

## 17. Wahlperiode

### Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Hakan Taş (LINKE)

vom 13. Januar 2015 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 14. Januar 2015) und **Antwort**

#### Umsetzung des Partizipations- & Integrationsgesetzes (III) Interkulturelle Kompetenz

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie und durch welche konkreten Maßnahmen stellt der Senat den Erwerb und die Weiterbildung in interkultureller Kompetenz im Geltungsbereich des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration sicher?

2. Welche konkreten Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote im Geltungsbereich des Gesetzes gibt es und wer nimmt diese in Anspruch (bitte auflisten nach Art des Angebotes, Verwaltungsbereich bzw. -einheit und Teilnehmerzahlen)?

3. Wie bewertet der Senat die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten an Angeboten zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz und was unternimmt der Senat, um ggf. die Bereitschaft und Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme an entsprechenden Angeboten zu erhöhen?

Zu 1. - 3.: Eine ausführliche Beantwortung zu den o.g. Punkten erfolgt im Rahmen der Berichterstattung über die Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes.

4. Stimmt der Senat der Einschätzung der ehemaligen Integrationsbeauftragten von Pankow, Frau Wüsten, zu, die in ihrer schriftlichen Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit, Integration, Berufliche Bildung und Frauen des Abgeordnetenhauses von Berlin am 28. Februar 2013 zum TOP 2 „Umsetzung des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin“ (PartIntG) schreibt: „Als problematisch ist anzusehen, dass vor allem eine zunehmende Aufgabenverdichtung die Teilnahme an diesen Angeboten in der Regel behindert.“? Wie kommt der Senat zu seiner Auffassung?

Zu 4.: Die zitierte Passage aus der Aussage der früheren Integrationsbeauftragten von Pankow betrifft grundsätzliche Fragen der Arbeitsorganisation in den Bezirksverwaltungen, zu denen aus dem konkreten Anlass der Anfrage nicht Bezug genommen werden kann.

5. Inwieweit hat interkulturelle Kompetenz in der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst Berücksichtigung gefunden?

6. Wurde das Basisanforderungsprofil des Landes Berlin zwischenzeitlich den Anforderungen des PartIntG angepasst und wenn ja, wie lautet dies nun?

Zu 5. und 6.: Die interkulturelle Kompetenz wurde in die Anforderungsprofile der Nachwuchskräfte des 1. und 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes aufgenommen und mit der Gewichtung „Wichtig“ bzw. „Sehr wichtig“ versehen. Darüber hinaus findet sie in den Auswahlverfahren für Einstellungen in den Verwaltungsdienst (Beamte und Tarifbeschäftigte) Berücksichtigung.

Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD), deren Bestandteil das Basis-Anforderungsprofil für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie Führungskräfte ist, befinden sich in der Entwicklung. Ein Baustein des Basis-Anforderungsprofils ist interkulturelle Kompetenz als Ausprägung des verbindlichen Einzelmerkmals Diversity-Kompetenz. Dieses Merkmal beinhaltet die Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität)

wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen und ist ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.

Berlin, den 28. Januar 2015

In Vertretung

Barbara Loth

Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Feb. 2015)