

Grün.Links.Berlin-Kongress, 15.03.2020

Sebastian Walter, Philmon Ghirmai, Svenja Borgschulte, Dirk Behrendt, Aida Baghernejad

Gleichbehandlung durchsetzen, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit stoppen. Für den systematischen Ausbau einer progressiven Antidiskriminierungspolitik!

Berlin feiert sich gerne – und das zu Recht – für seine Stadtgesellschaft der Vielen. Auf dem Weg, diese gerecht auszugestalten, stehen wir aber leider erst am Anfang. Denn Gleichbehandlung und Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen sind noch immer nicht für alle Berliner*innen Realität. Rassismus, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind in allen gesellschaftlichen Bereichen – egal ob im Alltag, in Schule, Polizei oder Arbeitsleben – allgegenwärtig. Die Offene Gesellschaft ist aber nur eine Behauptung, solange sie nicht uneingeschränkt und selbstverständlich für alle Berliner*innen gilt. Dabei steht gerade auch die Mehrheitsgesellschaft in der Pflicht – und hier müssen wir auch die Machtfrage stellen, denn es geht auch um Privilegien!

Antidiskriminierungspolitik ist kein Nischenthema

Wir Grüne sind in der rot-rot-grünen Koalition damit angetreten, das Politikfeld Antidiskriminierung aufzuwerten und in das Zentrum der politischen Arbeit zu rücken. Und in den vergangenen Jahren sind wir erste wichtige Schritte gegangen.

Bundesweit erstmalig haben wir eine Ministerialverwaltung und einen Senator mit der Verantwortung für Antidiskriminierung betraut. Wir haben die **Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)** institutionell neu verankert und werden bis zum Ende der Wahlperiode deren Personal verdoppelt und ihre Projektmittel verdreifacht haben. Besonders wichtig war uns, das zivilgesellschaftliche Engagement für Demokratieförderung sowie gegen Antisemitismus, gegen antimuslimischen und anti-Schwarzen Rassismus, gegen LSBTIQ*-Feindlichkeit sowie andere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit umfassend auszubauen und zu stärken. Zudem betreten wir rechtlich mit der Erarbeitung und Verabschiedung des **Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG)** Neuland und schließen damit endlich die Schutzlücke bei der Diskriminierung durch die öffentliche Hand. Damit sind wir deutschlandweit Vorreiter*innen!

Diese Anstrengungen sind für uns aber nur eine Zwischenetappe. Sie bilden die Grundlage für eine nachhaltige, progressive Antidiskriminierungspolitik in Berlin, die wir weiter ausbauen und in der gesamten Breite der Stadtgesellschaft nachhaltig verankern wollen. Nur so wird es uns gelingen, die **Gleichbehandlung aller Berliner*innen** zu verwirklichen sowie Rassismus und Diskriminierung – gerade auch in der Mitte der Gesellschaft – zurückzudrängen. Und dafür braucht es starke Grüne. Das zeigt die Regierungserfahrung der letzten Jahre – selbst in einer linken Koalition gelingt es nicht, ohne Widerstände eine progressive Antidiskriminierungspolitik voranzutreiben. Nur wir stehen für eine Antidiskriminierungspolitik, die emanzipatorisch, intersektional und konsequent antirassistisch ist und immer nach solidarischen Bündnissen sucht.

Unsere Zukunftsbausteine für eine progressive Antidiskriminierungspolitik für Berlin sind die folgenden:

Neue thematische Ansätze und Ausweitung von intersektionalen Handlungsfeldern

Wir wollen mit **neuen, innovativen thematischen Ansätzen** das Beratungs- und Empowermentangebot in Berlin weiterentwickeln und bisher zu wenig beachtete Diskriminierungsmerkmale und Ausschlussmechanismen in den Blick nehmen und systematisch bekämpfen. Sei es beispielsweise der Umgang mit sozialer Ausgrenzung und Klassismus, die erforderliche Reaktion auf den vermehrten Einsatz von Algorithmen und KI oder die notwendige Betrachtung der (psycho)sozialen Auswirkungen von Diskriminierung auf marginalisierte Gruppen.

Darüber hinaus wollen wir den **horizontalen Antidiskriminierungsansatz** in der Beratung und Projektentwicklung weiter ausbauen und neue Handlungsfelder erschließen, in denen es besonders häufig zu Diskriminierung kommt. Dieser Ansatz stellt ein **gesellschaftliches Handlungsfeld** in den Mittelpunkt und adressiert so explizit alle Personen mit Diskriminierungserfahrung (statt einzelner Gruppen). Ihm ist eine intersektionale und mehrdimensionale Perspektive inhärent, von der insbesondere die Beratungsarbeit profitiert. Zugleich erhöht sich die Schlagkraft, die Reichweite und der antidiskriminierungspolitische Erkenntnisgewinn.

2017 haben wir mit „Fairmieten – Fairwohnen“ als eine der ersten antidiskriminierungspolitischen Maßnahmen bereits eine Fachstelle eingerichtet, die diesen Ansatz verfolgt. Sie führt Testingverfahren durch, versucht Standards mit der Wohnungswirtschaft zu entwickeln und unterstützt von Diskriminierung betroffene Personen (auch bei Klagen). Diesen Ansatz wollen wir nun auf weitere gesellschaftliche Bereiche wie den Arbeitsmarkt oder die Gesundheitswirtschaft übertragen.

Beratungsangebote strukturell stärken

Unsere Politik funktioniert nicht ohne die Expertise von und die verlässliche Zusammenarbeit und Bottom-Up-Prozesse mit den Communities und NGOs in unserer Stadt. Uns ist dabei klar: Dies geht nicht, ohne dass wir die entsprechenden Räume und Beteiligungsprozesse dafür schaffen und Ressourcen bereitstellen.

Wir wollen das **Engagement von Projekten und Zivilgesellschaft** absichern und weiter stärken. Dazu gehören für uns Angebote der gezielten Beratung für die Projektentwicklung, Antragsstellung und den Umgang mit Verwaltung und ihren Verfahren. Zudem wollen wir die Abrechnungsmodalitäten durch die Einführung einer Overhead- bzw. Gemeinkostenpauschale erheblich erleichtern. Für Projekte und ihre Mitarbeiter*innen braucht es mehr Sicherheit: durch längere, mehrjährige Projekt- und Bewilligungszeiträume, die haushaltsrechtlich über Verpflichtungsermächtigungen abgesichert werden können. Für uns Grüne gilt der Grundsatz: guter Lohn für Arbeit im Auftrag der öffentlichen Hand! Dafür waren die durch die Koalition initiierten Tarifangleichungen im Zuwendungs- und Entgeltbereich bereits ein erster wichtiger Schritt. Wir wollen mittelfristig auch die Eingruppierung von Projektstellen deutlich erhöhen und vereinheitlichen, etwa bei Beratungs- oder Projektleitungsfunktionen.

Darüber hinaus muss das Angebot der **LADS** dem hohen Beratungsbedarf entsprechend ausgebaut werden. Wir wollen sie zu einer **Erstanlauf- und Servicestelle** bei diskriminierenden Vorfällen und zu allen Fragen rund um Diskriminierung und Antidiskriminierungsrecht weiterentwickeln, an die sich alle Menschen in Berlin wenden können. Von Diskriminierung Betroffene können von dort aus zielgerichtet an die je spezifischen unabhängigen Beratungsangebote oder an die LADG-Ombudsstelle vermittelt werden.

Strukturelle Diskriminierung abbauen

Mit dem **Landesantidiskriminierungsgesetz** haben wir ein bundesweit einmaliges Instrument gegen Diskriminierung durch die öffentliche Hand geschaffen. Berlin darf dabei aber nicht stehenbleiben. Unsere Stadt muss konsequent und systematisch Verantwortung übernehmen, um strukturellen Ausschlüssen und struktureller Diskriminierung im Zuständigkeitsbereich des Landes und der Bezirke entgegenzutreten und wirkungsvolle Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

Wir fordern eine **strukturelle und einheitliche Verankerung von Antidiskriminierungsmaßnahmen** im Verantwortungsbereich des Landes und der Bezirke sowie bei der Vergabe und Übertragung öffentlicher Aufgaben an Dritte zum Schutz von Dienstkräften, Mitarbeiter*innen und Bürger*innen. Dazu gehören unabhängige diskriminierungskritische Untersuchungen der internen Organisationsstrukturen und -abläufe, die Entwicklung von verbindlichen Beschwerdeverfahren und -stellen bei Rassismus und Diskriminierung und die Implementierung von Antidiskriminierungsstrategien in allen Institutionen. Besonders in den Blick zu nehmen sind vulnerable Gruppen und deren Schutz und Empowerment.

Um Diskriminierung und Rassismus, die von der Berliner Verwaltung und den Behörden ausgeht, systematisch zu erfassen, setzen wir uns für die **Einrichtung einer parlamentarischen Enquete-Kommission** ein. Sie soll dezidiert die Berliner Sicherheitsbehörden in den Blick nehmen. Rechte und diskriminierende Strukturen, die „Racial Profiling“, Rassismus und andere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit befördern, sollen hier identifiziert und geeignete Gegenmaßnahmen entwickelt werden. Durch die Beteiligung von Vertreter*innen der Zivilgesellschaft als Sachverständige ist eine Enquete-Kommission besonders geeignet, um eine kritische Bestandsaufnahme und Analyse sowie ein transparentes Verfahren zu ermöglichen.

Die Arbeit der **LADG-Ombudsstelle** werden wir in der kommenden Wahlperiode evaluieren, um zu prüfen, wie sie mittelfristig in ihrer verwaltungsübergreifenden und -unabhängigen Funktion für alle Formen von Diskriminierung im öffentlichen Bereich weiter gestärkt werden kann und ein Initiativrecht erhält. Etwaige Konkurrenzen zu anderen Stellen sind dabei aufzulösen. Auch die **Verbandsklage** nach dem LADG wollen wir noch wirkungsvoller machen, indem wir klageberechtigte Verbände durch einen Fonds unterstützen, damit Kosten geschultert werden können, die rund um Gerichtsverfahren anfallen.

Wir werden weiterhin entschieden dafür kämpfen, dass in der **Berliner Landesverfassung** der Begriff der „Rasse“ endlich ersetzt wird. Zudem wollen wir Paragraph 29 novellieren und Antirassismus zu einem Staatsziel Berlins machen. Das sogenannte „**Neutralitätsgesetz**“ wollen wir abschaffen.

Vorbild Verwaltung – für eine radikale Diversität

Wir möchten die Berliner Verwaltung als Arbeitgeber*in attraktiver für alle Menschen in unserer Stadt machen – insbesondere für BPOC. Sie muss zukünftig die Vielfalt unserer Stadt abbilden und damit diese in ihrer Arbeit, in ihren Strukturen und Maßnahmen adäquat berücksichtigen.

Der Senat hat dafür bereits ein **Diversity-Leitbild** entwickelt, das aktuell unter Federführung der Antidiskriminierungsverwaltung in die Erstellung eines „Landesprogramm Diversity“ mündet. Zugleich gibt es derzeit Anstrengungen, das „Partizipations- und Integrationsgesetz“ zu einem echten Teilhabegesetz zu novellieren. Für uns ist dabei zentral:

Wie Grüne lehnen ein neoliberales Verständnis von Diversity ab und fordern eine **radikale Diversität für die Berliner Verwaltung** ein. Grundsätzlich ist zu prüfen, zukünftig alle Diskriminierungskategorien im Verantwortungsbereich einer Verwaltung zu bündeln. Sicherzustellen ist, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auf allen Hierarchieebenen widerspiegeln. Wir wollen, dass jede Verwaltung und alle Bezirke ein eigenes **Diversitätsmanagement** entwickeln und für die Implementierung die entsprechenden (Personal-)Ressourcen von der Hauptverwaltung zur Verfügung gestellt bekommen. Dies muss vor allem auf die kritische Analyse und diversitätsorientierte Weiterentwicklung von **Einstellungs- und Beförderungsverfahren** abzielen. **Diversity-Schulungen und -Trainings** müssen für alle Dienstkräfte – egal ob in Aus- oder Weiterbildung – verbindlich werden.

Maßnahmen der Sensibilisierung und Aufklärung sind mit konkreten positiven Maßnahmen zur **Sicherung von Gleichbehandlung** zu ergänzen, wie sie beispielhaft bereits in Bezug auf die Dimension „Geschlecht“ im Landesgleichstellungsgesetz verankert sind. Prüfen wollen wir die systematische Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in den Berliner Landes- und Bezirksverwaltungen. Sie können eine Grundlage bilden, um gezielt Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln sowie positive Maßnahmen zu implementieren (beispielsweise Qualifizierungs- und Empowerment-Programme, gezielte Öffentlichkeitskampagnen, Quoten), die die Repräsentation der diversen Stadtgesellschaft in der Verwaltung im Allgemeinen und in Leitungspositionen im Besonderen, erhöhen.

Angelehnt an den sogenannten „Gender-Check“ nach den gleichstellungspolitischen Grundsätzen des Berliner Senats wollen wir zukünftig einen „**Diversitätscheck**“ einführen. Im Sinne eines modernen Diversity-Mainstreamings sollen alle Maßnahmen des Senats vorab auch auf potentiell diskriminierende bzw. diversitätsfördernde Wirkungen hin untersucht werden. Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung soll in den entsprechenden Mitzeichnungsverfahren eine Prüffunktion

übernehmen. Dafür wollen wir die „Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO II), § 9, entsprechend weiterentwickeln.

Es ist Zeit für Geschlossenheit: Gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus. Gegen Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, LSBTIQ*-Feindlichkeit und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die auf allen Ebenen unserer Gesellschaft Verbreitung finden. Für eine progressive Antidiskriminierungspolitik. Für Gleichbehandlung und eine radikale Diversität. Wir wollen eine solidarische Gesellschaft und solidarische Bündnisse, die sich im Kampf für gleiche Rechte und ein diskriminierungssensibles Berlin gegenseitig unterstützen, empoweren und tragen. So wird aus der Gesellschaft der Vielen **ein Berlin für alle.**