

Resolution



Für Vielfalt und eine plurale, diskriminierungsfreie Gesellschaft

Mit der UN-Rassendiskriminierungskonvention als einem der sieben Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen hat sich Deutschland völkerrechtlich verpflichtet, Rassenhass entgegenzutreten, wirksamen Rechtsschutz gegenüber Rassismus zu leisten und gegebenenfalls angemessene Entschädigung sowie Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen zu ergreifen.

Das Bundesjustizministerium legte im April 2020 einen Bericht an den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung vor – zu einer Zeit, in der mit der „Black-Lives-Matter“-Bewegung und den weltweiten Protesten, auch eine öffentliche Debatte in Deutschland über Rassismus angestoßen wurde. In diesem Bericht heißt es:

„Bewusste oder unbewusste, rassistische oder sonstige diskriminierende Vorurteile, Einstellungen und Handlungen existieren nach wie vor in unterschiedlichem Ausmaß in der Gesellschaft; auch Behörden und Organisationen sind davon nicht ausgenommen. Gegen rassistische Einstellungen und Diskriminierungen anzugehen, ist daher eine äußerst wichtige und anspruchsvolle gesamtgesellschaftliche und gesamtstaatliche Daueraufgabe.“

Vor dem Hintergrund unseres humanistisch geprägten Verständnisses der Gleichheit aller Menschen, des im Grundgesetz festgeschriebenen Allgemeinen Gleichheitssatzes und der Anerkennung unserer völkerrechtlichen Verpflichtungen aus der UN-Rassendiskriminierungskonvention, wollen wir uns dieser Aufgabe konzentriert annehmen:

Wir beschließen heute einen „Aktionsplan für Freiheit und Demokratie“ mit einer Reihe von Maßnahmen gegen Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus. Dabei geht es – neben Rechtsextremismus und antidemokratischen Einstellungen – vor allem um Rassismus in seiner *expliziten* Form.

Handlungsbedarf sehen wir allerdings ebenso und gerade in dem im Bericht des Bundesjustizministeriums angesprochenen „unbewussten“ Rassismus: Dabei geht es nicht um das Verhalten oder Denken einzelner Personen, sondern vor allem um Strukturen – die eine Benachteiligung begünstigen bzw. eine tatsächliche Gleichstellung erschweren.

Bereits 2009 bemängelte der damalige UN-Sonderberichterstatter zu Rassismus Defizite in Deutschland im Kampf gegen den Alltagsrassismus: Rassismus werde in Deutschland meist mit Rechtsextremismus gleichgesetzt. Eine solche Wahrnehmung sei aber gerade Teil der institutionellen Diskriminierung – und damit Teil des Problems.

Auch wir sind davon überzeugt, dass die Verengung des Problems auf Rassismus im Sinne einer rechtsextremen oder menschenfeindlichen Gesinnung, bei der Menschen auf Grund von bestimmten Merkmalen als minderwertig angesehen werden, eine problematische Verengung ist:

Sie negiert damit nämlich gleichsam die alltäglichen Diskriminierungserfahrungen einer Vielzahl von Menschen. Diese Alltagserfahrungen sind es aber, die Menschen schon als Kinder und bis hin das hohe Erwachsenenalter hinein begleiten. Wir wollen das ändern!

Wenn es um Rechtsextremismus geht, sind sich im demokratischen Spektrum alle einig: Diese Ideologie muss mit allen Mitteln bekämpft werden!

Wenn wir über Alltagsrassismus und strukturelle Diskriminierung sprechen, wird die Debatte indes schon kontroverser, da sie uns alle in den Blick nimmt: Als 2007 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch die Große Koalition und mit Zustimmung von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingeführt wurde, erhielten Betroffene damit Rechtsansprüche gegenüber Arbeitgeber*innen und vielen anderen privaten Akteur*innen in Verbindung mit einer erleichterten Beweisführung im Zivilprozess und Entschädigungsmöglichkeiten. Kritiker*innen des Gesetzes fürchteten eine anschließende Klagewelle. Kaum ein anderes Gesetz in den Jahren zuvor verursachte so viel Aufregung. Über ein Jahrzehnt später können wir nun sagen: Die Klagewelle blieb aus. Das AGG war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Wir wollen aber weitergehen: Wir glauben, dass für öffentliche Stellen – mindestens – die gleichen Maßstäbe gelten müssen wie für Arbeitgeber*innen und Private.

Wir wollen daher mit einer Studie über Diskriminierungserfahrungen mit staatlichen Stellen und dem gezielten Dialog mit Betroffenen herausfinden, wo der Handlungsbedarf am Drängendsten ist. Denn dies ist eine zentrale Lehre aus der Frauenrechtsbewegung und der Me-Too-Debatte: Diskriminierung und problematisches Verhalten werden nicht allein durch die Auswertung von Anzeigen oder Beschwerden sichtbar. Zu hoch ist die Dunkelziffer, und gerade alltäglichen Diskriminierungserfahrungen, werden gerade eben nicht angezeigt oder internen Gremien gemeldet. Wer genau hinhört, wird aber kaum einer Schwarzen Person, kaum einer Person mit Zuwanderungsgeschichte, jüdischen oder muslimischen Glaubens begegnen, die noch keine solchen Erfahrungen machte. Auf Basis dieser Studie möchten wir Maßnahmen ableiten und entsprechend unseren Verpflichtungen aus der UN-Rassendiskriminierungskonvention sicherstellen, dass ein möglichst effektiver Rechtsschutz inklusiver Entschädigungen im Falle entsprechender Diskriminierungen gewährleistet wird.

Wir wollen die Antidiskriminierungsstelle des Landes stärken und ihre Beratungsstellen weiter in die Fläche tragen. Sie ist unsere wichtigste Partnerin in unserem Ziel, für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einzutreten.

Wir wollen unsere plurale Gesellschaft auf allen Ebenen der Verwaltung und der Justiz möglichst breit abgebildet sehen, damit ihre ganze Erfahrungswelt Eingang in staatliches Handeln und Entscheiden findet. Wir setzen uns sehr für eine möglichst diverse Verwaltung und eine vielfältige Justiz ein, denn Veränderungen finden am allerbesten von innen heraus statt: Diesen Prozess wollen wir weiter fördern und dort wo Strukturen diesen Prozess erschweren - die Strukturen verändern.

Wir wissen: Zu Strukturen gehört auch das Recht. Und daher wollen wir unsere Gesetze, angefangen bei internem Verwaltungsrecht und einfachgesetzlichen Regelungen, bis hin zu den Staatszielen unserer Landesverfassung auf Veränderungspotential hin überprüfen.

Wir wissen, dass diese Debatte nicht einfach verlaufen wird. Denn anders als bei dem Vorgehen gegen menschenfeindliche Ideologien müssen wir bei Alltagsrassismus und strukturellen Defiziten auch uns selbst hinterfragen. Wer aber, wenn nicht wir GRÜNE – die wir uns so zahlreich für eine offene Gesellschaft einsetzen – ist prädestiniert dafür, die Debatte in die Mitte der Gesellschaft zu tragen. Und dies wollen wir konstruktiv und ohne Abwehrreflexe tun!

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir die Gleichstellung von Frauen vorangetrieben haben, indem wir uns nicht nur an die Spitze der Debatte stellten, sondern unsere eigenen Strukturen zum Vorbild für eine ganze Gesellschaft gemacht haben. In ähnlicher Weise wollen wir bei struktureller Diskriminierung ebenfalls Vorreiter*innen sein.

Die Bildung entsprechender Arbeitsformen in unserer Partei hat sich schon bewährt, so mit der AG Vielfalt mit Mitgliedern aus der Europa-, Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Ihre Ergebnisse präsentierte sie Ende Juni 2020. Dabei geht es insbesondere um das Ziel, struktureller Diskriminierung in der Partei mit strukturellen Änderungen entgegenzutreten und das Versprechen einer vielfältigen Partei auch nach innen umzusetzen. Diesen Ansatz begrüßen wir. Als Ergebnis der Kommission wird auf dem kommenden Bundesparteitag ein Vielfalts-Statut diskutiert.

Wir empfehlen der Fraktion GRÜNE der kommenden Legislaturperiode, dieses Vielfalts-Statut dann daraufhin zu überprüfen, wie die darin vorgeschlagenen Maßnahmen auf die Organisation der Landtagsfraktion übertragbar ist.

Beschluss Fraktionsklausur Reutlingen, 17.09.2020.