



RomaTrial e.V.

Weydingerstr. 14-16
10178 Berlin

Kontakt

Herr Hamze Bytyci
Vorstandsvorsitzender
0049 (0)30 240 098 69
info@romatrial.org
www.romatrial.org

8. Oktober 2020

Stellungnahme des RomaTrial e.V. zum Referentinnen-Entwurf des PartMigG

1. Titel des „Roma und Sinti Beirats“

Wir begrüßen ausdrücklich die Einrichtung eines „Roma und Sinti“ Beirats (§19). Allerdings schlagen wir für diesen Beirat den offiziellen Titel „Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti“, der aus unserer Sicht Eingang in das PartMigG finden soll. Die Bezeichnung „Roma und Sinti Beirat“ empfinden wir als unkorrekt, da dessen Mitglieder nicht nur Roma oder Sinti sind, und da der Titel zu reduzierend ist; analog würde man auch keinen „Türken-Beirat“ gründen.

2. Geschäftsstelle des Beirats für Angelegenheiten von Roma und Sinti:

Der Beirat für Angelegenheiten von Roma und Sinti benötigt zu seinem Funktionieren dringend eine Geschäftsstelle, die in dem PartMigG unbedingt festgeschrieben werden muss, um deren Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen sicherzustellen. Die Formulierung dazu kann sich an den Absätzen 8 und 9 des §18 angelehnt werden.

2. Quotenregelung für Menschen mit Migrationsgeschichte und von Rassismus Betroffene

Zu kritisieren ist, dass der Referentenentwurf zum Partizipationsgesetz (PartMigG) keine umfassende Quotenregelung für Menschen mit Migrationsgeschichte und von Rassismus Betroffene enthält.

Die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte entsprechend dem Berliner Bevölkerungsanteil ist ganz allgemein als zu erreichendes Ziel in § 1 des Referentenentwurfs (RefE) beschrieben: „Ziel dieses Gesetzes ist die Förderung der Partizipation und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte in allen Lebensbereichen in der durch Vielfalt und Migration geprägten Berliner Stadtgesellschaft (Migrationsgesellschaft). Um dieses Ziel zu erreichen soll das Land Berlin insbesondere 1. [...], 2. die Repräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund gemäß einer Quote entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung unter seinen Beschäftigten sicherstellen“ [...].

In bestimmten in § 14 RefE aufgeführten Gremien muss diese Quote ebenfalls beachtet werden. Desweiteren wird im neuen § 9 RefE geregelt, dass in Förderplänen für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben festgelegt werden sollen. Dies ist aber auch schon nach dem aktuellen Partizipations- und Integrationsgesetz (u.a. § 4 Abs. 5 PartIntG) möglich. Außerdem müssen bei der



Einladung zu Bewerbungsgesprächen so viele Menschen mit Migrationsgeschichte zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wie es ihrem Anteil in der Berliner Bevölkerung entspricht (§ 12 PartMiG-RefE). Das ist wichtig, aber im Hinblick auf die anschließende maßgebliche Entscheidung über die Einstellung oder Beförderung der Bewerber*innen mit Migrationsgeschichte sieht der RefE keine Quotenregelung vor. Eine solche ist nur für den zahlenmäßig nicht besonders relevanten Bereich der Ausbildungsplatzvergabe vorgesehen.

In § 13 des Referentenentwurfs befindet sich folgende Regelung:

„(1) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Personen mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert sind, in jeder öffentlichen Stelle nach § 4 Absatz 1 je Ausbildungsgang und Vergaberunde unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit mindestens zu einem Anteil mit Personen mit Migrationshintergrund zu besetzen, der der Quote gemäß ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entspricht, sofern sie die geforderte Qualifikation für die Stelle besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.“

Eine solche Quote ist aus unsere Sicht generell für Einstellungen, Beförderungen und Ausbildungsübernahmen dringend vonnöten.

Die 10-jährige Erfahrung mit dem Partizipations- und Integrationsgesetz hat gezeigt, dass Förderpläne und zu entwickelnde Zielvorgaben keine ausreichenden Mittel darstellen, um mehr Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte und von Rassismus Betroffene zu erreichen. Nur eine umfassende Quote für alle Einstellungen und Beförderungen sowie für den Bereich der Ausbildungen wird aus unserer Sicht effektiv für eine bessere Repräsentanz und die dringend notwendige Gleichstellung sorgen. Das haben auch die vielfältigen Erfahrungen mit der Frauenquote gezeigt, auch beispielsweise im Land Berlin im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), dass die Gleichstellung von Frauen in der Berliner Verwaltung regelt, sollte Vorbild für das PartMigG sein, insbesondere im Hinblick auf eine Quotenregelung. Dort wird in § 7 LGG eine umfassende Quote für Einstellungen, Beförderungen und Übernahmen aus Ausbildung geregelt. In § 8 wird eine Quote für die Ausbildungsplatzvergabe geregelt.

Angepasst auf die Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte sollte beispielsweise entsprechend in den §§ 12 ff. PartMigG wie folgt formuliert werden:

„Einstellungen und Beförderungen

(1) Menschen mit Migrationsgeschichte, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerberinnen und Mitbewerber ohne Migrationsgeschichte, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens dem Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in der Berliner Bevölkerung entspricht.



(2) Menschen mit Migrationsgeschichte, deren Qualifikation der der Mitbewerberinnen und Mitbewerber ohne Migrationsgeschichte gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte i in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der mit Migrationsgeschichte in der Berliner Bevölkerung entspricht.“

Auch die im Rechtsgutachten von Doris Liebscher vorgeschlagene Formulierung für einen neuen § 9 erachten wir als unterstützenswert, obgleich dort nicht die gesamte Berliner Bevölkerung, sondern die erwerbstätige zum Vergleichsmaßstab genommen wird (Liebscher, Doris, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin – Rechtswissenschaftliches Gutachten, 10.12.2019, S. 55).

Eine solche Quotenregelung ist nach unserer Überzeugung auch verfassungsgemäß. Die Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und von Rassismus Betroffene in der Gesellschaft, auf dem Arbeitsmarkt und in den staatlichen Institutionen ist durch unterschiedliche Studien nachgewiesen. Das macht eine Quote zur Erwirkung eines Nachteilsausgleichs möglich. Für den Bereich der Führungskräfte in der Berliner Verwaltung hat zuletzt die Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ (2017) von Vielfalt entscheidet ergeben, dass nur 3 Prozent der befragten Führungskräfte sich als „Schwarz“ oder „Person of Colour“ bezeichnen. Verfassungsrechtlich kann die Quotenregelung auf Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes gestützt werden, der ein Benachteiligungsverbot für Minderheiten ausspricht (vgl. Baer/Markard, Grundgesetz Kommentar, Art. 3, Rn. 422 ff. in Mangoldt u.w., 2. Aufl., 2018; Liebscher, Doris, Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin – Rechtswissenschaftliches Gutachten, 10.12.2019, S. 21 ff.; vgl. S. 4 der Gesetzesbegründung PartMigG).

Sie muss aber verhältnismäßig sein und sollte daher in besonderen Härtefällen eine Abweichung ausnahmsweise ermöglichen. Dieser Voraussetzung wird § 7 LGG ebenso wie die vorgeschlagene Quotenregelung für das PartMigG gerecht. Sie wahrt außerdem das in Artikel 33 Absatz 2 GG verankerte Leistungsprinzip.

Um die Umsetzung der vom PartMigG vorgesehenen Fördermaßnahmen, wie unter anderem auch die Einstellungsquote, wirksam kontrollieren zu können, bedarf es parallel zur Frauenvertreterin im LGG einer* Diversitätsbeauftragten im PartMigG, die bei Bewerbungsverfahren beteiligt ist und das Recht hat, die Bewerbungsunterlagen einzusehen. Das Personalvertretungsgesetz ist, falls erforderlich, daraufhin anzupassen. Denn eine Förderregelung und insbesondere eine Quotenregelung kann nur dann erfolgreich sein, wenn zugleich auch die konkrete Umsetzung im Einzelfall, also in jedem Bewerbungsverfahren, der Kontrolle durch eine*n unabhängige Beauftragte*n unterliegt.



Desweiteren sollte parallel zu § 7 Absatz 3 LGG auch im PartMigG bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen eine erneute Ausschreibung vorgesehen werden, wenn sich in der ersten Bewerbungsrunde keine geeigneten Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung bewerben. Durch solch ein Verfahren wird sichergestellt, dass alle Möglichkeiten im Vorfeld einer Ausbildungsplatzvergabe ausgeschöpft werden, um zu mehr Diversität zu kommen.