



Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Friedrichstr. 219, 10969 Berlin

Frau
Dr. Birgit zur Nieden
SenIAS

Nur per E-Mail:
Birgit.zurNieden@intmig.berlin.de

Geschäftszeichen:
(bitte angeben) 5511.339.3
Abteilung: I A
Bearbeiter(in): Frau Silverman
Telefon: 030 13889-0
Durchwahl-Nr.: 313

Datum: 20. Oktober 2020

Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG-E)

Ihre Einladung zu Anhörung nach § 39 GGO vom 30. September 2020 sowie Ihre aktualisierte Vorlage vom 14. Oktober 2020

Sehr geehrte Frau Dr. zur Nieden,

vielen Dank für die frühzeitige Gelegenheit, zu Ihrem Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können. Aufgrund des engen Zeitplanes behalten wir uns jedoch vor, unsere Stellungnahme im parlamentarischen Verfahren zu ergänzen. Im Weiteren beziehen wir uns auf Ihren Entwurf des PartMigG vom 14. Oktober 2020.

Zu § 8: Datenerhebung für die Personalplanung

Gemäß § 8 PartMigG-E soll von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Beschäftigten von öffentlichen Stellen des Landes Berlin die Information erhoben werden, ob es sich bei ihnen um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Die Erhebung soll ausschließlich einwilligungsbasiert erfolgen. In § 9 PartMigG-E wird festgelegt, dass in Dienststellen ab 20 Beschäftigten eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur erfolgen soll. Auf dieser Grundlage soll u. a. in den einzelnen Dienststellen ein Plan zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund entwickelt werden.

Wir begrüßen, dass die Erhebung einwilligungsbasiert erfolgen soll, die Voraussetzungen der schriftlichen Einwilligung und die Möglichkeit des Widerrufs genannt sind. Damit orientiert sich die Vorschrift an § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i. V. m. 18 Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG).

Zudem ist es unerlässlich, dass die Betroffenen umfassend über die beabsichtigte Verarbeitung personenbezogener Daten informiert werden, wie es nach unserem Verständnis durch § 8 Abs. 2 PartMigG-E auch beabsichtigt ist. Wünschenswert wäre es, eindeutiger auf die Verarbeitung für die Personalplanung nach § 9 PartMigG-E und Berichtspflicht aus § 20 PartMigG-E hinzuweisen. Auch ein Hinweis darauf, dass die Daten auf der Basis des Personalstrukturstatistikgesetzes (PSSG) in eine Landesstatistik einfließen, sollte enthalten sein. Wir empfehlen daher, den § 8 Abs. 2 Nr. 2 PartMigG-E wie folgt zu ergänzen:

„die Erhebung zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen *der Personalplanung* nach diesem Abschnitt mit dem Ziel der Erhöhung der Repräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst und für statistische Zwecke *nach § 20* und dem Personalstrukturstatistikgesetz (PSSG) erfolgt,“

In § 9 Abs. 2 PartMigG-E wird ausgeführt, dass die Förderung von Personen mit Migrationshintergrund u. a. durch Personalplanung erfolgen soll. Eine effektive Personalplanung erfolgt regelmäßig, wenn auch nicht zwingend, personengebunden. In § 8 Abs. 2 Nr. 3 PartMigG-E wird darauf hingewiesen, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten ausschließlich pseudonym erfolgen würde. Dies trifft für die Personalplanung jedoch höchstwahrscheinlich nicht zu. Da die Betroffenen vollständig und richtig informiert werden müssen, um wirksam in die Verarbeitung ihrer Daten einwilligen zu können, empfehlen wir, § 8 Abs. 2 Nr. 3 PartMigG-E zu streichen:

1. ~~„3. die Daten in pseudonymisierter Form verarbeitet und ausgewertet werden“~~
2. Die Angaben Nr. 4 bis Nr. 7 werden zu den Angaben Nr. 3 bis Nr. 6.

Sollten die nach dem PartMigG-E beabsichtigten Personalplanungsmaßnahmen allgemeiner Natur sein und deshalb eine pseudonyme Datenverarbeitung möglich sein, kann § 8 Abs. 2 Nr. 3 PartMigG-E erhalten bleiben. In § 9 PartMigG-E wäre zur Klarstellung der Hinweis einzufügen, dass die Daten hierfür ausschließlich pseudonym verarbeitet werden dürfen.

Zu § 11: Vorstellungsgespräch

§ 11 PartMigG-E fordert, zu Vorstellungsgesprächen Personen mit Migrationshintergrund mindestens gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zu berücksichtigen.

Wir regen an, ergänzend anonymisierte Bewerbungsverfahren als eine Maßnahme zur Verringerung von Diskriminierung bei Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst zu fördern und im Gesetz vorzusehen, wie sie beispielsweise in einem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ab 2010 erprobt wurden. Diese bieten die Möglichkeit, in Bewerbungsverfahren diskriminierungsarm einzuladen, ohne dass vorab Daten über den Migrationshintergrund bzw. die Migrationsgeschichte abgefragt werden müssten.

Wir schlagen deshalb vor, § 11 PartMigG-E um folgenden Absatz 4 zu ergänzen:

„Alternativ können anonymisierte Bewerbungsverfahren durchgeführt werden. In anonymisierten Bewerbungsverfahren enthalten die Bewerbungsunterlagen nach Möglichkeit keine Angaben, die Rückschlüsse auf Alter, Migrationshintergrund, Geschlecht, Familienstand oder Religion zulassen. Die Kontaktdaten werden von den Bewerbungsunterlagen getrennt aufbewahrt und finden bei der Auswahl keine Berücksichtigung.“

Zu § 14 Abs. 7: Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Partizipation in der Migrationsgesellschaft und § 15 Abs. 3 Bezirksbeauftragte für Partizipation in der Migrationsgesellschaft

Mit §§ 14 und 15 PartMigG-E sollen Beratungsstellen eingerichtet werden. Es sollte schon frühzeitig überlegt werden, ob bei diesen Stellen personenbezogene Daten verarbeitet werden, beispielsweise, wenn Beratungsvorgänge angelegt werden. Für die bei den Beratungsstellen beabsichtigten Datenverarbeitungen sollte eine Rechtsgrundlage geschaffen werden. Hierin könnte es zweckmäßig sein, grobe Arbeitsabläufe festzulegen, in welchen beispielsweise Zugriffsrechte und Speicherfristen geregelt werden.

Zu § 19: Beschäftigtenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen

Gemäß § 19 PartMigG-E soll jede öffentliche Stelle des Landes Berlin regelmäßig anonyme Beschäftigtenbefragungen durchführen. In der Begründung wird zutreffend darauf hingewiesen, dass bei anonymen Befragungen der Anwendungsbereich der Datenschutzgesetze nicht eröffnet ist.

Bei kleinen Dienststellen wird eine anonyme Befragung jedoch kaum möglich sein. Die Personen, welche die Befragung innerhalb der Dienststelle auswerten, kennen schlicht ihre Kolleginnen und Kollegen. Aufgrund des so vorhandenen zusätzlichen Wissens können sie gegebenenfalls die Fragebögen zuordnen. Hierauf haben wir in unserer Stellungnahme vom 20. Juli 2020 an die Senatsverwaltung für Finanzen, Abteilung IV L Diversity, welche Sie in Kopie erhalten haben, hingewiesen und vorgeschlagen, dass eine Auswertung der Angaben erst in Dienststellen mit 500 oder mehr Beschäftigten erfolgt, um Rückschlüsse auf Beschäftigte möglichst auszuschließen. Auch die hier beabsichtigten Befragungen sollten nur in großen Einheiten durchgeführt werden. Alternativ könnte die Befragung zentral für die gesamten öffentlichen Stellen Berlins durchgeführt werden.

Wir empfehlen daher, den § 19 PartMigG-E wie folgt zu ergänzen:

„Jede öffentliche Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 *mit mehr als 500 Beschäftigten* erhebt alle 4 Jahre im Rahmen von anonymen Beschäftigtenbefragungen Daten zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen.“

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Silverman