



Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich
Senatskanzlei) für ihren Geschäftsbereich
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und
Informationsfreiheit
die Bezirksämter

-

nachrichtlich an
die Landesantidiskriminierungsstelle
die Beauftragte des Berliner Senats für
Integration und Migration
die Landesbeauftragte für Menschen mit
Behinderungen
den Hauptpersonalrat
die Hauptschwerbehindertenvertretung
die Haupt-Jugend- und
Auszubildendenvertretung

Geschäftszeichen (bitte angeben)

IV LSt Diversity- P 7000-11/2021-1-
11

Frau Finkenauer

Tel. +49 30 9020 2331

Sophie.Finkenauer@senfin.berlin.de

www.berlin.de/sen/finanzen

elektronische Zugangseröffnung

gemäß § 3a Absatz 1 VwVfG

poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an

post@senfin.berlin.de-mail.de

Klosterstraße 59, 10179 Berlin

20.12.2021

Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen

Inhalt

1. Grundsätze	2
2. Vorgaben in Bezug auf Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	2
2.1 Diversity-Kompetenz	2
2.1.1 Allgemeine Vorgaben in Bezug auf alle Beschäftigten	2
2.1.2 Besondere Vorgaben in Bezug auf Führungskräfte	3

2.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz.....	4
3. Definition von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz sowie Operationalisierungen	4
3.1 Diversity-Kompetenz.....	4
3.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz.....	6
3.3 Besonderheiten bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung.....	7

1. Grundsätze

In einer vielfältigen Stadt wie Berlin gehören Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz zu den **Schlüsselkompetenzen** der Landesverwaltung. Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz tragen dazu bei, Verwaltungshandeln besser an die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger anpassen zu können und mit Vielfalt unter den Beschäftigten kompetent umzugehen.

Die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz löst die sog. Interkulturelle Kompetenz nach dem Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) ab. Seit dem 16. Juli 2021 ist das Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz - PartMigG) in Kraft und das PartIntG außer Kraft.

Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind zentrale Voraussetzungen, um die Leitprinzipien gemäß § 11 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und § 5 Absatz 1 PartMigG umsetzen zu können.

Entsprechend müssen diese Kompetenzen auch im Anforderungsprofil der dienstlichen Beurteilungen enthalten sein.

2. Vorgaben in Bezug auf Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

2.1 Diversity-Kompetenz

2.1.1 Allgemeine Vorgaben in Bezug auf alle Beschäftigten

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und Landesprogramm Diversity

Gemäß § 11 Absatz 4 Satz 3 LADG **soll** die Diversity-Kompetenz bei der **Beurteilung** der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Dienstkräfte berücksichtigt werden.

§ 11 Absatz 4 Satz 3 LADG eröffnet ein gebundenes Ermessen („soll“). Daraus folgt, dass bei der Aufstellung eines Anforderungsprofils bzw. der Fertigung einer Beurteilung auf das

Leistungsmerkmal Diversity-Kompetenz im Sinne einer fehlerfreien Ermessensausübung nur unter im Einzelfall zu begründenden Umständen verzichtet werden kann.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das am 8. September 2020 vom Senat beschlossene Diversity-Landesprogramm (Senatsbeschluss Nr. S-3639/2020) mit der Maßnahme 6.1 des Maßnahmenpakets „Diversity und Personalmanagement“ die Aufnahme der Diversity-Kompetenz durch die Laufbahnordnungsbehörden in alle Anforderungsprofile als Ziel formuliert. Die Diversity-Kompetenz ist daher grundsätzlich in die Anforderungsprofile aufzunehmen.

Auch reicht es nicht aus, die Diversity-Kompetenz zum Beispiel im Rahmen des Einzelmerkmals „Dienstleistungsorientierung“ zu berücksichtigen. Vielmehr ist die Diversity-Kompetenz als **eigenständiges Merkmal in Beurteilungen bzw. Anforderungsprofilen** auszuweisen. In diesem Zusammenhang wird auf die Gesetzesbegründung zum LADG verwiesen, vgl. Drs. 18/1996, Seite 39 zu § 12 Absatz 4 LADG: „Die Diversity-Kompetenz ist eine zusätzliche Kompetenz. Sie soll neben die oben bereits erwähnte ‚interkulturelle Kompetenz‘ nach dem PartIntG und weitere soziale und fachliche Kompetenzen treten, diese aber nicht verdrängen.“

Der Gesetzesbegründung zum LADG (Drs. 18/1996, S. 39) sowie dem Landesprogramm Diversity (Senatsbeschluss Nr. S-3639/2020, Maßnahmen 6.1, 9.2, 14.2, 15.1) sind darüber hinaus zu entnehmen, dass Diversity-Kompetenz eine soziale Kompetenz mit einem hohen fachlichen (Wissens-) Anteil ist.

2.1.2 Besondere Vorgaben in Bezug auf Führungskräfte

LADG

Gemäß § 11 Absatz 1 LADG sind die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen.

Nach § 11 Absatz 2 LADG beziehen die öffentlichen Stellen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit ein und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes.

Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist **besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion** und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung einbezogen werden (§ 11 Absatz 3 LADG).

Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)

Gemäß Tz. 3.4.5 VV Inklusion behinderter Menschen sind Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3) eine wichtige Kompetenz für Führungskräfte. Das Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen soll Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht im Rahmen der Operationalisierung der Personalentwicklungskompetenz berücksichtigen. **Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht** sind darüber hinaus gemäß Tz. 3.4.5 VV Inklusion behinderter Menschen im Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen **im Rahmen der Operationalisierung der Diversity-Kompetenz** aufzuführen.

2.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

Gemäß § 6 Absatz 2 PartMigG **ist** die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei der **Beurteilung** der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.

Die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist - wie die Diversity-Kompetenz- als **eigenständiges Merkmal** in Beurteilungen bzw. Anforderungsprofilen auszuweisen. In diesem Zusammenhang wird auf die Gesetzesbegründung zu § 6 Absatz 2 PartMigG verwiesen, vgl. Drs. 18/3631, S. 38: „Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ersetzt zudem die interkulturelle Kompetenz und ist entsprechend künftig an deren Stelle in den Anforderungsprofilen verankert.“

Gemäß § 5 Absatz 1 PartMigG berücksichtigen die öffentlichen Stellen im eigenen Zuständigkeitsbereich die Belange der Migrationsgesellschaft. Sie richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.

Die Umsetzung dieser Vorgabe ist **besondere Aufgabe der Führungskräfte** und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt werden, vgl. § 5 Absatz 2 PartMigG.

3. Definition von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz sowie Operationalisierungen

3.1 Diversity-Kompetenz

Diversity-Kompetenz ist grundsätzlich eine Sozialkompetenz mit hohen fachlichen Anteilen.

Sie kann folgendermaßen **definiert** werden:

Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.

Diversity-Kompetenz beinhaltet **drei zentrale Bestandteile**: Wissen, Haltung und Können. Im Rahmen der **Operationalisierungen** zu Diversity-Kompetenz sollte möglichst **jeder Bestandteil mit mindestens einem Beispiel** Berücksichtigung finden:

Wissen:

z.B. berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen

z.B. kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen

z.B. wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)

Haltung:

z.B. zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)

z.B. ist fähig zum Perspektivwechsel

z.B. ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern

z.B. positioniert sich gegen Diskriminierung

Können:

z.B. berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung

z.B. wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen

3.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst gemäß der **Legaldefinition** in § 3 Absatz 4 PartMigG die Fähigkeit

- bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,
- die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie
- insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.

Ebenso wie die Diversity-Kompetenz umfasst die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz die Bestandteile Wissen, Haltung und Können. Auch hier sollte im Rahmen der **Operationalisierungen** möglichst jeder Bestandteil mit einem Beispiel unterlegt sein:

Wissen:

z.B. weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann

z.B. weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an

z.B. weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte

Haltung:

z.B. lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden

z.B. ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung

z.B. reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen

Können:

z.B. pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte

z.B. erkennt Ausgrenzung und kann Instrumente der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte anwenden

z.B. berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus

3.3 Besonderheiten bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung

Sowohl das LADG als auch das PartMigG betonen die **besondere Verantwortung von Führungskräften** in Bezug auf den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt. Diese Verantwortung bezieht sich sowohl auf die fachlichen Aufgaben als auch auf den Umgang mit den Mitarbeitenden.

Aufgrund des besonderen Auftrags in Bezug auf Führungskräfte aus § 5 Absatz 1 und 2 PartMigG, § 7 Absatz 3 Satz 2 PartMigG, § 11 Absatz 1 bis 3 LADG sowie Tz. 3.4.5 VV Inklusion behinderter Menschen **sind folgende Operationalisierungen für Führungskräfte verbindlich** aufzuführen:

Diversity-Kompetenz:

unter dem Aspekt Wissen:

wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)

unter dem Aspekt Können:

berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen

Migrationsgesellschaftliche Kompetenz:

unter dem Aspekt Können:

berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus

Aufgrund der besonderen Verantwortung von Führungskräften auch aber nicht nur mit Blick auf ihre Mitarbeitenden sollte die Diversity-Kompetenz und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz für diese Gruppe **grundsätzlich hoch gewichtet** werden.

Darüber hinaus wird bei Führungskräften zusätzlich empfohlen, Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze im Anforderungsprofil im Rahmen der **Fachkenntnisse** zu berücksichtigen.

Die Anlagen 1 und 2 enthalten **Beispiele** zur Umsetzung der o.g. Vorgaben in Anforderungsprofilen für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (Anlage 1) und in Anforderungsprofilen für Beschäftigte mit Führungsverantwortung (Anlage 2). Da es sich nur um Beispiele handelt, können insbesondere bei den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung je nach Stelle und Anforderungen passgenaue Operationalisierungen ausgewählt werden (siehe Beispiele oben unter 3.1 und 3.2).

Allgemein weise ich darauf hin, dass die Diversity-Kompetenz und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz nur dann beurteilt werden können, wenn diese bzw. zumindest eine Operationalisierung je Kompetenz auch **beobachtet** werden konnten. Um die Diversity-Kompetenz sowie die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz beurteilen zu können, ist hingegen nicht erforderlich, dass etwa in einem Team alle Diversity-Dimensionen (Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte usw.) vertreten sind oder die Aufgaben Dienstleistungscharakter haben. So spielen Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz, wie oben anhand der Operationalisierungen ersichtlich, auch in der fachlichen Aufgabenwahrnehmung eine wesentliche Rolle. Die Landesantidiskriminierungsstelle plant in Kooperation mit der Abteilung Landespersonal und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale die Veröffentlichung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalauswahl und -gewinnung. Diese soll insbesondere praktische Beispiele enthalten zur Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Teamsituationen, Situationen mit Dienstleistungscharakter, Situationen als Führungskraft usw.

Abschließend erinnere ich in diesem Zusammenhang auch an mein Rundschreiben IV Nr. 27/2019 vom 14. Mai 2019 zur Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin in der aktuell geltenden Fassung. Es wird darauf

hingewiesen, dass aufgrund der Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Anforderung der Frauenförderkompetenz für Führungskräfte als Teil der Personalentwicklungskompetenz weiterhin gesondert zu berücksichtigen ist und durch die Einführung der Diversity- und Migrationsgesellschaftskompetenz nicht berührt wird.

Ich bitte um Weiterleitung dieses Rundschreibens an Ihre nachgeordneten Behörden und Einrichtungen.

Dieses Rundschreiben ist über die Rundschreibendatenbank des Landes Berlin elektronisch abrufbar.

Im Auftrag

Jammer

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

barrierefreier Zugang über Rolandufer, Hof 1

Verkehrsverbindungen:

U-Bahnlinie 2 Klosterstraße

U-Bahnlinie 8 und S-Bahnlinien 5, 7, 75, 9 Jannowitzbrück