Dokumentation

8. Netzwerktreffen „Diversitätsorientierte Kinder- und Jugendhilfe in Berlin und Brandenburg“

24.04.2024

Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.

Eine Veranstaltung im Projekt:
„Öffnung der Jugendhilfe durch Beteiligung und migrationsgesellschaftliche Kompetenz"

Kofinanziert von der Europäischen Union

LAND BRANDENBURG

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
BERLIN

Programm

- Kennenlernen und kurze Projektvorstellung
- Input und Diskussion "Wie werden Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte durch das Partizipationsgesetz in Berlin konkret gefördert?“ von und mit Jeannette Higiro, Referentin der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Fachstelle PartMigG
- Austausch „Wie ist die Umsetzung des PartMigG in der Praxis?“
- Ankündigungen und Vorschau auf das nächste Netzwerktreffen
- Feedback

Input

GESETZ DER OFFENEN TÜR

Das Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG)

Fachstelle PartMigG bei der Senatsverwaltung für Integration

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration | BERLIN

2

Wofür steht „das Gesetz der offenen Tür“?

- Die Vielfalt Berlins soll sich auch im öffentlichen Dienst widerspiegeln.
- Mehr Sichtbarkeit. Mehr Vielfalt. Mehr Teilhabe.
- Förderung der Partizipation und Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration | BERLIN

3

Entwicklung des Partizipationsgesetzes

- Erste Verabschiedung 2010: Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)
- auf Initiative des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen
- Vorreiterrolle Berlins, jedoch 10 Jahre lang wenig Umsetzung, eher Symbolwert; Begriffe und Konzepte in Teilen nicht mehr zeitgemäß
- Evaluation und Novellierung 2020-21 in einem partizipativen Prozess: Einbindung der Expertise der Umsetzenden in Verwaltung und Zivilgesellschaft: Landesbeirat, Migrant*innenorganisationen, bezirkliche Beauftragte

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration | BERLIN

4

Ziel des Gesetzes (§ 1)

»Ziel dieses Gesetzes ist

→ die Förderung der Partizipation und

→ Stärkung der Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und

→ die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte

→ in allen Lebensbereichen in der durch Vielfalt und Migration geprägten Berliner Stadtgesellschaft (Migrationsgesellschaft).«

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration | BERLIN

Input

Konkret: Drei Ziele (§ 1)

5

1. Ausrichtung des Öffentlichen Dienstes (ÖD) auf die Migrationsgesellschaft
2. die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin gezielt fördern
3. Partizipation fördernde Strukturen sichern und weiterentwickeln, Menschen mit Migrationsgeschichte und ihre zivilgesellschaftlichen Organisationen fördern, einbinden und unterstützen

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration BERLIN

Ziel 1: Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung der Berliner Verwaltung (§§ 5-6)

6

- Maßnahmen zur Berücksichtigung migrationsgesellschaftlicher Belange
- Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration BERLIN

Exkurs: Begriffsbestimmungen (§ 3)

7

(1) Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten
- Personen mit Migrationshintergrund,
- Personen, die rassistisch diskriminiert werden und
- Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen.

(2) Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration BERLIN

Ziel 2: Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst (§§ 7-14)

8

- Senatsstrategie und landesweite Maßnahmen, Verantwortung der Dienststellen, Verpflichtung der Führungskräfte
- Erhebung des Migrationshintergrunds für die Personalplanung und Statistik: bei Bewerbenden und bei Beschäftigten (freiwillig, anonym, datenschutzkonform)
- bewusste Personalplanung durch Förderpläne mit Zielmarken für jede Besoldungs- und Entgeltstufe

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration BERLIN

Input

9

Vorgaben für die Personalgewinnung (§§ 10-13)

- **Stellenausschreibungen:** gezielte Ansprache Personen mit MG (§10)
- **Auswahlverfahren:** Einladung qualifizierter Bewerbender mit MH und Dokumentation (§ 11)
- **Einstellungen:** besondere Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation und Dokumentation (§ 12)
- **Ausbildung:** Plätze für gleich qualifizierte Bewerbende mit MH gemäß Anteil an Bevölkerung und Dokumentation (§ 13)

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration | BERLIN

10

Ziel 3: Partizipation fördernde Strukturen sichern und stärken (§ 15-19)

- Stärkung und Ausstattung PartIntMig-Beauftragte (Land und Bezirke) – Querschnittsaufgaben und Einbindung MSO
- Stärkung Landesbeirat Partizipation (neu: fachliche Ausrichtung)
- Einrichtung Beirat für Angelegenheiten der Sinti und Roma
- Stärkung/Einrichtung bezirkliche Beiräte PartInt

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration | BERLIN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:
PartMigG@intmig.berlin.de

Web:
https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/

Ergänzungen zum Input

Das Gesetz verpflichtet die Verwaltung und es reiht sich in die anderen Gleichstellungs- und Chancengleichheitsstrategien ein.

Vorgänger war 2010 das Partizipations- und Integrationsgesetz und dieses war ein Vorreitergesetz bundesweit, unter Beteiligung von MSO`s

Die bezirklichen Integrations- und Partizipationsbeauftragten werden durch das Gesetz gestärkt.

Das Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung, Anstalten, Stiftungen und für die landeseigenen Unternehmen.

Ergänzungen zum Input

Die Befragung:
- Es war eine Erhebung unter allen Beschäftigten, wie viele Menschen in der Berliner Verwaltung einen Migrationshintergrund haben. Die Befragung ist gesetzlich nicht verankert.
- Die Befragung wurde geleitet von der Fachstelle PartMigG und Leitstelle Diversity SenFin
- Alle 132.000 Beschäftigten konnten teilnehmen. Die Durchführung dauerte von Ende Januar – Ende März 2024. Es haben 21% der Beschäftigten an der Befragung teilgenommen. Die Beteiligung schwankt zwischen 83% und 0% in den Dienststellen.
- Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg war für die Befragung zuständig (bzw. ist zuständig für die Auswertung der Ergebnisse?). Der Bericht wird erstellt.
- Es gab Fragen nach dem Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund.
- Die Dienststellen müssen dann einen Förderplan erstellen, um den Anteil an Personal mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Dieser Förderplan ist auf 5 Jahre angelegt.
- Es sollen Fördermaßnahmen in Bezug auf Stellenausschreibungen folgen. Z.B. „Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund werden ausdrücklich begrüßt“. Diese Personen sollen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.
- Es ist eine Zielmarke, keine Quote und keine Bevorzugung. Das Prinzip der Bestenauslese bleibt unberührt.
- Ziel ist es, dass ca. 40% der Angestellten einen Migrationshintergrund haben (analog der Stadtbevölkerung). Dieser Prozentsatz soll auch zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.
- Menschen mit Migrationshintergrund sollen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Was das in der Praxis heißt, muss noch ausgearbeitet werden.

Fragen zum Input

Frage: Menschen, die als erste Generation eingewandert sind und nicht so gut Deutsch können machen sich möglicherweise falsche Hoffnungen. Wie wird damit umgegangen?
Antwort Jeannette Higiro: Die Hürden sollen auch hier abgebaut werden. Nachweise zu Sprachkenntnissen oder die Anerkennung von Abschlüssen. Es soll auch die Möglichkeit bedacht werden, nach der Einstellung sprachlich die neuen Mitarbeiter*innen zu qualifizieren.
HINWEIS: Hinweise zu Hürden können gerne an die Fachstelle gegeben werden.
Es gibt ein Pilotprojekt mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht zum Thema Unterstützung für ausländische Fachkräfte. Es gibt Fördermaßnahmen im Bereich Ausbildung. Das Gesetz räumt da mehr Spielraum ein.

Zur Umsetzung:
Es gibt eine ressortübergreifende Arbeit.
Es gibt Bezirksbeiräte für Partizipation und einen Ausschuss für Partizipation und Integration.
Es gibt Rundschreiben an die Verwaltung.
Die Ausführungsbestimmungen kommen noch in 2024.
Es gibt eine Handreichung: „Diversitygerechte Personalgewinnung und – Auswahl“ von BQN als download.

Frage: Wie kann man Verwaltung verpflichten?
Antwort Jeannette Higiro: Das Gesetz ist verpflichtend, aber es gibt keine Sanktionsmöglichkeiten. Es gibt eine Berichtspflicht. Die Verwaltung muss gegenüber dem Abgeordnetenhaus Bericht erstatten. Jede Behörde muss den Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund erhöhen.

Frage: Inwieweit sind die Leitungsgremien involviert?
Antwort Jeannette Higiro: Das PartMigG wurde in allen Leitungsgremien vorgestellt. Zur Befragung wurden Leitungen der Personalbereiche regelmäßig eingeladen. Schulungen für Führungskräfte zu PartMigG und LADG sind sehr wichtig.

Ein paar Punkte aus der Diskussion

Wie ist die Umsetzung des PartMigG in der Praxis?

Das SFBB gehört selbst zur Verwaltung. Die Kraft einen Diversityprozess voran zu bringen ist oft gering.
Die Notwendigkeit der Verschränkung mit Organisationsentwicklung muss noch deutlicher gemacht werden.
Die Behörden sind sehr „große Schiffe“. Die Antidiskriminierungsstrukturen müssten kleiner gedacht sein.
Das Projekt Difair von BQN bietet Organisationsentwicklung von 6-18 Monaten an, flankiert von einem Fortbildungsangebot (Akademie). Die Steuergruppe nimmt an einem verpflichtenden Diversitytraining teil.
Neuzugewanderte haben schlechteren Zugang zu Arbeitsplätzen.
Einarbeitung und berufsbezogener Deutschkurs ist wichtig.
Anerkennung von Berufen ist schwierig, da es oft unterschiedliche Bezeichnungen gibt, hinter denen sich aber gleiches verbirgt.
Zugewanderte fühlen sich oft von Stellenausschreibungen aus der Verwaltung nicht angesprochen oder trauen sich nicht sich zu bewerben, obwohl sie Erfahrung mitbringen.

Links

Infomaterial zum Partizipationsgesetz kann unter: partmigg@intmig.berlin.de bestellt werden.

Links:
Webseite zum Partizipationsgesetz:
https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/
Materialien zum Download: Gesetzesbroschüre mit FAQ, FAQ mehrsprachig:
https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/materialien-und-publikationen/

Webseite zur anonymen und freiwilligen Online-Befragung im öffentlichen Dienst zum Migrationshintergrund der Mitarbeitenden:

https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/erhebung/

Foto-Kampagne zum Gesetz und zur Befragung:
https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/kampagne-erfassung/

Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl. Eine praxisorientierte Handreichung:
https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-personal/

Links

Das Regionale Integrationsnetzwerk Berlin (RIN Berlin):
https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/ausbildung-und-arbeit/iq-landesnetzwerk-berlin/

Projekt bei RIN: Steps to Public Service:
https://www.hwr-berlin.de/kooperationen/regionale-partner/regionales-integrationsnetzwerk-berlin/

Social Media der Beauftragten:
https://www.instagram.com/integrationsbeauftragteberlin/,
https://www.facebook.com/integrationsbeauftragteberlin/

Willkommenszentrum (Beratung):
https://www.berlin.de/willkommenszentrum/

Ausblick und Ankündigungen

- Fachtagung gemeinsam mit dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) zum Thema „Beschwerdemanagement zu Diskriminierung in der Kinder- und Jugendhilfe“: 26.-27.09.2024
- Netzwerktreffen online 20.11.2024, 9-13 Uhr
- Fachlicher Newsletter: 3-4 pro Jahr, der nächste kommt im Mai 2024

Alles Gute Euch

und bis zum nächsten Treffen am 20.11.2024