

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg

Berlin-Brandenburg Türkiye Toplumu

Turkish Union in Berlin-Brandenburg • Union Turc de Berlin-Brandebourg



Frau
Elke Breitenbach
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und
Soziales

Oranienstr. 53, 10969 Berlin
☎ 030 – 624 31 20
☎ 030 – 61 30 43 10
e-mail: info@tbb-berlin.de
http://www.tbb-berlin.de
Berlin 7.10.2020

Per Mail an Frau Dr. Birgit zur Nieden

Birgit.zurNieden@intmig.berlin.de

Stellungnahme zum Referentinnen-Entwurf zum Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG)

Ihr Schreiben vom 17.9.2020

Sehr geehrte Frau Senatorin,

vielen Dank für die uns gegebene Möglichkeit, den Entwurf zu bewerten.

Partizipation, Chancengleichheit, Abbau jeglicher Diskriminierung gehören zu den Grundforderungen der Migrant:innenverbände. Das Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz vom 28. Dezember 2010 war bundesweit das erste Gesetz seiner Art. In diesem Gesetz wurden partizipatorische Strukturen und Rechte festgelegt.

Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre war eine Evaluation und Weiterentwicklung des (Part-Int-G) geboten sowie eine Bewertung seiner Umsetzung dringend notwendig.

Wir begrüßen den Entwurf sehr, sowohl terminologisch, als auch inhaltlich.

Nachfolgend in Kürze unsere Positionen zu manchen Einzelaspekten:

Bank für Sozialwirtschaft IBAN: DE09100205000003326901 BIC: BFSWDE33BER

Der TBB ist Mitglied der Türkischen Gemeinde in Deutschland.

Der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg ist wegen Förderung der Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedankens vom Finanzamt für Körperschaften als besonders förderungswürdig und gemeinnützig anerkannt.

Der TBB ist handlungsbefugt (Antidiskriminierungsverband) gemäß § 23 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

§ 1.2. „Quote“:

Der TBB wäre grundsätzlich selbstverständlich für eine Quote, rät aber aus „pragmatischen Gründen“ dringend davon ab.

Im Gegensatz zur USA ist nach bundesdeutschem Rechtsverständnis eine Quote für Migrant:innen kaum durchsetzbar.

Wir wissen, dass eine Quote für Frauen mehrfach vor Gerichten gescheitert ist und es eine Änderung des Grundgesetzes notwendig machte (Ergänzung Artikel 3 Absatz 2: *...Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*)

Eine „Quoten-Diskussion“ würde nur Nebenschauplätze eröffnen und die Verabschiedung des Gesetzes erschweren.

Insofern wäre aus unserer Sicht die Formulierung in § 7 (1) *„Der Senat strebt die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung an“* die richtige Begrifflichkeit und Strategie.

§ 3 (2)/(5) Begriffsbestimmungen:

(2) Es ist sehr zu begrüßen, dass die Definition erweitert worden ist. Denn Diskriminierungen/Ausgrenzungen bspw. wegen des Namens sind und werden noch weitere Generationen treffen.

(5) Es ist richtig und wichtig, wenn der „angemessenen Anteil“ auf allen Verwaltungsebenen angestrebt wird.

Sehr zu begrüßen sind § 5 Maßnahmen zur Berücksichtigung migrationsgesellschaftlicher Belange sowie § 6 Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz, denn nur so kann die Verwaltung ihre Aufgaben in einer Migrationsgesellschaft adäquat erfüllen.

Es ist richtig, dass in § 8 Datenerhebung für die Personalplanung die Aufklärung, warum diese Daten erhoben werden, Freiwilligkeit sowie die Lösungsmöglichkeit geregelt sind. Dies dürfte den Betroffenen gewisse Ängste nehmen und ihre Bereitschaft zur Teilnahme erhöhen.

Die der/m Beauftragten für Partizipation erteilte Kompetenz in § 9 (4) Förderung in der Personalplanung zur Erstellung Einhaltung von Förderplänen wird die Umsetzung des Gesetzes stärken.

Eine sehr gute Regelung ist die in § 10 Beschäftigtenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen vorgesehene anonyme Datenerfassung. Sie wird dazu beitragen, dass Probleme erkannt und angegangen werden können.

§ 12 (1) Vorstellungsgespräch: Grundsätzlich zu begrüßen, jedoch könnte die Formulierung *„...sind mindestens so viele Personen mit Migrationshintergrund zu Vorstellungsgespräch einzuladen“*, die von den Gegner:innen solcher

Fördermaßnahmen allseits bekannte Diskussion „sollen auch Personen ohne die erforderliche Qualifikation eingeladen werden“ eröffnen. Insofern wäre es ratsam, hier eine weniger kontroverse Formulierung zu finden.

Zudem sollte die Sprachkompetenz in Berlin gängiger „Migrations Sprachen“ Pluspunkte bringen (diese Personen müssen nicht unbedingt Muttersprachler:innen sein und selbstverständlich muss diese Kompetenz überprüft werden).

§ 14 Gremien: Grundsätzlich zu begrüßen, aber auch hier wird der Begriff „Quote“ genannt, was wieder zu Scheindiskussionen führen würde (siehe Anmerkungen zu § 1.2). „Entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung“ dürfte ausreichend sein.

§ 15 Beauftragte oder Beauftragter von Berlin für Partizipation in der Einwanderungsgesellschaft:

(1) Hier ist eine stärker konkretisierte Formulierung zur „Beteiligung und Anhörung des Landesbeirates“ dringend notwendig. Ein möglicher Aspekt wäre, dass ein/e Vertreter:in des Landesbeirates am Auswahlverfahren und am Vorstellungsgespräch teilnimmt.

Zudem sollte überlegt werden, dem Landesbeirat zwei Personen zur Auswahl vorzustellen.

(2) Sehr gut, dass eine Ombudsfunktion mit eigenem Presserecht (!) ausdrücklich genannt wird, aber: Wie verträgt sich die unabhängige Funktion mit der Funktion einer weisungsgebundenen Abteilungsleitung?

(3)/(5) Die Beteiligung der/des Beauftragten und die Unterstützungspflicht öffentlicher Stellen ist ausdrücklich zu begrüßen.

(8) Sehr wichtig ist die Bereitstellung der notwendigen Personal- und Sachmittel.

§ 16 Bezirksbeauftragte für Partizipation in der Migrationsgesellschaft:

Sehr wichtig und dringend erforderlich auch hier sind (5 - notwendige personelle und sachliche Mittel) sowie (6 - die Etablierung einer Landesarbeitsgemeinschaft).

§ 18 Landesbeirat für Partizipation in der Migrationsgesellschaft: Die neuen Regelungen sind gut, insbesondere auch (2) 1, dass der (neue) Beirat für Sinti und Roma und eine Vertretung der bezirklichen Beauftragten vertreten werden.

(4) Aus der Erfahrung ist es auch angemessen, die „Wahlperiode“ auf 3 Jahre zu reduzieren

§ 19 Roma und Sinti Beirat war überfällig.

§ 22 Partizipations- und Teilhabebericht

(1) Die Fünfjahresfrist scheint zu lang, drei Jahre wären angemessen.

Es muss gesetzlich sichergestellt werden, dass alle Senatsverwaltungen die ihnen gestellten Fragen auch beantworten.

In vergangenen Berichten ist es mehrfach vorgekommen, dass einige Senatsverwaltungen zu einzelnen Fragen keine Antworten abgegeben hatten, das ist nicht hinnehmbar!

Artikel VII Änderung des Landes Gleichberechtigungsgesetzes:

Es ist nicht einzusehen, warum hier ein weiterhin (!) ein:e Vertreter:in der/des Beauftragten von Berlin für Partizipation in der Einwanderungsgesellschaft vorgesehen ist.

Das ist nicht nachvollziehbar - Der/die Beauftragte ist keine Vertretung der Migrant:innen.

Hier ist eine Lösung zu suchen, die die unmittelbare Vertretung von Migrant*innen mit Behinderung gewährleistet.

Artikel XII, Ergänzung des Bestattungsgesetz § 21 (Verkürzte Bestattungsfrist) ist sehr zu begrüßen, entspricht sie denn den islamischen Gepflogenheiten.

Artikel XIII: Sehr richtig und wichtig ist die vorgesehene zeitgemäße Neuformulierung und Weiterentwicklung des § 72, 6 des Personalvertretungsgesetzes.



Safer Çınar
Sprecher des TBB