

Migrationsrat Berlin e.V.  
Oranienstraße 34  
10999 Berlin

[info@Migrationsrat.de](mailto:info@Migrationsrat.de)

+49-(0)30-616 58 755

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration  
Potsdamer Straße 65  
10785 Berlin

Berlin, den 8. Oktober 2020

**Stellungnahme zum Referent:innen-Entwurf der Novelle des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration (PartIntG) // Referent:innen-Entwurf zum Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG)**

**Vorrede**

Der Migrationsrat begrüßt die Evaluation und die Weiterentwicklung des PartIntG ausdrücklich. Viele Vertreter:innen unseres Dachverbands und seiner Mitgliedsorganisationen haben im Vorfeld der Entstehung durch ihr Sach- und Fachwissen an seiner Entwicklung mitgewirkt, die Erfahrungen der letzten zehn Jahre seit Beschluss des PartIntG 2010 in den Prozess der Evaluation eingebracht und im Vorfeld der Verbändeanhörung im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen und bei verschiedenen Veranstaltungen Eckpunkte mitdiskutiert. Diese Stellungnahme versteht sich als Zusammenfassung und Ergänzung unserer Diskussionsbeiträge.

Wir freuen uns, dass der vorliegende Entwurf im Vergleich zum aktuellen Partizipations- und Integrationsgesetz sehr viele konkrete Verbesserungen enthält, die es ermöglichen, die Teilhabe von geflüchteten und nicht geflüchteten Migrant:innen sowie Schwarzen Menschen und Menschen of Color besser durchzusetzen. Insbesondere freuen wir uns über die Einführung des Begriffs der «Quote», der unseres Wissens zum ersten Mal in einem Teilhabe-Gesetz für Menschen mit Rassismuserfahrungen benutzt wird. «Weichere» Instrumente wie Förderpläne mit Zielvorgaben, wie sie bereits jetzt möglich waren, blieben ineffektiv und haben zu einem enormen Zeitverlust geführt. Dass die Quote nur in Bereichen gültig sein soll, die verhältnismäßig wenig Menschen betreffen, lehnen wir ab. Als Dachorganisation von Migrant:innen-Selbstorganisationen, Organisationen von Schwarzen und von Menschen of Color streiten wir für umfassende Quotenregelungen, die das *Minimum* an Repräsentation auch bei Einstellungen und Beförderungen definieren.

Privatrechtlich organisierte Institutionen und Arbeitgeber:innen werden durch das Gesetz kaum in die Pflicht genommen werden. Instrumente wie die Bedingungen für die Vergabe öffentlicher Aufträge könnten hier eine wirksame Ausweitung erreichen.

Im Einzelnen nehmen wir zum vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung:

## Abschnitt 1 – Allgemeiner Teil

### § 1 Ziel des Gesetzes

Die stärkere Förderung der Partizipation und die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe sind angesichts der bisher überschaubaren Erfolge des existierenden Partizipationsgesetzes unbedingt wünschenswert und begrüßenswert. Zudem wird die Kopplung von Partizipation an den unscharfen Begriff der Integration fallengelassen, dies ist eine Entwicklung, die der Heterogenität der Berliner Stadtgesellschaft wesentlich besser gerecht wird. Dies trifft auch auf die Formulierung der «migrationsgesellschaftlichen Kompetenz» zu, die die «interkulturelle Kompetenz» ersetzen soll.

Der Fokus der Novelle liegt auf der Stärkung der Partizipation von «Menschen mit Migrationsgeschichte». Dieser Begriff wird neu eingeführt und schafft eine Unschärfe, insbesondere im Verhältnis zur Definition des «Migrationshintergrundes», beispielsweise im Mikrozensus.

Beide Begriffe gehen allerdings an der zivilgesellschaftlichen Debatte vorbei, die die fehlende Repräsentation nicht allein auf Migrationsgeschichte(n) zurückführt, sondern auch die institutionellen und strukturellen Ausschlüsse fokussiert, mit denen Menschen zu kämpfen haben, die allen Bereichen des öffentlichen Lebens mit rassistischer Diskriminierung konfrontiert sind. Neben Schwarzen Deutschen, deutschen Sinti:zze und Rom:nja und deutschen Jüd:innen artikulieren zunehmend auch die «Generationen» von (Kindes-) Kindern ehemaliger Einwander:innen, dass sie nicht mehr durch die Bezugnahme auf «Migration» auf andere Länder verwiesen werden. Eine begriffliche Schärfung, die Migrationsgeschichte(n) *und* rassistische Ausschlüsse in der Zieldefinition des Gesetzes gleichermaßen berücksichtigt, würde dem Gesetz unseres Erachtens eine Wichtigkeit und Wirksamkeit mitgeben, die zukunftsgerecht ist. Neben der «migrationsgesellschaftlichen Kompetenz», die die gesamtgesellschaftliche Bedeutung der im Gesetz behandelten Komplexe unterstreicht, wäre es deswegen umso wichtiger, rassismuskritische Kompetenz zu verankern.

Die «Quote» für «Personen mit Migrationshintergrund» ist eine Willensbekundung, die sich nicht genügend durch den Gesetzestext zieht. Nur für den Bereich von Berufsausbildungen (§ 13) ist eine Mindestquote entsprechend dem Bevölkerungsanteil vorgeschrieben, darüber hinaus in Bezug auf die Einladung zu Vorstellungsgesprächen (§ 12) sowie bei der Besetzung von Gremien (§ 14). Eine solche Quote kann wirksam nur dann sein, wenn parallel festgestellt wird, in welcher Verwaltungsgliederung, in welcher landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaft bzw. Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- bzw. Lohngruppe bzw. in welchem privatrechtlich organisierten Landesbetrieb wie viele Menschen «mit Migrationshintergrund» bereits beschäftigt sind. Wenn solche Daten für Verwaltungsgliederungen bzw. Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen vorliegen, ist allerdings nicht ersichtlich, warum eine Mindestquote nur für Auszubildende eingeführt wird. Die Paragraphen 7 und 8 des Landesgleichstellungsgesetzes können für eine wirksame Quotenregelung eine Orientierung bieten, die auch Übernahmen aus der Berufsausbildung, alle Einstellungsverfahren und Beförderungen umfasst.

Zudem wird die undifferenzierte Zusammenfassung unterschiedlichster Bevölkerungsgruppen unter dem Begriff «mit Migrationshintergrund» an dieser Stelle ganz offenbar zum Problem, denn vom institutionellen und strukturellen Ausschluss sind *manche* Gruppen wesentlich stärker betroffen als andere. Es steht zu befürchten, dass die bloße Erfassung einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit bis in die Großelterngeneration weiterhin dazu führt, dass das Vorhandensein weiß-christlicher (Ex-) Staatsangehöriger von Nachbarländern zwar die Zahl von «Menschen mit Migrationshintergrund» erhöht, damit aber die Unterrepräsentation von Schwarzen und People of Color verschleiert.

Es ist daher dringend wünschenswert, dass die in § 3 (1) aufgefächerte Definition von «Menschen mit Migrationsgeschichte» für eine zielführende Datenerhebung genutzt wird (insbesondere in Bezug auf Menschen, die rassistisch diskriminiert werden).

### § 2 Grundsätze

Es ist ausdrücklich begrüßenswert, dass das Land Berlin ein Bekenntnis zur Heterogenität der Stadtgesellschaft bekennt und die faktische Abbildung dieser Heterogenität «in allen Bereichen der Gesellschaft» anstrebt. Anstelle der Soll-Bestimmung in Absatz 1 wäre eine Selbstverpflichtung wünschenswert.

Absatz 5, der in Ansätzen eine intersektionale Herangehensweise in Bezug auf «Frauen mit Migrationsgeschichte» erkennen lässt, ließe sich tatsächlich intersektional ausweiten, indem auf alle im Landesantidiskriminierungsgesetz genannten «Merkmale» Bezug genommen wird. Dies wird insbesondere an den Schnittstellen zu Religion/Weltanschauung und sexueller Orientierung/Geschlechtsidentität sichtbar. Der Konflikt, der sich mit dem Neutralitätsgesetz in diesem Bereich ergibt, wird sich vermutlich nur über den Weg weiterer Gerichtsverfahren klären lassen.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

Wir begrüßen die Benennung der rassistischen Diskriminierung nicht-migrierter Menschen als Gesetzesgegenstand. Es zahlt sich aus, das Gegensteuern gegen rassistisch motivierte Ausschlüsse von Personengruppen als zentrale Motivation des PartMigG zu identifizieren. Inhaltlich und auch sprachlich nicht überzeugend ist demgegenüber der Versuch, das Spektrum der in dem Gesetz gemeinten Personengruppen begrifflich starr an das Phänomen der «Migration» oder auch der «Migrationsgeschichte» zu knüpfen. Denn ein zeitlich oder familiär enger Bezug zu Migrationsvorgängen ist weder eine notwendige noch hinreichende Bedingung, um in Berlin strukturelle Ausgrenzung anhand der richtig benannten phänotypischen Merkmale, der Sprache, des Namens, der Herkunft, der Nationalität oder der Religion zu erfahren. Keinesfalls sollte aus unserer Sicht an der Idee festgehalten werden, dass Personen mit Migrationsgeschichte als diejenigen Menschen definiert werden können, denen nach eigenen Angaben eine solche zugeschrieben wird. Zum einen kann eine solche Fremdzuschreibung in Einzelfällen durchaus auch weiße, christliche Deutsche treffen. Zum anderen halten wir die innere Logik dieser Verbindung für vollkommen ungeeignet, weil sie willkürlichen Fremdzuschreibungen von Individuen indirekt Gesetzeskraft verleiht.

Insgesamt zieht sich in der Folge ein uneinheitlicher Begriffsgebrauch durch den Gesetzentwurf, wobei nicht in jedem Fall klar ist, warum an dem Bezug zum «Migrationshintergrund» festgehalten wird.

Darüber hinaus begrüßen wir ausdrücklich den Inhalt der Definition von «migrationsgesellschaftlicher Kompetenz», insofern damit die Berliner Stadtgesellschaft in ihrer Gänze gemeint ist. Der Begriff wäre näher am Inhalt der Definition, wenn die rassismuskritische Komponente unmittelbar benannt würde.

Ausdrücklich begrüßen wir zudem die Definition der Unterrepräsentation in Absatz 5, die sich an der in § 1 genannten Quote orientiert.

## **Abschnitt 2 – Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung der Berliner Verwaltung**

### **§ 5 Maßnahmen zur Berücksichtigung migrationspolitischer Belange**

Wir begrüßen die Zuständigkeits-Erweiterung aller öffentlichen Stellen. Allerdings ist nicht ersichtlich, inwiefern und aufgrund welcher Qualifikation «die Belange der Migrationsgesellschaft» von öffentlichen Stellen überhaupt wahrgenommen werden können, ohne beispielsweise zivilgesellschaftliche Akteure zu hören und in einem dauerhaften Austausch mit ihnen zu sein. Anders ist eine zielgruppengerechte Aufgabenwahrnehmung für uns nicht denkbar.

Die Soll-Bestimmung in Absatz 2 im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung muss aus unserer Sicht in eine Ist-Bestimmung geändert werden, da gesetzliche Soll-Bestimmungen in der Verwaltungspraxis erfahrungsgemäß dankbar aufgenommen und in der Folge kommentarlos ignoriert werden.

Absatz 4, der eine Art Gesetzesfolgenabschätzung vorsieht, wird ebenfalls nur greifen können, wenn die zivilgesellschaftlichen Akteure von geflüchteten und nicht geflüchteten Migrant:innen, Schwarzen Menschen und Menschen of Color institutionell eingebunden werden.

### **§ 6 Stärkung der migrationsgesellschaftlicher Kompetenz**

Es ist ratsam, eine mit den zivilgesellschaftlichen Akteure von geflüchteten und nicht geflüchteten Migrant:innen, Schwarzen Menschen und Menschen of Color gemeinsam entwickelte praxistaugliche Definition von

«migrationsgesellschaftlicher Kompetenz» zu entwickeln, um einem ähnlichen Schicksal wie dem der «interkulturellen Öffnung» vorzubeugen. Nur eine Kompetenz-Definition, die den Bedürfnissen und Interessen der Unterrepräsentierten gerecht wird, wird wirksame Veränderungen mit auf den Weg bringen.

Die Soll-Bestimmung im Hinblick auf Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen ist aus unserer Sicht dringend in eine Ist-Bestimmung abzuändern. Andernfalls ist davon auszugehen, dass zahlreiche Behörden ihren Angestellten und Beamt:innen nicht einmal die Gelegenheit bereitstellen, die genannte Kompetenz zu erwerben, da Soll-Bestimmungen in diesem Themenspektrum erfahrungsgemäß folgenlos ignoriert werden.

Insbesondere müssen bei Fort- und Weiterbildungsangeboten solche Anbieter:innen ausgewählt werden, bei denen sowohl eine migrationsgesellschaftliche als auch eine rassismuskritische Expertise erwarten lässt. Entsprechende Erfahrungen liegen in einzelnen Senatsverwaltungen vor; diese können als Good-Practice-Beispiele dienen.

### **Abschnitt 3 – Sicherstellung der Repräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst**

#### **§ 7 Gleichberechtigte Teilhabe im Öffentlichen Dienst**

«Die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund» blendet all diejenigen Menschen aus, die rassistisch diskriminiert werden. Es steht, wie oben erwähnt, zu befürchten, dass die bloße Erfassung einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit bis in die Großelterngeneration weiterhin dazu führt, dass das Vorhandensein weiß-christlicher Menschen mit (ehemals) nicht-deutscher Staatsangehörigkeit zwar die Zahl von «Menschen mit Migrationshintergrund» erhöht, damit aber die Unterrepräsentation von Schwarzen und People of Color verschleiert. Dem Geist des Entwurfs folgend müsste hier von «Menschen mit Migrationsgeschichte» gesprochen werden, um insbesondere Schwarze und Menschen of Color einzuschließen. Zudem ist die Formulierung «strebt an» eine bloße Willensbekundung, die aus unserer Sicht durch eine Soll-Bestimmung ersetzt werden muss.

#### **§ 8 Datenerhebung für die Personalplanung**

Die Abfrage eines «Migrationshintergrundes» bei Bewerber:innen führt unter Umständen zur Auslassung von Schwarzen und Menschen of Color, die sich nicht als Menschen «mit Migrationshintergrund» verstehen (siehe Anmerkungen zu § 7).

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

Die Novelle des PartIntG führt wichtige strukturelle Maßnahmen ins Feld und unterstreicht den Charakter eines strukturellen Fördergesetzes. Es ist allerdings fraglich, ob und wie im konkreten Verwaltungshandeln diesen Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Um die Einmündung von «Menschen mit Migrationsgeschichte» in den öffentlichen Dienst zu gewährleisten, wird es unseres Erachtens notwendig sein, eine entsprechende Personalvertretung zur Wahrung der statuierten Rechte und die Umsetzung von Maßnahmen zu garantieren. In diesem Kontext hat es unseres Erachtens nur Sinn, ein Fördergesetz zu erlassen, wenn in der Folge entsprechende Anpassungen im Personalvertretungsgesetz vorgenommen werden, die zu einer Vertretung von Menschen führen, die rassistisch diskriminiert werden. Analog zu Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ist ein:e Beauftragte:r vorzusehen, die/der an Einstellungsverfahren beteiligt ist. Nur so wird sich wirklich etwas an der mangelhaften Repräsentation ändern lassen. Auch hier kann das Landesgleichstellungsgesetz (§ 36) als Orientierung dienen. Die vorgeschlagene Formulierung für die Änderung des § 72 Absatz 1 scheint uns nicht ausreichend.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur entlang eines «Migrationshintergrundes» führt unter Umständen zur Auslassung von Schwarzen und Menschen of Color (siehe Anmerkungen zu § 7).

Es muss dringend klargestellt werden, wer für die Umsetzung Sorgen tragen soll – und auch, woher die Ressourcen dafür kommen sollen. Andernfalls wird insbesondere ressourcenschwachen öffentlichen Stellen Tür und Tor offen gelassen, nichts zu tun.

### **§ 10 Beschäftigtenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen**

Wir begrüßen die Einführung von Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen. Der konkrete Zusammenhang mit der Personal(förder)politik muss allerdings deutlich formuliert werden. Insofern ist es auch notwendig, nicht nur Beschäftigte im engen Sinn zu befragen, sondern beispielsweise auch Auszubildende bzw. Studierende und Menschen in anderen Dienstverhältnissen.

In der Implementierung ist darauf zu achten, dass zivilgesellschaftliche Akteure aus der Zivilgesellschaft von Menschen mit Migrationsgeschichte mit ihrer Expertise bevorzugt werden.

Auch hier gilt: Es muss dringend klargestellt werden, wer für die Umsetzung Sorgen tragen soll – und auch, woher die Ressourcen dafür kommen sollen. Andernfalls wird insbesondere ressourcenschwachen öffentlichen Stellen Tür und Tor offen gelassen, nichts zu tun.

### **§ 11 Stellenausschreibungen**

Wir begrüßen die explizite Nennung von «Menschen mit Migrationshintergrund» in Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen. Allerdings ist nicht ersichtlich, warum «Menschen mit Migrationsgeschichte» – insbesondere Schwarze und Menschen of Color, die keinen Migrationshintergrund haben – hier außen vor bleiben sollen. Hier fordern wir explizit eine Korrektur.

Die Soll-Bestimmung zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in geeigneten Organen ist aus unserer Sicht in eine Ist-Bestimmung zu ändern, da Personalverantwortliche sonst keinen Anlass haben, entsprechende Publikationsorgane zu identifizieren. Denkbar ist auch eine standardisierte Weiterleitung aller Stellenausschreibungen an die Berliner Zivilgesellschaft von geflüchteten und nicht geflüchteten Migrant:innen, Schwarzen und Menschen of Color.

Aus unserer Sicht muss Absatz 5 unbedingt ersatzlos gestrichen werden. Die hier normierte Möglichkeit einer Nichtbekanntmachung der Verlängerung von Leitungsverträgen birgt das Potenzial, den Zweck des Gesetzes als Ganzes aufzuheben. Denn zum einen sind die Leitungspositionen der Behörden, Stiftungen und landeseigenen Unternehmen Berlins diejenigen Arbeitsplätze, auf denen aus rassistischen und anderen Gründen unterrepräsentierte Personengruppen noch weitaus stärker unterrepräsentiert sind als auf mittleren und unteren Hierarchieebenen. Zu anderen werden alle landeseigenen Stellenbesetzungen vom hier gemeinten Leitungspersonal unmittelbar und wesentlich beeinflusst, nicht selten auch direkt entschieden. Deshalb kann eine nach außen unsichtbare Fortbeschäftigung bzw. «Wiederbestellung» von Leitungspositionen ohne öffentliche Ausschreibung nicht erlaubt werden. Sie beinhaltet eine an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit auch die Diskriminierungspraxis in Stellenbesetzungen unsichtbar fortzuschreiben.

### **§ 12 Vorstellungsgespräch**

Wir begrüßen die Quote für Menschen mit Migrationshintergrund – mit der Einschränkung, dass es dem Geist des Textes entsprechend «Menschen mit Migrationsgeschichte» heißen sollte. Allerdings ist fraglich, wie die vermeintlich objektive «Qualifikation» gemessen wird. Wenn es Aufgabe öffentlicher Stellen ist, die Stadtgesellschaft auch in ihren Reihen abzubilden, muss hier eine entsprechende Definition vorgenommen werden, die für Verwaltungsgliederungen, öffentlich-rechtlich und privatrechtlich verfasste Körperschaften gilt. Der Begriff der «Eignung» muss analog zu Art. 33 des Grundgesetzes auch im Sinn der Teilhabe und Repräsentation unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen verstanden werden.

Wir begrüßen ausdrücklich die Ausweitung der Verantwortung zur Umsetzung der Vorgaben auch an Dritte, die mit der Durchführung von Auswahlverfahren beauftragt werden.

Zur Beurteilung des Gesetzestextes wäre es hilfreich, wenn die Zahl derjenigen Menschen mit Migrationsgeschichte, die sich beworben haben und zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, berichtet werden würde.

### **§ 13 Ausbildung**

Wenn sich in der ersten Bewerbungsrunde keine geeigneten Auszubildenden mit Migrationsgeschichte finden lassen, sollte eine erneute Ausschreibung vorgesehen werden. Das Landesgleichstellungsgesetz (§ 7 Abs. 3) kann hier als Orientierung dienen.

Es wäre darüber hinaus wünschenswert, wenn die Einmündung in die Berufsausbildung von unterrepräsentierten Gruppen im Rahmen einer Landeskonzption angegangen werden und in der nächsten Legislaturperiode auch die aufgeteilte Zuständigkeit verschiedener Verwaltungseinheiten aufgehoben werden würde.

Vergleiche darüber hinaus die Anmerkungen zu § 1 sowie zu § 12.

### **§ 14 Gremien**

Zum Ausgleich bestehender struktureller Benachteiligung ist auch bei der Besetzung von Gremien wünschenswert, dass es sich um eine *Mindest*-Quote für Menschen mit Migrationsgeschichte (nicht: Migrationshintergrund) handelt.

## **Abschnitt 4 – Beauftragte und Beiräte für Partizipation in der Migrationsgesellschaft**

### **§ 15 Beauftragte:r des Senats von Berlin für Partizipation in der Migrationsgesellschaft**

Es ist zu begrüßen, dass die/der Beauftragte zugleich Ombudsstelle für Menschen mit Migrationsgeschichte sein soll. Wir befürchten hier allerdings einen Interessen- und Zielkonflikt zwischen den Rollen einer (ernannten, weisungsgebundenen) Stelle und einer (nicht weisungsgebundenen) parteiischen Stelle in Personalunion. Hier wäre eine Klärung zugunsten der Ombudsfunktion wünschenswert.

### **§ 16 Bezirksbeauftragte für Partizipation in der Migrationsgesellschaft**

Wir begrüßen ausdrücklich die Aufgabendefinition, befürchten allerdings, dass ressourcenschwachen Bezirken die Umsetzung schwerfallen wird. Hier muss das Land sich in der Pflicht sehen, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

### **§ 17 Ansprechperson für die migrationsgesellschaftliche Ausrichtung in den Senats- und Bezirksverwaltungen**

Die hier gemeinten Stellen benötigen, um den beschriebenen Aufgaben nachkommen zu können, eine personelle und sachliche Ausstattung, die dies ermöglicht. Der Entwurf liest sich in dieser Frage nicht eindeutig, insbesondere im Verhältnis zu bestehenden Beauftragten-Positionen scheint ein wesentlich «weicherer» Kompetenz-Umfang vorgesehen zu sein. Aus Sicht des Migrationsrates Berlin sind hier insbesondere Freistellungen zu prüfen, die eine wirksame Vertretung der Belange von «Menschen mit Migrationsgeschichte» ermöglichen. Als Referenzrahmen kann hier § 16 Landesgleichstellungsgesetz dienen. Die entsprechenden Änderungen im Personalvertretungsgesetz ergeben sich aus einer schärferen Konturierung des § 17 im vorliegenden Entwurf.

### **§ 18 Landesbeirat für Partizipation in der Migrationsgesellschaft**

Wir begrüßen ausdrücklich die Erhöhung der Zahl der Mitglieder aus der Zivilgesellschaft von Menschen mit Migrationsgeschichte – und ebenso die Verkürzung der Legislaturperiode.

In der laufenden Legislaturperiode ist relativ wenig von der ehrenamtlich geleisteten Arbeit im Landesbeirat nach außen gedrungen. Die Geschäftsstelle sollte deswegen durch einen eigenen Absatz angehalten sein, die Arbeit in die Stadtgesellschaft hinein transparent zu machen.

Die Mitglieder des Landesbeirats haben in den letzten Jahren immens viel Arbeit geleistet, oft mehrere hundert Stunden pro Legislaturperiode. Es sollte dringend überprüft werden, ob die finanzielle wie die immaterielle Anerkennung dieser ehrenamtlichen Arbeit ausreichend ist und inwiefern eine Neujustierung erfolgen sollte. Dasselbe wird für den Roma- und Sinti-Beirat gelten.

### **§ 19 Roma- und Sinti-Beirat**

Wir begrüßen ausdrücklich, dass dieser Beirat und die gesellschaftliche und politische Teilhabe von Sinti:zze und Rom:nja eine gesetzliche Grundlage erhalten. Die Entscheidung, die Beteiligung gesetzlich zu regeln, unterstützen wir.

Angesichts der Zusammensetzung, die ausdrücklich auch deutsche Sinti:zze und Rom:nja umfasst, ist eine Ansiedlung in der für «Integration» zuständigen Senatsverwaltung allerdings zweifelhaft. Dies sendet ein absolut falsches Signal vor allem in die Bevölkerungsgruppe der anerkannten nationalen Minderheit der nichteingewanderten, seit vielen Jahrhunderten deutschen Sinti:zze und Rom:nja, deren Einbindung wir ausdrücklich begrüßen. Es ist wünschenswert, dass bei der Errichtung einer Geschäftsstelle analog zur Geschäftsstelle des Landesbeirats für Partizipation in der Migrationsgesellschaft diesen Bedenken Rechnung getragen wird. Ebenso sollte die personelle und sachliche Ausstattung des Beirats und seiner Mitglieder im Gesetz geregelt werden.

Schließlich wäre es zu begrüßen, wenn der Name des Beirats im Sinn der Geschlechtergleichstellung eine inklusivere Bezeichnung bekommen würde, wie dies ja im restlichen Gesetzentwurf für alle anderen gilt.

### **§ 20 Bezirksbeiräte für Partizipation in der Migrationsgesellschaft**

Die Neukonzeption der Partizipationspolitik in den Bezirken begrüßen wir ausdrücklich.

## **Abschnitt 5 – Berichtspflicht und Teilhabemonitoring**

### **§ 21 Berichtspflicht**

### **§ 22 Partizipations- und Teilhabebericht**

Wir begrüßen ausdrücklich die Pflicht zur Berichterstattung, bemängeln allerdings, dass die Berichtspflicht des Senats gegenüber dem Abgeordnetenhaus mit fünf Jahren deutlich zu lang ist. Eine Berichterstattung mindestens alle zwei Jahre erscheint uns für ein wirksames Monitoring, das in Kurskorrekturen münden kann, wesentlich sinnvoller. Dies entspräche auch der Berichtspflicht aus § 21.

### **§ 23 Verwaltungsvorschriften**

–

## **Abschnitt 6 – Schlussvorschriften**

–