



SPD MITTE
KDV I/2016

A01/I/2016

Beschluss

Annahme in der Fassung der Antragskommission

16. Abteilung

Der Landesparteitag möge beschließen:

Der Kreisdelegiertenversammlung möge beschließen:

Antidiskriminierungspolitik stärken – Diskriminierungsschutz verbessern – Diversity als Querschnittsaufgabe verankern

Berlin hat als erstes Bundesland 2007 eine Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt. Sie hat einen maßgeblichen Beitrag zur Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierungen geleistet. Es ist nunmehr an der Zeit, diese zentrale Aufgabe auch als ein Ressorthandlungsfeld verbindlich zu beschreiben und administrativ in eine eigene – Ressourcen gestärkte – Fachabteilung überzuleiten.

Hierauf aufbauend und mit dem zentralen Ziel, Menschen in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu unterstützen sowie zu einer Vielfalt wertschätzenden Stadtkultur beizutragen, fordern wir die sozialdemokratischen Mitglieder im Senat und die SPD-Fraktion im Berliner Abgeordnetenhaus auf, die Antidiskriminierungs- und die Diversitypolitik als fachliche Querschnittsaufgabe wie folgt weiterzuentwickeln:

- Die rechtlichen Grundlagen für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz werden verbessert, indem das landesrechtliche Potential zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung positiver Ansätze gezielt ausgeschöpft wird und vor allem ein Landesantidiskriminierungsgesetz so schnell wie möglich spätestens jedoch bis zum Ende der nächsten Legislaturperiode beschlossen wird.
- Die Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit für die breite Öffentlichkeit und spezielle Zielgruppen werden weitergeführt und ausgeweitet, wissenschaftliche Untersuchungen zur Aufhellung von Dunkelfeldern der Diskriminierung beauftragt.
- Präventive Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit wie das Diversity Mainstreaming werden deutlich gestärkt, indem Maßnahmen und Strategien, die dem positiven Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb der Verwaltung dienen, nachhaltig verankert werden. Dabei muss es das Ziel einer modernen, qualitätsbewussten Verwaltung sein, in Form eines Diversity Mainstreaming alle Angebote und Dienstleistungen auf die Vielfältigkeit der Berliner Bevölkerung hin auszurichten.
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren setzen ein starkes Signal für Chancengleichheit und sind zugleich ein wichtiges Instrument einer modernen diversityorientierten Personalpolitik. Behörden und Landesunternehmen werden verpflichtet, es flächendeckend einzusetzen. Die Umsetzung soll bis Ende der nächsten Legislatur erfolgt sein.
- Um der strukturellen Diskriminierung in Verwaltung und Gesellschaft zu begegnen sind institutionelle Routinen und Regeln auf eine diskriminierende Wirkung hin entsprechend zu überprüfen.
- Eine niedrigschwellige, bedarfsgerechte und zielgruppensensible antidiskriminierungs-bezogene Beratungsinfrastruktur muss berlinweit gewährleistet und weiterentwickelt werden. Hierzu gehört etwa die Etablierung einer Hotline zur Beratung im Fall von Diskriminierung.
- Ggf. verpflichtende Anti-Diskriminierungs- und Diversity-Weiterbildungsmaßnahmen für das Personal der öffentlichen Verwaltung, insbesondere das Lehrpersonal an Schulen und Hochschulen.