



A30/11/2018

## Beschluss

Annahme  
01/23

Der Landesparteitag möge beschließen:

### **Berlins Verwaltung muss vielfältiger werden!**

Eine Gesellschaft ist so offen, wie ihre Institutionen es sind. Gerade öffentliche Einrichtungen in einer vielfältigen Gesellschaft haben die besondere Verantwortung, die Breite der Einwanderungsgesellschaft in Deutschland widerzuspiegeln. Die berufliche Zukunft beim Land Berlin ist immer weniger eine Frage der Herkunft. Dies zeigen die Ergebnisse der aktuellen Befragung: 27,2 %<sup>[1]</sup> aller neu eingestellten Auszubildenden im Öffentlichen Dienst und in den Berliner Unternehmen mit Landesbeteiligung haben einen Migrationshintergrund. Das ist erneut ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr.

Ein genauer Blick auf die Zahlen macht jedoch deutlich, wie das Land als Arbeitgeber weiter hinter seinem eigenen Anspruch bleibt, eine diverse, vielfältige Stadt zu sein: mehr als ein Drittel der neuen Auszubildenden im Öffentlichen Dienst wurden bei der Polizei Berlin eingestellt. Ohne die Polizei läge der Anteil für Berlin insgesamt nur bei 16,5 %.

Noch alarmierender ist das Ergebnis einer Pilotstudie von Citizen of Europe<sup>[2]</sup>, die den Anteil von Vielfalt in der Berliner Verwaltung analysiert hat: 92% der Führungspersonen in der Berliner Verwaltung sind *weiß*<sup>[3]</sup>.

Die rot-rot-grüne Landesregierung in Berlin nimmt sich der Herausforderungen, die weiterhin gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund und sozialer Benachteiligung im Zugang zu Arbeitspositionen in der Verwaltung besteht, an. Zurzeit entwickelt sie ein Landesantidiskriminierungsgesetz (kurz LADG). Es ist das erste seiner Art in Deutschland. Das geplante Gesetz soll das bereits auf Bundesebene bestehende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergänzen und verbessern. Vor allem die Berliner Verwaltung soll dabei für Diskriminierungserfahrungen sensibilisiert werden. Oberste Priorität muss es sein, Chancengleichheit herzustellen und durchzusetzen.

In diesem Rahmen soll ein Landesprogramm „Diversity“ auf den Weg gebracht werden, was im Antidiskriminierungsgesetz verankert ist. Dort sollen Instrumente geschaffen werden, z.B. zu Personalgewinnung oder Personalentwicklung, die es ermöglichen, dass die Verwaltung in Zukunft eine breite Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt.

Doch um zu überprüfen, ob diese verschiedensten Instrumente greifen, brauchen wir Evidenz in Form von erhobenen Zahlen zu der Repräsentanz von Vielfalt auf allen Positionsebenen der Berliner Verwaltung. Die Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen“ zeigt, es ist möglich, alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu erheben. Die Studie zeigt zudem, dass es bei einer Erhebung nicht nur um die Erfassung von Menschen mit Migrationshintergrund gehen darf. Vielmehr muss der Anteil von Menschen, der sich rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sieht und dabei nicht zwangsläufig einen Migrationsanteil haben muss, offen dargelegt werden. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, zur Erhebung von rassistischer Diskriminierung Personen nach Selbst- und Fremdzuschreibung, nach der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen und den vermuteten Gründen bzw. Bezugspunkten der Diskriminierung zu fragen.

Daher fordern wir die sozialdemokratischen Senatsmitglieder und SPD Fraktion im Abgeordnetenhaus auf, sich dafür einzusetzen, dass

1. regelmäßig eine repräsentative Erhebung erfolgen muss, die die Vielfalt in der Verwaltung misst. Dies muss gesetzlich verankert sein.
2. Daten zu rassistischer Diskriminierung nicht nur in der Berliner Verwaltung, sondern z.B. auch im Hochschulbereich, in den Schulen, in den Kitas, dem Abgeordnetenhaus, etc. erfasst werden müssen.
3. dieses Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdatenmonitoring sowohl innerhalb der Verwaltung als auch von externen Akteur\*innen erfolgt. Dieses Monitoring muss in das Landesantidiskriminierungsgesetz oder Partizipations- und Integrationsgesetz mit aufgenommen werden.

[1] Seit 2006 erhebt BQN Berlin, das Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin, jährlich den Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst, und seit 2010 auch bei den Betrieben mit Landesbeteiligung.

Die Statistik basiert auf einer Datenerhebung, die im Rahmen von *Berlin braucht dich!* durchgeführt wird.



**SPD MITTE**

**ANTRÄGE ZUR KDV AM 15.09.2018**

[2] Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen“ Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin.

[3] Weiß ist bewusst kursiv geschrieben, um deutlich zu machen, dass es sich um eine politische Beschreibung und nicht um eine Farbbezeichnung handelt.

Weiterverfolgung:

Auf LPT beschlossen in der Fassung des Parteitags