

IHK Berlin | Fasanenstraße 85 | 10623 Berlin

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
I A 2  
z. Hd. Fr. Dr. Birgit zur Nieden  
Oranienstr. 106  
10969 Berlin

**Politik & Wirtschaft**  
Julian Evans  
Tel.: +49 30 31510-153  
Fax: +49 30 31510-108  
julian.evans@berlin.ihk.de

8. Oktober 2020

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

Sehr geehrte Frau Dr. zur Nieden,

wir, die Handwerkskammer Berlin und die IHK Berlin, bedanken uns für die Möglichkeit zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) Stellung nehmen zu können. Im Folgenden finden Sie unsere Anmerkungen.

### Allgemein

Im Kern begrüßen wir das PartMigG als Instrument und Mittel zur Aktivierung des Empowerments von Personen mit Migrationsgeschichte und der Stärkung von Partizipation. Die Berliner Bevölkerung ist über die letzten Jahrzehnte immer internationaler geworden, und der Anteil der Einwohner mit ausländischen Wurzeln wird perspektivisch weiter zunehmen. Gerade aufgrund der wirtschaftlichen Notwendigkeit bzw. des wachsenden Fachkräftebedarfs der Unternehmen und Betriebe ist Berlin auf den Zuzug ausländischer Personen angewiesen. Dabei helfen bereits verabschiedete gesetzliche Rahmenbedingungen, wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Berlin befindet sich in einem Wettbewerb mit anderen Standorten: Nur attraktive Bedingungen vor Ort können verhindern, dass insbesondere (hoch)qualifizierte Menschen in andere Städte weiterziehen oder sich von vornherein gegen Berlin entscheiden. Eine den Bedürfnissen der Migrationsgesellschaft Rechnung tragende, moderne und diverse Verwaltung ist dabei sowohl im Sinne der Gesellschaft als auch der Betriebe und ihrer (zukünftigen) Beschäftigten.

Das Land Berlin als Arbeitgeber kann dabei durch eine tolerante und integrative Personalpolitik sowohl für potenzielle als auch für bereits angestellte Mitarbeitende zunehmend attraktiver werden, insbesondere entstehen Vorteile bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften, die sich von „monokulturellen“ Organisationen wenig locken lassen. Internationalität und Offenheit in Organisationen und Betrieben erhöhen die Denkrichtungen und Perspektiven der Belegschaft und dadurch ihre Kreativität. Eine Erhöhung der Repräsentanz gerade im Sektor der öffentlichen Verwaltung ist daher von besonderer Bedeutung.

Aus der Berliner Verwaltung werden bis Ende 2024 allein wegen der Altersfluktuation rund 30 Prozent der jetzigen Beschäftigten (32.500 von 109.000 Vollzeitäquivalenten) ausscheiden. In einigen Schlüsselbereichen wird dieser Durchschnittswert noch deutlich übertroffen: In diesem Zeitraum scheiden aus dem Bereich „Bauen, Vermessen, Betriebstechnik“ 44 Prozent altersbedingt aus. „Jugend und Soziales“ verliert 40 Prozent des Personals und „Gesundheit/Umwelt“ 37 Prozent. Jährlich sind also bis zu 5.000 Stellen neu zu besetzen. Dieses wird ohnehin nicht einfach werden, denn der Öffentliche Dienst ist nicht allein auf der Suche nach neuem Personal, sondern im Wettbewerb mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern in Berlin und Brandenburg, aber auch im Bund. Wir brauchen daher eine Einstellungsoffensive. Hierzu gehören neben einer Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive auch Rahmenbedingungen für den beruflichen Quereinstieg. Die Berliner Verwaltung muss sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Wir regen daher an, den aktuellen Referent\*innenentwurf flexibler zu gestalten. So können die momentan drei bis fünf Monate dauernden Besetzungsverfahren beschleunigt werden. Auch die vorgesehenen zusätzlichen Kompetenzanforderungen versperren qualifizierten Bewerber\*innen den Weg in den Öffentlichen Dienst. Dort wo es möglich ist, müssen digitale Lösungen die vorgesehenen Dokumentationspflichten und statistischen Erhebungen vereinfachen, um so möglichst effiziente Prozesse zu ermöglichen.

## Im Speziellen

Bei den folgenden Ausführungen orientieren wir uns an der von Ihnen zur Verfügung gestellten Synopse.

### **Zu § 5, Abs. 4**

*Bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben ist zu prüfen, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes berücksichtigt werden sowie bei sonstigen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen sind die möglichen Auswirkungen auf Personen mit Migrationsgeschichte zu beurteilen und deren Bedarfe zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen und zu dokumentieren, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes eingehalten werden.*

Für uns gilt hier der Grundsatz, dass grundsätzlich weniger Bürokratie bei der Gesetzgebung wünschenswert ist. Zusätzliche Prüfaufträge und Dokumentationspflichten sind zwar von der Intention her nachvollziehbar, stellen aber im Resultat eine zusätzliche Hürde für Arbeitgebende dar. Sie sollten vermieden werden.

## **§ 9 Förderung in der Personalplanung**

*(1) Jede öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Plan zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund. Der Plan ist Teil der Personalentwicklungsplanung. Der Förderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.*

*(2) Im Förderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Verpflichtung zur Gewährleistung der gleichberechtigten Teilhabe nach § 7 innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert werden kann. Dazu ist für jede Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Personen mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen.*

*(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach mit oder ohne Migrationshintergrund, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.*

Der Aufwand der Erhebungen von persönlichen Merkmalen insbesondere in der Bestandsbelegschaft ist nicht nur aufgrund der Freiwilligkeit, sondern auch aufgrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sehr schwierig umzusetzen und bedeutet zusätzlich einen enormen administrativen Aufwand. Die datenschutzrechtlichen Hürden erschweren die ohnehin bereits sehr aufwendigen Prozesse in der Praxis zusätzlich. Eine Handhabung im Sinne der eigentlichen Intention, mehr Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen, wird hierdurch nicht unterstützt.

## **Zu § 12, Abs. 1 & 2**

*(1) In Bereichen, in denen Personen mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert sind, sind so viele Personen mit Migrationshintergrund zum Vorstellungsgespräch einzuladen wie es der Quote gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht, sofern sie die geforderte Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.*

*(2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund gemäß Absatz 1 ist in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu geben.*

Wir sehen hier die besondere Verantwortung der Landesverwaltung, mit gutem Beispiel voranzugehen und unterstützen dieses Anliegen. Die Berliner Wirtschaft ist auf eine funktionierende

Verwaltung angewiesen. Bereits heute verzögern sich viele Anträge und Vorgänge aufgrund des Fachkräftemangels der Behörden. Wir lehnen eine starre Quote ab. Zudem stellt sich die Frage, wie der Migrationshintergrund von Arbeitgeberseite geprüft werden soll, bzw. wie die Bewerber\*innen diesen nachweisen sollen. Dies scheint in der Praxis äußerst schwierig und wenig praktikabel zu sein. Zusätzliche Prüfaufträge sehen wir sehr kritisch.

### **Zu § 13, Abs. 1 & 2**

*(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 an Personen mit Migrationshintergrund zu vergeben, 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.*

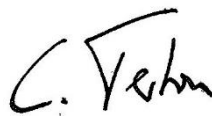
*(2) Die Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist in geeigneter Form zu dokumentieren.*

Auch hier gilt, dass wir die besondere Verantwortung der Landesverwaltung, mit gutem Beispiel voranzugehen, sehen. Gerade im Kontext der Ausbildung der Berliner Verwaltung empfehlen wir, einen besonderen Schwerpunkt auf die Förderung von Personen mit Migrationshintergrund zu legen. Allerdings halten wir eine starre Quotenregelungen auch an dieser Stelle für ungeeignet. Die zusätzlichen Dokumentationspflichten verkomplizieren den Prozess zudem unnötig. Insbesondere bei der Besetzung unbesetzter Ausbildungsplätze und Stellen in der Verwaltung liegt die Chance, zielgruppenspezifische Instrumente der Personalgewinnung zu erproben und auszurollen. Personalkapazitäten sollten insgesamt stärker in die erfolgreiche Personalgewinnung als in die Prozessdokumentation fließen.

Mit freundlichen Grüßen



Julian Evans  
Politik & Wirtschaft  
IHK Berlin



Dr. Constantin Terton  
Abteilung Wirtschaftspolitik  
Handwerkskammer Berlin