu prüfen, welche Maßnahmen angepasst, verbessert oder neu implementiert werden.

Bezirk	
Reinickendorf	Gemäß § 11 (2) PartMigG wird im Auswahlverfahren frühzeitig der Status des Migrationshintergrundes im Rahmen der Bewerbendenübersicht dokumentiert und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt. Die Umsetzung des Gesetzes ist im Auswahlverfahren jedoch kein Abarbeiten von Vorgaben, sondern eine innere Haltung, Selbstverständnis und Überzeugung. Deshalb ist es notwendig, alle mit Auswahlverfahren betraute Personen im ersten Schritt zu schulen, für die Thematik zu sensibilisieren und sie zu ertüchtigen, damit das Auswahlverfahren entsprechend erfolgreich umgesetzt werden kann. Dazu gab es im Haus bereits ein Angebot für Führungskräfte im Rahmen einer mehrtätigen Fortbildungsreihe (migrationsgesellschaftliche Kompetenz) – derzeit wird die Fortführung/Verstetigung des Fortbildungsangebotes geprüft.
Spandau	Da wir alle Menschen gleich behandeln, werden alle Personen und somit auch Personen mit Migrationshintergrund zu Auswahlgesprächen eingeladen, die die geforderte Qualifikation besitzen. Es wird darauf Wert gelegt, dass Beobachtende in Auswahlgesprächen eine Beobachtendenschulung an der VAK absolviert haben. Die Beschäftigtenvertretungen werden regelmäßig zu Auswahlgesprächen eingeladen. Damit ist sichergestellt, dass die Verfahren frei von Diskriminierung durchgeführt werden.
Steglitz-Zehlendorf	Grundsätzlich orientiert sich die Berücksichtigung der Bewerbenden am Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG), sodass sich die Auswahl bei Stellenbesetzungsverfahren nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richtet. Jede Bewerbung muss nach diesen Kriterien beurteilt werden. Daraus folgt ein subjektives Recht aller Bewerberinnen und Bewerber auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren. Unabhängig von ihrem Migrationshintergrund. Sofern von Personen mit Migrationshintergrund die geforderten Qualifikationen vorliegen (Erfüllung der formalen Voraussetzungen), werden die Personen zu

Bezirk	
	Auswahlgesprächen eingeladen. Das gesamte Auswahlverfahren wird grundsätzlich in einem Auswahlvermerk dokumentiert, um die Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit der Auswahlentscheidung zu gewährleisten. Zudem wird in Stellenausschreibungen regelmäßig veröffentlicht, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind.
Tempelhof-Schöneberg	Die Auswahl von Bewerbenden erfolgt gemäß Art 33 GG nach Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. In den Ausschreibungen werden gezielt Bewerbende mit Migrationshintergrund zur Bewerbung angesprochen. Bei Abgabe der Bewerbung haben alle Bewerbenden die Möglichkeit, freiwillig ihren individuellen Migrationshintergrund anzugeben. Im weiteren Auswahlverfahren wird jeder Bewerbende, der die fachlichen Anforderungen erfüllt, einbezogen und im Folgenden zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Die Anforderungen des §11 PartMigG werden in allen Verfahren erfüllt.
Treptow-Köpenick	Alle Bewerbenden mit Migrationshintergrund gem. § 11 Abs. 1 PartMigG, die die formalen Voraussetzungen und geforderten fachlichen Anforderungen erfüllen, werden zum Auswahlgespräch eingeladen.

Die Beantwortung der Frage 2 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

3. Welche neuen Maßnahmen wurden ergriffen, um das Onboarding in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zu optimieren und bedarfsgerecht zu gestalten? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

Zu 3.: Maßnahmen zur Optimierung und bedarfsgerechten Gestaltung des Onboarding in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	Fehlanzeige.
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Entsprechende Bedarfe werden, sobald die Stelle für die Person des Wissensmanagements wieder besetzt ist, beim Willkommens Café zentral abgefragt. Bis dahin wird auf einzeln vorgetragene Bedarfe eingegangen. Hierzu wurden jedoch noch keine Erkenntnisse gewonnen.
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: In den zentralen Onboardingveranstaltungen ist die Diversitybeauftragte mit einem Informationsangebot präsent. In dem „Wegweiser“ des Beschäftigtenportals werden neue Beschäftigte auf vorhandene Netzwerke, AGG-Beschwerdestellen usw. hingewiesen. Berliner Finanzämter: Über die in den Antworten zu 1. und 2. hinausgehende Maßnahmen des Onboardings, also insbesondere die Eingliederung neu eingestellter Beamtinnen und Beamten mit Migrationsgeschichte, wurden keine Maßnahmen ergriffen. Bisher ergaben sich keine Anhaltspunkte in den Finanzämtern auf deren Notwendigkeit. Die Erfassung des Migrationshintergrundes erfolgt auf freiwilliger Basis der Bewerbenden im Rahmen des Bewerbungsverfahrens. Hinsichtlich der übrigen Aspekte von Diversity stehen den Beschäftigten zudem das Regenbognetzwerk der Berliner Verwaltung und das Netzwerk für schwerbehinderte Nachwuchskräfte zum Austausch zur Verfügung. Landesverwaltungsamt: Die Angabe, ob ein Migrationshintergrund besteht, ist freiwillig. Erfahrungsgemäß möchten die Bewerbenden mit Migrationshintergrund gleichbehandelt werden und gerade nicht auf ihren Migrationshintergrund herausgehoben betrachtet werden. Deshalb sind keine weiteren Maßnahmen ergriffen worden.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Der Onboarding-Prozess wird kontinuierlich optimiert und an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst. Die optimale Gestaltung erfolgt im Austausch mit den Beschäftigten. Ziel ist es, in den Austausch zu gehen, Ideen zu sammeln und den Prozess gemeinsam zu reflektieren. Unter anderem fungiert der Bereich Diversity Management als Anlaufstelle bei Netzwerkveranstaltungen für die Zielgruppe. Darüber hinaus gibt es interne Netzwerke mit intersektionalem Ansatz, die ebenfalls Raum für Austausch und Dialog bieten. <u>LABO</u> Der Onboardingprozess im LABO ist auf die individuellen Bedürfnisse der zukünftigen Beschäftigten ausgerichtet; sowohl auf Beschäftigte mit als auch ohne Migrationsgeschichte. <u>LEA</u> Alle neuen Beschäftigten im LEA werden beim Onboarding umfangreich zu Fortbildungsmaßnahmen und über die Informationsangebote des Landes Berlin informiert. <u>Polizei Berlin</u> Die Polizeiakademie hält eine Vielzahl von Maßnahmen bereit, um die Bindung von allen Nachwuchskräften an die Polizei Berlin zu stärken. Dazu gehören

Senatsverwaltung	
	• das Anwärterbüro (Feel-Good-Management durch z. B. Organisation von Events, Lernarbeitsgruppen, Anwärterzeitung) • die ABK (Anlaufstelle für Beratung und Konfliktbewältigung), die mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund besetzt ist • ein Willkommensprogramm für zugezogene Nachwuchskräfte, um eine Bindung an die Stadt herzustellen und neue Kontakte zu knüpfen • Förderung von Teamprojekten (z. B. jährlicher Vergleichswettkampf), • Wohnungsfürsorge • Onboardingmaßnahmen im Rahmen der Einführungswoche, (die Auszubildenden, die Wohnungsfürsorge, das Social-Media-Team, die Verhaltenstrainierenden, das Anwärterbüro stellen sich hier ausführlich vor), Rundgang übers Gelände, Gesprächsführungen) • Klassenpatenschaften • Grüße der Akademieleitung an Feiertagen <u>Berliner Feuerwehr</u> Bei der Berliner Feuerwehr erfolgt der Onboarding Prozess nach dem Onboarding-Leitfaden der Berliner Feuerwehr. Mit diesem rückt die erfolgreiche Einarbeitung und Integration der ausgewählten Menschen in den Fokus. Ein Teil des Onboarding ist ein Mentoring-Prozess, bei welchem sich Mentee und Mentorin bzw. Mentor sehr eng abstimmen und erkannte Bedarfe bewerten und diesen durch Vermittlung von Gesprächspartnerinnen und -partnern oder Fortbildungsangeboten begegnen. Auch die Willkommensveranstaltungen zeigen die Vielfältigkeit

Senatsverwaltung	
	an Aufgaben innerhalb der Berliner Feuerwehr auf und vermitteln Ansprechbarkeiten.
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	Der Onboarding-Prozess ist aktuell in der Überarbeitung und soll neu definiert werden. Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sollen hier angemessen berücksichtigt werden. Vorstellbar sind z.B. Patenschaftsmodelle.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Bisher wurden noch keine gesonderten Maßnahmen ergriffen, um das Onboarding in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zu optimieren und bedarfsgerecht zu gestalten. Zurzeit werden Überlegungen angestellt, inwiefern man den bisherigen Onboardingprozess verändern und anpassen muss.
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Das Onboarding erfolgt für alle Beschäftigten einheitlich. Bedarfsgerechte Anpassungen sind im Rahmen der Evaluation derzeit nicht angezeigt.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	SenStadt erarbeitet im laufendem Jahr einen zentralen Onboarding- und Diversitätsprozess, welcher die Förderung von Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur und Willkommenskultur zum Ziel hat. Darüber hinaus ist SenStadt über das Land Berlin an der Kampagne „Hauptstadt Machen“ sowie dem Karriereportal aktiv beteiligt, um Menschen mit Migrationsgeschichte bzw. diversen Hintergründen (Chancengerechtigkeit - Berlin.de) für eine Bewerbung zu gewinnen.
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	Bisher kein Bedarf vorhanden.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	In der SenWEB gibt es monatlich zwei Willkommensveranstaltungen für die neuen Beschäftigten. Neben der Vermittlung von nützlichen Informationen und der Bekanntmachung von verschiedenen Ansprechpersonen im Haus dienen diese Veranstaltungen

Senatsverwaltung	
	auch zum Netzwerken. Es gibt hier auch die Möglichkeit individuelle Bedarfe zu platzieren. Darüber hinaus erhält jede neue Person eine Willkommensbroschüre, in der u.a. auch auf das Diversity Leitbild und entsprechende Ansprechpersonen verwiesen wird.
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Die Umsetzung des Onboardings erfolgt dezentral in den verschiedenen Organisationseinheiten. Die allgemeinen Handreichungen in Form eines Onboardingleitfadens sehen keine expliziten Maßnahmen für einzelne Beschäftigtengruppen vor. Allerdings ist das Onboarding – insbesondere die Begleitung des sozialen Onboardings in Form von Patenschaften – von dem Grundgedanken getragen, die neuen Beschäftigten möglichst angepasst an ihre jeweils individuelle Lebenslage zu begleiten.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Keine.
Friedrichshain-Kreuzberg	Es wurden keine neuen Maßnahmen ergriffen.
Lichtenberg	Im Rahmen des Onboardings gibt es eine, einmal im Quartal stattfindende, Willkommensveranstaltung in der u.a. über die AGG Beschwerdestelle informiert und aufgeklärt wird. Für die konkrete Einarbeitung am Arbeitsplatz wurden den Führungskräften des Bezirksamtes Lichtenberg von Berlin Checklisten und Leitfäden an die Hand gegeben damit alle Aspekte an Information Berücksichtigung finden. Gesichtspunkte des AGG, des LADG, des PartMigG spielen neben dem Recht für Menschen mit Behinderung oder auch der Frauenförderung und dem partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz eine besondere Rolle.

Bezirk	
Marzahn-Hellersdorf	Es wurden bisher keine Maßnahmen ergriffen.
Mitte	Bisher wurden noch keine neuen Maßnahmen ergriffen. Die Beschäftigten des Amtes für Soziales z.B. sind bereits seit vielen Jahren durch Diversität, u.a. Migrationshintergrund geprägt, spezielle Maßnahmen waren bisher nicht gewünscht und notwendig. Das Onboarding erfolgt nicht nach Migrationsgeschichte, sondern nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung und ist im Rahmen der Möglichkeiten immer bedarfsgerecht gestaltet. In den Willkommensveranstaltungen wird auch den Regelungen des PartMigG Rechnung getragen. Im Rahmen der Willkommensgespräche der Ämter wird generell die Möglichkeit gegeben, persönliche Anliegen an die/den Vorgesetzten heranzutragen. In diesem Zusammenhang wird z.B. auch eine Möglichkeit zum täglichen Gebet geschaffen.
Neukölln	Onboarding ist immer bedarfsorientiert und wird individuell auf die Bedürfnisse des Arbeitsgebietes und der ausgewählten Person passgenau ausgerichtet. Neue Onboarding-Maßnahmen speziell für neue Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte wurden deshalb nicht ergriffen.
Pankow	Bisher gab es noch keine neuen Maßnahmen, um das Onboarding in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zu optimieren. Wir befinden uns jedoch aktuell in der Anbahnung einer Kooperation mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung mit dem Ziel der Unterstützung der bildungsadäquaten Beschäftigung von Migrant*innen“. Dazu nehmen wir im Rahmen des Regionalen Integrationsnetzwerks Berlin (RIN Berlin) am 27.09.2024 an einer Matching-Veranstaltung teil, um uns als

Bezirk	
	attraktiven, offenen und zukunftssträchtigen Arbeitgeber bei den teilnehmenden Migrant*innen vorzustellen und etwaige Bewerbungshemmnisse durch Informationsweitergabe und Austausch bestenfalls unmittelbar aufzulösen und Jobanbahnungen für freie Stellen einzuleiten.
Reinickendorf	Aktuell befindet sich der gesamte Prozess des Onboarding in Neugestaltung. Entsprechende Belange werden Einzug finden. Durch Frau Bezirksbürgermeisterin Emine Demirbüken-Wegner wird verstärkt Vielfalt und Migrationsgeschichte in der Verwaltung und in dem Arbeitsalltag verankert. Durch entsprechende Tagesnachrichten, Plakate im Foyer des Rathauses, in ihren Redebeiträgen und Social Media werden alle Mitarbeitenden gesehen. Diese weltoffene Einstellung ist die Grundlage für ein erfolgreiches Onboarding.
Spandau	Das Bezirksamt Spandau bietet mit Willkommensveranstaltungen und -mappen eine solide Grundlage für das Onboarding neuer Mitarbeitender. In entspannter Atmosphäre werden die neuen Beschäftigten zu einem Austausch eingeladen und vom Bezirksbürgermeister, der Wissensmanagerin, der Ansprechperson für Diversity sowie den Beschäftigtenvertretungen begrüßt. Dies bietet die Möglichkeit, Fragen zu stellen und sich zu vernetzen. Zusätzlich erhalten alle neuen Mitarbeitenden eine umfassende Willkommensmappe. Diese enthält neben allgemeinen Informationen zum Bezirksamt Spandau auch eine Übersicht der Ansprechpersonen für verschiedene Themengebiete und Fragestellungen, einschließlich der Ansprechperson für Diversity.
Steglitz-Zehlendorf	Im Rahmen der aktuellen Überarbeitung des Onboarding-Prozesses wird ein Patensystem eingeführt, das den Einstieg für neue Mitarbeitende erleichtern soll. Zudem wird ein halbjährlich stattfindender Welcome Day implementiert, um eine arbeitsgruppenübergreifende Vernetzung zu fördern. Durch verschiedene

Bezirk	
	Feedbackmöglichkeiten haben Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte die Gelegenheit, neue Ideen einzubringen und ihre Erfahrungen während des Onboarding-Prozesses zu teilen, sodass eventuelle Anpassungen vorgenommen werden können.
Tempelhof-Schöneberg	Es gibt eine bezirkliche Onboarding-Veranstaltung durch den Bezirksbürgermeister, in der neben dem Willkommen auch Hinweise zu Ansprechpersonen im Bezirk gegeben werden. Insbesondere wird im Rahmen dieser Veranstaltung auf die Stabstelle Personelle Vielfalt, die AGG-Beschwerdestelle, sowie auf die Homepage der internen Anlaufstellen hingewiesen und explizit darum geworben, im Falle von Diskriminierungserfahrungen sich an die Dienststelle zu wenden. Das weitere Onboarding findet dezentral in den Arbeitsbereichen statt und wird hier individuell von der direkten Führungskraft betreut. Die Führungskräfte werden durch eine Vielzahl von Inhouse-Schulungen für das Thema sensibilisiert.
Treptow-Köpenick	Im Bezirksamt Treptow-Köpenick gibt es eine Kooperation mit der VHS, durch die insbesondere neu eingestellte Mitarbeitende durch Schulungen wie z.B. Sprachfortbildungen unterstützt werden. Die Kosten dafür übernimmt das Bezirksamt. Einarbeitungspläne werden individuell erstellt.

Die Beantwortung der Frage 3 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

4. Durch welche Fortbildungen/Qualifizierungen wurde der Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz nach Absch.2 §6 (1) PartMigG sichergestellt? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.) (Bitte zusätzlich aufschlüsseln nach Format, Dauer, thematischer Schwerpunkt, Beschäftigtenzielgruppe und Dozierende (ggf. Name der externen Organisation))

Zu 4.: Der Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz nach Absch.2 §6 (1) PartMigG wurde wie folgt sichergestellt:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	1. Angebot eines Inhouse-Grundlagenseminars im II. Quartal 2024 zum Thema Diversity-Kompetenz 2. Zum Diversity-Tag am 28.05.2024 wurden mehrere Schulungsinhalte zur Verfügung gestellt, die sich die Beschäftigten des Hauses frei nach ihrer Zeit einteilen konnten. Neben einem E-Learning Basic-Kurs konnte auch ein Diversity-Quiz absolviert werden. 3. Im Zuge der Pride Office Days werden in der Woche vom 16.07 – 19.07.2024 Workshops zum Thema „Diversity-Allyship“ angeboten. 4. Darüber hinaus können alle Beschäftigten des Hauses individuell die Fortbildungsangebote der VAK und der LADS nutzen. 5. Das Grundlagenseminar wurde mangels Anmeldungen abgesagt. 6. Beteiligung am Diversity-Tag am 28.05 a. Online Kurse „E- Learning Basic Kurs“ b. Dauer: 30 min c. Zielgruppe. Alle Beschäftigten des Hauses d. Thematischer Schwerpunkte: - Was bedeutet Diversity in der Gesellschaft und der Arbeitswelt? - Diversity-Dimensionen kennenlernen - Bedeutung von einer Vielfaltsgesellschaft - Was Diversity-Management ist - Welche Diversity-Maßnahmen in der Arbeitswelt 7. Workshop „Diversity-Allyship“ zu den Pride Office Days e. in Präsenz f. Dauer: 1,5 – 2h g. Zielgruppe. Alle Beschäftigten des Hauses h. Thematischer Schwerpunkt: Die Herausarbeitung von Herausforderungen und Möglichkeiten als verbündete Personen in den verschiedenen Diversity-Dimensionen zu agieren.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: Der Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz nach Abschnitt 2 § 6 Abs. 1 PartMigG wurde durch verschiedene Fortbildungen sichergestellt. SenFin Stamm einschl. LFS hat in den Jahren 2023 und 2024 bisher zwei eintägige Inhouse-Diversity-Trainings für Führungskräfte angeboten (Anbieter: LADS Akademie (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) und externe Diversity-Trainerin). Weitere Inhouse-Trainings für Führungskräfte mit der LADS-Akademie und externen Diversity-Trainer*innen folgen in 2024 sowie in 2025. Außerdem werden sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeitenden von SenFin Stamm einschl. LFS und VAK die VAK-Fortbildungsangebote genutzt (zum Beispiel „Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG“, E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte (Selbstlernangebot), Diversity (Video)). Ziel ist es, alle Führungskräfte und viele Mitarbeitende entsprechend fortzubilden. Berliner Finanzämter: Entsprechende Fortbildungsangebote werden von der VAK (Verwaltungsakademie Berlin) und der BFA (Bundesfinanzakademie) und der LADS-Akademie (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) angeboten. Die Angebote stehen den Beschäftigten einschl. der Führungskräfte zur Verfügung. Entsprechende Inhalte in der begleitenden Fortbildung für werdende Führungskräfte werden durch die Finanzschule Berlin vermittelt. Hierzu laufen zudem Bemühungen für die Finanzämter einen Diversity-Trainer auszubilden. Landesverwaltungsamt: Im Landesverwaltungsamt finden/fanden keine eigenen Veranstaltungen statt, diese sollen jedoch im 3. Quartal 2024 angeboten werden.

Senatsverwaltung						
	Ausschließlich Angebote der VAK werden wahrgenommen: - Kompaktkurse Diversity- Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG (wiederkehrende Schulung) - Diversity-sensibel sein für menschliche Vielfalt in der Kommunikation (wiederkehrende Schulung)					
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u>					
	Titel	Format	Dauer in Tagen	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende/Organisation
	Fortbildung: Akzeptanz und Förderung von Vielfalt – Grundlagen des AGG und LADG	Inhouse-Seminar (Information mit Diskussion und Übungen)	1	Kerngedanken der Konzepte Diversity Management / Kennenlernen verschiedener Dimensionen von Vielfalt/ Situationen, in denen Diversity im Arbeitsleben eine wichtige Rolle spielt / Unterschiede der Mitarbeiter*innen nutzen für das Team und die Organisation/ Ziele des AGG und LADG	Beschäftigte der SenInnSport(Stamm)	Verwaltungsakademie (VAK) Berlin
	Fortbildung: Akzeptanz und Förderung von Vielfalt – Grundlagen des AGG und LADG	Online Seminar (Information mit Diskussion und Übungen)	1	Kerngedanken der Konzepte Diversity Management / Kennenlernen verschiedener Dimensionen von Vielfalt/ Situationen, in denen Diversity im Arbeitsleben eine wichtige	Führungsnachwuchskräfte der SenInnSport (Stamm)	Verwaltungsakademie (VAK) Berlin

Senatsverwaltung						
				Rolle spielt / Unterschiede der Mitarbeiter*innen nutzen für das Team und die Organisation/ Ziele des AGG und LADG		
	AGG und LADG in der Verwaltungspraxis	Inhouse-Seminar (Information mit Diskussion, Übungen)	1	Grundsätze Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz / Vermutungsregelung / Gleichbehandlung bei Einstellung, bei Arbeitsbedingungen, bei deren Veränderung und beim beruflichen Aufstieg / Rechte Betroffene / Rechte Personalvertretung	Führungskräfte der SenInnSport (Stamm)	Verwaltungsakademie (VAK) Berlin
	Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte	E-Learning (Selbstlernangebot)	0,3	gesetzliche Grundlagen: Menschenrechte und internationales Recht / Europarecht, nationales Recht: GG und AGG, Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz / Bearbeitung von Fallbeispielen /	Führungskräfte der SenInnSport (Stamm)	

Senatsverwaltung						
			Informationsquellen			
	<u>LABO</u> Führungskräfte und Beschäftigte des LABO nutzen das Fortbildungsangebot der VAK zur Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz als Teil der Diversity-Kompetenz. <u>LEA</u> Die Beschäftigten des LEA haben die Möglichkeit, das Fortbildungsprogramm der VAK in Anspruch zu nehmen. Daneben organisiert das LEA eigenständig Fortbildungen, an denen alle Beschäftigten teilnehmen können: • Umgang mit vulnerablen Personen (2x pro Jahr, 2 Tagesschulungen – Zentrum Überleben) • Wahlheimat und transkulturelle Identität (3x pro Jahr, 3 Stunden - Frau Ateş) • Diversity-Training (1x pro Jahr, 2 Tagesschulungen – Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V.) • Antisemitismus - Wissensvermittlung und Sensibilisierung im Alltag (1x pro Jahr, 3 Stunden - Jüdisches Bildungszentrum) <u>Polizei Berlin</u>					
	Titel	Format	Dauer in Tagen	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtenzielgruppe	Dozierende/Organisation

Senatsverwaltung						
	Diversity I - Vielfalt aktiv gestalten	Fortbildung/ Workshop	1	Sensibilisierungstraining Handlungs- und Führungskompetenz zum Umgang mit Vielfalt im beruflichen und sozialen Alltag entwickeln	Führungskräfte und deren Vertretende der Polizei Berlin	Inhouse-Seminar Polizei Berlin. Die Dozierenden werden von der Verwaltungsakademie (VAK) Berlin gestellt
	Diversity II- Recht und Gerechtigkeit / Diversity und öffentliches Dienstrecht/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Fortbildung/ Workshop	1	heterogene Wirkung von Vielfalt in unterschiedlichen Bereichen des beruflichen Lebens, Strategien, um wahrgenommene Hindernisse im Umgang mit Vielfalt bewältigen zu können	Führungskräfte und deren Vertretende der Polizei Berlin	Inhouse-Seminar Polizei Berlin. Die Dozierenden werden von der VAK Berlin gestellt
	Akzeptanz und Förderung der Vielfalt mit Einführung in die gesetzlichen Grundlagen des AGG und Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG)	Fortbildung/ Workshop	2	Kerngedanken der Konzepte Diversity-Management, Grundlagen AGG und des LADG, Selbstreflexion	Führungsnachwuchskräfte, die sich in einer Personalentwicklungsp lanung zur künftigen Übernahme von Führungsaufgaben befinden, bzw. die eine Führungsposition anstreben	VAK Berlin

Senatsverwaltung						
	Diversity: Wertschätzung menschlicher Vielfalt	Fortbildung/ Workshop	1	Diversity Management , Diversity im Führungsalltag, Selbstreflexion	Führungskräfte	VAk Berlin
	Diversitysensible Sprache und Bildauswahl	Fortbildung/ Workshop	1	Wirkung von Sprache und Bildern/ Grundlagen einer diversitätssensiblen Sprach- und Bildauswahl/ Reflexion der eigenen Kommunikation	alle Beschäftigten, die vor allem in der Öffentlichkeitsarbeit eingebunden sind	VAk Berlin
	Einführung in das LADG und seine Bedeutung für die Arbeit der Beschäftigtenvertretungen	Fortbildung/ Workshop	1	Regelungsinhalte des LADG und deren Rechtsfolgen	Beschäftigtenvertretungen	VAk Berlin
	Diversity Management	Fortbildung/ Workshop	2	führungsrelevante Aspekte des Diversity Managements, Kulturen und Werteperspektivwechsel	Führungsnachwuchskräfte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes	Polizeiakademie der Polizei Berlin (PA)
	Diversity Management	Fortbildung/ Workshop	2	Diversity-Dimensionen aus dem AGG kennen und benennen, Sicherheit im Umgang mit Vielfalt	Polizeibeschäftigte im Ermittlungsdienst	PA

Senatsverwaltung						
	Tagesseminar zur Politischen Bildung – Inhouse „Werte und Haltung“	Fortbildung/ Workshop	1	Inhalte der freiheitlich demokratischen Grundordnung und des Beamtenrechts, vor dem Hintergrund der Verfassungstreue - und Wertevermittlung, Vermittlung der interkulturellen (migrationsgesellschaftliche) Kompetenz im internen Umgang	alle Polizeiangehörigen	PA
	Kritik und Reflexion als Führungskraft	Fortbildung/ Workshop	3	Kritik und Selbstreflexion, Auswirkung von Diversity-Aspekten auf die Gesprächsführung	Führungskräfte und angehende Führungskräfte	PA
Quelle: interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 11, Stand: 12. Juli 2024 <u>Berliner Feuerwehr</u> In der Ausbildung bei der Berliner Feuerwehr werden migrationsgesellschaftliche Themen verpflichtend angeboten (Schulung zur interkulturellen Kompetenz). Fortbildungsangebote werden sowohl an der Berliner Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie als auch an der Verwaltungsakademie durch Kolleginnen und						

Senatsverwaltung	
	Kollegen als auch von Führungskräften genutzt. Durch den Personalentwicklungsbereich erfolgt jährlich der Aufruf an die Führungskräfte, sich zu der Thematik Diversity als auch LAGG zu schulen. Die Zusammenarbeit mit BQN e. V. ermöglichte Mitarbeitenden des Zentralen Service Personal die Teilnahme an der Zielgruppe ausgerichteten Fortbildungsformaten. Eine Aufschlüsselung im Sinne der Anfrage liegt nicht vor. Mit der Verankerung einer Diversitätsbeauftragten und nach Rückmeldungen von weiteren möglichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner innerhalb der Behörde lassen sich anhand der eingehenden Meldung von Vorkommnissen Wirksamkeiten feststellen. Der Bereich Diversität und Kulturwandel realisiert zurzeit die Implementierung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz durch zwei Prozesse: a. Mit der Verankerung der Stelle Diversität und Kulturwandel konnte eine Beratungsfunktion für migrationsgesellschaftliche Themen in der Berliner Feuerwehr geschaffen werden. Hier können nicht nur Mitarbeitende, vor allem Führungskräfte, Fragen zu migrationsgesellschaftlichen Themen und auch Konfliktlösungsstrategien, in diesem Bereich, angefragt werden, sondern auch kleine Trainings, von ca. zwei Stunden, in denen zu beispielsweise „Diskriminierungsmechanismen in Bezug auf das Merkmal Herkunft“, „Sprache

Senatsverwaltung	
	und Alltagsrassismus“ aufgeklärt wird. Diese Trainings finden Nachfragegebunden statt. b. Aktuell läuft im Bereich Diversität und Kulturwandel folgender Prozess, zur Entwicklung eines Instruments für die Implementierung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz im Einsatzdienst: Der Bereich Diversität und Kulturwandel der Berliner Feuerwehr hat sich im Herbst 2023, im Rahmen des Projektes „Berlin braucht dich“ der LADS (Landesantidiskriminierungsstelle) erfolgreich für einen Beratungsprozess durch BQN (Zentrums für Diversitätskompetenz) beworben. Ziel ist es eine weiterführende Strategie für das Vorgehen in der Berliner Feuerwehr in Bezug auf das Merkmal „Herkunft“ (Menschen mit Migrationshintergrund) zu erarbeiten und die Neuerungen im Partizipationsgesetz (PartMigG) dabei einzubeziehen. Zwischen Januar und April wurden drei Steuerungsgruppentermine abgehalten. Hier wurde eine Zielrichtung erarbeitet, die spezifisch die Inhalte des PartMigG einbezieht - wie beispielsweise: Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung der Berliner Verwaltung/Gezielte Förderung der Beschäftigten von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst/Beauftragte und Beiräte für Partizipation, Integration und Migration/ Mitarbeitenden-Befragung, Berichtspflicht und Teilhabemonitoring. Für den Zeitraum von Februar 2024 bis März 2025 setzt sich die Berliner Feuerwehr das Ziel, eine Analyse der Wachkultur für die Entwicklung eines Instrumentes zur Förderung Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz zu erarbeiten. Mit Hilfe einer Steuerungsgruppe, die sich

Senatsverwaltung		
	durch unterschiedliche Mitarbeitende der BF zusammensetzt und gezielt mit einer Feuerwache in Berlin zusammenarbeitet - um die Betroffenenperspektiven von Mitarbeitenden einzubeziehen - wird ein Instrument zur Vermittlung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz erarbeitet. Der Prozess wird präzise festgehalten und dokumentiert. Zusammenfassend: In Zusammenarbeit mit einer spezifischen Feuerwache wird ein Prototyp entwickelt, mit Hilfe dessen die Wachkultur auf Feuerwachen, in Bezug auf das Thema Migrationsgeschichte/Rassismus, reflektiert werden kann. Es gilt ein praxisorientiertes und für den Wachalltag handhabbares Instrument zu entwickeln, um für das Thema Migrationsgeschichte zu sensibilisieren und präventiv gegen Rassismen im Arbeitsalltag vorzugehen. Der Prototyp soll dann effektiv auf anderen Wachen in der BF angewendet werden.	
	Berater*innen von BQN	Fachreferentin Kompetenzentwicklung und Netzwerkarbeit BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz Westhafenstr. 1, 13353 Berlin Wissenschaftliche Mitarbeiterin Organisationsberatung BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz Westhafenstr. 1, 13353 Berlin

Senatsverwaltung			
	Zuständige der Berliner Feuerwehr	Sachgebietsleitung Diversität und Kulturwandel Betriebliches Gesundheitsmanageme nt BGM BGF 2 Kirchhofstr. 20, 12051 Berlin Postanschrift: 10150 Berlin diversity@berliner- feuerwehr.de (Service-Postfach Diversität und Kulturwandel)	
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	In 2024 gab es ein eintägiges, über die LADS organisiertes, Inhouse-Diversity-Training in Präsenz für Führungskräfte. Dieses wird erneut als Pflichtveranstaltung im Herbst 2024 durchgeführt.		
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Für die Mitarbeitenden werden die Angebote der VAK und der LADS Akademie regelmäßig angeboten. Das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt (GJPA) bietet seit 2021 regelmäßig landeseigene Fortbildungen für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte in Berlin an, die der Förderung der Partizipation der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin dienen. Diese werden als Präsenzveranstaltungen in der Justizakademie des Landes Brandenburg in Königs-Wusterhausen (JAK) oder in der SenJustV oder im Online-Format angeboten. An der Deutschen Richterakademie (DRA) besteht ebenfalls ein Fortbildungsangebot zur Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz und ist für		

Senatsverwaltung					
	Berliner Richter und Richterinnen sowie Berlin Staatsanwälte und Staatsanwältinnen geöffnet. Des Weiteren können Berliner Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte an den einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen des European Judicial Training Networks (EJTN) teilnehmen. Im Zeitraum Juli 2021 bis Juli 2024 können für den Zweck der Vermittlung migrationsgesellschaftlicher Kompetenz folgende Veranstaltungen besonders hervorgehoben werden: <i>siehe Anlage 2.</i> Darüber hinaus wird das Thema bei den üblichen Kommunikationstagungen stets mitgedacht und in Beispielfällen mitbehandelt.				
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Zum Zeitpunkt der Abfrage haben in der SenKultGZ sowie in ihren nachgeordneten Behörden keine Fortbildungen oder Qualifizierungen hinsichtlich der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz nach Abschnitt 2 § 6 (1) Partizipationsgesetz (PartMigG) stattgefunden.				
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	Im Jahr 2023 wurden folgende Fortbildungen angeboten:				
	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtenzielgruppe	Dozierende	Dauer	Format
	<i>Diversity Training</i>	<i>Führungskräfte</i>	Verwaltungsakademie Berlin	<i>1 Tag</i>	<i>Inhouse; Präsenz</i>
	„Migrationsgesellschaft und Verwaltung“ sowie „Migrationsgesellschaft und Stadtentwicklung“	<i>Mitarbeitende und Führungskräfte</i>	<i>Durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)</i>	<i>2 Tage</i>	<i>Präsenz</i>

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	Die migrationsgesellschaftlichen Kompetenzen werden in den Fortbildungen gemeinsam mit anderen Diversity-Kompetenzen vermittelt und sind für die Führungskräfte verpflichtend.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Seit dem Inkrafttreten des PartMigG (Juni 2021) haben 95 Beschäftigte an 105 Fortbildungen zum Thema AGG, LADG oder Diversity teilgenommen. 26 Führungskräfte und 3 Beschäftigte ohne Führungsfunktion wurden im Rahmen eines eLearnings über die Verwaltungsakademie (VAK) in einem Zeitrahmen von 1,5 - 2 h zum Thema LADG geschult. Eine weitere Beschäftigte hat sich in einem 4 stündigen Online-Seminar bei der Senatsverwaltung für Justiz ebenfalls zum Thema LADG weitergebildet. Des Weiteren haben 62 Beschäftigte, darunter 29 Führungskräfte, an einer Ganztagesveranstaltung zum Thema Diversity und Einführung in das AGG und LADG bei der Verwaltungsakademie oder bei uns im Hause (Organisation und Konzept von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) teilgenommen. Zwei Beschäftigte haben zum Thema „Antidiskriminierungs-Beschwerdestrukturen AGG und LADG“ einen dreistündigen Workshop besucht. Zusätzlich nimmt unsere Diversity Ansprechperson regelmäßig an einem Netzwerktreffen mit den anderen Landesbehörden zum Thema „Diversity“ teil. Das Treffen findet 4 mal im Jahr statt.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Grundsätzlich steht den Beschäftigten das entsprechende Schulungsangebot der VAK offen. In der SenASGIVA werden alle Beschäftigten regelmäßig auf entsprechende Angebote hingewiesen. Darüber hinaus organisiert die SenASGIVA regelmäßige Inhouse-Schulungen. Die letzten beiden Inhouse Schulungen waren: „Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen“, die durch eine Dozentin der VAK, Fr. Thies, durchgeführt wurde, sowie „Diversity-Grundlagentraining“; die durch Dozentinnen aus dem Trai-ner*innenpool der LADS durchgeführt wurden.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Den Beschäftigten wurden die Veranstaltungen der Verwaltungsakademie zu diesem Themenfeld zum Besuch empfohlen; für Führungskräfte der Ebenen 1+2 (Amts-/SE-Leitungen) ist diese bis 31.12.2024 verbindlich zu besuchen, für Führungskräfte der Ebenen 3+4 (Fachbereichs-/Gruppenleitungen) bis zum 31.1.2025 („VAK-24-F-AB-1704-ff.“ – die erbetenen näheren Angaben können auf den Angebotsseiten der Verwaltungsakademie eingesehen werden).
Friedrichshain-Kreuzberg	In den Qualifizierungsstandards des Bezirksamtes für Führungskräfte sind Fortbildungen zum Erwerb der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz nach Absch. 2 § 6 (1) PartMigG verpflichtend. In der Regel handelt es sich um eine eintägige Schulung zu den Diversity-Grundlagen. Explizit für Auszubildende, aber auch für weitere Beschäftigte wurde die Teilnahme am EU-Azubi-Gipfel ermöglicht. Im Rahmen des Planspiels „Destination Europa“ ging es insbesondere um die europäische Asyl- und Flüchtlingspolitik im Spannungsfeld von humanitärem Asylrecht und der Frage der Aufnahmebedingungen und -willigkeit der EU. Veranstaltet wurde es von der CIVIC GmbH im Europäischen Haus. Weitere Informationen finden sich unter https://www.berlin.de/ba-friedrichshain-

Bezirk		
	kreuzberg/politik-und-verwaltung/beauftragte/eu-angelegenheiten/artikel.1445360.php. Im Inhouse-Fortbildungsprogramm für alle Beschäftigten wird explizit auf Diversity-Schulungen hingewiesen. Hier wird unter anderem auch auf entsprechende Veranstaltungen der VAK verwiesen. Im August 2023 fand eine Fortbildung mit der Thematik: „Diversity-Training mit Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz“ statt. Zielgruppe waren Führungskräfte vorrangig aus dem Stadtplanungsamt. Es handelte sich dabei um eine ganztägige Schulung im Format Vortrag und aktives Gruppenarbeiten. Dozent war der externe Dozent Markus Pfeil. Im April 2024 gab es zwei Fortbildungen für das Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung. Hier lag der Schwerpunkt auf der Thematik „Gesundheit intersektional denken“. Es waren zwei ganztägige Schulungen mit dem externen Träger GladT e.V.. Zielgruppe waren hier Mitarbeitende und Führungskräfte.	
Lichtenberg	Neben den Fortbildungsveranstaltungen, die die Verwaltungsakademie Berlin für die Mitarbeitenden des Landes Berlin anbietet wurden durch das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin auch Angebote externer Anbieter genutzt, z.B.: • Zwei Tage: Diversity Training („Kritisches Weißsein) im Rahmen der Prozessbegleitung von BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz für die Prozessgruppe (bestehend aus Amtsleitung Serviceeinheit Personal. • Ein Tag: Diversity Schulung für Führungskräfte des BA Lichtenbergs organisiert von der Diversity- und Queerbeauftragten und der SenASGIVA. • Ein Tag: Anstehende Diversity Schulung für Führungskräfte im Oktober 2024 durch die von der SenASGIVA beauftragten Dozierenden.	
Marzahn-Hellersdorf	Die Meldung erfolgt gemäß der Rückmeldung zum Benchmarking 2023, Nr. 7. Anzahl der Führungskräfte, die im Jahr 2023 oder bereits in vergangenen Jahren	

Bezirk							
	<table> <tr> <td>an dem LADG- E Learning Angebot oder an einer LADG/AGG Schulung im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen haben:</td><td>39</td></tr> <tr> <td>Anzahl der Führungskräfte, die im Jahr 2023 oder bereits in vergangenen Jahren an einem Diversity Training im Sinne der Ziffer 3.2 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen haben:</td><td>13</td></tr> <tr> <td>Darüber hinaus wurde am 06.11.2023 und 30.11.2023 für die Beschäftigten der SE Personal die VAK Inhouse Veranstaltung „Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt Führung allgemein“ durchgeführt und eine zweite Veranstaltung ist für das 2. Halbjahr 2024 geplant. An der Schulung haben teilgenommen:</td><td>32</td></tr> </table>	an dem LADG- E Learning Angebot oder an einer LADG/AGG Schulung im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen haben:	39	Anzahl der Führungskräfte, die im Jahr 2023 oder bereits in vergangenen Jahren an einem Diversity Training im Sinne der Ziffer 3.2 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen haben:	13	Darüber hinaus wurde am 06.11.2023 und 30.11.2023 für die Beschäftigten der SE Personal die VAK Inhouse Veranstaltung „Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt Führung allgemein“ durchgeführt und eine zweite Veranstaltung ist für das 2. Halbjahr 2024 geplant. An der Schulung haben teilgenommen:	32
an dem LADG- E Learning Angebot oder an einer LADG/AGG Schulung im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen haben:	39						
Anzahl der Führungskräfte, die im Jahr 2023 oder bereits in vergangenen Jahren an einem Diversity Training im Sinne der Ziffer 3.2 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 LADG teilgenommen haben:	13						
Darüber hinaus wurde am 06.11.2023 und 30.11.2023 für die Beschäftigten der SE Personal die VAK Inhouse Veranstaltung „Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt Führung allgemein“ durchgeführt und eine zweite Veranstaltung ist für das 2. Halbjahr 2024 geplant. An der Schulung haben teilgenommen:	32						
Mitte	Im Amt für Soziales werden z.B. seit 2019, sofern es die Haushaltslage zulässt, verpflichtende Inhouse-Schulungen zum Thema Diversity für alle Mitarbeitenden des Bezirksamtes, d.h. auch für die in Einrichtungen tätigen Mitarbeitenden des Bezirksamtes, organisiert. Im Laufe der Zeit sollen alle Mitarbeitenden des Amtes für Soziales geschult werden. Insbesondere in den Leistungsbereichen und bei Tätigkeiten mit Kund*innenkontakt soll somit auf das Thema Diversity aufmerksam gemacht werden und der bewusste Umgang hiermit gestärkt werden. Inhalte und Termine der Schulungen werden über Rundmails und im Beschäftigtenportal bekanntgegeben.						

Bezirk	
	Allen Mitarbeitenden werden weitere Fortbildungen zum Thema Diversity ebenfalls ganzjährig wiederkehrend durch die Verwaltungsakademie Berlin sowie die LADS-Akademie angeboten und ebenfalls regelmäßig an die Beschäftigten direkt sowie über das Beschäftigtenportal kommuniziert. Auch diese Angebote werden in Anspruch genommen. Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu dieser Thematik verpflichtend. Für Führungskräfte besteht die Verpflichtung zur Fortbildung in diesem, als auch in Bereich Diversity. Des weiteren finden Teambildungsmaßnahmen in den Bereichen statt, in denen verschiedene Kulturkreise aufeinandertreffen. - Verwaltungsakademie Berlin: „Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt (online)“ - Verwaltungsakademie Berlin: „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) in der Verwaltungspraxis“; Format: Präsenz- und Online-Seminare sowie Selbstlernangebote (online); Dauer: Selbstlernangebote = 90 Minuten, Online-Seminare = 1 Tag, Präsenz-Seminare = 1 - 2 Tage; thematischer Schwerpunkt: Diversity und Interkulturelle Kommunikation; Beschäftigtenzielgruppe: vorwiegend Führungskräfte.
Neukölln	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist Bestandteil des Anforderungsprofils für Mitarbeitende wie Führungskräfte. Seitens des Bezirksamts Neukölln werden der Erwerb und die Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz als Teil der Diversity-Kompetenz speziell für

Bezirk	
	Führungskräfte als Pflichtthema angesehen. Daher wurde die Diversity-Kompetenz, ergänzend zu den landesweit geltenden fünf Kernkompetenzen für Führungskräfte, als weitere Kernkompetenz für Neuköllner Führungskräfte eingeführt. Im Jahr 2023 haben 21 Beschäftigte des Bezirksamts Neukölln an Schulungen (VAk und Inhouse) zum Thema Diversity teilgenommen, davon 18 Führungskräfte. In diesem Kontext erfolgen seitens des für die Führungskräfteentwicklung zuständigen Bereichs regelmäßig Kontrollen über die Durchführung und Auffrischung der genannten Führungskompetenz. Folgende Fortbildungen/Qualifizierungen stehen dafür zur Auswahl: - Format: Präsenzs Schulungen, Inhouse-Schulung, E-Learning - Dauer: 1 Tag (4 Doppelstunden) - Thematischer Schwerpunkt: Diversity-Training oder Antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen (LADG und AGG) - Zielgruppe: Führungskräfte und Beschäftigte - Dozierende/Anbieter: Dozentinnen und Dozenten der VAK (Verwaltungsakademie Berlin) Ergänzend zu den VAK-Angeboten ist zur Vertiefung und Auffrischung der Kompetenz die Durchführung von E Learnings über die behördeneigene Online-Lernplattform möglich. Die E-Learnings präsentieren das Thema wie folgt: - Format: E-Learning (orts- und zeitflexibel durchführbar) - Dauer: etwa 50 bis 70 Minuten (abhängig vom E-Learning) - Thematische Schwerpunkte: Interkulturelle Teams: Kommunikation und Zusammenarbeit (Kulturelle Unterschiede kennen und verstehen, Sensibilität ggü kulturellen Unterschieden entwickeln, Ursachen von Missverständnissen in interkulturellen Teams verstehen, Vorurteile und Stereotype überwinden, kulturelle Intelligenz erweitern, einen respektvollen

Bezirk	
	und wertschätzenden Umgang mit Menschen unterschiedlicher Kulturen pflegen können...); Unconscious Bias - Vorurteile und Stereotype erkennen und reduzieren; Diversity & Inclusion - Vielfalt führen und fördern - Zielgruppe: Führungskräfte (ab 2024) und Mitarbeitende (ab 2025) - Dozierende/Anbieter: PINKTUM (Anbieter Online-Lernplattform)
Pankow	Bis zum aktuellen Zeitpunkt boten wir in Summe seit 2023 bereits fünf Inhouse-Diversity-Trainings für Führungskräfte an, an welchen insgesamt 60 Führungskräfte teilnahmen. Alle teilnehmenden Führungskräfte waren zuvor angehalten, vor den Präsenz-Trainings ein E-Learning zum Selbststudium über die antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen (LADG) zu absolvieren und nachzuweisen. Diese Trainings erfüllen allesamt die Voraussetzungen, um als Diversity-Pflichtfortbildungen für Führungskräfte im Sinne des Rundschreiben SenFin IV Nr. 24/2023 anerkannt zu werden. Drei dieser Fortbildungen wurden von der Verwaltungsakademie Berlin im Rahmen eines eintägigen Kompaktformats durchgeführt und zwei Trainings durch die LADS jeweils zweitägig.
Reinickendorf	Das Bezirksamt Reinickendorf wurde von April 2022 bis Mai 2023 im Rahmen des Projekts „Berlin braucht dich! Diversität verankert: Systemisch - Vernetzt“ in der Umsetzung ihrer Veränderungsvorhaben im Hinblick auf die diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung durch - BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz - beraten und begleitet. Es wurde eine Steuerungsgruppe zu dem Thema gebildet, die damit betraut war, konkrete Maßnahmen herauszuarbeiten, wie eine transparente und kontinuierliche Kommunikation zu Diversity und

Bezirk	
	Antidiskriminierung im Sinne des PartMigG intern umgesetzt werden kann. Darüber hinaus wurde eine interne Fortbildungsreihe für Führungskräfte zum Auf- und Ausbau migrationsgesellschaftlicher Kompetenz gestartet. Durchgeführt wurde diese Fortbildung durch BQN. Die Reihe bestand aus 3 Terminen: Termin 1 – Grundlagen und Wissen, 15.02.2024 Referentinnen: Sofia Ratsitska, Selen Ericok; Gastdozentin: Betül Gülşen, Leiterin der Fachstelle PartMigG Termin 2 - Haltung und Handlung, 14.03.2024 Referentinnen: Marta Gëbala, Selen Eriçok Termin 3 - Führungsalltag und Transfer, 18.04.2024 Referentinnen: Serdar Yazar, Selen Eriçok Des Weiteren wurden auch interne Schulungen zum übergeordneten Thema „Diversity“ angeboten, wovon migrationsgesellschaftliche Kompetenz einen Teilbereich darstellt. Die interne Diversity-Schulungen für Führungskräfte fanden am 01.07. und 08.07.2024 statt. Durchgeführt durch die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung mit den Dozentinnen: Elisa Lierhaus und Nezahat Xuereb. Fortbildungen explizit zu migrationsgesellschaftlicher Kompetenz werden aktuell von der VAK nicht angeboten. Die VAK bietet allgemein zum Thema Diversity diverse Fortbildungsmöglichkeiten an. Die Führungsakademie verfolgt den Ansatz, dass die Auseinandersetzung mit und die Wertschätzung von Vielfalt integraler Bestandteil jedes Führungshandelns sein sollte, statt als zusätzliche Aufgabe verstanden zu werden. Daher gibt es darüber hinaus zahlreiche Seminare, die allgemeinere

Bezirk	
	Führungsthemen behandeln und bei denen der Themenkomplex Diversität und Vielfalt als wichtiger Bestandteil integriert ist. Des Weiteren bietet auch die LADS verschiedene Seminare zum Thema an, aufgeteilt in folgende Schwerpunkte: Grundlagen: Im Grundlagenbereich finden Sie alle einführenden Trainings zu Diversity, Antidiskriminierung und zu den rechtlichen Grundlagen des AGG und LADG. Vorkenntnisse sind nicht notwendig. Schwerpunkt: Die Schwerpunktseminare richten ihr Augenmerk auf eine Identitätskategorie oder einen Ausschlussmechanismus. Eine intersektionale Perspektive wird in allen Seminaren berücksichtigt. Praxis: In den Praxisseminaren liegt ein besonderer Fokus auf der Stärkung der institutionellen und individuellen Handlungskompetenzen. Aufbau: Im Aufbaubereich werden vorhandene Vorkenntnisse ausgebaut, Vernetzung gefördert und der Transfer in die eigenen Arbeitsbereiche vertieft. In dem Fachbereich Bürgerdienste (Bürgerämter und Standesamt) wurde eine Schulung zu dem Thema: Diversity- Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG, Referentin: Frau Gülßen, durchgeführt.
Spandau	Um den Erwerb migrationsgesellschaftlicher Kompetenz unter den Beschäftigten des Bezirksamtes im Jahr 2024 sicherzustellen, erfolgt die Organisation und Vermittlung von Fortbildungen durch die Verwaltungsakademie gemäß des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 und den entsprechenden rechtlichen Vorgaben im Land Berlin. Aufgrund der nun hohen Nachfrage nach internen Diversity-Schulungen werden für das Jahr 2024 keine Dozenten für Inhouse-Fortbildungen zu diesem Thema bereitgestellt. Vor diesem Hintergrund hat der Personalentwicklungsservice eigenständig für das Jahr

Bezirk																													
	2024 insgesamt 5 externe Diversity-Inhouse-Seminare für alle Zielgruppen organisiert. Diese Maßnahmen zeigen eine umfassende Strategie zum Erwerb migrationsgesellschaftlicher Kompetenzen im Bezirksamt im Jahr 2024, die sowohl externe Schulungen als auch gezielte Workshops und interne Schulungen für verschiedene Zielgruppen einschließt. <table><tr><th>Datum</th><th>Thema</th><th>Teilnehmende</th><th>Status</th></tr><tr><td>28.05.2024</td><td>Vielfalt als Gewinn – Leadership Essentials</td><td>8</td><td>stattgefunden</td></tr><tr><td>03.07.2024</td><td>Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG</td><td>10</td><td>stattgefunden</td></tr><tr><td>24.09.2024</td><td>Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG</td><td></td><td>geplant</td></tr><tr><td>25.09.2024</td><td>Diversity Trainings für Führungskräfte (LADS)</td><td></td><td>geplant</td></tr><tr><td>15.10.2024</td><td>Anti-Rassismus-Training</td><td></td><td>geplant</td></tr><tr><td>11.12.2024</td><td>Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG</td><td></td><td>geplant</td></tr></table>	Datum	Thema	Teilnehmende	Status	28.05.2024	Vielfalt als Gewinn – Leadership Essentials	8	stattgefunden	03.07.2024	Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG	10	stattgefunden	24.09.2024	Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG		geplant	25.09.2024	Diversity Trainings für Führungskräfte (LADS)		geplant	15.10.2024	Anti-Rassismus-Training		geplant	11.12.2024	Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG		geplant
Datum	Thema	Teilnehmende	Status																										
28.05.2024	Vielfalt als Gewinn – Leadership Essentials	8	stattgefunden																										
03.07.2024	Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG	10	stattgefunden																										
24.09.2024	Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG		geplant																										
25.09.2024	Diversity Trainings für Führungskräfte (LADS)		geplant																										
15.10.2024	Anti-Rassismus-Training		geplant																										
11.12.2024	Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG		geplant																										
Steglitz-Zehlendorf	Diversity Trainings für Führungskräfte der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie als Inhouse-Veranstaltungen Thematische Schwerpunkte: 1. Überblick über die Themen Diversity und Diskriminierung																												

Bezirk	
	2. Informationen zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen 3. Einführung in gesetzliche Grundlagen (AGG, LADG) Dauer: 2 Tage Zielgruppe: Führungskräfte
Tempelhof-Schöneberg	Es wurde hier verschiedene Workshops durch die LADS, DOKE (BQN) sowie die Verwaltungsakademie organisiert und fanden größtenteils schon statt. Auch weiterhin sind diese Veranstaltungen ein fundamentaler Baustein unseres verpflichtenden Führungskräftecataloges. Hier wurde gezielt darauf geachtet aktiv auf die Sensibilisierung und das Verhalten bei Diskriminierung einzugehen und dagegenzuwirken.
Treptow-Köpenick	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz kann und soll Inhalt sämtlicher Schulungen sein, die sich mit dem Umgang mit Kunden und Kundinnen oder Mitarbeitenden beschäftigen. Darüber hinaus kann sie durch praktische Erfahrungen und Konferenzteilnahmen oder Hospitationen erworben werden.

Die Beantwortung der Frage 4 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

5. Wurde die Wirkung der Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen gemessen?

a) Wenn ja, wie und was sind die zentralen Ergebnisse?

b) Wenn nein, woran soll gemessen werden, ob die Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen ihr Ziel erfüllt haben?

Zu 5.: Die Messung der Wirkung der Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen wurden in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	a) Fehlanzeige b) In den Master-Anforderungsprofilen der Skzl sind Grundlagenkenntnisse zum Antidiskriminierungsrecht in den fachlichen Kompetenzen und die Diversity- und

Senatsverwaltung	
	migrationsgesellschaftliche Kompetenz als Sozialkompetenzen aufgenommen. In den regelmäßigen Beurteilungen werden diese Kompetenzen bewertet und damit gemessen.
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	a) entfällt. b) Es erfolgt im Rahmen der regelmäßigen Beurteilung eine Messung durch die direkten Vorgesetzten.
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: Die Wirkung der Trainings im Arbeitsalltag bzw. die Kompetenzausprägung wird für die Führungskräfte von SenFin Stamm einschl. LFS und VAK durch die dienstlichen Beurteilungen sicht- und messbar. Gesonderte Erhebungen erfolgen hierzu nicht. Berliner Finanzämter: Soweit die Kurse der VAK eine Erfolgskontrolle nicht vorsehen, wird keine Erfolgsmessung vorgenommen. Landesverwaltungsamt: Nein. Es ist lediglich die Teilnahmezahl messbar. zu a) bzw. b) SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: Das Diversity- und Migrationsgesellschaftliche Kompetenzmerkmal wird jeweils im Rahmen der Dienstlichen Beurteilungen bewertet. In Beurteilungsgesprächen und Jahresgesprächen wird die Kompetenzausprägung erörtert und ggfs. individuelle Fördermaßnahmen vereinbart. Berliner Finanzämter: Ich verweise auf die Antworten zu den Fragen 6 und 7. Landesverwaltungsamt: Siehe Antwort zu Frage 5.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Die Ergebnisse werden im Berufsalltag gemessen. Die Kompetenzen (Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz) der einzelnen Beschäftigten werden von den jeweiligen Führungskräften in den dienstlichen Beurteilungen bewertet. <u>LABO</u> Siehe Antwort zur Frage 4. <u>LEA</u> a) Ja, in einer Mitarbeitendenbefragung, siehe unter 9. b) entfällt <u>Polizei Berlin</u> Nein. Die Wirkung von Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen ist individuell und nicht messbar. Erhoben werden kann die quantitative Teilnahme an Fortbildungen/Workshops. Feedbackbögen zu den Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen können ein „Stimmungsbild“ zur Veranstaltung sowie zum Themenfeld geben. Sie werden nach den Veranstaltungen von den Teilnehmenden ausgefüllt. <u>Berliner Feuerwehr</u> Siehe Antwort zu 4.)

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	a) Es wurde ein schriftliches Feedback zum Inhouse-Training eingeholt. Ergebnis war eine durchgehend positive Rückmeldung zum Training und zu den vermittelten Inhalten, die für den Arbeitsalltag gut verwertbar sind.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Nein, die Wirkung der Veranstaltungen wurde nicht gemessen.
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Siehe Antwort zu Frage 4.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	b) Die Teilnehmenden reflektieren ihr Verhalten auf der Grundlage der neu erworbenen Kenntnisse, Instrumente und Einstellungen. Erfolgreiches Lernen zeigt sich in der Veränderung des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen, Strukturen, Systemen, Arbeitsweisen und Arbeitsergebnissen. Der zentrale Bereich der Personalentwicklung bei SenStadt erhebt die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Führungskräften und leitet daraus ab, ob sich der Erwerb der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz als erfolgreich/ zufriedenstellend erwiesen hat.
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	Die Feststellung, ob die Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen ihr Ziel erfüllt haben, wird indirekt und langfristig festzustellen sein.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Die Wirkung der Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen wurden bisher nicht gemessen. Inhouse-Veranstaltungen werden jedoch evaluiert und ggf. bei Bedarf aufgearbeitet.
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Eine Messung der Wirkung einzelner Veranstaltungen/Schulungen erfolgt nicht. Grundsätzlich geben aber die regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen Auskunft über die individuelle Ausprägung bestimmter Qualifikationen.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	a) Nein. b) Hierzu gibt es keine Erkenntnisse, wie eine nachvollziehbare Messung gelingen könnte; erstes Ziel ist eine Bewusstseinsbildung für das Thema.
Friedrichshain-Kreuzberg	Im Anschluss an den EU-Azubi-Gipfel erfolgten Interviews unter den Teilnehmenden durch die EU-Beauftragte. Es ist beabsichtigt dieses Format zu verstetigen. Zu den Schulungen über die VAK sind zentral keine Informationen über die Wirkungen bekannt. Die Wirkung kann nur insofern gemessen werden, dass es zu dieser Thematik keine Beschwerden gibt.
Lichtenberg	Die Wirkungen der Fortbildungen zu migrationsgesellschaftlicher Kompetenz wurden noch nicht gemessen. Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von ein bis zweitägigen Trainings stellen einen erste Wissens- und Kompetenzerweiterung dar. Ob und inwieweit es den Führungskräften gelingt, das Gelernte in den Alltag zu übertragen, sollte über einen Langzeitraum innerhalb von spezifischen Situationen in denen es zu Diskriminierung kommt, beobachtet werden. Zusätzlich kann es sinnvoll sein, einige Monate nach einer Fortbildung eine Umfrage durchzuführen, um die längerfristige Wirkung zu beurteilen.
Marzahn-Hellersdorf	Nein, eine Messung der Wirkung nach aussagekräftigen und messbaren Maßstäben ist nicht möglich. Es könnte lediglich das Teilnehmer*innen Feedback zur jeweiligen Veranstaltung als Anhaltspunkt herangezogen werden.
Mitte	Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu dieser Thematik (siehe RdSchr. SenFin) verpflichtend. In den Teams, in denen entsprechende Teamentwicklungsmaßnahmen durchgeführt wurden, konnten stets positive Entwicklungen wahrgenommen

Bezirk	
	werden, so dass das Arbeitsklima verbessert werden konnte.
Neukölln	Nein, die Wirkung der Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen wird nicht gemessen. Das Vorliegen der Diversity-Kompetenz bei Führungskräften wie auch Mitarbeitenden, einschließlich ihrer Ausprägung (1 – sehr gut bis 5 – mangelhaft), wird im Rahmen der dienstlichen bzw. Leistungsbeurteilungen seitens der zuständigen Erst- und Zweitbeurteilenden eingeschätzt.
Pankow	Bisher lagen nicht die Kapazitäten vor, die Wirkungen von Fortbildungen nach Absch 2 § 6 (1) PartMigG zu messen.
Reinickendorf	Bei der BQN-Fortbildungsreihe wurde eine Vorher-Nachher-Befragung durchgeführt, um den Kompetenzzuwachs ermitteln zu können. Die Ergebnisse wurden evaluiert. Zu Frage 5a): Es gab im Laufe der Fortbildung einen Kompetenzzuwachs in Bezug auf das Thema „Wissen“, im Schwerpunkt „Haltung“ und „Können“, vgl. Anlage 3.
Spandau	Ja, die Wirkung der Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen wurde systematisch gemessen. Nach jeder Veranstaltung erhielten die Teilnehmenden Feedbackbögen, um die Veranstaltung, die/den Dozentin/Dozenten und die bereitgestellten Materialien zu bewerten. Diese Rückmeldungen helfen dem Personalentwicklungsservice, die Qualität der Schulungen kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass unsere umfassende Strategie zum Erwerb migrationsgesellschaftlicher Kompetenzen im Bezirksamt Spandau im Jahr 2024 erfolgreich umgesetzt wird.

Bezirk	
Steglitz-Zehlendorf	Zu a): Nein. Zu b): Eine konkrete Messung der angebotenen Trainings hat nicht stattgefunden. Eine Sensibilisierung hat jedoch sichtbar stattgefunden. Die Bereitschaft zur Teilnahme an Informationsveranstaltungen sowie zur Mitarbeit in Kompetenzteams hat sich deutlich erhöht. Die Beratungsnachfrage von Führungskräften als auch von Mitarbeitenden bei der Diversitymanagerin stieg an.
Tempelhof-Schöneberg	Ende 2024 werden die Daten des Schulungsverhalten von Führungskräften statisch ausgewertet. Eine umfassende und abschließende Evaluation ist nicht möglich, da hier zu viele Parameter eine Rolle spielen. Zum einen ist die Wirkung von Schulungen nicht messbar (außer Fachschulungen), zum anderen ist die Aneignung und Umsetzung von Soft-Skills nicht messbar bzw. die Beurteilung der Wirkung nicht möglich. Im Bemühen um neue Daten werden wir im Jahr 2025 eine weitere Umfrage zu den Diskriminierungserfahrungen durchführen und erhoffen uns hier Erkenntnisse zur dann aktuellen Situation und dem Vergleich zu der vergangenen Umfrage.
Treptow-Köpenick	Eine Auswertung dieser Inhalte ist nicht möglich.

Die Beantwortung der Frage 5 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

6. Inwiefern wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten nach Abs.2 §6 (2) PartMigG berücksichtigt? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

Zu 6.: Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten nach Abs.2 §6 (2) PartMigG wie folgt berücksichtigt:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	Siehe Antwort zu Frage 6 b).
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Sie ist Bestandteil jedes Anforderungsprofils und damit auch jeder Beurteilung.
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: SenFin stärkt die migrationsgesellschaftliche Kompetenz im Rahmen von Fortbildungen zur Diversity-Kompetenz über unterschiedliche Ebenen. So wird SenFin-intern auf der Diversity-Seite sowie auf der Fortbildungsseite des Beschäftigtenportals (bePortal) auf VAK-Angebote sowie auf Angebote externer Dienstleister (z.B. der LADS-Akademie) zum Thema „Diversity“ und zur migrationsgesellschaftlichen Kompetenz verwiesen. Weiterhin werden entsprechende Angebote der Führungsakademie Berlin sowie der Verwaltungsakademie Berlin (VAK Berlin) an die jeweiligen Zielgruppen weitergeleitet. Daneben wird auf der Diversity-Seite im Beschäftigtenportal der SenFin auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund) sowie auf die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) verwiesen, um einen ersten Einblick in das Thema „Diversity“ zu erhalten. Weiterhin sind alle Führungskräfte von SenFin gemäß des Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) kontaktiert worden mit der Bitte um Mitteilung, ob Schulungen zum Thema „Diversity“ oder zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen absolviert wurden. Nach Erhebung des Ist-Standes sollen entsprechende Formate für die Führungskräfte zur migrationsgesellschaftlichen Kompetenz im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Diversity“ konzipiert werden Berliner Finanzämter: Die Anforderungsprofile für das Beurteilungsverfahren befinden sich momentan im Überarbeitungsstadium. Eine

Senatsverwaltung	
	Aufnahme der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz ist vorgesehen. Momentan ist sie bei Führungskräften unter „Mitarbeiterführung“ und „Personalentwicklungsfähigkeit“ zu subsumieren. Bei allen Dienstkräften wird zudem die Kompetenz „Kooperationsverhalten“ beurteilt. Landesverwaltungsamt: Im gesamten Beurteilungswesen des LVwA ist die migrationsgesellschaftliche Kompetenz eingeflossen und wird beurteilt.
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist gemäß § 6 Abs. 2 PartMigG bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen. Die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten erfolgt auf Grundlage des jeweiligen Anforderungsprofils, welches dem wahrzunehmenden Aufgabengebiet zugrunde liegt. In den Anforderungsprofilen der Beschäftigten der SenInnSport ist die Sozialkompetenz „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz - Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG“ fester Bestandteil und wird standardmäßig bei der Beurteilung der Beschäftigten der SenInnSport berücksichtigt. <u>LABO</u> Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist seit Februar 2022 fester Bestandteil in den Master-Anforderungsprofilen. Die Anforderungsprofile von Stellenausschreibungen beinhalten somit immer die migrationsgesellschaftliche Kompetenz und diese Kompetenz stellt damit ein eigenständiges Merkmal in den dienstlichen Beurteilungen für die verbeamteten

Senatsverwaltung	
	Dienstkräfte, Tarifbeschäftigten sowie für die Führungskräfte im LABO dar. <u>LEA</u> Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist in allen Anforderungsprofilen des LEA im Bereich der sozialen Kompetenzen festgeschrieben. Die Anforderungsprofile sind die Grundlage für die Beurteilung aller Beschäftigten des LEA und die Grundlage für alle Stellenauswahlverfahren. Diese Kompetenz fließt in die Leistungsbeurteilung ein. <u>Polizei Berlin</u> Gemäß § 27 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten (LfbG) erstreckt sich die Beurteilung auf die im Anforderungsprofil dokumentierten fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen. Die Vorgaben gemäß des Rundschreibens der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin)IV Nr. 74 (2021) „über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ sowie gemäß Rundschreiben SenFin IV Nr. 07/2022 „zur redaktionellen Anpassung der Anlagen der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) in Ergänzung des Rundschreibens Sen Fin IV Nr. 10/2019“ sind für den allgemeinen Verwaltungsdienst (AVD) im sogenannten „außerfachlichen Kompetenzkatalog AVD“ der Polizei Berlin verbindlich hinterlegt. Diese werden im Rahmen der sukzessiven Umstellung der Anforderungsprofile des AVD auf die

Senatsverwaltung	
	Regelungslage der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) in jedem neuen Anforderungsprofil entsprechend berücksichtigt. Bei Dienstkräften ohne Führungsverantwortung (AVD) wird die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz als Sozialkompetenz unter Nr. 3.3.5 aufgeführt und mit folgenden Operationalisierungen unterlegt: • hat Kenntnisse über die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte und berücksichtigt diese • ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus Bis zu einem Neuerlass der Ausführungsvorschriften für den Polizeivollzugsdienst (AV BPVD) durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport werden die migrationsgesellschaftlichen Kompetenzen in den entsprechenden Anforderungsprofilen für Dienstkräfte ohne Führungsverantwortung und somit auch in den dienstlichen Beurteilungen nicht gesondert ausgewiesen. Der aktuelle Entwurf zur AV BPVD (Stand: 18. Februar 2021) enthält bereits die Sozialkompetenz „Diversity-Kompetenz“. Zudem ist die „Interkulturelle Kompetenz gemäß § 4 PartIntG“ als „alt-Fassung“ enthalten.

Senatsverwaltung	
	<u>Berliner Feuerwehr</u> Mit der Veröffentlichung der Strategie 2030 hat die Berliner Feuerwehr sich zu dem von ihr gelebten Wert „Wir respektieren die verschiedenen Identitäten, Perspektiven und Erfahrungen der Menschen, mit denen wir arbeiten und für die wir Verantwortung tragen.“ öffentlich bekannt. Auch das vorherige Leitbild der Berliner Feuerwehr enthielt einen ähnlich Wert. Die Berliner Feuerwehr passt ihre Anforderungsprofile an, um die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei Stellenbesetzungsverfahren und auch in der Beurteilung der Leistungen der Dienstkräfte zu berücksichtigen. Bisher war und ist die Diversity-Kompetenz immer Teil der Anforderungsprofile. Da die dienstlichen Beurteilungen immer auf den Anforderungsprofilen beruhen, sind die entsprechenden Kompetenzen immer zu beurteilen.
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist Teil jedes Anforderungsprofils und wird in den dienstlichen Beurteilungen bewertet.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist in die Anforderungsprofile übernommen worden und wird somit im Rahmen der Beurteilungen berücksichtigt.
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Neben der Diversity-Kompetenz werden bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten auch die migrationsgesellschaftliche Kompetenz auf Grundlage der angepassten Anforderungsprofile berücksichtigt.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	Sowohl Diversity-Kompetenz als auch migrationsgesellschaftliche Kompetenz werden in Anforderungsprofilen gefordert, die Grundlage für die Personalauswahl und für dienstliche Beurteilungen sind.
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	Siehe Antwort auf die Frage 2 zu den Kernkompetenzen (AP).
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird in den Anforderungsprofilen sowie in den Beurteilungen berücksichtigt. Bei der Ebene ab Gruppenleitung ist die Gewichtung mit mindestens 2 (von 4/höchstens) vorgesehen.
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird in den Anforderungsprofilen sowie in den Beurteilungen berücksichtigt. Bei der Ebene ab Gruppenleitung ist die Gewichtung mit mindestens 2 (von 4/höchstens) vorgesehen. Dienstliche Beurteilungen erfolgen auf der Basis des jeweiligen Anforderungsprofils und den Ausfühungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD), die analog für Tarifbeschäftigte angewandt werden. Je nach Gewichtung der Kompetenzen im Anforderungsprofil – bezogen auf das jeweilige Aufgabengebiet – wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz sowohl bei den Dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt als auch im Auswahlverfahren überprüft.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist Bestandteil des Muster-Anforderungsprofils der Berliner Verwaltung.

Bezirk	
Friedrichshain-Kreuzberg	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist verpflichtend in alle Anforderungsprofile aufgenommen worden. Insofern ist dies bei allen dienstlichen Beurteilungen entsprechend der Ausprägung (erforderlich bis unabdingbar) zu berücksichtigen. Soweit hohe Gewichtungen im Anforderungsprofil vorhanden sind, wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz u.U. im Auswahlverfahren gemessen.
Lichtenberg	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird regelmäßig im Rahmen des Auswahlverfahrens anhand einer situativen Frage geprüft. Die Beurteilung erfolgt theoretisch über das, einmal im Jahr verpflichtende, Jahresgespräch mit der Führungskraft. Darüber hinaus wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz der Mitarbeitenden in den regelmäßigen oder anlassbezogenen dienstlichen Beurteilungen bewertet. Die Anforderungsprofile sind Grundlage für die Beurteilungen und hier ist die migrationsgesellschaftliche Kompetenz Bestandteil der Sozialkompetenz. Die Gewichtung dieser und auch anderer Kompetenzen richtet sich nach den Inhalten, der Verantwortung und Bedeutung des Aufgabengebietes. Eine besondere Bedeutung kommt dabei den Aufgabengebieten mit Führungsverantwortung zu.
Marzahn-Hellersdorf	Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind zentrale Voraussetzungen, um die Leitprinzipien gemäß § 11 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und § 5 Absatz 1 PartMigG umsetzen zu können. Entsprechend müssen diese Kompetenzen auch im Anforderungsprofil der dienstlichen Beurteilungen enthalten sein. Gemäß der RdSchr. SenFin IV Nr. 10/2019, IV Nr. 74/2021 sowie IV Nr. 07/2022 wurden die Anforderungsprofile und dienstlichen Beurteilungen im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin durch das eigenständige Merkmal „Diversity-Kompetenz“ und durch „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ mit verbindlichen Operationalisierungen aktualisiert. Diese

Bezirk	
	Aktualisierungen der Anforderungsprofile wurden im Februar 2022 vorgenommen und haben damit direkte Auswirkungen auf die Beurteilungen von Beschäftigten.
Mitte	Die überwiegende Anzahl an Auswahlverfahren werden durch das Zentrale Bewerbungsbüro organisiert und durchgeführt (Servicevereinbarungen). Migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird in allen Bereichen und auf allen Ebenen vorausgesetzt und in allen Anforderungsprofilen verankert. Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist verpflichtender Bestandteil der Anforderungsprofile. Dementsprechend wird bei uns bei jeder Dienstlichen beurteilung die migrationsgesellschaftliche Kompetenz beurteilt. Da ein Anforderungsprofil Bestandteil jeder Stellenausschreibung ist, ist die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei der Personalauswahl immer heranzuziehen (siehe Punkt 2).
Neukölln	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist in jedem Anforderungsprofil als Pflichtkompetenz (Vorgabe der Senatsverwaltung) hinterlegt und wird in den Auswahlverfahren in geeigneter Weise abgeprüft. Die konkrete Abprüfung während des Auswahlgesprächs erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Arbeitsgebietes.
Pankow	Alle unsere zu verwendenden Muster/Vorlagen für Dienstliche Beurteilungen (sowohl die für Beschäftigte als auch die für Führungskräfte) haben als feste Basiskompetenz die „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ hinterlegt.
Reinickendorf	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist als Kompetenz in die zu aktualisierenden Anforderungsprofile der Stellen/Aufgabengebiete der Beschäftigten aufgenommen worden. Somit findet sie auch ihren Niederschlag in den zu fertigenden Dienstlichen Beurteilungen.

Bezirk	
Spandau	Die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist – wie die Diversity-Kompetenz – als eigenständiges Merkmal in Beurteilungen bzw. Anforderungsprofilen ausgewiesen. In diesem Zusammenhang wird auf die Gesetzesbegründung zu § 6 Absatz 2 PartMigG verwiesen, vgl. Drs. 18/3631, S. 38: „Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ersetzt zudem die interkulturelle Kompetenz und ist entsprechend künftig an deren Stelle in den Anforderungsprofilen verankert.“
Steglitz-Zehlendorf	Die Kompetenzen werden durch die Anforderungsprofile berücksichtigt und abgeprüft.
Tempelhof-Schöneberg	Bei jeder Beurteilung wird aufgrund des vorliegenden individuellen Anforderungsprofiles auch der Punkt migrationsgesellschaftliche Kompetenz beurteilt, so dass sich hier der individuelle Wissensstand, die Fortbildungen und der persönliche Umgang widerspiegelt. Es wurden mittlerweile fast alle Anforderungsprofile angepasst. Der Punkt der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz wird nahezu durchgehend mit sehr hoch gewichtet und stellt damit einen fundamentalen Grundstein der Beurteilung dar. Allen Mitarbeitenden werden mittels einem internen Schulungsprogramm dauerhaft Schulungen, Workshops und andere Veranstaltungen zu den Themen Diversity und Diskriminierung angeboten und diese werden aktiv beworben. Die Mitarbeitenden werden hier regelmäßig auf freie Plätze an der VAK hingewiesen.
Treptow-Köpenick	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wurde in die Anforderungsprofile aufgenommen und ist somit Grundlage für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten.

Die Beantwortung der Frage 6 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

7. Inwiefern wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Führungskräfte nach Abs. 2 §5 (2) PartMigG berücksichtigt? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

Zu 7.: Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Führungskräfte nach Abs. 2 §5 (2) PartMigG wird wie folgt berücksichtigt:

Senatsverwaltung	
Der Regierende Bürgermeister – Senatskanzlei	In den Master-Anforderungsprofilen für Führungskräfte sind die Kenntnisse zum Antidiskriminierungsrecht in den fachlichen Kompetenzen und die Diversity- und migrationsgesellschaftliche Kompetenz als Sozialkompetenzen mit Gewichtung vorgegeben. In den regelmäßigen Beurteilungen werden diese Kompetenzen bewertet.
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Sie ist Bestandteil jedes Anforderungsprofils und damit auch jeder Beurteilung.
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: Die Kompetenzen Diversity und migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind bereits seit mehreren Jahren in allen Anforderungsprofilen der SenFin, LFS und VAK enthalten, so dass sie damit Bestandteil der dienstlichen Beurteilungen sind. Berliner Finanzämter: Siehe Antwort zu Frage 6. Zusätzlich wird bei der Durchführung der Führungskräftefeedbacks das Thema diversitygerechte Führung aufgegriffen. Landesverwaltungsamt: Erfolgt über neues Anforderungsprofil mit entsprechenden Beurteilungsvordrucken.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Gemäß § 5 Abs. 2 PartMigG ist die Umsetzung der Vorgaben aus § 1 Satz 2 PartMigG besondere Aufgabe der Führungskräfte und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt werden. Die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten mit Führungsverantwortung erfolgt auf Grundlage des jeweiligen Anforderungsprofils. Darin wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei den Führungskräften als Fachkompetenz (Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)) und als Sozialkompetenz (Migrationsgesellschaftliche Kompetenz – Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG) beurteilt. <u>LABO</u> Siehe Antwort zu Frage 6. <u>LEA</u> Siehe 6. Die Anforderungsprofile der Führungskräfte enthalten zusätzlich die Personalentwicklungskompetenz, die im LEA mit der Operationalisierung „begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung“ näher beschrieben ist. Diese Führungskompetenz wird in der Beurteilung aber auch als wichtige Kompetenz in einem Stellenauswahlverfahren berücksichtigt. Diese Kompetenz fließt in die Leistungsbeurteilung ein.

Senatsverwaltung	
	<u>Polizei Berlin</u> Gemäß Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) wird für die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei Führungskräften eine hohe Gewichtung empfohlen. Aus diesem Grund wird für das Anforderungsprofil mit Führungsverantwortung (AVD) die Gewichtung bei der Polizei Berlin verbindlich auf 4 festgelegt. Darüber hinaus wird bei Führungskräften zusätzlich empfohlen, Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze im Anforderungsprofil im Rahmen der Fachkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Dienstkräften mit Führungsverantwortung (AVD) ist die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz zum einen unter der Fachkompetenz Nr. 3.1.1 („Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, Verwaltungsvorschrift Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderungen (LGBG), Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (UntSexIdGIG) und weitere“, zum anderen als Sozialkompetenz unter Nr. 3.3.5 (Gewichtung 4) mit folgenden Operationalisierungen enthalten: • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden

Senatsverwaltung	
	• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus Bei Dienstkräften mit Führungsverantwortung (PVD) wird das Partizipationsgesetz (PartMigG) sukzessive unter der Fachkompetenz Nr. 3.1.3 berücksichtigt: <i>„Kenntnisse im Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Verwaltungsvorschrift Inklusion behinderter Menschen, Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie des Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG), Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG)“.</i> <u>Berliner Feuerwehr</u> Siehe Antwort zu 6.)
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP)	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist Teil jedes Anforderungsprofils von Führungskräften und wird in den dienstlichen Beurteilungen bewertet.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Ebenfalls in den Anforderungsprofilen für die einzelnen Führungsebenen ist die Kompetenz berücksichtigt und wird somit bei den Beurteilungen berücksichtigt.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Siehe Antwort zu Frage 6. In den Anforderungsprofilen für Führungskräfte ist die migrationsgesellschaftliche Kompetenz mit wichtig bis sehr wichtig als Teil der Diversity-Kompetenz bewertet. Für Führungskräfte sind Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze, u.a. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), PartMigG, Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG) ohnehin verbindlich.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	Siehe Antwort zu Nr. 6.
Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird im Anforderungsprofil entsprechend berücksichtigt.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wird in den Anforderungsprofilen sowie in den Beurteilungen berücksichtigt.
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Siehe Antwort zu 6. Diese Regelungen gelten auch für Führungskräfte.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Siehe Nummer 6.
Friedrichshain-Kreuzberg	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist verpflichtend in alle Anforderungsprofile auch von Führungskräften aufgenommen worden. Insofern ist dies bei allen dienstlichen Beurteilungen entsprechend der

Bezirk	
	Ausprägung (erforderlich bis unabdingbar) zu berücksichtigen.
Lichtenberg	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei den Führungskräften wird im Rahmen des Auswahlverfahrens regelmäßig anhand von Wissensfragen und situativen Fragen geprüft. Grundlage bildet auch hier das Anforderungsprofil.
Marzahn-Hellersdorf	Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind zentrale Voraussetzungen, um die Leitprinzipien gemäß § 11 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und § 5 Absatz 1 PartMigG umsetzen zu können. Entsprechend müssen diese Kompetenzen auch im Anforderungsprofil der dienstlichen Beurteilungen enthalten sein. Gemäß den RdSchr. SenFin IV Nr. 10/2019, IV Nr. 74/2021 sowie IV Nr. 07/2022 wurden die Anforderungsprofile und dienstlichen Beurteilungen im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin durch das eigenständige Merkmal „Diversity-Kompetenz“ und durch „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ mit verbindlichen Operationalisierungen aktualisiert. Darüber hinaus sind Kenntnisse im Antidiskriminierungsrecht und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) in den Anforderungsprofilen für Führungskräfte integriert. Diese Aktualisierungen der Anforderungsprofile wurden im Februar 2022 vorgenommen und haben damit direkte Auswirkungen auf die Beurteilungen von Führungskräften.
Mitte	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist Bestandteil der Anforderungsprofile und wird im Rahmen von Neueinstellung als Einstellungskriterium angewendet. Im Rahmen von dienstlichen Beurteilung ist die migrationsgesellschaftliche Kompetenz zu bewerten.

Bezirk	
Neukölln	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist in jedem Anforderungsprofil als Pflichtkompetenz (Vorgabe der Senatsverwaltung) hinterlegt und wird in den Auswahlverfahren in geeigneter Weise abgeprüft. Die konkrete Abprüfung während des Auswahlgesprächs erfolgt in Abhängigkeit des jeweiligen Arbeitsgebietes und unter Berücksichtigung der Führungsthematik.
Pankow	Siehe Antwort zu Frage Nr. 6.
Reinickendorf	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist als Kompetenz in die zu aktualisierenden Anforderungsprofile der Stellen/Aufgabengebiete der Führungskräfte aufgenommen worden. Somit findet sie auch ihren Niederschlag in den zu fertigenden Dienstlichen Beurteilungen.
Spandau	Sowohl das LADG als auch das PartMigG betonen die besondere Verantwortung von Führungskräften in Bezug auf den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt. Diese Verantwortung bezieht sich sowohl auf die fachlichen Aufgaben als auch auf den Umgang mit den Mitarbeitenden.
Steglitz-Zehlendorf	Die Kompetenzen werden durch die Anforderungsprofile berücksichtigt und abgeprüft.
Tempelhof-Schöneberg	Bei jeder Beurteilung wird aufgrund des vorliegenden individuellen Anforderungsprofiles auch der Punkt migrationsgesellschaftliche Kompetenz beurteilt, so dass sich hier der individuelle Wissensstand, die Fortbildungen und der persönliche Umgang widerspiegelt. Es wurden mittlerweile fast alle Anforderungsprofile angepasst. Der Punkt der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz wird nahezu durchgehend mit sehr hoch gewichtet und stellt damit einen fundamentalen Grundstein der Beurteilung dar. Allen Mitarbeitenden werden mittels einem internen Schulungsprogramm dauerhaft Schulungen, Workshops

Bezirk	
	und andere Veranstaltungen zu den Themen Diversity und Diskriminierung angeboten und diese werden aktiv beworben. Die Mitarbeitenden werden hier regelmäßig auf freie Plätze an der VAK hingewiesen.
Treptow-Köpenick	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz wurde in die Anforderungsprofile aufgenommen und ist somit Grundlage für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten.

Die Beantwortung der Frage 7 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

8. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um im Abschn. 3 §13 (1) PartMigG verankertes Ziel zu erfüllen? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

Zu 8.: Nicht alle Senatsverwaltungen bilden im eigenen Ministerialbereich eigene Auszubildende aus. Folgende Maßnahmen wurden von den Stellen ergriffen, die Ausbildungsverhältnisse eingehen:

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Finanzen	SenFin Stamm einschl. LFS und VAK: SenFin ist keine Ausbildungsbehörde. 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. Berliner Finanzämter: Die Auswahl der Auszubildenden erfolgt nach Eignung und Befähigung. Fälle, in denen Menschen wegen ihres Migrationshintergrundes nicht als Auszubildende (einschließlich Dozierende) ausgewählt worden sind, sind hier nicht bekannt. Wegen der Auszubildenden und Studierenden wird auf die Antworten zu den Fragen 1. und 2. verwiesen.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Die SenInnSport 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. <u>LABO</u> Das LABO ist nicht für die Einstellung von Auszubildenden zuständig. <u>LEA</u> Das LEA ist keine Ausbildungsbehörde, sondern bietet Praktikumsplätze für die Nachwuchskräfte der Senatsverwaltung für Inneres und Sport an. Auf die Auswahl der Nachwuchskräfte zur Besetzung der Praktikumsplätze hat es keinen Einfluss. <u>Polizei Berlin</u> Siehe Antwort zur Frage 1. <u>Berliner Feuerwehr</u> Siehe Antwort zu 1.)

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Seitens der SenJustV wurden im Bereich der Nachwuchsgewinnung für Ausbildung und Duales Studium der Berliner Justiz keine Maßnahmen ergriffen, die gezielt der Ansprache bzw. Gewinnung von Menschen mit Migrationsgeschichte dienen. Indirekt wird eine diversitysensible Bildsprache und Sprache bei der Öffentlichkeitsarbeit für das zentrale Schülerpraktikum der Berliner Justiz sowie der Unterstützung des Kammergerichts auf den Social-Media-Kanälen berücksichtigt. SenJustV wirkt aktiv an dem Vorhaben „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ mit, wobei in diesem Rahmen als Marketingmaßnahme im weiteren Sinne Schülergruppen (insb. auch aus Schulen mit einem hohen Migrationsanteil) betreut werden.
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	Personen mit Migrationshintergrund werden in der SenKultGZ gezielt geworben und bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung in besonderem Maße berücksichtigt. Gleiches gilt für Auszubildende. Im Rahmen von Stellenausschreibungen wird von allen Bewerbenden der Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis abgefragt. Unter der Voraussetzung, dass sie die geforderten Qualifikationen besitzen, werden so viele Menschen mit Migrationshintergrund zum Auswahlgespräch eingeladen wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	Durchführung eines Diversity-Workshops (ca. 40 Teilnehmende) am 15.7.2024; ferner Entwickeln einer „Road-Map Interkulturelle Öffnung“.
Friedrichshain-Kreuzberg	Im Bezirksamt werden seit Jahren verstärkt Ausbildungsplätze von Personen mit Migrationshintergrund besetzt, wobei einschränkend erwähnt werden muss, dass aus den Bewerbungsunterlagen häufig nicht erkennbar ist, ob die Bewerbenden über einen Migrationshintergrund gemäß §

Bezirk	
	3 Abs. 2 PartMigG verfügen. Auch aus den Einstellungsunterlagen ist dies meist nicht erkennbar. Im Ausschreibungstext für alle Ausbildungsberufe wird explizit darauf hingewiesen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich ermutigt werden, sich zu bewerben. Weitere besondere Maßnahmen zur Zielerreichung nach § 13 Abs.1 PartMigG wurden bislang nicht ergriffen.
Lichtenberg	Im Jahr 2022 hat das Bezirksamt Lichtenberg gemeinsam mit dem BA Friedrichshain-Kreuzberg für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe einen Fachtag mit Workshops zum Themenkomplex Diversity durchgeführt. Hier wurden die verschiedenen Diversity-Dimensionen erläutert und in Gruppen die Themen, wie unterscheiden sich Menschen, Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung erarbeitet. Neben der Einführung in das komplexe Thema war auch die Dimensionen auf den eigenen Ausbildungskontext zu betrachten und das Verständnis von rassistischen Mustern im eigenen Handeln oder Erleben zu reflektieren. 2023 wurde eine vergleichbare Veranstaltung für Praxisanleiter:innen und Auszubildende des Bezirksamtes Lichtenberg durchgeführt. Für das kommende Ausbildungsjahr ist erneut eine Fachtagung mit Workshop-Charakter mit den Auszubildenden in Vorbereitung.
Marzahn-Hellersdorf	Teilnahme an Ausbildungsmessen, Informationsveranstaltungen an Oberschulen und Gymnasien, Printwerbung, digitale Werbung, Auslage in den Bürgerämtern, Ausbildungsangebot in der Sprachenklasse der Louise-Schroeder-Schule verbunden mit dem ausdrücklichen Wunsch sich an Bewerbende mit Migrationshintergrund zu wenden.
Mitte	Es werden alle Bewerbende zu einem Auswahlverfahren eingeladen, wenn die formalen Voraussetzungen erfüllt sind.
Neukölln	Die Auszubildenden des Bezirksamtes Neukölln haben in sehr hohem Maße mehrheitlich einen Migrationshintergrund. Die Nachwuchskräfte rekrutieren sich in der Regel aus jungen Neuköllnerinnen und

Bezirk	
	Neuköllnern, so dass sie in ihrer Zusammensetzung den im Bezirk bestehenden migrationsgesellschaftlichen Verhältnissen mindestens entsprechen bzw. diese oftmals sogar deutlich übertreffen.
Pankow	Unsere Ausbildungsplätze werden von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und annähernd ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt, sofern sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.
Reinickendorf	Im Bereich der ausgeschriebenen Ausbildungsplätze liegt eine ausreichende Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund vor. Eine entsprechende Aufforderung um Bewerbungen aus dem im Rede stehenden Kreis ist in den Stellenausschreibungen seit Jahren ein fester Bestandteil.
Spandau	Es wurden folgende Maßnahmen ergriffen: → Zielgruppenspezifische Anwerbungs- und Informationskampagnen (wie z.B. Karriere-bus), → Nutzung allgemeiner Netzwerke (z.B. Xing) sowie zielgruppenspezifischer Jobbörsen → Ermunterungsklauseln und konkrete Ansprache in Stellenausschreibungen → Nutzung komplett anonymisierter Bewerbungsverfahren
Steglitz-Zehlendorf	Bei den Auswahlverfahren für Auszubildende handelt es sich grundsätzlich um strukturierte Auswahlverfahren. Die Auswahl der Bewerbenden erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Das gesamte Auswahlverfahren wird grundsätzlich in einem Auswahlvermerk dokumentiert, um die Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit der Auswahlentscheidung zu gewährleisten.

Bezirk	
Tempelhof-Schöneberg	Es werden halbjährlich Statistiken ausgewertet, um die Entwicklung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu evaluieren. Aktuell liegt die Quote bei 44%.
Treptow-Köpenick	Der Karriere-Bereich versucht durch gezielte Präsentation von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund potentielle Bewerbende zu erreichen. Auch in den Ausschreibungen wird expliziert aufgerufen: „Das Bezirksamt Treptow-Köpenick ist sehr daran interessiert, bei seinen Beschäftigten die Vielfalt unserer Gesellschaft abzubilden. Deshalb freuen wir uns sehr über Ihre Bewerbung, unabhängig von Ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, Ihres Alters sowie Ihrer Weltanschauung, geschlechtlichen Orientierung und/oder Lebensform. Die Bewerbung von Menschen mit Migrationsgeschichte ist ausdrücklich erwünscht.“

Die Beantwortung der Frage 8 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

9. Wurde bereits eine Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte nach Abschn. 5 § 20 durchgeführt? (Bitte einzeln nach Behörde/Unternehmen aufschlüsseln.)

a) Wenn ja, welche sind die zentralen Ergebnisse und welche Maßnahmen werden auf Grundlage dieser Ergebnisse getroffen?

b) Wenn nein, wann wird diese Befragung durchgeführt?

Zu 9.: Welche Behörden bereits Mitarbeitendenbefragungen zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte nach Abschn. 5 § 20 durchgeführt haben, welche zentralen Ergebnisse dabei erzielt wurden und welche Maßnahmen daraufhin ergriffen wurden, falls noch nicht stattgefunden haben, ob und wann die Befragung geplant sind entnehmen Sie folgender Tabelle:

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	a) Entfällt. b) Nein, die Erhebung erfolgt innerhalb der gesetzlichen Frist, also spätestens bis zum Juli 2026.
Senatsverwaltung für Finanzen	Im Januar 2023 fand eine Mitarbeitendenbefragung innerhalb der SenFin einschl. LFS und VAK statt, in der auch die Situation der Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte berücksichtigt wurde. Ergänzend dazu hat die SenFin einschl. LFS und VAK an der zentralen Erhebung des Migrationshintergrundes von den Beschäftigten der Berliner Verwaltung teilgenommen. Die Befragung wurde vom 29.01.2024 bis zum 31.03.2024 (verlängert bis zum 13.03.2024) durchgeführt. Berliner Finanzämter Nein. Bisher ist keine Mitarbeitendenbefragung nach § 20 PartMigG zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte erfolgt. Landesverwaltungsamt Bisher ist keine Mitarbeitendenbefragung nach § 20 PartMigG zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte erfolgt. zu 9 a) SenFin Stamm einschl. LFS und VAK Mit einer Beteiligungsquote von rund 44 % konnten interessante Informationen aus der Mitarbeitendenbefragung im Januar 2023 gewonnen werden. Beispielhaft sind die Teilzeitgründe der Umfrageteilnehmenden und das Vorliegen einer Behinderung (jeweils unter Berücksichtigung von u. a. des Lebensalters und eines Migrationshintergrundes) sowie die Verteilung weiblicher Führungskräfte mit Migrationshintergrund zu nennen. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden Maßnahmen formuliert, die im

Senatsverwaltung	
	Rahmen des Personalmanagementkonzeptes der SenFin sukzessive umgesetzt werden. Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) wertet derzeit die Befragungsergebnisse der Befragung im 1. Quartal 2024 aus. Die Ergebnisse sowie der Versand der Berichte werden in der zweiten Jahreshälfte 2024 erwartet. Diese können im Rahmen einer Überprüfung und ggf. Anpassung bzw. Erweiterung der Maßnahmen des Personalmanagementkonzeptes einfließen. zu 9 b) Berliner Finanzämter Die Befragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte nach Abschnitt 5 § 20 wird voraussichtlich mit der nächsten Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Landesverwaltungsamt Für 2024/25 ist eine Mitarbeitendenbefragung veranschlagt. Diese wird sich, aufgrund fehlender Kapazitäten beim externen Fachpersonal und wegen der laufenden Transformationsprozesse im LVwA, vermutlich auf 2026 verschieben.
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	<u>SenInnSport</u> Die Situation der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte wird im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung ermittelt. Mit dem Standardfragebogen für die Mitarbeitendenbefragung der SenFin wurde im Jahr 2019 die letzte Befragung in der SenInnSport durchgeführt. Der Rhythmus der Mitarbeitendenbefragung ist alle fünf Jahre. Die nächste Mitarbeitendenbefragung in der SenInnSport ist daher für das Jahr 2025 geplant, sofern Mittel im Rahmen der pauschalen Minderausgaben zur

Senatsverwaltung	
	Verfügung stehen. Es ist geplant, auch Fragen an Beschäftigte mit Migrationsgeschichte aufzunehmen. <u>LABO</u> Die letzte Mitarbeitendenbefragung im LABO - basierend auf dem landesweiten Berliner Standardfragebogen – fand im Jahr 2022 statt. Diese beinhaltete unter der Rubrik Soziodemografische Merkmale auch die Erfassung von Migrationshintergrund bzw. Migrationsgeschichte. Konkrete Rückmeldungen bzw. Handlungsnotwendigkeiten bezogen auf die Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte haben sich aus der Befragung nicht ergeben. <u>LEA</u> Ja, die Befragung fand im September 2023 statt. Zu den Fragen, ob alle Mitarbeitenden unabhängig von der ethnischen Herkunft, unabhängig von ihrer Hautfarbe und unabhängig von ihrer Religion fair und mit Wertschätzung behandelt werden, erhielt das LEA in einer Bewertungsskala zwischen 1,0 und 5,0 einen Wert von 4,5. 58% der Beschäftigten haben an der Befragung teilgenommen und über 30 % haben nach dieser Umfrage einen Migrationshintergrund <u>Polizei Berlin</u> Um zu ermitteln, wie viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Land Berlin tätig sind, fand vom 29. Januar bis 31. März 2024 in einem Pilotverfahren die Befragung unter allen Mitarbeitenden der landesunmittelbaren Verwaltung

Senatsverwaltung	
	durch die Fachstelle PartMigG und die Leitstelle Diversity der Senatsverwaltung für Finanzen statt, an welcher sich auch die Polizei Berlin beteiligt hat. Derzeit werden die Ergebnisse vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg ausgewertet. Die teilnehmenden Stellen und die Beauftragte des Berliner Senats für Partizipation, Integration und Migration erhalten nach Auswertung anonymisierte Berichte, auf deren Grundlage dann Fördermaßnahmen ergriffen werden können. <u>Berliner Feuerwehr</u> Die Berliner Feuerwehr bereitet zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine umfassende Mitarbeitendenbefragung vor. Diese soll in diesem Jahr durchgeführt und ausgewertet werden. In dieser Umfrage wird den Beschäftigten auch die Frage nach einem Migrationshintergrund gestellt. In Kombination mit den anderen Fragen können Erkenntnisse zur Situation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gewonnen werden.
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) und nachgeordnete Einrichtung GerMed	Nein. Eine Mitarbeitendenbefragung ist für 2025 geplant und es werden damit auch wie in § 20 PartMigG vorgesehen Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in der SenWGP erhoben und zum Zweck der Förderung der Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur ausgewertet werden.
Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz	Eine Mitarbeitendenbefragung wurde in der SenJustV bisher nicht durchgeführt.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	a) Im Jahr 2023 fand eine Mitarbeitendenbefragung in der SenKultGZ statt. Es wurde der landesweite Standardfragebogen verwendet, der seit Einführung des PartMigGs sowie des Diversity-Landesprogramms um Themen zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte erweitert wurde. Das Ergebnis zeigt, dass der Umgang mit Vielfalt gut ausgeprägt ist. Es besteht jedoch Bedarf an detaillierteren Informationen, um gezielte und wirksame Maßnahmen ableiten zu können.
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	Eine Mitarbeitendenbefragung gem. § 20 PartMigG hat noch nicht stattgefunden. Das PartMigG gilt ab dem 05.07.2021. § 20 PartMigG sieht vor, dass die o.g. Mitarbeitendenbefragung mindestens alle fünf Jahre durchzuführen ist. Die SenStadt wird sich an diesen Zeitrahmen halten und die Mitarbeitendenbefragung bis spätestens Mitte 2026 durchführen. Die SenStadt geht davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt auch der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Dienststelle weiter angestiegen und daher eine Befragung zur Situation der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte aussagekräftiger sein wird.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Ja, es gab im März 2024 eine Mitarbeitendenbefragung in der SenWEB, wo u.a. nach dem Umgang mit Vielfalt erfragt wurde. Dabei lautete die Fragestellung: „In meinem Arbeitsumfeld werden alle Mitarbeitenden unabhängig von folgenden (zugeschriebenen) Merkmalen (Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Behinderung, chronische Krankheit, sexuelle Identität, geschlechtliche Identität, Lebensalter) fair und mit Wertschätzung behandelt.“ Das Ergebnis der Befragung ist sehr positiv ausgefallen. Der Umgang mit Vielfalt wurde hausweit mit 4,6 von 5 Punkten bewertet. Es wird auch weiterhin an der Konzipierung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen gearbeitet.

Senatsverwaltung	
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Eine gesonderte Befragung dieser Beschäftigtengruppe hat noch nicht stattgefunden. Im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung wird aber der Migrationshintergrund und Migrationsgeschichte als soziodemographisches Merkmal abgefragt. Für die vergangene Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2023 wurde diese Differenzierung aber durch das beauftragte Amt für Statistik nicht für eine dezidierte Auswertung herangezogen.

Bezirk	
Charlottenburg-Wilmersdorf	a) Nein.
Friedrichshain-Kreuzberg	Es wurde bisher noch keine Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte durchgeführt. Es werden die Ergebnisse der Erhebung des Migrationshintergrundes abgewartet und die Empfehlungen werden für die Umsetzung geprüft.
Lichtenberg	Im Bezirksamt Lichtenberg gibt es seit Dezember 2023 eine offizielle Stelle, die die Grundsatzangelegenheiten Diversity im Personalmanagement bearbeitet und damit in die Verwaltungsstrukturen wirkt. Eine derartige Befragung wurde bisher noch nicht durchgeführt, ist jedoch innerhalb der nächsten vier Jahre angedacht.
Marzahn-Hellersdorf	Nein, das BA MH führt im Jahr 2024 eine Mitarbeiter*innenbefragung der gesamten Belegschaft durch. Eine Befragung nach § 20 plant das BA für 2025/2026.
Mitte	Im Jahr 2020 hat das Büro für Partizipation und Integration im Bezirksamt Mitte eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt. Die Durchführung erfolgte gemeinsam mit dem ITDZ, die Auswertung wurde vom Amt für Statistik durchgeführt. Die Befragung erfolgte allerdings nicht nach Abschn. 5 § 20 PartMigG.

Bezirk	
	Neben der Erhebung des Migrationshintergrunds der Mitarbeitenden wurde auch nach Diskriminierungserfahrungen der Mitarbeitenden gefragt. Von den 2.830 eingeladenen Mitarbeitenden haben 698 Mitarbeitende teilgenommen, dies entspricht einer Rücklaufquote von ca. 25%. Zentrale Ergebnisse der Befragung waren unter anderem: - 18% der Befragungsteilnehmer*innen haben einen statistischen Migrationshintergrund (MH) - Knapp die Hälfte (48%) der Befragungsteilnehmer*innen mit MH geben an, einer Gruppe anzugehören, die in Deutschland potenziell von rassistischer Diskriminierung betroffen ist (*Frage im Fragebogen: Die Bundesregierung definiert 4 Gruppen, die in Deutschland besonders von rassistischer Diskriminierung betroffen sind: Muslime oder Musliminnen bzw. als muslimisch wahrgenommene Menschen, Juden und Jüdinnen, Schwarze Menschen, Sinti und Roma. Bitte geben Sie an, ob Sie sich einer der genannten Gruppen angehörig fühlen) - 9% der Befragungsteilnehmer*innen ohne MH geben ebenfalls an, einer Gruppe anzugehören, die in Deutschland potenziell von rassistischer Diskriminierung betroffen ist. - Insgesamt geben 16% aller Befragungsteilnehmer*innen an, einer Gruppe anzugehören, die in Deutschland potenziell von rassistischer Diskriminierung betroffen ist. - Das häufigste Herkunftsland der Befragungsteilnehmer*innen mit MH ist die Türkei (40%), gefolgt von Polen und Russland (je 6%). Insgesamt wurden 39 unterschiedliche Herkunftsländer angegeben. - Der Anteil der Mitarbeitenden mit MH ist am höchsten in der Gruppe der Befragungsteilnehmer*innen, die in den letzten 5 Jahren eingestellt wurden (26%) und am niedrigsten in der Gruppe, die bereits über 20 Jahre

Bezirk	
	im BA beschäftigt ist (6%). In der Tendenz steigt der Anteil der Mitarbeitenden mit MH im BA Mitte. - In der Befragung konnte kein statistischer Zusammenhang zwischen den Merkmalen „Migrationshintergrund“ und der „Eingruppierung“ festgestellt werden. - Der Anteil der Befragungsteilnehmer*innen mit MH, die verbeamtet sind (10%) ist deutlich niedriger als der Anteil der Befragungsteilnehmer*innen ohne MH, die verbeamtet sind (27%). - Knapp ein Drittel der Befragungsteilnehmer*innen gibt an, einmalig oder häufig Diskriminierung im Arbeitsumfeld BA Mitte erlebt zu haben (21% häufig, 11% einmalig) - Befragungsteilnehmer*innen mit MH geben dabei häufiger an, Diskriminierung erfahren zu haben (44%), als Befragungsteilnehmer*innen ohne MH (30%). - Die Mitarbeitenden konnten ihre Diskriminierungserfahrungen in einem freien Textfeld erläutern. 201 Befragungsteilnehmer*innen haben ihre Diskriminierungserfahrungen beschrieben. - Von den im LADG definierten Diskriminierungsmerkmalen werden unter „Erläuterung“ am häufigsten genannt: Geschlecht, rassistische oder antisemitische Zuschreibung und/oder angenommene „ethnische Herkunft“ sowie Lebensalter. - Knapp ein Viertel (23%) der Befragungsteilnehmer*innen geben an, im Arbeitsumfeld im BA Mitte selbst rassistische Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben (15% häufig, 8% einmalig). - Befragungsteilnehmer*innen mit MH machen diese Erfahrung deutlich häufiger (42%) als Befragungsteilnehmer*innen ohne MH (18%) - Gut die Hälfte der Befragungsteilnehmer*innen (52%) geben an, dass Bürger*innen, die einer Gruppe angehören, die in Deutschland besonders von rassistischer Diskriminierung betroffen ist, im Bezirksamt Mitte in Einzelfällen abwertend oder

Bezirk	
	ausgrenzend behandelt werden, z.B. durch abfällige Bemerkungen, Witze, Ignorieren usw.. - 9% geben an, dass diese abwertende oder ausgrenzende Behandlung regelmäßig vorkommt. - Befragungsteilnehmer*innen mit MH nehmen diese abwertende oder ausgrenzende Behandlung häufiger wahr als Befragungsteilnehmer*innen ohne MH. × Höhere Sensibilität für rassistische Diskriminierung bei Mitarbeitenden mit MH. - Die Befragungsteilnehmenden konnten auch selbst Vorschläge machen, um Diskriminierung vorzubeugen und den Umgang mit Diskriminierungserlebnissen zu verbessern. 275 Personen haben einen Vorschlag oder mehrere Vorschläge gemacht. Ein Ergebnis der Befragung war die Einrichtung einer AG Vielfalt, die allen Mitarbeitenden des Bezirksamtes offen steht. In der AG Vielfalt können Empfehlungen erarbeitet, Ideen für Aktionen/ Maßnahmen entwickelt und eigene Aktionen umgesetzt werden, um die Vielfalt im Bezirksamt zu fördern und Diskriminierung entgegenzuwirken. Alle Ergebnisse, sowie den zugrundeliegenden Fragebogen zu der Befragung gibt es hier: https://www.berlin.de/ba-mitte/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/artikel.393124.php#ErgebnisseUmfrage.
Neukölln	Nein, eine Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte nach Abschnitt 5 § 20 PartMigG wurde noch nicht durchgeführt. Bis auf weiteres ist die Durchführung einer solchen Mitarbeitendenbefragung nicht geplant.
Pankow	Bisher bestand nicht die Kapazität, um eine Mitarbeitendenumfrage nach Absch 5 § 20 PartMigG durchzuführen.
Reinickendorf	Eine bezirkseigene Mitarbeitendenbefragung ist noch nicht durchgeführt worden. Ein konkreter Zeitpunkt für eine entsprechende Mitarbeiterbefragung steht noch nicht fest.

Bezirk	
Spandau	Die Planung weiterer Befragungen erfolgt erst nach Auswertung der o.a. berlinweiten Abfrage.
Steglitz-Zehlendorf	a) Nein, das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf hat bisher keine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. b) Ein konkreter Zeitpunkt zur Durchführung ist noch nicht festgelegt worden.
Tempelhof-Schöneberg	Im Dezember 2023 wurde eine Online-Befragung zu Diskriminierungserfahrungen durchgeführt. 1,7% gaben an, Diskriminierungserfahrungen aufgrund des migrationsgeschichtlichen Hintergrundes gemacht zu haben. Es sollte zunächst herausgefunden werden, ob und in welcher Größenordnung Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Die Auswertung wurde veröffentlicht und die Führungskräfte erneut sensibilisiert. Anschließend wurde unter Aktuelles verstärkt auf die AGG-Beschwerdestelle hingewiesen und Schulungen/ Workshops zu der Thematik organisiert. Zudem wird im Rahmen der MAB 2025 intensiver nachgefragt, um konkretere Hinweise zu erhalten. Die Ergebnisse der Umfrage zum migrationsgeschichtlichen Hintergrund gem. PartMigG werden im Herbst erwartet.
Treptow-Köpenick	Nein.

Die Beantwortung der Frage 9 für die Landesunternehmen kann der beiliegenden Tabelle (Anlage 1) entnommen werden.

Berlin, den 25. Juli 2024

In Vertretung

Micha K I a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

"Umsetzung von PartMigG in den Berliner Bezirksämtern, Senatsverwaltungen und Landesunternehmen"

Seite 1 von 3

"Umsetzung von PartMigG in den Berliner Bezirksämtern, Senatsverwaltungen und Landesunternehmen"

Seite 2 von 3

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 19651

"Umsetzung von PartMigG in den Berliner Bezirksämtern, Senatsverwaltungen und Landesunternehmen"

Unternehmen / Anstalt	1. Welche Marketingmaßnahmen nach Abschn. 3 §10 (2) PartMigG wurden bisher ergriffen, um mehr Menschen mit Migrationsgeschichte anzusprechen und sie als Mitarbeitende zu gewinnen?	2. Welche Anpassungen des Auswahlverfahrens im Hinblick auf Diversität und Abbau struktureller Barrieren nach Abschn. 3 §11 PartMigG wurden bereits vorgenommen?	3. Welche neuen Maßnahmen wurden ergriffen, um das Onboarding in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zu optimieren und Bedarfsgerecht zu gestalten?	4. Durch welche Fortbildungen/Qualifizierungen wurde der Erwerb und die Weiterbildung von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz nach Abschn. 2 §6 (2) PartMigG sichergestellt?	5. Wurde die Wirkung der Fortbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen gemessen?	6. Inwiefern wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten nach Abs. 2 §6 (2) PartMigG berücksichtigt?	7. Inwiefern wird die migrationsgesellschaftliche Kompetenz für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung der Führungskräfte nach Abs. 2 §5 (2) PartMigG berücksichtigt?	8. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um im Abschn. 3 §13 (1) PartMigG verankertes Ziel zu erfüllen?	9. Wurde bereits eine Mitarbeiterbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte nach Abschn. § 5 (2) durchgeführt?
Berliner Großmarkt GmbH	/	Bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen weisen wir darauf hin, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Sollen Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund vorliegen und die Bewerber und Bewerberinnen die geforderte Qualifikation besitzen, werden sie zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen.	Es wird beim Onboarding von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte insbesondere auf folgendes geachtet: Vereinfachung und Flexibilisierung von administrativen Prozessen; bei Bedarf Sprachkurse; bei Bedarf mehrsprachige Dokumente und Kommunikation; Sensibilisierung und Integration bei bestehenden Arbeitnehmenden.	Aufgrund der aktuellen Personalstruktur sind derzeit keine Maßnahmen notwendig. Sollten sich Änderungen in der Struktur ergeben, werden wir individuell und schnell darauf reagieren.	Aufgrund der aktuellen Personalstruktur derzeit nicht notwendig.	/	Der Tarifvertrag sieht ein zusätzliches Leistungsentgelt vor. Die Höhe bemisst sich nach dem Ergebnis des Jahresgesprächs. Darin reflektieren die direkten Vorgesetzten mit ihren jeweiligen Mitarbeitenden anhand eines nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Schwerpunkten aufgedruckten Kriterienkatalogs (Systematische Leistungsbewertung). Dies sind Verhaltensweisen und Fähigkeiten, z. B. Teamfähigkeit, schonender Umgang mit Arbeitsmitteln bzw. Führungsverhalten bei den Führungskräften. Die Leistungskomponente erhält nicht nur quantitative Ziele, sondern es können auch qualitative, nachhaltige und gesellschaftliche Ziele individuell vereinbart werden. Sollen Nachhaltigkeit- oder Gesellschaftliche Aspekte für den Verantwortungsbereich relevant sind,	Auch bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte erwünscht sind.	Nein
Vivantes-Netzwerk für Gesundheit GmbH	Diversität ist ein wesentlicher Bestandteil der Firmenkultur und wird auf der Karriereseite dargestellt. Rekrutierung für ausländische Pflegekräfte ist ein gesondertes Projekt. Zudem gibt es kleinere Projekte zur Rekrutierung von Geflüchteten (Messen, Kontakt zu Flüchtlingsorganisationen, Stellenausschreibung in spezieller Jobbörse)	Diversität ist ein wesentlicher Bestandteil der Firmenkultur und wird auf der Karriereseite dargestellt. Vivantes beschäftigt Mitarbeitende aus über 120 verschiedenen Nationen. Bereits vor Inkrafttreten des PartMigG im Jahr 2021 hat Vivantes in seinem Auswahlverfahren ein Augenmerk auf Diversität und Vielfalt gelegt.	Im Rahmen des Integrationsmanagements gibt es an den Standorten insgesamt über 60 interne Integrationsmanager*innen, die in einer internen Arbeitsgruppe vernetzt sind und sich über verschiedene Aktivitäten zum Onboarding austauschen	Verschiedene Kurse im Institut für Fort- und Weiterbildung zum Thema Diversität und Interkulturalität Seminare zur Förderung von Teilhabe Sprachkurse und Sprach-Apps Gemeinsames Forschungsprojekt mit der Uni Potsdam	Das Institut für Fort- und Weiterbildung evaluiert seine Kurse über eine eigene Plattform, zudem wird mit einer Bewertungsmatrix gearbeitet	Im Einstellungsprozess ist grundsätzlich die fachliche Kompetenz entscheidend. Diese ist im Bereich der Medizin Grundvoraussetzung für eine Tätigkeit. Die potenziellen Führungskräfte werden zudem alle mit Führungskompetenz verbundenen Kriterien heran gezogen und bewertet.	Die Themen Diversität, Gleichbehandlung, Generationengerechtigkeit, Nachhaltigkeit und interkulturelle Kompetenz sind Bestandteil des Vivantes Kompetenzrahmens für Führungskräfte	Diversität ist ein wesentlicher Bestandteil der Firmenkultur und wird auf der Karriereseite dargestellt. Rekrutierung für ausländische Pflegekräfte ist ein gesondertes Projekt. Zudem gibt es kleinere Projekte zur Rekrutierung von Geflüchteten (Messen, Kontakt zu Flüchtlingsorganisationen, Stellenausschreibung in spezieller Jobbörse)	nein
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Zur gezielten Ansprache von Personen mit Migrationsgeschichte präsentiert sich das Unternehmen auf Messen, nimmt an Veranstaltungen der IHK sowie der Schulen teil.	Die BEHALA weist bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen darauf hin, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind. Sollen die Bewerber und Bewerberinnen die geforderte Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen, werden sie zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen.	Für die Werbung von Migrantinnen und Migranten ziehen die allgemeinen zentralen Werbemaßnahmen und -mittel zur Verfügung. Die Kampagnen sind diskriminierungsfrei gestaltet, schließen Menschen mit Migrationshintergrund ein und respektieren Diversität sowie Individualität.	Die BEHALA bietet Ausbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Fachkraft für Hafenlogistik, Mechanik sowie Kaufkauf/Kaufmann für Gütermanagement an. Ferner bietet sie Weiterbildungsformate in folgenden Bereichen an: Einjährige Ausbildung zum Triebfahrzeugführer bei der Eisenbahntechnische Bildung GmbH, Ausbildung für den PKW und LKW Führerschein in Zusammenarbeit mit der BMW Verkehrsschule Mitte, Ausbildung zum Gerüstführer in Zusammenarbeit mit dem TÜV Berlin für Krananlagen, Bagger, Radlader und Geländekäpse. Des Weiteren bietet sie über das Netzwerk Mobilität diverse Weiterbildungen in der deutschen Sprache, in den Programmen Word, Excel, Power Point, ChatGPT, Teamtraining für Auszubildende an.	Im Zuge unserer regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen werden verschiedene Daten zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden im geforderten Umfang erhoben und ausgewertet. Eine Mitarbeitendenbefragung ist von Seiten der BEHALA für das Jahr 2025 vorgesehen. Zudem finden regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitenden statt sowie regelmäßige Abstimmungsrunden in verschiedensten Konstellationen (z. B. Führungsväterrunden, Teammeetings, Mentorenprogramme etc.)	Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz der Beschäftigten, insbesondere die sprachliche Kompetenz, trägt dazu bei, Auskunft zu den verschiedenen Berufsbildern in der BEHALA in anderen Sprachen erteilen. Die vorrangigen Sprachen sind Arabisch, Polnisch, Russisch, Türkisch, Französisch und Englisch.	Der Tarifvertrag sieht ein zusätzliches Leistungsentgelt vor. Die Höhe bemisst sich nach dem Ergebnis des Jahresgesprächs. Darin reflektieren die direkten Vorgesetzten mit ihren jeweiligen Mitarbeitenden anhand eines nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Schwerpunkten aufgedruckten Kriterienkatalogs (Systematische Leistungsbewertung). Dies sind Verhaltensweisen und Fähigkeiten, z. B. Teamfähigkeit, schonender Umgang mit Arbeitsmitteln bzw. Führungsverhalten bei den Führungskräften. Die Leistungskomponente erhält nicht nur quantitative Ziele, sondern es können auch qualitative, nachhaltige und gesellschaftliche Ziele individuell vereinbart werden. Sollen Nachhaltigkeit- oder Gesellschaftliche Aspekte für den Verantwortungsbereich relevant sind,	Zur gezielten Ansprache von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte präsentiert sich die BEHALA auf Job- und Ausbildungsstellen, nimmt an Veranstaltungen der IHK sowie der Schulen teil, um ihre Ausbildungsmöglichkeiten vorzustellen.	Im Zuge von regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen werden auch die Daten des § 20 PartMigG im geforderten Umfang erhoben und ausgewertet. Eine Mitarbeitendenbefragung ist von Seiten der BEHALA für das Jahr 2025 vorgesehen.
HOWOGE Wohnungsbauges. mbH	Beim Personalmarketing wird eine möglichst diverse Personengruppe gezielt (Lebensalter, Aussehen, Geschlecht, ...) Recruiting-/Personal-Marketingmaßnahmen werden teilweise mehrsprachig umgesetzt (z. B. Großplakate, Grundposten, Postkarten) und zielgruppenspezifisch leichte, verständliche Ansprache verwendet (Printprodukte, Inhalte auf Webseiten). Zur gezielten Ansprache/Abbau von Bewerbungshürden und zur Vereinfachung des Bewerbungsprozesses: Bewerbung über WhatsApp (Recruiting durch automatisierte Übersetzung der Interviews und Kommunikation direkt möglich).	siehe Antwort auf 1. Frage, ein Migrationshintergrund wird im Bewerbungsverfahren nicht erfasst und nicht bewertet, da er kein entscheidungsrelevantes Kriterium ist. (vgl. AGG und DSGVO). Wir stellen auf die grundsätzliche Offenheit und Vielfalt ab.	Mitarbeiter*innen erhalten einen persönlichen Einarbeitungsplan, der von individuellen Informations- und Schulungsbedürfnissen ausgeht. Personensorientiert werden verschiedene Schulungs- und Unterstützungsangebote gemacht.	Alle Mitarbeitende der HOWOGE Wohnungsbauges. mbH, HOWOGE Service GmbH, HOWOGE Wärme GmbH und Kramer + Kramer Bau- und Projektmanagement GmbH nehmen einmal jährlich an einem eLearning zum AGG teil, das ca. 30 Minuten dauert. Die Mitarbeitenden der HOWOGE Reinigung GmbH erhalten bei Beschäftigungsaufnahme eine Unterweisung mittels eines Schulungshefts, dessen Studium ca. 15 Minuten in Anspruch nimmt.	Am Ende des eLearnings gibt es einen Test-Fall, den alle Mitarbeitenden korrekt lösen müssen, um das eLearning zu beenden.	Es wird nicht explizit auf die migrationsgesellschaftliche Kompetenz abgeteilt, sondern auf grundsätzliche aus unserer Sicht relevante Kompetenzen, die hierfür relevante Facetten wie Offenheit, Vielfalt, Empathie, Psychologische Sicherheit etc. berücksichtigen	Es wird nicht explizit auf die migrationsgesellschaftliche Kompetenz abgeteilt, sondern auf grundsätzliche aus unserer Sicht relevante Kompetenzen, die hierfür relevante Facetten wie Offenheit, Vielfalt, Empathie, Psychologische Sicherheit etc. berücksichtigen. Diese Punkte finden sich auch in unserem Führungsverständnis wieder. Zudem führen wir Assessment Center auf Basis bewährter Verfahren durch, um fähige, offene und wertschöpfende Führungskräfte zu finden.	Ein Migrationshintergrund wird im Bewerbungsverfahren nicht erfasst und nicht bewertet, da er kein entscheidungsrelevantes Kriterium ist. (vgl. AGG und DSGVO)	Es werden regelmäßig Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt, die u.a. auf die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden unabhängig von Fragestellungen wie Migration abstellen und sich den konkret ergebenden Handlungsfeldern widmet. Eine konkret auf Migrationsgeschichte abzielende Befragung erfolgte nicht.

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
Blended Learning-Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz - Pilotprojekt	Online-Veranstaltung	27.9.2021, 27.9.-5.11.2021 (Selbstlernphase), 2.-3.12.2021	Erhöhung interkultureller Kommunikations- und Handlungskompetenz in der Verfahrens- und Verhandlungsführung. Kennenlernen eigener, kulturell geprägter Denk- und Handlungsmuster; Erwerb der Fähigkeit, Stereotype zu erkennen und eigene Vorurteile zu hinterfragen Sensibilisierung für kulturspezifische Einflüsse im gerichtlichen Alltag	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	Stefan Ramaker, Daniela Gronau
Interkulturelle Kompetenz	Präsenzveranstaltung (DRA)	3.10.2021-8.10.2021; 5 Tage	s.o. (bei „Blended Learning-Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz - Pilotprojekt“)	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	div.
Interkulturelle Kompetenz im Gerichtssaal - Arabisch-muslimisch Kulturkontexte	Online-Veranstaltung	2.12.2021; 1 Tag	Stärkung der Handlungssouveränität der Teilnehmenden in beruflichen Situationen, in denen interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation gefragt ist.	Richterschaft, Staatsanwaltschaft, Amtsanwaltschaft, sonstige Mitarbeitende des höheren Justizdienstes	Dr. Luay Radhan

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
Interkulturelle Kompetenzen	Präsenzveranstaltung (DRA)	16.1.2022 - 21.1.2022; 5 Tage	s.o. (bei „Blended Learning-Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz - Pilotprojekt“)	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	div.
Interkulturelle Kompetenzen im Gerichtssaal	Präsenzveranstaltung (JAK)	30.6.2022 - 1.7.2022; 2 Tage	s.o. (bei „Blended Learning-Fortbildung zur in-terkulturellen Kompetenz - Pilotprojekt“)	Richterschaft, Staatsanwaltschaft, sonstige Mitarbeitende des höheren Justizdienstes	Daniela Gronau
Interkulturelles Training	Präsenzveranstaltung (JAK)	25.8.2022 - 26.8.2022	Erlernen von Handwerkszeug im Bereich interkultureller Kompetenz	Mittlerer , gehobener und höherer Dienst	Julia Kaldinski, Katrin Bokermann
Cultural Diversity in the Courtroom: Judges facing new challenges	Präsenzveranstaltung	15.9.2022 - 16.9.2022	Nicht bekannt	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	Nicht bekannt, wird nur den Teilnehmenden übermittelt
Einführung in das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) -- Hintergrund, Inhalt und Fallbeispiele	Präsenzveranstaltung (SenJustV)	29.9.2022; 1 Tag	Einführung in den Regelungsinhalt des LADG unter Berücksichtigung seiner Entstehungsgeschichte und der Einordnung in das Gebiet des Antidiskriminierungsrechts. Anhand von Fallbeispielen und unter Herstellung von Bezügen zur	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	Ayah El-Kadra, Nina Schröder

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
			richterlichen und staatsanwaltlichen Tätigkeit werden u.a. die folgenden Themen behandelt: Diskriminierungsmerkmale, Diskriminierungsformen, Rechtfertigung; Ansprüche und Rechtsdurchsetzung, Verbandsklageverfahren; Dienstrechtliche Folgen von Diskriminierungen		
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Präsenzveranstaltung (SenJustV)	3.11.2022 - 4.11.2022; 2 Tage	Erläuterung der Struktur des Gesetzes; Darstellung der geschützten Bereiche; Anwendung des Gesetzes im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht (Einstellung, Beurteilung, Beförderung etc.	Richterschaft, Staatsanwaltschaft, sonstige Mitarbeitende des höheren Justizdienstes	Wolfgang Daniels
Blended Learning „Interkulturelle Kompetenz“	Online	2.5.2023 - 3.5.2023; 2 Tage	Erhöhung interkultureller Kommunikations- und Handlungskompetenz in der Verfahrens- und Verhandlungsführung. Kennenlernen eigener, kulturell geprägter Denk-	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	div.

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
			und Handlungsmuster; Erwerb der Fähigkeit, Stereotype zu erkennen und eigene Vorurteile zu hinterfragen; Sensibilisierung für kulturspezifische Einflüsse im gerichtlichen Alltag		
Cultural diversity in the courtroom - advanced Webinar	Online (English)	12.5.2023; 1 Tag	Praktiker werden in der Lage sein, neue anthropologische Ansätze besser einzuschätzen, zu formulieren und in ihre Urteile und ihr praktisches Leben vor Gericht zu integrieren.	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	Nicht bekannt, wird nur den Teilnehmenden übermittelt
Cultural diversity in the courtroom	Präsenzveranstaltung (EJTN, English)	25.5.2023 - 26.5.2023; 2 Tage	In diesem Seminar soll die Frage der kulturellen Vielfalt behandelt werden, wobei versucht wird, sie in den Kontext des Schutzes der Menschenrechte einzuordnen und zu analysieren, wie einige internationale Gremien (UNO, EGMR, EuGH) damit umgegangen sind.	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	Nicht bekannt, wird nur den Teilnehmenden übermittelt
Landesantidiskriminierungsrecht für Führungskräfte	Präsenzveranstaltung (SenJustV)	23.6.2023; 1 Tag	Einführung in den Regelungsinhalt des LADG und der Rahmendienstvereinbarung zum LADG sowie ihre Umsetzung in der	Richterschaft, Staatsanwaltschaft, sonstige Mitarbeitende	Nina Schröder; Betül Gülşen

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
			Justiz. Es werden u.a. die folgenden Themen behandelt: Diskriminierungen, Ansprüche und Rechtsdurchsetzung; Maßnahmen zur Beseitigung und Prävention von Diskriminierungen; Dienstrechtliche Folgen von Diskriminierungen; LADG-Beschwerdeverfahren, Zusammenarbeit mit der Ombudsstelle; strukturelle Diskriminierungsgefährdungen in Ablauforganisation und Geschäftsprozessen	des höheren Justizdienstes	
Vielfalt in der Justiz	Präsenzveranstaltung (DRA)	12.6.2023 - 15.6.2023; 3 Tage	Beleuchtung der Thematik „Vielfalt“ aus unterschiedlichen Perspektiven durch diverse Impulsvorträge; Raum für Austausch und Diskussion	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	div.
Interkulturelle Kompetenz im Gerichtssaal	Präsenzveranstaltung (JAK)	27.6.2023 - 28.6.2023; 2 Tage	s.o. (bei „Blended Learning-Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz - Pilotprojekt“)	Richterschaft, Staatsanwaltschaft, sonstige Mitarbeitende des höheren Justizdienstes	Daniela Gronau

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
Cultural diversity in the courtroom	Präsenzveranstaltung (EJTN, English)	16.10.2023 - 17.10.2023	In diesem Seminar soll die Frage der kulturellen Vielfalt behandelt werden, wobei versucht wird, sie in den Kontext des Schutzes der Menschenrechte einzuordnen und zu analysieren, wie einige internationale Gremien (UNO, EGMR, EuGH) damit umgegangen sind. Das Seminar will sich auch mit der Urteilsfindung im Rahmen eines interkulturellen Ansatzes befassen, indem es mögliche interkulturelle Instrumente analysiert und Antworten auf Probleme sucht, die in der Praxis, insbesondere bei der Übersetzung von Aussagen, auftreten können.	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	Nicht bekannt, wird nur den Teilnehmenden übermittelt
Grundlagen des AGG und der Beschwerdebearbeitung für AGG-Beschwerdestellen	Präsenzveranstaltung (SenJustV)	6.12.2023; 1 Tag	Vermittlung der Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Vorgaben der Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen; Erörterung	Richterschaft, Staatsanwaltschaft, Amtsanwaltschaft, sonstige Mitarbeitende des höheren Justizdienstes	Nina Schröder

Titel	Format	Datum und Dauer	Thematischer Schwerpunkt	Beschäftigtengruppe	Dozierende
			praktischer Fragen der Beschwerdebearbeitung		
Blended Learning „Interkulturelle Kompetenz“	Online (DRA)	11.3.2024 - 14.3.2024; 5 Tage	s.o. (bei „Blended Learning- Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz - Pilotprojekt“)	Richterschaft, Staatsanwaltschaft	div.

Outcomes der Fobi-Reihe

- (Handlungsänderung): +0,05
- Haltungsänderung: +0,262
- Wissensgewinnung: +0,375
- Feedback: *"Wissenstransfer (Rassismus, Critical Whiteness); Gruppenaustausch; praktische und ab und zu auch provokante Themenbearbeitung; Selbstreflexion"; "Offener Austausch; Praxisbeispiele und Lösungsansätze"; "Gewolltes Triggern und das "auf's Glatteis führen" bei bestimmten Themen"*
- 13 Führungskräfte haben teilgenommen

IMPACT THEORY FOBI REINICKENDORF

