Zentrum für
Diversitätskompetenz

TRANSKRIPT

Panel: Wie politisch darf Verwaltung sein?

Es diskutierten:

- **Dr. Tim Wihl** (Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Global Justice Clinic der Universität Erfurt)
- **Marta Gębala** (Geschäftsführung BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz)
- **Orkan Özdemir** (MdA, Sprecher für Antidiskriminierung, Integration und Kampf gegen Rechtsextremismus für SPD Berlin)
- **Elif Eralp** (MdA, Stellvertretende Fraktionsvorsitzende und Sprecherin für Migration, Partizipation und Antidiskriminierung für Die Linke Berlin)
- **Sebastian Walter** (MdA, Parlamentarischer Geschäftsführer und Sprecher für Diversitäts-, Queerpolitik und Haushalt für Bündnis 90/Die Grünen)
- Moderation: **Serdar Yazar** (Geschäftsführung BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz)

BQN Berlin e.V.
Westhafenstr. 1,
13353 Berlin

Tel: +49 (0)176 84 96 12 90
info@bqn-berlin.de
www.bqn-berlin.de

Serdar Yazar

Ich freue mich sehr auf dieses Panel. Serdar Yazar, Pronomen er/ihn. Ich bin mitwirkende Geschäftsführung von BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz. Ja, ich fange mal so an, mit einem relativ aktuellen Beispiel der letzten Woche. Das ist, glaube ich, bekannt geworden in verschiedenen Medienartikeln. Es ist bekannt geworden, dass der Direktor des Deutschen Bundestags die Teilnahme eines Mitarbeitenden-Netzwerks, nämlich dem Regenbogennetzwerk der Bundestagsverwaltung, verwehrt hat, an dem diesjährigen CSD teilzunehmen. Gestern haben wir ein bisschen mehr erfahren davon. Und zwar ließ die Bundestagspräsidentin durch einen Sprecher mitteilen, dass „die notwendige politische Neutralität der Verwaltung gewährt werden müsse. Ein CSD sei eine Demonstration mit konkreten politischen Forderungen". Ich mache mit dem Zitat weiter: „Diese gehen über ein allgemeines Bekenntnis zu Menschenrechten und Vielfalt hinaus", so der Sprecher. "Es muss der Eindruck vermieden werden, die Verwaltung des Deutschen Bundestages mache sich diese umfassenden und weitgehenden Forderungen in Gänze zueigen im Namen der ganzen Bundestagsverwaltung und des Arbeitgebers". Da sind wir, glaube ich, schon beim Thema und Titel des Panels „Wie politisch darf die Verwaltung sein?" Da haben wir auch noch mehrere Begrifflichkeiten, die immer wieder im medialen politischen Diskurs, aber auch, glaube ich, dem häufigsten Verwaltungsalltag in verschiedenen Ebenen, je nach Kontext, je nach Thema, je nach Anlass auch herumkursieren, wo Menschen vermeintlich denken, dass sie das Gleiche davon verstehen. Das, glaube ich – Spoiler – würden wir infrage stellen, ob das aus einer juristischen Perspektive, politischen und praktischen Perspektive genauso ist. Und deshalb freue ich mich sehr, dass wir multiperspektivisch uns mit diesem Spannungsfeld

in den nächsten Minuten, ich betone Minuten, befassen. Ich glaube, wir könnten Stunden und Tage lang darüber sprechen und ich glaube, wir werden es auch tun. Also als Team haben wir auf jeden Fall Lust darauf und zwingend Notwendigkeit, dass wir uns praktisch mit diesem Themenkomplex beschäftigen und wollten schon mal starten. Und auch heute hat die Senatorin Kiziltepe bei uns einige gute Vorlagen gegeben. Einige der Zitate haben wir auch in unsere Social Media aufgenommen, wie beispielsweise Instagram. Also wenn sie uns nicht folgen, dann tun sie das gerne. Und eines der O-Töne war: „Wenn der Gegenwind stärker wird, müssen wir Haltung zeigen". Und ich glaube, mit 'Haltung' und 'wir' hat sie auch die Verwaltung mit gemeint. Die Fragen sind aber: Wie weit darf diese Haltung gehen? Gibt es einen Ermessensspielraum? Wie groß ist der? Wer bestimmt die Normen dazu? Und auch im Blick auf die verschiedenen Rollen, die die Verwaltung hat - als Arbeitgebende, als Dienstleistende, als Ausführende von Rechtsvorschriften, Auftraggebende von Ausschussmitgliedern usw.. Und da möchten wir gerne verschiedene Stimmen hören. Ich werde nur ganz kurz die Namen vorlesen und auf die Funktion in dem Fall aus Zeitgrründen verzichten. Bitte sehen Sie mir das nach, aber Sie können es nachlesen. Also wir haben heute mit dabei: Elif Eralp, Marta Gębala, Orkan Özdemir, Eren Ünsal, Sebastian Walter und Dr. Tim Wihl. Und ich möchte gerne mit Tim Wihl starten und würde mich freuen, wenn es eine kurze rechtswissenschaftliche, politikwissenschaftliche Einordnung zu dem Thema gibt. Ich würde gerne fragen: Neutralität schön und gut. Ist das überhaupt ein Rechtsbegriff, eine Rechtsnorm? Oder ist es überhaupt sozusagen möglich?

Dr. Tim Wihl

Ja, also vielen Dank erstmal, dass ich ich hier sein kann. Und ich werde jetzt ein paar allgemeine Vorbemerkungen aus rechtswissenschaftlicher Sicht in der Tat eher machen als aus politikwissenschaftlicher oder politischer, weil das glaube ich, hier dann auch noch angemessen behandelt wird. Ich fand das Beispiel extrem gut mit dem Regenbogennetzwerk, mit dem Sie begonnen haben. Denn das zeigt, wie der Begriff Neutralität in dem Fall sogar noch mal, um das Attribut 'politisch' ergänzt, also politische Neutralität zu einem politischen Kampfbegriff geworden ist und zu abwegigen Ergebnissen führt. Ja, also die Entscheidung würde ich aus juristischer Sicht als abwegig einstufen tatsächlich. Einfach deshalb, weil also die Entscheidung, dass das Netzwerk nicht teilnehmen darf. Und zwar deshalb, weil die Verfassung, um die es da ja in allererster Linie erstmal gehen muss, die deutsche Verfassung, das Grundgesetz, keine politische Neutralität der Verwaltung kennt. Was sie kennt, ist eine parteipolitische Neutralität. Und auch das nicht ausdrücklich. Also nirgendwo in der Verfassung steht das Wort Neutralität drin. Aber dieses Prinzip ist vom Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung über die Jahrzehnte entwickelt worden, eben für zwei Bereiche. Und die sind eng, zwei enge Bereiche. Das ist einerseits die parteipolitische Neutralität, insbesondere im Vorfeld von Wahlen, die die Verwaltung zu wahren hat. Und andererseits die sogenannte religiös weltanschauliche Neutralität des Staates und dann im Besonderen auch der Verwaltung. Das ist etwas, was man eigentlich direkt auch mit dem Thema der Nichtdiskriminierung oder Antidiskriminierung verbinden kann. Denn es geht ja letztendlich darum, dass der Staat sich nicht mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung identifiziert und beispielsweise mit der christlichen, also sozusagen Mehrheitsreligion oder so oder auch einer vielleicht in Berlin ist vielleicht eher der Atheismus

mittlerweile die Hauptweltanschauung. Also auch damit darf sich aber der Staat nicht als solche gemein machen. Das heißt, wir haben es mit diesen beiden Feldern zu tun. Und eine parteipolitische Neutralität ist ganz strikt zu unterscheiden von der politischen Neutralität, die die Verfassung nicht kennt. Das einzige, was in dem Bereich, also einer politischen Neutralität, vielleicht verortet werden könnte, ist ja vielleicht zweierlei. Einerseits, was wir auch im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert haben: Personen dürfen nicht wegen ihrer politischen Anschauung diskriminiert werden. Das ist sozusagen auch wieder direkt ein Antidiskriminierungsauftrag. Da gibt es natürlich auch Grenzen, so wie eigentlich bei Grundrechtsbestimmungen immer. Aber das ist jetzt zunächst mal Gebot. Genauso gilt das natürlich dafür, dass die Verwaltung aufgrund von Recht und Gesetz zu entscheiden hat, also auf Grundlage von Gesetzen oder Richtlinien usw. und nicht sozusagen nach Ansehen der Person und persönlicher Sympathie inklusive politischer Sympathie oder sowas für die Person, die man da vor sich hat. Also sozusagen diese beiden Punkte könnte man noch als Gesichtspunkte von einer politischen Neutralität verstehen, aber da geht es eigentlich nur in diesem engen Sinne um die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von politischen Überzeugungen des Gegenübers. Also, das ist glaube ich schon mal vorweg wirklich wichtig. Und ansonsten gilt: Neutralität muss der Staat nicht wahren, sondern er sich zu seiner Verfassung bekennen und diese Verfassung leben, inklusive der Verwaltung. Und die Verfassung enthält allerlei Diskriminierungsverbote in Artikel drei des Grundgesetzes und als Konkretisierung dieser Antidiskriminierungsgebote dann letztlich auch Landesgesetze wie das Berliner LADG [Landesantidiskriminierungsgesetz], das natürlich hier jetzt schon vielfach Thema war. Das Landesantidiskriminierungsgesetz, mit dem Berlin ja immer noch Pionier ist

in der Republik, ist letztendlich die Konkretisierung der Bestimmungen in Artikel 3, Absatz 3 des Grundgesetzes. Und das muss die Verwaltung natürlich befolgen. Das ist aber gerade keine Neutralität, sondern das ist eine Parteilichkeit für die Verfassung und für die Antidiskriminierung. Das ist das, worauf die Verwaltung verpflichtet ist. Und das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz geht in zulässiger Weise sogar über die Verbote von Diskriminierung hinaus und statuiert Pflichten oder jedenfalls die Möglichkeiten zu bestimmten sogenannten positiven Maßnahmen, um Diskriminierungen abzubauen. Im Paragraph 1 des Gesetzes wird auch der Terminus Chancengleichheit verwendet, den ich nicht so ideal finde, weil es ein Chamäleonbegriff ist. Der wird von Konservativen, Liberalen, Sozialisten usw. vollkommen unterschiedlich verstanden jeweils. Man kann natürlich sagen, das ist auch geschickt, wenn man das in ein Gesetz schreibt, da kann jeder was anderes darunter verstehen. Aber letztendlich geht es natürlich darum, dass man positive Maßnahmen umsetzen kann, um auch bestimmte Nachteile, die strukturell sind – strukturelle Nachteile – für bestimmte Bevölkerungsgruppen abzubauen. Das ist eben auch erlaubt. Ich würde noch einen letzten Satz sagen. Das Diskriminierungsverständnis nach dem Grundgesetz, nach Artikel 3 ist ein mittlerweile in der Wissenschaft anerkanntes relationales und asymmetrisches Verständnis. Das bedeutet, es geht tatsächlich darum, anzuerkennen, dass der Staat nicht 'farbenblind' operieren muss, sondern dass er strukturelle Diskriminierung abbauen soll und auf jeden Fall darf.

Serdar Yazar

Ja, vielen Dank. Ich gehe rüber zu der Verwaltung. Also Neutralität als Einzelwort oder politische oder parteipolitische Neutralität. Eren Ünsal und die LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung) hören viele Interpretationen dazu und werden wahrscheinlich auch damit konfrontiert. Wie argumentierst du? Wie argumentiert die LADS, wenn es darum geht sich zu engagieren mit zentralen und dezentralen Maßnahmen im Land Berlin für Diskriminierungsschutz und für Diversitätsförderung? Und was sind eure Ansätze, wie ihr damit umgeht? Wie wird das vereinbart und entsprechend kommuniziert?

Eren Ünsal

Ja, vielen herzlichen Dank auch für die Einladung. Ich durfte heute auch schon mitmachen und nehmen ganz viele Erkenntnisse aus dem Tag mit. Meine Senatorin hat ja in der Eingangsrede, glaube ich, ganz viele wichtige Botschaften zum Thema staatliche Neutralität auch schon hier in die Runde gesendet. Da weiß ich gar nicht, ob ich das noch toppen kann. Aber ich will trotzdem mal aus der Perspektive einer - ganz in Anführungsstrichen - normalen Fachabteilung diesem Thema mich annähern. Tatsächlich, das Thema Neutralität oder staatliche Neutralität treibt uns in der LADS sehr stark und zunehmend mehr und auf ganz vielen Ebenen. Es gibt wirklich diese ganz praktische Ebene auf der Arbeit im Team, dass durchaus häufiger auch die Frage kommt von den Menschen: „Wo sind die Grenzen, sozusagen auch der staatlichen Neutralität? Was muss ich tun, was kann ich noch sagen? Bzw. eine schriftliche Anfrage, muss ich die beantworten? Wie kann ich die beantworten?" Also es hat durchaus auch Auswirkungen auf die praktische Arbeit und das hat bei uns dazu geführt, dass wir noch mal so eine vertiefte Auseinandersetzung eben zu diesem Thema

anstrengen. Aber jetzt noch mal auf etwas auf der Metaebene. Vielen Dank für die rechtliche Einordnung. Dem kann ich mich nur anschließen. Es wird ja immer erwartet, dass die Verwaltung objektiv ist, sachlich ist, neutral ist und das wird so im Allgemeinen, sage ich jetzt mal, nicht so ausdefiniert. Das ist so eine Erwartungshaltung an die Verwaltung. Aber dass wir deswegen nicht wertneutral sind und nicht sein können, dass unsere Hauptaufgabe darin besteht, demokratische Werte zu verteidigen und umzusetzen, Grundrechte für Menschen zu verteidigen und umzusetzen, das wird häufig nicht gesehen. Das ist keineswegs neutral im Sinne der verfassungsmäßigen Werte. Und jetzt ein Beispiel hast du schon genannt, Serdar. Aber ich sage noch mal ein anderes Beispiel, wo diese Grenzen verschwimmen. Jetzt haben Sie bestimmt in den Medien kürzlich auch gelesen, dass an Berliner Schulen die Progressive Pride Flagge gehisst wurde und zwei Eltern geklagt haben wegen fehlender staatlicher Neutralität in dem Zusammenhang. Und das ist zum Beispiel so etwas, wo wir als Abteilung die Auffassung vertreten würden, dass es genau darum nicht geht mit dem Hissen der Flagge. Ganz im Gegenteil geht es darum, Rechte von Gruppen von Menschen sichtbar zu machen, Solidarität sichtbar zu machen, wichtige Signale zu setzen. Und dass das durchaus auch staatliche Aufgabe ist. Also dass vielleicht erstmal so als Einstieg. Ich hoffe, dass ich noch mal rankomme [lacht].

Serdar Yazar

Ich würde gerne mit Elif Eralp weitermachen. Und zwar du bist Abgeordnete. Du bist auch von beruflichen oder ausbilderischen Background Juristin. Da würde mich sehr interessieren, wie es bei deinen Teilidentitäten zu der Frage Haltung steht. Also sind sich deine Identitäten

einig, wenn es darum geht Verwaltung zeigt Haltung. Und wo sind da die Grenzen? Hast du da eine klarere Vorstellung, was du mit Beispielen unterfüttern kannst?

Elif Eralp

Ja, danke für die Frage. Und ich glaube, Tim Wihl hat eigentlich schon auch viel zu dem Thema gesagt, dass es nicht um Neutralität in dem Sinne gehen kann, dass man keine Haltung zeigt, weil das Grundgesetz eben Vielfalt, Demokratie und Antidiskriminierung vorsieht. Und als Juristin bin ich deswegen im Einvernehmen auch mit der politischen Identität, weil ich die Erwartung habe an Verwaltung und an staatliche Einrichtungen, dass sie diese Werte, die dort festgeschrieben sind und die Grundrechte auch achten, schützen und auch fördern. Und das Grundgesetz unterliegt ja auch in der Auslegung dem gesellschaftlichen Wandel. Das heißt, das Verständnis von dem, was unter Diskriminierungsschutz fällt, war sicherlich vor 30, 40 Jahren ein anderes. Aber es ist einerseits immer mit dem historischen Hintergrund zu sehen, dass dieses Grundgesetz so entstanden ist nach der NS-Zeit und gleichzeitig zu sehen: Wer sind aktuell die marginalisierten Gruppen und wo wirkt sich Diskriminierung massiv aus, beispielsweise im Kontext von antimuslimischem Rassismus, Antischwarzem Rassismus und vielen anderen Formen. Insofern glaube ich, dass es wichtig ist, dass Akteur*innen in der Verwaltung ein entsprechendes Verständnis haben, dass sie diese Rechte schützen und fördern. Und ich glaube, dass das eben teilweise zu einer sehr unterschiedlichen Handhabung führt. Also beispielsweise beim Gericht bin ich in letzter Zeit sehr oft sehr enttäuscht von den Entscheidungen. Jetzt habe ich einen Prozess beobachtet kürzlich, wo – vielleicht erinnert ihr euch an den Fall. Da war so eine syrische Familie. Der Vater ist von

einem Polizeibeamten festgenommen worden und dann hieß es irgendwie „Ja, du bist hier nur Gast in unserem Land" und so. Und dann hat das Gericht - ich war leider bei der Verkündung dabei - gesagt: „Ja, wir stellen das Verfahren ein. Rassismus konnte nicht identifiziert werden, nur 'halt die Fresse' ist sozusagen eine Beleidigung, aber Rassismus liegt hier nicht vor". Und da denke ich, das ist wirklich ein Problem ist, wenn die Akteur*innen, die Teil des öffentlichen Dienstes von Berlin sind, nicht verstanden haben, was Diskriminierungsschutz bedeutet und was das auch für alle, auch selbst Rechtsprechung, aber für alle Bereiche eigentlich bedeutet. Und man muss ja auch sagen, auch das Recht – also a) sind die Gesetze nicht einfach so entstanden, sondern da stehen natürlich auch politische Mehrheiten und Ideologien dahinter. Also es ist nicht neutral, wie das immer behauptet wird. Und b) kommt es eben sehr auf die Auslegung an. Also nach meiner Auslegung ist die Quote für Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung verfassungsgemäß. Das vertreten inzwischen auch sehr viele Jurist*innen. Wenn ich aber in Fachbücher gucke, ist die herrschende Meinung wahrscheinlich immer noch, dass es das nicht ist. Oder beim Wahlrecht für alle Menschen, was wir als Linke sehr stark machen. Da wird vertreten, dass das gegen das Grundgesetz verstößt, obwohl der Volksbegriff da durchaus offen ist und da gar nicht das Attribut 'Deutsch' daneben steht. Und da ist es auch so, dass es letztendlich Auslegungssache ist. Wir wissen, dass das Bundesverfassungsgericht jahrzehntelang gesagt hat, die Ehe, obwohl da nicht Mann und Frau steht, ist nur zwischen Mann und Frau. Und dann hat das Verfassungsgericht selber seine Rechtsprechung geändert. Und es wurde nur durch eine Änderung des einfachen Gesetzes – des Bürgerlichen Gesetzbuches – eine Veränderung vorgenommen. Deswegen sage ich auch: Wir müssen die Verfassung im

Kontext auch der aktuellen Probleme, Diskriminierung, des gesellschaftlichen Wandels lesen und deswegen auch entsprechend interpretieren. Deswegen glaube ich, man kann da sehr weit gehen, auch als Verwaltung und wer auch immer dafür, dass man das versucht. Beispielsweise hat ja Elke Breitenbach auch das mit der Quote erstmal in den Referentenentwurf reingeschrieben. Dann gab es da politische Verhandlungen, wo das dann abgeschwächt wurde. Aber ich finde, Verwaltungsakteur*innen sollten mutig sein und würde dazu alle auch motivieren und herausfordern. Und da gibt es auf jeden Fall große Unterstützung auch denke ich von vielen von uns in der Politik.

Serdar Yazar

Dankeschön. Dann gehe ich mal kurz auf die andere Seite zu Orkan Özdemir. Deine berufliche Station vor dem Abgeordnetenhaus war auch in der Verwaltung. Da würde mich auch –

Orkan Özdemir

Die spannende Station war noch davor.

Serdar Yazar

Ja, das sowieso, ja, nämlich bei uns [lacht]. Es ist wichtig, dass wir transparent kommunizieren. Wir bleiben noch bei Haltung. Und heute mit den Erfahrungen, die du in

der Verwaltung gesammelt hast, und auch in der Politik, wie viel Haltung in der Verwaltung erwartest du und gibt es auch Momente, wo du auch mehr Abstand, mehr Distanz erwartest?

Orkan Özdemir

Also ich habe ein großes Problem – das ist ja heute auch klar geworden, da sind wir, glaube ich, alle auf einer Linie – mit dem Neutralitätsbegriff der Verwaltung. Also, ich meine jetzt nicht die Verwaltung der LADS, aber ich komme ja aus der Innenverwaltung, sage ich jetzt mal, und da wird der Neutralitätsbegriff noch mal anders interpretiert und gedacht. Was ich immer spannend finde an diesem Neutralitätsbegriff - ich nenne ihn jetzt mal diesen konservativen, liberalen oder wie auch immer Neutralitätsbegriff – ist, dass man glaubt, dass man Neutralität schafft, indem man einfach Leute unsichtbar macht, Gruppen unsichtbar macht, ich sage mal so konkrete Leben unsichtbar macht. Aber man könnte natürlich auch sagen, in einer multikollektiven Gesellschaft wie Berlin beispielsweise, wo wir bei den unter 6-jährigen mittlerweile bei fast 60 % sind, die familiäre Einwanderungsgeschichten haben, könnte man eben auch sagen: Neutralität bedeutet eben, alles sichtbar zu machen. Also in der Vielfalt sozusagen die Neutralität zu sehen. Und ich glaube, da haben wir bei der LADS beispielsweise ein Verständnis, das in diese Richtung geht. Und dann haben wir in anderen Häusern Verständnis, das nicht in diese Richtung geht. Und das war sozusagen meine Herausforderung in der Innenverwaltung. Da war ich ja Grundsatzreferent für interkulturelle Angelegenheiten, das heißt auch in der Hausleitung. Das waren meine Themen, die ich dann mit den unterschiedlichen Abteilungen besprochen habe und auch mit den nachgeordneten Behörden, wie Feuerwehr und Polizei. Und was ich super spannend finde, ist im Kontext des

Neutralitätsgesetzes, dass in Bremen jetzt ein Sikh in den Polizeidienst geht und man dort offensichtlich sehr gute Erfahrungen gemacht hat. Und das ist so ein bisschen meine Hoffnung, dass das vielleicht in Berlin als Vorbild genommen werden könnte.

Serdar Yazar

Sebastian Walter, ich würde mich interessieren, ob du Beispiele nennen kannst, wo die Politik Einfluss auf das Verwaltungshandeln ausübt und andersrum. Vielleicht ein gelungenes Beispiel und vielleicht, wo du sagst, das hätte so eigentlich nicht passieren können. Natürlich auch gerne Resonanz geben zu dem, was gesagt wurde.

Sebastian Walter

Total gerne. Vielleicht noch vorab noch zwei Anmerkungen. Ich hätte mir das ehrlicherweise nicht vorstellen können, dass wir noch mal über Regenbogenfahnen diskutieren. Ehrlicherweise, wenn wir jedes Jahr im Rathaus Schöneberg stehen und feiern, dass da überhaupt zum ersten Mal in Berlin eine Regenbogenfahne gehisst worden ist, und das ist jetzt schon fast 30 Jahre her – unter Elisabeth Ziemer war das glaube ich noch. Und jetzt haben wir wieder so eine Situation. Ich glaube, heute soll doch diese Gerichtsentscheidung zur Kita kommen. Also das ist irgendwie, dass man sich wirklich fragt, wo man gerade ist. Und es gibt im Abgeordnetenhaus gibt es ja gerade eine Enquetekommission zu gesellschaftlichem Zusammenhaltund gegen – ich verkürze mal – Antisemitismus, Rassismus usw. Da führen wir genau diese Diskussion ja auch. Und Dr. Tim Wihl hat schon angedeutet.

Aber diese Frage, ein Verständnis von Verfassung zu haben, da kommt dann immer das Schlagwort freiheitlich demokratische Grundordnung und dass dann diese Neutralität, die eigentlich apolitisch ist im Sinne von 'Wir müssen Demokratie vermitteln, aber was das genau heißt? Es bedeutet auf jeden Fall Antidiskriminierung'. Das ist ja irgendwie so das Bewusstsein. Und was ja jetzt schon in vielen Beiträgen rausgekommen ist, dass das eindeutig falsch ist. Und wir haben in Berlin, das finde ich auch noch mal wichtig zu sagen, einfach ja auch noch mal einen Rahmen, der gesetzt ist: Das ist das Landesantidiskriminierungsgesetz, aber ehrlicherweise auch das Partizipation- und Migrationsgesetz, das Diversity-Landesprogramm, die Landesverfassung, das AGG von Bundesebene, das noch zusätzlich hinwirkt. Also wir haben einen krassen Richtlinienrahmen oder einen Rahmen, der auch vom Senat beschlossen worden ist, der sozusagen wirkt. Und das allein macht es schon so absurd, eine Diskussion zu führen, wo diese Eckpunkte so, so klar sind. Und wenn man sich dann auch noch mal fragt: „Was bedeutet das im Detail?" Dann finde ich es noch absurder. Im Detail heißt es ja, ich will eine Verwaltung, die für alle Bürgerinnen und Bürger zugänglich ist. Eine Verwaltung, die vor Diskriminierung schützt, und eine Verwaltung, die Stadtgesellschaft abbildet. Orkan, das ist ja auch das, was du zuletzt gesagt hast. Und das ehrlicherweise ist ja ein zutiefst demokratischer Anspruch, den man ja einfach formulieren muss. Und ich würde sogar sagen, Verwaltung muss es nicht nur tun, sondern hat sogar eine Vorbildfunktion ehrlicherweise für viele andere Institutionen und Organisationen im Land Berlin und darüber hinaus. Deswegen ist es nicht nur ein Wunsch oder ein Anspruch, sondern de facto ich würde sagen, es ist eine Vorbildfunktion, die eigentlich davon ausgehen muss. Und zu der Frage, wo die Überschneidungen mit Politik und Verwaltung sind. Ehrlicherweise

bin ich ein bisschen überfordert von dieser Frage, weil de facto versucht Politik ja die ganze Zeit Einfluss auf Verwaltung auszuüben. Und das klappt auf unterschiedliche –

Serdar Yazar

Man will es auch mal aussprechen [lacht].

Sebastian Walter

Die Verwaltung muss damit umgehen. Und vielleicht können wir dazu auch nochmal ins Gespräch dazu kommen, was eigentlich die idealen Bedingungen sind, wo das auch gut funktioniert und auch ehrlicherweise in diesem Sinne gut funktioniert. Um so ein bisschen das Nähkästchen aufzumachen: natürlich versucht man Anträge im Abgeordnetenhaus zu beschließen, Gesetze usw., weiß aber im Zweifelsfall, dass das ja nicht immer funktioniert. Und das hat jetzt gar nicht so sehr mit der Verwaltung zu tun, dass sie sich jetzt irgendwie weigert, sondern de facto sind ja die Aufträge des Abgeordnetenhauses auch manchmal ein bisschen diffus oder weit gefasst oder sie widersprechen sich auch mal oder so. Das können wir ja ehrlich sagen. Und insofern ist es gar nicht so einfach, wann das eigentlich so ideal ist, auch für die Anliegen, die wir gerade diskutieren. Vielleicht kommen wir noch dazu. Wo wir es auch im Umgang oft versucht haben, ist Haushaltspolitik oder über Haushaltsbeschlüsse, weil das Gefühl des Parlaments ist das, dass man relativ klar Sachen setzen kann, die dann auch umgesetzt werden müssen. Und das fand ich für Antidiskriminierung und alle Bereiche, über die wir gerade sprechen – und das war jetzt auch keine Sache von meiner Fraktion –,

sondern wenn wir übergreifend auch in den Haushaltsberatungen immer unterwegs zu sein. Wir versuchen Mittel, also Ressourcen reinzugeben, an Verwaltung zu geben, damit Prozesse auch wirklich unterstützt und umgesetzt werden können. Und das fängt an von Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes, aber auch natürlich Sachen, wo wir sehen, dass es Grenzen gibt. LADG-Ombudsstelle, auch darüber könnten wir nochmal lange und vertieft sprechen, wo sozusagen der Wunsch der Politik, 'wir schaffen eine große Stelle', die jetzt aber völlig überfordert ist und eigentlich noch mehr Personal bräuchte usw. – also sozusagen diese Grenzen gibt. Aber das ist vielleicht mal so als Einstieg.

Serdar Yazar

Dankeschön. Dann gehe ich weiter und zu meiner Kollegin Marta Gębala. Du hast jetzt vieles gehört. Du hast jetzt die Möglichkeit, Resonanzen abzugeben. Aber auch wir arbeiten ja viel an der Schnittstelle und mit der Verwaltung zusammen, aber häufig unter dem Titel diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. Wieder das Wort Neutralität. Wo hat diese Neutralität oder vermeintliche Neutralität Platz und wo nicht?

Marta Gębala

Vielen Dank. Also ich glaube, wir sind uns in der Runde einig, dass man Haltung zeigen sollte und könnte. Und das soll möglich sein und auch angstfrei möglich sein. Und ich würde gerne nochmal eine Perspektive auf Neutralität geben, die wir bei BQN vertreten. Wir beraten und begleiten unterschiedliche Dienststellen zu diskriminierungskritischer

Organisationsentwicklung. Und in unserer Erzählung, in unserem Narrativ ist Neutralität ein hoch ambivalentes Wort. Wir sagen eigentlich in jeder Auftragsklärung ganz am Anfang: Wir bieten jetzt eine Prozessbegleitung an oder wir bieten eine Beratung an, aber die ist nicht neutral. Die ist positioniert. Die ist machtkritisch. Wir möchten euch diskriminierungskritisch beraten. Also wir beziehen da die Position und laden euch/Sie dazu ein, genau mit dieser Haltung in diese Prozesse reinzugehen. Und tatsächlich in so einer operativen Prozessbegleitung, suchen wir dann nochmal andere Worte dafür. Manchmal kommt das Wort Neutralität in Personalauswahlprozessen und man behauptet "Wir behandeln alle gleich in so einer Auswahlkommission, weil wir neutral sind." Das stimmt nicht. Man kann höchstens intersubjektiv sein. Wir sprechen da von kontrollierter Subjektivität. Und es geht darum: Wie können wir das jetzt miteinander verbinden und doch irgendwie eine Bewertung gemeinsam erstellen? Oder im Kontext von Beschwerdeverfahren sprechen wir auch von der Allparteilichkeit, und nicht von der Neutralität. Und ich glaube, in diesem diskriminierungskritischen Kontext ist es wichtig, noch mal zu sagen, dass Neutralität sozusagen als eine Nichtbenennung von Machtverhältnissen oft funktioniert. Als eine Anerkennung von Status Quo. Also ist es doch irgendwie eine Positionierung. Und heute sind wir auch an so einem Ort der Auseinandersetzung mit Dekolonisierung, mit kolonialer Macht [Berlin Global Village]. Und Neutralität war auch immer wieder ein Werkzeug der kolonialen Macht, wo man westliche Positionen als objektive Positionen versucht hat darzustellen. Und dadurch hat man kontextualisiertes, situatives, erfahrungsbasiertes Wissen ausgelöscht. Ich glaube, das ist genau das, was wir jetzt brauchen: diese einzelnen Lebensrealitäten von

Menschen, die wir berücksichtigen müssen, damit Verwaltung tatsächlich für alle Bürger und Bürgerinnen dieser Stadt da ist.

Serdar Yazar

Vielen Dank. Ich werde jetzt etwas versuchen. Mal gucken, inwiefern es mir gelingt. Ich würde gerne so eine Art zweite und dritte Runde etwas verbinden und gerne auch an der Stelle weitermachen, wo du, Sebastian Walter, aufgehört hast. Ich habe erstmal Zusammenarbeit geschrieben und ich glaube, Zusammenarbeit passt nicht so richtig von den Codes her. Also Zusammenarbeit, Verwaltung und Politik. Vielleicht nenne ich das jetzt mal wertneutral Interaktion. Und da wiederum, wenn ihr da Beispiele einbringen könntet, was relativ gut hilft für die Sache oder wo es vielleicht auch kontraproduktiv war in dieser Interaktion. Egal, ob der Vorschuss von der Verwaltung gekommen ist oder eben von der Politik her, was euch da in den Sinn fällt. Und das zu verbinden mit „An welchen Stellen können wir für mehr Rechtssicherheit sorgen, wenn es um diese Frage von Neutralität geht – politisch, parteipolitisch, egal wie wir sie nennen?" Weil im Alltagsgespräch wird die Definition auch nicht so sehr klar sein, und eben sehr nach Normen bestimmt sein. Ich möchte auch so langsam fast schon in die Good Practice Runde einsteigen. Das ist eben das Ziel. Also wie können wir für mehr Rechtssicherheit sorgen, für mehr Handlungssicherheit sorgen, für verschiedene Verwaltungen aus verschiedenen Hierarchien? Da müssen wir auch natürlich unterschiedliche Machtverhältnisse in den Blick nehmen. Ganz viele Fragen in einem Block und ich bin gespannt, welche Beispiele ihr da einbringen könnt und möchtet. Hauptzielgruppe ist jetzt die Politik und Verwaltung.

Eren Ünsal

Also ich will jetzt nicht jede Frage beantworten, aber vielleicht einfach was mir einfällt. Also wie auch immer wir das nennen, aber das Zusammenspiel zwischen Politik und Verwaltung ist absolut essenziell, wenn es darum geht, wirksame Antidiskriminierungspolitik im Land Berlin umzusetzen. Und ich freue mich, dass es diesbezüglich in Berlin auch eine gute Tradition gibt. Es gibt ja praktisch kein kantonales Handlungsfeld, das so sehr auf politischen Rückhalt angewiesen ist. Kein Mensch würde auf die Idee kommen, jetzt das Handlungsfeld Arbeit abzuwickeln oder das Handlungsfeld Inneres abzuwickeln. Aber Antidiskriminierung und Vielfalt ist ein Senatshandlungsfeld, das noch relativ jung ist. Also wenn es darum geht, Ressourcen abzuschneiden, dann denken wir natürlich vor allen Dingen an Themen, von denen viele annehmen, dass sie nur an bestimmte – das wurde eben gesagt, ich weiß nicht mehr von wem – kleine Gruppen der Gesellschaft richten. Aber so ist es nicht. Antidiskriminierung und Vielfalt soll allen Menschen zugutekommen, allen Bürgerinnen und Bürgern zu Gute kommen. Das heißt also der politische Rückhalt und auch diesbezüglich die Kommunikation, gemeinsame Projekte sind essentiell. Ein gutes Beispiel wurde hier ungefähr schon gefühlt 50 Mal genannt. Das ist das Landesantidiskriminierungsgesetz. Das hätte es niemals gegeben, wenn es dieses Zusammenspiel - und da kommt noch ein dritter Player, nämlich die Zivilgesellschaft - also wenn es dieses Zusammenspiel nicht gegeben hätte. Und wie wichtig das Landesantidiskriminierungsgesetz auch zur Absicherung der Fachpolitik ist, das haben wir heute auch gesehen. Und insofern könnte ich jetzt noch viele andere Beispiele nennen. Zum Beispiel will ich auch die IGSV – Initiative Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – nicht vergessen. Aber ich könnte jetzt aus dem Stand ein Dutzend

guter Beispiele für Berlin nennen. Ich will aber trotzdem, auch wenn das hier heute eine Berliner Veranstaltung ist, zum Schluss darauf aufmerksam machen, dass wir hier wirklich eine sehr privilegierte Position in unserer Stadt haben. Und wenn ich jetzt meine Kolleginnen und Kollegen bundesweit mir anschaue, in Ländertreffen oder so und auch da die politischen Entwicklungen mir anschaue, dann wird mir ehrlich gesagt Angst und Bange. Also viel Solidarität ist auch da in diese Richtung gefragt.

Sebastian Walter

Wenn ich auch immer diese Prozesse überlege, glaube ich, dass es auf ein paar Faktoren ankommt. Und ich glaube, die Grundvoraussetzung ist - und das vergessen wir in der Politik oft -, Verwaltung ist da und sie ist auch da, wenn Hausleitung wechseln, wenn es neue Koalitionen gibt und dann auch neue Vorgaben von oben kommen. Gleichzeitig ist die Verwaltung in einer Sandwichposition. Gleichzeitig ist da aber auch die Stadtgesellschaft da mit Projekten, aber auch Bürger*inneninteressen, die herangetragen werden und damit muss irgendwie umgegangen werden. Was ich vorher meinte mit gute Bedingungen schaffen von oben war, ich glaube, es wird oft auch für uns nicht richtig mitgedacht. Man sieht, Prozesse funktionieren dann – und die Beispiele sind genannt worden wie die IGSV – wenn es beispielsweise auf Senatsebene eine wirkliche Steuerung gibt und Interesse von allen Senatsverwaltungen sich zu committen, dass es entsprechende Steuerungsrunden gibt, wo dann auch ein Austausch erfolgen kann und wo wir auch wissen, dass alle Senatsverwaltungen entsprechende Ressourcen oder auch eine entsprechende Bedeutung für Prozesse in die Häuser sozusagen reingeben. Ich glaube, das ist dann auch der Schlüssel, warum Sachen

funktionieren, auch übergreifend funktionieren oder nicht funktionieren. Das ist aber natürlich nicht immer gewährleistet. Hausleitungen wechseln. Es gibt auch unterschiedliche Prioritätensetzung. Deswegen ist die Frage, was auch dann in den Häusern selbst passiert. Aber ich glaube, wenn man diese Ausgangsbasis schafft, dass auch Prozesse angestoßen werden, ist ja die Frage, wie die auch ein Stück weit verstetigt werden können. Und ehrlicherweise – ich war vorher bei der Runde zur AGG-Beschwerdestelle, ich fand, da kamen so ein paar Sachen. Ich hatte mir die auch zum Teil notiert. Ein paar Sachen habe ich auch noch ergänzt. Aber ich hatte zum Beispiel auch diskutiert, Fehlerkultur in der Verwaltung. Also kann man eigentlich überhaupt offen über neue Prozesse sprechen und sagen: „Hey, ich habe da einen Fehler gemacht. Möglicherweise ist mir eine Diskriminierung passiert. Wie mache ich es denn besser?" Und das ist ja der Punkt, beispielsweise nach vorne. Und nicht immer diese Angst, dass wenn irgendwas passiert, dann… Ich weiß, im politischen Raum heißt es immer dann kommt der Landesrechnungshof… [lacht]. Der kommt sowieso, aber die Angst vor dem Landesrechnungshof ist das eine. Das andere ist, hatte ich mir auch vorhin otiert, Rahmendienstvereinbarung. Also die Frage auch da wieder, wie man auch jetzt nicht nur von Gesetzen übergeordnet, sondern innerhalb von Verwaltungstätigkeiten auch schaffen kann - auch Netzwerke schaffen, die ehrlicherweise unterstützt werden, die jetzt ja auch gerade in der Initiierung sind oder funktionieren, was zum Beispiel auch der Zusammenschluss von LSBTQ+-Mitarbeitenden in der Verwaltung ist. Solche Prozesse… Und dann in der Tat diese Ressourcenfrage. Und auch das ist vorhin diskutiert worden: die Personen, die sich engagieren, kriegen die dafür überhaupt eine Stellenanteil? Und das ist die Frage. Wir haben uns bei AGG-Beschwerdestelle ausgetauscht,

aber das betrifft ja auch die ganzen Prozesse in der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms ehrlicherweise, die ja auch dazugehören. Ich habe jetzt nicht die komplette Antwort auf alles, aber so ein bisschen die Rahmenbedingungen abzustecken, was Politik tun kann, was die Führungsspitze tun kann oder wo meine Erwartung auch wäre. Aber wo Verwaltung selbst versuchen kann und sich dann auch unabhängig von Hausleitung, sage ich mal, zu organisieren und auch Prozesse weiterzutragen, ich glaube das ist eine gute Entscheidung.

Elif Eralp

Ich versuche mal ein positives, ein negatives und ein offenes Beispiel zu nennen. Und zwar ein Positivbeispiel: Ich hatte ja vorher schon von der Quote für Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung erzählt und da ist es natürlich auch so, dass es auch Widerstände innerhalb der Verwaltung gab und gibt. Dann wird dann gesagt "das geht aber rechtlich gar nicht" und so, und das ist dann auch ein Zusammenspiel letztlich von der politischen Entscheidung, die auf Führungsebene getroffen wurde. Aber die Frage ist auch setzt das dann überhaupt jemand um, der auch bereit ist, sozusagen rechtliches Neuland zu betreten? Und da hat es auch geholfen, sage ich mal, dass in der Verwaltung Jurist*innen waren, die ein starkes antidiskriminierungsrechtliches Verständnis hatten und dann auch entsprechend aufschreiben konnten, dass das verfassungsgemäß und rechtmäßig ist und dass es möglich ist. Das würde ich auch als Positivbeispiel sehen. Als offenes Beispiel ist für mich diese Frage. Also es gibt ja innerhalb der Verwaltung – es gab, glaube ich, auch neulich ein Treffen von Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrungen, die sich treffen,

gegenseitig empowern und dafür wird jetzt auch Raum gegeben. Und aus meiner Sicht wäre die Unterstützung von so was auch, wenn man einem Gesetz im Personalvertretungsgesetz, im PartMigG, die ermöglicht, dass es so was wie eine beauftragte Person für die Anliegen und Rechte von Menschen und Beschäftigten mit Migrationsgeschichte gibt. Das haben wir ja damals im Koalitionsvertrag nicht ganz durchsetzen können 2021. Aber auch das wäre ja was – also wie die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte –, was so eine Struktur unterstützen würde, wo es ein gutes Zusammenspiel geben könnte von Verwaltung und progressiven Kräften in der Verwaltung und Politik. Ich muss leider auch ein Negativbeispiel sagen, weil du vorher gesagt hast: Politischer Rückhalt. Das ist nämlich ganz wichtig aus meiner Sicht. Gibt es in der Verwaltung, bei den Beschäftigten das Gefühl, es gibt für das, was ich tue, politischen Rückhalt? Das betrifft aber auch, sage ich mal, reaktionäre und repressive Maßnahmen. Beispielsweise, mein Eindruck ist, dass seit schwarz-rot regiert, zum Beispiel, die Polizei sehr viel unverhältnismäßigere Polizeigewalt anwendet, als es zuvor war. Auch weil der Eindruck bei vielen Beamt*innen ist – so wurde es mir auch von einzelnen Beamten geschildert –, dass da sozusagen anderer politischer Rückhalt für eine sogenannte 'harte Linie' ist. Und das ist dann auch wieder ein Problem. Also so vielleicht in der Zusammenschau: Man kann positiv und negativ da auch von der Politik aus einwirken. Und meine Hoffnung wäre, dass wir da weiter zusammen versuchen, positiv von der Politik aus einzuwirken. Und wir sind aber auch sehr angewiesen auf die Personen innerhalb der Verwaltung, die selber dieses Verständnis haben und da auch Pionier*innen in ihren Bereichen sind. Und insofern bin ich BQN und Ihnen und euch allen sehr dankbar, dass ihr da versucht, die Fahne der Solidarität und der Grundwerte hochzuhalten.

Orkan Özdemir

Also ich bin - wenn ich das sage, verstehen das viele aber gar nicht - ich sage immer, ich bin super dankbar für die Zeit, in der ich bei der Innenverwaltung war. Das war eine super harte Zeit für jemanden wie mich. Aber ich habe einfach verstanden –. Also bei der LADS hätte ich diese Lehren sozusagen und dieses Wissen in der Form nicht bekommen, weil da eben viele Menschen sind, die vom Mindset her eigentlich mit mir auf der Linie sind. Aber das ist schon doch ein Tick komplizierter, glaube ich. Und auch wenn man etwas verändern will, langfristiger. Also man muss sich vorstellen, auf der Landesebene gibt es den Staatssekretären, das ist die politische Verwaltungsstelle. Auf der Bundesebene gibt es noch die Abteilungsleitung, die die politische Verwaltungsstelle ist, die benannt werden sozusagen von den Parteien. Diese Akteure entscheiden sehr oft, wie wichtige Stellen dann besetzt werden, also Abteilungsleiterstellen, wenn sie neu besetzt werden, Referatsleiterstellen usw. Und wir hatten im LADS-Kontext beispielsweise immer Führungsakteure, die dort progressiv eingewirkt haben und Menschen ausgesucht haben, die ein gewisses Demokratieverständnis haben. Das ist beispielsweise in der Innenverwaltung über Jahrzehnte eher so passiert. Das sind ja eher so Konservative, die da sich auch trauen, diesen Job zu machen. Das muss man auch mal sagen. Also bei Koalitionsverhandlungen, wenn dann diese Bereiche verteilt werden, ist es selten, dass jetzt progressive Parteien sagen hier, hier, hier… Man muss auch sagen. Aber der Punkt ist eben, wenn man jetzt beispielsweise das ASOG [Allgemeines Sicherheits- und Ordnungsgesetz] - nimmt, das Polizeigesetz, da sind sie alle stolz, weil wir darauf hingearbeitet und Druck gemacht haben, dass jetzt dieser Paragraf, der Racial Profiling begründet, jetzt rauskommt. Aber wir haben jetzt Waffenverbotszonen bestimmt, wo

man anlasslos kontrolliert werden kann. Und jetzt könnt ihr raten, wer kontrolliert wird. Also da kannst du jetzt streichen, was du willst. Das ist so. Und ich bin ja im Innenausschuss und verhandle das ja mit. Und wenn ich dann auf sowas aufmerksam mache als jemand, der aus diesem Bereich kommt - aus dem Diversity-Bereich –, ist da immer erstmal gar kein richtiges Verständnis: „Wie kommst du jetzt darauf?" und sowas in der Art. Und dann sagt man "Ja, wäre vielleicht gar nicht dumm, wenn wir mal eine Untersuchung dazu machen würden." Kommt aber dann aus der Verwaltung heraus nicht, aus der Innenverwaltung heraus. Und dann muss man so mit selbstreferenziellen Sachen kommen, was ich nie mag eigentlich, was man nicht in der Politik machen sollte. Aber dann sag ich denen: "Wisst ihr was? Ich wurde in den letzten drei Monaten viermal geracial profiled. Also einmal am Kotti und dreimal im Auto." Und dann gucken die mich mit großen Augen an und dann sagt mein Kollege: "Dann würde ich meinen Perso–, meinen Dienstausweis rausholen, also den Abgeordnetenausweis" - unser Praktikant, war auch dabei als wir das Gespräch geführt haben - "und würde den mal sozusagen die Leviten lesen und würde das zu einem Riesending machen". Ich habe gesagt "Ja, das kannst du als weißer Mann sagen, aber wenn ich das mache, dann sind da drei Beamte, die behaupten, ich wurde aggressiv, ich habe sie beschimpft und das glauben die Leute, weil ich eben so aussehe, wie ich aussehe. Und weil man davon ausgeht, dass ich impulsiv bin, aggressiv bin und sonst was." Also das konnte er gar nicht verstehen. Und unser Praktikant war auch so: „Was redet dieser Mann da?" Und was ich damit sagen möchte ist, natürlich kann man diese Kultur bei der Polizei und den Habitus ändern, aber das ist sehr träge. Und da müsste mal ein Senator kommen, Staatssekretäre kommen, die sozusagen verinnerlicht haben und die Stellen anders besetzen, weil wir ja Voten kriegen, beispielsweise

aus den Häusern. Voten zu einem Thema. Wenn man Votum von der LADS holt, sieht das ganz anders aus, als ein Votum aus der Innenverwaltung sein wird. Und ich glaube, das ist so die große Herausforderung – auch die politische Herausforderung –, dass man manchmal gucken muss, wo geben wir die Federführung für ein Gesetz hin? Und dann gibt es auch Streitigkeiten im Senat. Dann sagen die: „Wir wollen es". Die anderen sagen: „Wir wollen es". Und diese Streitigkeiten gibt es ja nicht, weil sie sich gerne Arbeit machen, sondern weil sie ganz genau wissen, wer die Federführung hat, kann da eben auch steuern. Ja, also es ist wirklich sehr kompliziert und sehr anstrengend und manchmal auch sehr frustrierend, Verwaltung. Aber es ist eben das Beste erstmal, was wir haben im demokratischen Kampf.

Serdar Yazar

Vielen Dank, Orkan. Um einen Kommentar noch einmal zu sagen: Also ihr und Sie sitzen ja nicht nur als Funktionsträger*innen im Sinne von Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Organisationsentwicklung aus der Zivilgesellschaft, sondern wir sind Menschen und aus verschiedenen Positioniertheiten sind wir auch unterschiedlich betroffen in verschiedenen Strukturen und Kulturen von Organisationen. Und von daher bin ich dir sehr dankbar, dass du auch persönliche Diskriminierungserfahrungen hier in diesem Setting auch mit uns teilst, weil es gar nicht selbstverständlich ist. Ich würde gerne nochmal die juristische Perspektive ganz kurz mir anhören wollen, und zwar mich würde mal interessieren, Tim Wihl, ob Sie eine Eingrenzung machen können wenn es darum geht, dass die Verwaltung nicht nur Demokratie schützt in einer Art Abwehrhaltung, sondern auch inwiefern die Verwaltung mitinitiativ oder

vielleicht sogar ein bisschen weiter progressiver ist, als der Rest der Gesellschaft. Also sind da Grenzen und was würde eine juristische Betrachtung dazu vielleicht sagen?

Dr. Tim Wihl

Ja, also einerseits kann ich mich damit anfreunden, dass die Verwaltung Vorbildfunktion hat. Der Begriff ist ja vorhin schon mal gefallen, also dass die Verwaltung beispielsweise was antidiskriminierende Praktiken auch bei der Einstellung und Beförderung usw. – also bei der Personalentwicklung – irgendwie auch der Privatwirtschaft voranschreiten sollte. Und das schlägt sich auch zum Beispiel in vielen sozialwissenschaftlichen Studien nieder, die belegen, dass der öffentliche Dienst oft ein besserer Eintritts- und Aufstiegsort für Neuankömmlinge in einem Land ist oder Menschen mit Migrationsgeschichte als die Privatwirtschaft. Das ist tatsächlich auch belegt. Und das sollte irgendwie auch gefördert werden. Also da soll die Verwaltung vorangehen und sozusagen auch anderen Bereichen der Wirtschaft, die auch stark vermachtet sind, auf ihre Weise den Weg weisen. Also ich würde jetzt sagen, dass es wichtig wäre, glaube ich… Also oder zwei Punkte wäre mir wichtig noch mal zu machen. Also einerseits gegenüber der Innenverwaltung, beispielsweise, von der er jetzt viel die Rede war, müsste man tatsächlich auch etablieren - und kann das auch etablieren unter Bezugnahme auf Verfassungsrechtsprechung –, dass Antidiskriminierungsrecht positiver Verfassungsschutz ist. Also Verfassungsschutz kennen die ja in der Innenverwaltung. Und man müsste ihnen jetzt mal unter Verweis auf das NPD-Urteil und auf das Heimaturteil des Bundesverfassungsgerichts – also das ist mittlerweile sogar noch mal bestätigt worden, diese Rechtsprechung – müsste man den mal diese Passagen ständig unter die Augen halten, wo

steht: Antirassismus ist Verfassungsgebot und sogar Teil - das ist ja noch krasser - sogar Teil der freiheitlich demokratischen Grundordnung, also sozusagen dem Kernbereich der Verfassung. Also da darf niemand vorbei, ja, noch nicht mal irgendeine politische Partei eigentlich, wenn sie Bestand haben will auf Dauer, darf daran vorbei. Und das müsste man denen eigentlich ständig vorhalten, denn irgendwie eine Berufung auf Rechtsprechung, insbesondere höchste Rechtsprechung, muss ja gelegentlich auch in der Innenverwaltung wirken, denke ich. Ansonsten wäre eine wichtige Botschaft: Ich finde, man muss mehr von den ausländischen Erfahrungen lernen. Man muss sich anschauen, wo hat es eigentlich im Ausland zu bestimmten Zeitpunkten so etwas wie Sensibilisierungspeaks gegeben? Ich würde das mal so nennen Sensibilisierungspeaks, wo dann Best Practices etabliert wurden. Also jetzt so ein Beispiel aus einem Bereich, mit dem ich mich ein bisschen besser auskenne als mit anderen, ist im Polizeirecht. Also zum Beispiel in Großbritannien, United Kingdom, nach dem Stephen Lawrence Case. Also da wurde dann die Straw Commission eingerichtet und die hat dann in der revolutionären – damals als revolutionär empfundenen – Wendung gesagt: "Die Polizei von London ist institutionell rassistisch". Das war ein Regierungsbericht. Und das war 1999. Das ist jetzt auch schon ein bisschen her. Aber das war so ein Sensibilisierungspeak jetzt beispielsweise für den Bereich der Polizei. Und ich glaube ehrlich gesagt nicht, dass die Berliner Polizei jetzt weniger institutionell rassistisch ist als die Londoner unbedingt. Also das heißt, man muss natürlich diese Lehren mitnehmen und dann auch die Punkte umsetzen, die damals dann auch als Lösungen entwickelt worden sind. Zum Beispiel, irgendwie gibt es in Berlin Polizeibeauftragten – das ist schon mal eine sehr gute Sache –, aber der müsste vielleicht auch noch ein bisschen stärker außer der freiheitsrechtlichen auch diese

Antidiskriminierungsseite immer mit bedenken. Das finde ich noch ausbaufähig. Aber es ist gut, dass der schon mal auf die Freiheitsrechte guckt, ja, ein bisschen. Aber da könnte man auch noch ein bisschen mehr machen. Und der findet vielleicht auch noch tendenziell ein bisschen mehr Gehör in der Innenverwaltung als andere Stellen. Verwaltungsrichter ist der ja und so weiter. Also ja, das wäre so mein Punkt.

Serdar Yazar

Dankeschön. Einige Personen haben es wahrscheinlich schon wahrgenommen. Wir sind in der Nachspielzeit, um das mal so zu formulieren. Ich würde gerne meiner Kollegin Marta Gębala das Wort geben. Auch hier die Bitte: Spannungsfeld, Arbeitsebene, politischen Ebene und gerne auch gleich mit einem, weiß ich nicht, hast du ein Kit parat? Oder die ersten Tools, wie wir für mehr Rechtssicherheit und Handlungssicherheit sorgen können? Und dann habe ich ein Versprechen an Eren Ünsal, die danach noch darf.

Eren Ünsal

Nur wenn die Zeit noch reicht!

Serdar Yazar

Zeit ist eine relative Größe. Von daher… [lacht]

Marta Gębala

Ich habe eine zweiseitige Liste von Punkten und Vorschlägen, was funktionieren könnte. Aber es gibt jetzt keine einzige Lösung, sondern eher so ein Zusammenspiel von unterschiedlichen Maßnahmen. Ich würde gerne nochmal darauf zurückkommen, was du [zeiht auf Orkan Özdemir] erzählt hattest: diese Auseinandersetzung. Jemandem zu erklären, warum das jetzt racial profiling ist oder diese Anerkennung, Polizei ist jetzt institutionell rassistisch. Es ist super, dass das irgendwann mal anerkannt worden ist, aber das muss man jetzt den Menschen erklären. Und diese Auseinandersetzung, dieses Gespräch, das ist, was in unseren Prozessen stattfindet. Und das ist total schwierig und manchmal 1, 2, 3 Jahre dauert. Und das machen Diversity-Ansprechpersonen und Multiplikator*innen, die hier heute im Raum sind. Und Sie haben heute erzählt: "Ich habe kein Team, ich bin alleine. Es hat bei uns funktioniert, nur weil ich die Rückendeckung von dem Bürgermeister hatte". Und das ist mein Appell, mein Postulat. Es ist so, wie du [zeigt zu Elif Eralp] sagst: Es hilft einfach, wenn jemand aus der politischen Ebene kommt oder sehr nah an politischer Ebene – Amtsleitung, Abteilungsleitung. Also die Menschen in der Verwaltung, die eben an dieser Stelle sind zwischen politischer Leitung und der Arbeitsleitung. Weil wir ja hier mit sehr hierarchischen Organisationen zu tun haben. Polizei hat ja 25 Hierarchieebenen. Und das muss man berücksichtigen, dass das einfach hilft. Und wir machen jetzt gerade bei DOKE einfach wirklich eine fantastische Weiterbildung, wo einzelne Prozesse angestoßen werden. Wir haben zusammen geübt, wie man pitcht. Also wir mussten einfach unterschiedliche Menschen immer wieder davon überzeugen: „Mit der Person rede ich so und mit der anderen Person rede ich so, und wie gehe ich mit den Widerständen um?" Und es ist klar, wir sehen selber,

dass es einfach immer diese Widerstände gibt, aber das kostet dann ein halbes Jahr oder ein Jahr sozusagen erstmal nur zu überzeugen, dass überhaupt mal irgendwie ein kleiner Prozess sinnvoll ist. Und ich glaube, das kann man ein bisschen befördern, indem man die politischen, mikropolitischen Instrumente nutzt, indem die politische Leitung noch präsenter in diesen Prozesse sagt: „Ja, ihr habt jetzt das Ticket, hat diese Reise jetzt gerade". Und ich habe noch mal auf den Postern hinten gesehen, da sind auch Postulate: "Führungskräfte sollen mit den Mitarbeitenden sprechen", um genau das zu machen, weil teilweise, denke ich, dass die die Diversity-Ansprechpersonen auch die Verantwortung der Führungskräfte übernehmen, ohne Befugnisse zu haben und ohne Mandate zu haben, um handlungsfähig zu sein.

Eren Ünsal

Ganz kurz zum Abschluss zwei Sachen. Die eine ist, als ich seinerzeit – das ist jetzt schon ein bisschen länger her – Leiterin der LADS wurde, habe ich dann die parlamentarischen Vorgänge übernommen und habe einfach mal bei jedem Vorgang, den ich bekommen habe, Mitzeichnungen angemeldet. Damals musste man die Mitzeichnung noch nicht begründen. Heute muss man begründen, warum man mitzeichnen möchte. Und irgendwann kam meine Stellvertreterin und sagte: „Du kannst nicht bei jedem Vorgang –. Also wir können sozusagen nicht in jeden Vorgang reingehen. Das überfordert uns". Also haben wir festgestellt, in die Breite funktioniert es offensichtlich nicht mit unseren Ressourcen. Wir müssen praktisch diese Schlüsselmomente finden. Das, was Herr Wihl gesagt hat. Wir müssen so Schlüsselmomente finden und gucken, dass wir so peaks von Sensibilisierung erreichen. Das ist das eine. Das

andere ist: Ich will nicht enden, ohne auch eine Lanze für die Verwaltung zu brechen, weil es hat sich wirklich viel getan. Also wir haben heute über ganz viel gesprochen, was eben noch nicht funktioniert und was noch nicht angesprochen wird und wo wir noch viel Arbeit vor uns haben, aber tatsächlich ist es so, dass sich unheimlich viel verändert hat. Also was Diversity betrifft, das war überhaupt gar kein Thema. Also vor 15, 16 Jahren war das so: Über ein Drittmittelprojekt finanziert haben wir, LADS, so ein Fisselprojekt gemacht sozusagen und so ging das Ganze los. Heute haben wir ein Diversity-Landesprogramm. Wir haben Ansprechpersonen. Wir haben jetzt Multiplikator*innen. Wir haben viele, viele Verbündete, auch in der Verwaltung. Und das ist mir deswegen wichtig, weil hier sitzen meine Kolleginnen und Kollegen, die sich tagtäglich abmühen, und ich möchte Sie einfach ermutigen, auch wenn es schwer ist, weiterzumachen. Und ich möchte vor allen Dingen – also auch wenn jetzt meine Leute sagen: „Vorsichtig mit Versprechungen" – ich möchte gerne, dass wir als LADS Sie weiterhin gut begleiten und unterstützen können, dass wir das weiterhin gewährleisten können - mit dem politischen Rückhalt.

Serdar Yazar

Wir könnten hier abschließen, aber es gehört sich, dass die Moderation auch zum Schluss was sagt. Also ich habe jetzt 150 Resonanzen, aber auf jeden Fall sehe ich auch eine Rolle - als BQN - Zentrum für Diversitätskompetenz - sehr klare Beratungsaufträge, wenn es darum geht, den Ermessensspielraum so zu nutzen, dass die Verwaltung weiterhin und noch mehr sich gegen Diskriminierung, für Diskriminierungsschutz einsetzt und für noch innovativere Modelle, Ansätze von Diversitätsförderung und Empowerment von Beschäftigten und von

Bürger*innen in Berlin und anderswo. Also da fühle ich mich auf jeden Fall gestärkt. Und ja, vielen Dank für diesen Appetizer, will ich jetzt mal sagen, Neudeutsches Wort für heute. Und ja, ein Versprechen: Wir werden diesen Diskurs als Team weiterführen und hoffe ich mal auch mit mehr Leben füllen. Und ja, bleiben Sie dabei.

BQN Berlin e.V.
Westhafenstr. 1,
13353 Berlin

Tel: +49 (0)176 84 96 12 90
info@bqn-berlin.de
www.bqn-berlin.de