Impulse aus dem Regionalen Integrationsnetzwerk Berlin für den öffentlichen Dienst

Sieben konkrete Ansätze, wie die Zugänge in die Verwaltung für Menschen mit internationaler Biographie erleichtert werden können

Ergebnisse aus dem Projekt „Konsortium zur bildungsadäquaten Beschäftigung von Migrant*innen“[1] im RIN Berlin

Das Ziel des Regionalen Integrationsnetzwerks Berlin (RIN Berlin) ist es, die nachhaltige und bildungsadäquate Beschäftigung von Menschen mit Migrationsbiographie und Fluchterfahrung in Bereichen mit einem hohen Fachkräftebedarf zu verbessern. Auch im öffentlichen Dienst zeichnet sich auf allen Ebenen der Fachkräftemangel ab und wird auf Grund des demografischen Wandels noch stärker zunehmen. Diese Situation birgt sowohl für internationale Fachkräfte als auch die öffentliche Verwaltung eine große Chance. Eingewanderten Fachkräften eröffnet sich die Gelegenheit eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu erlangen und ihre Qualifikationen und vielfältigen Berufserfahrungen einzubringen. Ebenso besteht ein offenes Zeitfenster für das Land und den Bund die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte in der öffentlichen Verwaltung gemäß ihrem Anteil an der Bevölkerung zu erhöhen.

Das RIN Berlin hat verschiedene Angebote sowohl für eingewanderte Fachkräfte als auch für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber erprobt und möchte mit diesem Papier **konkrete und praktikable Lösungen anbieten, wie der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in der öffentlichen Verwaltung gesteigert werden kann**. Diese Ansätze kann das Land Berlin zur **Umsetzung des Berliner Partizipationsgesetzes** (PartMigG) nutzen.

---

[1] **Methode Konsortium:** Als Projekt des RIN Berlin wirkt das „Konsortium zur bildungsadäquaten Beschäftigung von Migrant*innen “ (Konsortium) darauf hin, strukturelle Hürden bei der Arbeitsmarktintegration internationaler Fachkräfte abzubauen. Diese sind häufig komplex. Der Ansatz sieht vor, dass in interdisziplinär besetzten, branchenbezogenen und hierarchiefreien Fokusgruppen Expert*innen und Multiplikator*innen aus der migrantischen Zivilgesellschaft, Verwaltung und Institutionen, sowie Arbeitgebende konkrete strukturelle Barrieren identifizieren und modelhaft Lösungsansätze erarbeiten. Hinweise auf die Hürden kommen direkt aus der Praxis der Qualifizierungsprojekte des RIN Berlin. Die erarbeiteten Lösungsoptionen sind als Prototypen Nutzer*innen orientiert, da von Beginn an sowohl Vertreter*innen internationaler Fachkräfte, die die Hürden am eigenen Leib erfahren, als auch Arbeitgebende gemeinsam an einen virtuellen Tisch geholt werden. Die agile Arbeitsorganisation ermöglicht eine adaptive Steuerung der Prozesse d.h. es wird immer auf Veränderungen reagiert und iterativ angepasst. Die vorliegenden Impulse sind in einer Fokusgruppe öffentlicher Dienst angestoßen worden.

Sieben Ansätze aus dem RIN Berlin, wie die Zugänge in den öffentlichen Dienst für Menschen mit Migrationsgeschichte geöffnet werden können, und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen:

Handlungsfeld	Lösungsansatz	Handlungsbedarf
1 | Qualifizierung für den öffentlichen Dienst	**Fortführung der Qualifizierung „Steps to Public Service“**	Finanzierung ab 2026 prüfen
2 | Schulung von Verwaltungsmitarbeitenden zu im Ausland erworbenen Abschlüssen	**Aufnahme der Schulungen durch MO in das Angebot der VAK**	Abstimmung mit der VAK, Finanzierung klären, E-Learning prüfen
3 | Personal-Recruiting für den ÖD durch Matching-Veranstaltung und Career Center	**Matching-Veranstaltungen durch das Projekt Konsortium** **Aufbau eines Career Centers für internationale Fachkräfte**	Finanzierung des Konsortiums aus Regelförderung prüfen Nachnutzung des Ansatzes durch einen anderen Träger Entwicklung eines Career Centers prüfen
4 | Mentoring-Programm	Mentoring-Programm als **externes Recruiting-Instrument für den öffentlichen Dienst**	Anbindung an den öffentlichen Dienst ermöglichen
5 | Stellenausschreibungen im Land Berlin	**Einführung eines einheitlichen Textbausteins zur Anerkennung** von im Ausland erworbenen Abschlüssen im IT-System Rexx	Einheitliche Nutzung des Textbausteins sicherstellen Entscheidung über verbindliche Aufnahme in Rexx klären
6 | Deutschkenntnisse	**Nutzung der Job-BSK** **Weiterentwicklung des Online-Kurses** des Projekts KI.LINK von „Open Deutsch“	Bedarfserhebung und Koordination zur Nutzung des Job-BSK Weiterentwicklung und Förderung von „Open Deutsch“ prüfen
7 | Kooperation mit Migrant*innenorganisationen	**Gezielte Personalgewinnung durch Kooperation mit Migrant*innenorganisationen**	Strategische und nachhaltige Kooperationen mit MO ausloten

1. Qualifizierung für den öffentlichen Dienst

Herausforderung: Zugang für internationale Fachkräfte zum öffentlichen Dienst
Viele eingewanderte Personen haben in ihrer Heimat im öffentlichen Dienst gearbeitet, sind gut qualifiziert und bringen mehrjährige Berufserfahrung mit, finden jedoch keinen leichten Zugang zu einer Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung. Es fehlt an Möglichkeiten, sich über den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zu informieren und beraten zu lassen; ebenso an einer kurzen Qualifizierung, um Quereinsteiger*innen Key-Skills zu vermitteln, die für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst notwendig sind.

Lösungsansatz: Fortführung der Qualifizierung „Steps to Public Service“
Das Projekt „Steps to Public Service“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) schafft durch seine Qualifizierung Einstiegsmöglichkeiten für Akademiker*innen, die ihren Abschluss im Ausland im Bereich der allgemeinen Verwaltung, IT, Jura oder Finanzen erworben haben und in nicht reglementierte Berufen in der öffentlichen Verwaltung arbeiten möchten. Das Projekt ist im Diversity Landesprogramm 2.0. als konkrete Maßnahme benannt und wurde auch von Staatssekretär Wolfgang Schyrocki in seinem Rundschreiben vom 30.08.2023 zu den Chancen und Potenzialen in der Personalgewinnung und -bindung beispielhaft hervorgehoben. Teil des Qualifizierungsangebots sind zwei bis vierwöchige Hospitationen in der Verwaltung. **Durch eine Weiterführung des Projekts nach Ende der Förderung aus dem IQ-Programm (2023-2025) könnte das Land Berlin gezielt Mitarbeitende in Bereichen mit einem hohen Fachkräftebedarf qualifizieren und gleichzeitig seiner Verpflichtung nach dem PartMigG[2] und Diversity-Landesprogramm nachkommen.**

Handlungsbedarf:

- **Prüfung einer modifizierten Fortführung des Projekts ab 2026 durch Bereitstellen einer anderen Finanzierungsgrundlage,** geschätzte Kosten ca. 180.000 Euro für 60 Absolvent*innen pro Jahr (HWR Berlin könnte weiter als Träger fungieren). Projektmodifikationen: Gezielte Verzahnung mit dem Land Berlin als Arbeitgeber und Qualifizierung in Engpassberufe im öffentlichen Dienst (z.B. Finanzsachbearbeitung); Gruppenqualifizierungen mit Abschlusszertifikat anstelle von individueller Qualifizierung, um größere Kohorten in kürzerer Zeit zum Abschluss zu bringen (zum Beispiel zwei Durchläufe pro Jahr à 30 Personen).

2. Schulung für Verwaltungsmitarbeitende zu im Ausland erworbenen Abschlüssen

Herausforderung: Sicherheit im Umgang mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen
Stellenbeschreibungen der Berliner Verwaltung für nicht reglementierte akademische Berufe sind bislang nicht einheitlich in Bezug darauf formuliert, was für die Feststellung der Gleichwertigkeit

[2] §§ 1 Nr. 2, 5 Absätze 3 und 4 sowie §§ 7, 9 und 12 des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG) vom 5. Juli 2021

von im Ausland erworbenen Hochschulabschlüssen von Bewerbenden gefordert wird. Manchmal wird ein *anabin*-Auszug verlangt, in anderen Fällen ein ZAB-Gleichwertigkeitsbescheid. Nach Gesprächen mit Personen, die für die Einstellung von Personal in den öffentlichen Dienst verantwortlich sind, wurde deutlich, dass es einen Schulungsbedarf zum Umgang mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen gibt.

Lösungsansatz: Schulung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen
Der TBB hat modellhaft im RIN Berlin zwei Schulung zur Sensibilisierung von Verwaltungsmitarbeitenden entwickelt, um diesen mehr Sicherheit bei der Einordnung von im Ausland erworbenen Abschlüssen zu bieten. Die Online-Schulungen wurden in 2024 mit 25 Mitarbeiter*innen aus Senatsverwaltungen erprobt und evaluiert. Im Oktober 2025 wird eine weitere Schulung stattfinden, zwölf Anmeldungen aus dem Landesverwaltungsamt und dem BA Marzahn-Hellersdorf liegen dafür vor. Derzeit organisiert das Projekt Konsortium (SenASGIVA) die Akquise der Teilnehmenden innerhalb des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin. **Zielführend wäre es, wenn nach Ende der Förderung des RIN Berlin ab 2026 die VAK Berlin regelhafte Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende zu diesem Thema anbieten würde.** Die **Umsetzung könnte durch die drei MO** TBB, La Red oder Club Dialog erfolgen, die bislang die Fachberatung für Anerkennung im IQ-Netzwerk anbieten und über Expert*innenkenntnisse auf diesem Gebiet verfügen.

Handlungsbedarf:

- **Abstimmung mit der VAK zwecks Aufnahme der Schulung durch MO in das reguläre Angebot.**
- **Prüfung der Möglichkeit eines E-Learning**

3. Personal-Recruiting für den öffentlichen Dienst durch Matchingveranstaltungen und Career Center

Herausforderung: Beratung von internationalen Fachkräften, die sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst interessieren
Es fehlt ein Beratungsangebot, das internationale Fachkräfte über die Möglichkeiten einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst informiert, Einstellungsprozedere erklärt und für Fragen zur Verfügung steht. In solch einem Beratungsprozess könnten internationale Fachkräfte mit ihren Kompetenzen, ihrer Mehrsprachigkeit und Qualifikationen für den Arbeitgeber sichtbar werden. Es erreichen uns Anfragen von Menschen mit Migrationsbiografie, die in ihrer Heimat bereits in der Verwaltung gearbeitet haben und sich für eine Arbeit im öffentlichen Dienst in Berlin interessieren, aber nicht wissen, wo sie sich beraten lassen können.

Lösungsansatz: Matchingveranstaltung im RIN Berlin
Das RIN Berlin, Projekt Konsortium, hat 2024 die Matching-Veranstaltung „Let's connect and match!" organisiert. Im Fokus stand ein berufsspezifisches Matching für qualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte mit Arbeitgebenden, insbesondere dem öffentlichen Dienst, für Stellen im Bereich der allgemeinen Verwaltungssachbearbeitung, Sachbearbeitung Finanzen und

Sekretariatstätigkeit. Es haben 15 Arbeitgebende und 65 Fachkräfte teilgenommen (u.a. Bezirksämter Pankow, Lichtenberg, Treptow-Köpenick, LAGeSo, SenFin, SenKultGZ, SenASGIVA). Anfang Dezember 2024 haben die ersten zwei Teilnehmerinnen mit einer Beschäftigung als Stadtinspektor*innen bzw. Trainee auf Probe im Bezirksamt Treptow-Köpenick begonnen. Das Besondere an dieser Veranstaltung lag darin, dass sich der öffentliche Dienst als nahbarer Arbeitgeber präsentiert und offene Stellenausschreibungen und Karrieremöglichkeiten erläutert hat sowie für Fragen von internationalen Fachkräften persönlich zur Verfügung stand. Zugleich konnten die eingewanderten Fachkräfte mit vorbereiteten Profilen und Lebensläufen ihre Qualifikationen und Berufserfahrungen zeigen. Im Anschluss wurde ein Leitfaden zu Gelingensfaktoren für eine innovative Matchingveranstaltung veröffentlicht. Aufgrund des positiven Feedbacks wird in 2025 eine zweite Matchingveranstaltung „Let's Connect and Match 2.0!"organisiert, die sich erneut auch an Arbeitgebende aus der öffentlichen Verwaltung richtet. Aktuell haben sich 13 Behörden angemeldet (SenASGIVA, SenFin, SenWPG, SenInnSport, SenWEB, BA Marzahn-Hellersdorf, Mitte, Pankow, Tre-Kö, LAGeSo, LVwA, Polizei Bln, ITDZ).

Handlungsbedarf:

- Bislang hat im RIN Berlin das Projekt Konsortium (SenASGIVA) die Matchingveranstaltungen organisiert sowie auch die verschiedenen modellhaften Ansätze, um Zugänge von Migrant*innen zum öffentlichen Dienst zu öffnen. Zielführend wäre eine **Finanzierung des Projekts Konsortium über 2025 hinaus, das im RIN Berlin als Innovationsmotor fungiert und das Thema Personal-Recruiting für den öffentlichen Dienst zielführend unterstützen könnte**.
- **Übernahme und Nachnutzung des entwickelten Konzepts (s. Leitfaden) durch einen anderen Träger**
- Um die Barriere der fehlenden unmittelbaren Beratungsmöglichkeiten zum öffentlichen Dienst als Arbeitgeber abzubauen, wäre **die Einrichtung von zum Beispiel einem Career Center, das den öffentlichen Dienst als potenziellen Arbeitgeber ansprechbar macht und z.B. auch Matchingveranstaltungen durchführt, zielführend.** Bislang fehlt es an solch einem niedrigschwelligen Beratungsangebot.

4. Mentoring-Programm als externes Recruiting-Instrument für den öffentlichen Dienst

Herausforderung: Fehlende individuelle Begleitung und Netzwerke für internationale Fachkräfte
Viele internationale Fachkräfte sind qualifiziert und bringen teils langjährige Berufserfahrungen in Verwaltungen ihrer Heimat mit. Es fehlt ihnen jedoch häufig an konkreten Informationen zu Bewerbungswegen, an persönlichen Netzwerken in die Verwaltung sowie an individueller Unterstützung, um entsprechend ihrer Qualifikationen eine Beschäftigung zu finden. Gleichzeitig fehlen der Verwaltung systematisch Instrumente, um potenzielle Fachkräfte frühzeitig kennenzulernen, zu gewinnen und zu binden.

Lösungsansatz: Mentoring für interessierte Fachkräfte nach dem Modell „Side by Side"

Ein Mentoring-Programm kann als strategisches Instrument für die Personalgewinnung und -sicherung auch für den öffentlichen Dienst wirken. Im RIN-Projekt „Side by Side“ von Goldnetz werden qualifizierte eingewanderte Frauen mit erfahrenen Berlinerinnen aus derselben Berufsbranche nach einem kanadischem Ansatz und Münchner Modell[3] zusammengebracht. In festen Tandems begleiten berufserfahrene Mentorinnen ihre Mentees ehrenamtlich über mehrere Monate hinweg. Die Mentees erhalten konkrete Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, der Stellensuche und den Bewerbungsverfahren sowie Möglichkeiten zur Hospitation. So entstehen persönliche Netzwerke, Einblicke in den Arbeitsalltag und individuelle Hilfestellungen, die auch den Einstieg in den öffentlichen Dienst erleichtern könnten. Verwaltungen könnten dadurch direkten Zugang zu motivierten Fachkräften gewinnen und diese für den öffentlichen Dienst begeistern. Gleichzeitig würden Mentorinnen vom interkulturellen Austausch profitieren und ihre Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt und Diversity-Themen erweitern.

Handlungsempfehlung:

- **Nutzung dieses Ansatzes durch Dienststellen oder durch Träger, die den öffentlichen Dienst bei der diversitätsorientierten Öffnung unterstützen**

5. Stellenausschreibungen im Land Berlin

Herausforderung: Einheitlicher Textbaustein im IT-System REXX zu im Ausland erworbenen Abschlüssen

Das Projekt Konsortium hat sich mit Stellenausschreibungen des Landes Berlin bzw. mit den darin geforderten formalen Anforderungen für im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse für nicht reglementierte akademische Berufe und der Abbildung der Gleichwertigkeit beschäftigt. **Es fehlt im Hinblick auf einen internationalen Abschluss ein einheitlicher Textbaustein, der serviceorientiert interessierte Bewerber*innen anspricht.**

Lösungsansatz: Aufnahme eines einheitlichen Textbausteins ins System Rexx

Im Konsortium, Fokusgruppe Öffentlicher Dienst, wurde ein einheitlicher Textbaustein formuliert und im Rahmen der Stellungnahme der SenASGIVA zur AV Stellenausschreibungen an SenFIN übermittelt und zur Anwendung in allen Ämter des Landes Berlin empfohlen:

„[…] Bei ausländischen Bildungsabschlüssen bitten wir um einen Nachweis der Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss. Sollten Sie Ihren Hochschulabschluss im Ausland erlangt haben, bitten wir Sie, die Gleichwertigkeit Ihres Abschlusses über die Datenbank ANABIN www.anabin.kmk.org/anabin.html zu prüfen und Ihrer Bewerbung einen Abdruck beizufügen. Ihr Abschluss ist nicht in ANABIN? Dann bitten wir um Vorlage der „Feststellung der Vergleichbarkeit und Anerkennung“ durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB). Soweit Ihnen diese noch nicht vorliegt, geben Sie bitte in der Bewerbung an, dass ein entsprechender Antrag gestellt wurde. Weitere Informationen zur Beantragung erhalten Sie unter www.kmk.org/zab.
Wenn Sie Fragen zur Anerkennung Ihres Abschlusses aus dem Ausland oder der Finanzierung der ZAB-Bewertung haben, können Sie sich gerne an die kostenfreien und mehrsprachigen Anerkennungs- und

[3] Mentoring: Abschluss der ersten Runde - Tür an Tür

Qualifizierungsberatungsstellen in Berlin wenden. Die Kontakte finden Sie hier: https://www.berlin.de/willkommenszentrum/ueber-uns/anerkennungsberatung-1433139.php"

Handlungsbedarf:

- **Aufnahme des Textbausteins in das System Rexx**: Um eine einheitliche Nutzung des Textbausteins zu gewährleisten, wäre es zielführend, diesen Baustein in der Software Rexx als festen Bestandteil aufzunehmen, so dass er von allen Dienststellen gleichermaßen genutzt wird.

6. Deutschkenntnisse

Herausforderung: Deutschkenntnisse bei neueingewanderten Fachkräften für einen Einstieg in Öffentlichen Dienst
Deutschkenntnisse auf einem bestimmten Sprachniveau sind Voraussetzung für die Bewerbung bei einer Landes-, Bundes- oder Bezirksverwaltung. Internationale Fachkräfte verfügen noch nicht in jedem Fall über das geforderte Sprachniveau.

Lösungsansatz:

1. Deutschkenntnisse können auch in der Verwaltung berufsbegleitend mit Unterstützung des **Job-Berufssprachkursen (Job-BSK)** des BAMF aufgebaut werden. Dafür könnte zum Beispiel die Probezeit genutzt werden, in der berufsbegleitend ein Deutschkurs besucht wird. Im Konsortium haben sich Ämter für die Nutzung eines Job-BSK ausgesprochen**. Es fehlt an einer koordinierenden Stelle, die die Nachfrage verschiedener Ämter bündelt und an das BAMF übermittelt.**
2. In der Kooperation mit der HWR Berlin und der **digitalen Plattform „Open Deutsch"** wurde modelhaft ein online Sprachkurs erprobt. **Das Projekt „KI.LINK" entwickelt ein KI-gestütztes adaptives Lernsystem für nichtmuttersprachliche Mitarbeitende,** Auszubildende und Bewerber*innen, die in der Berliner Verwaltung arbeiten bzw. arbeiten möchten.

Handlungsbedarf:

1. **Die Job BSK Kurse müssten in der Verwaltung bekannter gemacht werden, zudem müssten Bedarfe an einer Stelle koordiniert und ans BAMF weitergegeben werden**.
2. Der **online-Kurs von „Open Deutsch"** könnte vom Pilotkurs zu einem regulären Angebot entwickelt werden, dafür wird eine **Finanzierung** benötigt.

7. Gezielte Personalgewinnung durch Ansprache unterrepräsentierter Gruppen durch die Kooperation mit Migrantenorganisationen (MO)

Herausforderung: Bei dem erheblichen Fachkräftebedarf, den der öffentliche Dienst perspektivisch zu verzeichnen hat, spielen internationale Fachkräfte eine entscheidende Rolle.

Zudem besteht aufgrund des PartMigG die Notwendigkeit, die Beschäftigung von Menschen mit Migrationsgeschichte im Land Berlin zu fördern und damit die Vielfalt im öffentlichen Dienst zu stärken. **Die Herausforderung besteht darin, eingewanderte Fachkräfte auf den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber und seine vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen und dafür zu gewinnen.**

Lösungsansatz: Bei der Gewinnung von internationalen Fachkräften für den öffentlichen Dienst ist die **Kooperation mit Migrantenorganisationen (MO)** zielführend, da diese über Zugänge zu migrantischen Communities verfügen. Als Beispiel zur Vorgehensweise könnte das good-practice des RIN Berlin im Förderprogramm IQ dienen.

Handlungsbedarf:

- Strategische und nachhaltige Kooperation mit Migrant*innenorganisationen zur Zielgruppenansprache

Stand, 4.11.2025, Birgit Gust, Anna Stahl-Czechowska, Cornelia Bergen

Kontakt für Rückfragen
Regionales Integrationsnetzwerk Berlin
Birgit Gust, Birgit.Gust@IntMig.Berlin.de
Anna Stahl-Czechowska, AnnaMaria.Stahl-Czechowska@IntMig.berlin.de

---

Das Regionale Integrationsnetzwerk Berlin wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Kofinanziert von der Europäischen Union

Administriert durch: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

In Kooperation mit: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesagentur für Arbeit

Das Regionale Integrationsnetzwerk Berlin wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

Die Beauftragte des Senats für Partizipation, Integration und Migration | Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung | BERLIN