K-5-2885 Vielfalt leben – in Freiheit und Gleichheit

Antragsteller*in: Filiz Keküllüoglu (KV Xhain)

Änderungsantrag zu K-5

Von Zeile 162 bis 172:
strukturell benachteiligten, insbesondere von rassistischen und antisemitischen Zuschreibungen betroffenen Gruppen ~~in der Verwaltung erreichen und konsequent die Repräsentanz von Schwarzen Menschen und People of Color bzw. Menschen mit Rassismuserfahrung durch positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst fördern. Dabei streben wir eine Repräsentanz entsprechend der Bevölkerung an und gehen aktiv auf die Stadtgesellschaft zu, um die Berliner Verwaltung als Arbeitgeberin zu bewerben. Dabei machen wir uns eine intersektionale Perspektive zu eigen, das heißt: insbesondere auf die Förderung von Menschen zu achten, die in mehrfacher Hinsicht diskriminiert werden – beispielsweise durch Sexismus, Behindertenfeindlichkeit oder LSBTIQ*-Feindlichkeit. Auch die deutsche oder EU-Staatsbürger*innenschaft darf nur in Berufen als Voraussetzung verlangt werden, in denen dies absolut notwendig ist.~~entsprechend der UN Antirassismuskonvention (ICERD), in der Verwaltung erreichen und konsequent die Repräsentation von Schwarzen Menschen und People of Color bzw. Menschen mit Rassismuserfahrung durch positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst fördern. Grundvoraussetzung dafür ist, dass positive Maßnahmen in erster Linie den von strukturellem Rassismus betroffenen Gruppen zugute kommen sollen. Um dies auch wirklich zu erreichen, muss Repräsentation konzeptionell und in Konsultation mit den betroffenen Gruppen definiert werden. Dem Abgeordnetenhaus ist alle zwei Jahre ein Bericht vorzulegen, der die Entwicklungen in den Verwaltungen und nachgeordneten Behörden aufzeigt und ein Nachsteuern geeigneter Maßnahmen ermöglicht, wie etwa einer verbindlichen Quote bei Auswahl-, Einstellungs-, Beförderungsverfahren im öffentlichen Dienst als Nachteilsausgleich. Rassistisch diskriminierte Menschen sind so lange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil in allen Hierarchieebenen dem Anteil in der Berliner Gesellschaft entspricht. Dabei gehen wir aktiv auf die Stadtgesellschaft zu, um die Berliner Verwaltung als Arbeitgeberin zu bewerben. Wir meinen es ernst mit der gerechten Repräsentation: Wenn für die Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen nicht genügend Bewerbungen von BIPoCs bzw. Menschen mit Migrationshintergrund vorliegen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen, muss die Stellenausschreibung wiederholt werden.

Falls dann immer noch der gerechte Anteil nicht erreicht ist, müssen die einzelnen Senatsverwaltungen eine Sanktion in Form von z.B. einer Ausgleichsabgabe erbringen. Um die Entwicklung der Auswahl- und Einstellungspraxis zu überprüfen, zu kontrollieren und zu steuern, wollen wir Antidiskriminierungs- / Gleichstellungsdatenim öffentlichen Dienst mit Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden erheben. Wir stehen zwar der Kategorie "Migrationshintergrund" (rassismus)kritisch gegenüber, aber sind auf deren Verwendung derzeit leider wegen der Vergleichbarkeit zur aktuellen statistischen Bezugsgröße angewiesen; dieser Begriff ist derzeit die einzige vom Mikrozensus statistisch erhobene Größe. Perspektivisch wollen wir, dass Gleichstellungsdaten von Menschen mit Rassismuserfahrung erfasst werden und die Quote im öffentlichen Dienst entsprechend angepasst wird.Wir wollen, dass bei Neueinstellungen und Beförderungen explizit rassismuskritische Kompetenzen eine entscheidende Rolle spielen. Diese muss durch Fortbildung etc. unter den Mitarbeitenden sichergestellt und bei der Beurteilung der Eignung für eine Stelle berücksichtigt werden (Muss-Regelung). Wir setzen uns dafür ein, das Personalvertretungsgesetz dahingehend zu novellieren, dass es analog zu Frauenvertretung ebenso eine Vertretung von und für BIPoCs bzw. Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst gibt, um die Fördermaßnahmen und die Durchsetzung der Quote zu überwachen. Sie muss analog zur Frauenvertretung und zum Personalrat bei den Einstellungsverfahren mitwirken, als Fürsprecherin der Menschen mit „Migrationshintergrund“ und BIPoCs im Bewerbungsverfahren fungieren und ein Klagerecht haben. Wir fordern die ersatzlose Streichung des Begriffs „Integration“ aus

dem neuen Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG), der Menschen mit Rassismuserfahrung demütigt und nichts als eine leere Worthülse ist.

Dabei machen wir uns eine intersektionale Perspektive zu eigen, das heißt: insbesondere auf die Förderung von Menschen zu achten, die in mehrfacher Hinsicht diskriminiert werden – beispielsweise durch Sexismus, Behindertenfeindlichkeit oder LSBTIQ*-Feindlichkeit. Auch die deutsche oder EU-Staatsbürger*innenschaft darf nur in Berufen als Voraussetzung verlangt werden, in denen dies absolut notwendig ist.

Begründung

„Zweites Ausschreibungsverfahren-Regelung“ ist eine sehr effektive Regelung, denn sie wirkt unmittelbar im Vorfeld der Stellenausschreibung und auf die Einstellung. Da zweite Verfahren ungewünscht sind (dauert lange und Stelle bleibt unbesetzt), wird die Verwaltung alles dafür tun, genug Bewerber*innen mit Migrationshintergrund / BIPoCs in einem ersten Besetzungsverfahren zu erreichen und auch eine Person mit MH einzustellen, da sonst ein zweites aufwendiges Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren droht. Ausgleichsabgabe ähnlich zum §160 SGB IX kann zusätzlich als verbindliches Druckmittel dienen.

Momentan steht im Senatsentwurf zur Novellierung des PartIntG „migrationsgesellschaftliche Kompetenz“. Das ist für uns nicht weitreichend genug und auch nicht die adäquate Bezeichnung.

Unterstützer*innen

Urban Aykal (KV Steglitz-Zehlendorf); Deniz Yıldırım (KV Xhain); Jeff Kwasi Klein (KV Mitte); Fatoş Topaç (KV Kreisfrei); Tuba Bozkurt (KV Mitte)