

Beantwortung Wahlprüfsteine

NADIS – Netzwerk für eine Antidiskriminierungskultur in Sachsen vom 7. Juni 2024

1. Welches Konzept verfolgt Ihre Partei, um einen diskriminierungssensiblen Umgang der Verwaltung in ihren Abläufen und Strukturen sowie im direkten Kontakt mit den Bürger*innen sicherzustellen? Wo sehen Sie Regelungsbedarfe und welche konkreten Maßnahmen planen Sie in der kommenden Legislatur?

Fort- und Weiterbildung sind für uns ein wesentlicher Schlüssel, um einen diskriminierungssensiblen Umgang in der Verwaltung zu erreichen. Das Führungspersonal in der sächsischen Verwaltung sehen wir aufgrund seiner Vorbildfunktion dabei in einer besonderen Verantwortung. Aus- und Weiterbildungsangebote im Antidiskriminierungsbereich möchten wir an der HSF Meißen stärken und bedarfsgerecht ausbauen, denn wir setzen bei Landesbediensteten einen respektvollen Umgang im Kontakt mit Bürger:innen voraus.

Darüber hinaus möchten wir ein Landesantidiskriminierungsgesetz erarbeiten, das gerade im Bereich der öffentlichen Verwaltung für eine größere Rechtssicherheit sorgen soll.

2. Werden Sie ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement für Verwaltungen und Behörden mit Kund*innenkontakt einführen, um Diskriminierung entgegenzuwirken, und dabei die Besetzung der Stellen mit qualifiziertem Personal, ein transparentes Verfahren und eine wirksame Bewerbung des Angebots sicherstellen?

Auf Initiative der SPD Sachsen wurde vor fünf Jahren die unabhängige Beschwerdestelle der Polizei Sachsen eingeführt. Sie hat sich bewährt, die Polizeiarbeit verbessert und das Vertrauen der Bevölkerung in eine rechtmäßig handelnde Polizei gestärkt. Bei ihrer Weiterentwicklung wollen wir uns am Beispiel des Polizeibeauftragten beim Deutschen Bundestag orientieren. Noch in dieser Legislaturperiode wurde auch die Kontrollquittung für Identitätsfeststellungen an kriminogenen Orten und die Ausweitung der Aufzeichnungspflicht bei der polizeilichen Bodycam eingeführt. Diesen Weg zu mehr Transparenz und Vertrauen in die Polizeiarbeit wollen wir fortsetzen.

Wir beabsichtigen, die Beschwerdestrukturen für den Verwaltungsbereich zu verbessern und zu einem tatsächlich kundenorientierten Qualitätsmanagement weiterzuentwickeln. Die Erfahrungen der unabhängigen Beschwerdestelle der Polizei Sachsen sollen dafür als Beispiel dienen.

3. Wie beurteilen Sie die aktuelle Qualität des Diskriminierungsschutzes für Mitarbeiter*innen der sächsischen Verwaltung und Landesbetriebe?

Mit dem seit Anfang des Jahres geltenden Sächsischen Gleichstellungsgesetz haben wir einen großen Schritt in Richtung Gleichstellung gemacht. Hiermit wirken wir der strukturellen Benachteiligung von Frauen in der sächsischen Verwaltung entgegen und es werden so perspektivisch mehr Frauen in Führungspositionen gelangen.

Mit der Geschäftsstelle Antidiskriminierung und der Landesbeauftragten für Antidiskriminierung wurde zudem eine Struktur innerhalb der sächsischen Verwaltung geschaffen, die die ressortübergreifende Umsetzung der Maßnahmen der sächsischen Antidiskriminierungsstrategie koordiniert. Die aktuelle Antidiskriminierungsstrategie wollen wir weiterentwickeln, um so Strukturen und Maßnahmen bedarfsgerecht fortzuführen und zu stärken.

Wir setzen uns darüber hinaus für die Erarbeitung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes für Sachsen ein, um so bestehende Regelungslücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu schließen.

4. Welche Schritte planen Sie, um die Schutzgebote und weiterführenden Handlungsmöglk. wie Positive Maßnahmen, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz angelegt sind, in den Landesverwaltungen umzusetzen und wie werden Sie die Arbeit der internen AGG-Beschwerdestellen weiter verankern und evaluieren?

In Sachsen haben wir in diesem Bereich bereits verschiedene Etappenziele erreicht: Es gibt eine Antidiskriminierungsstrategie sowie die Geschäftsstelle Antidiskriminierung, ein modernes Gleichstellungsgesetz mit Gleichstellungsplänen und ein Integrations- und Teilhabegesetz, das positive Maßnahmen zur Verbesserung der Integration setzt und von den Kommunen verlangt, dass sie Pläne zur Integration aufstellen.

5. Die sächsische Landesverwaltung hat den Auftrag, die Vielfältigkeit der sächsischen Bevölkerung in ihrer eigenen Personalstruktur widerzuspiegeln. Was sind die Eckpunkte Ihres ministerienübergreifenden Diversity Mainstreaming Konzeptes für die Landesverwaltung?

Eckpunkte für ein solches Konzept sind für uns die Definition von Zielen, Vorgaben für die Personalauswahl zur Vermeidung von Diskriminierung und Sicherung bzw. Ausbau der Vielfalt, die Evaluierung von Maßnahmen und die Verankerung der Verantwortung der Führungsebene.

6. Wie werden Sie Aspekte des Diskriminierungsschutzes im Sächsischen Vergabegesetz sowie in Förderrichtlinien und Ausschreibungen verankern?

Wir novellieren aktuell das Sächsische Vergabegesetz. Dabei spielen ökologische und soziale Aspekte eine besondere Rolle, so z. B. die Einhaltung von Tarifbindungen bei der Auftragsvergabe. Tarifbindung ist eines der wirksamsten Instrumente, um diskriminierungsfreie Arbeitsentlohnung sicherzustellen. Denn wer die gleiche Arbeit verrichtet, bekommt per se das gleiche Geld. In der aktuellen Anpassung sehen wir die Grundlage, um in einem nächsten Schritt weitere Kriterien etwa zur Gleichstellung der Geschlechter zu prüfen.

7. Wie werden Sie die Vermittlung der Themen Vielfalt, Diskriminierung und rechtlicher Diskriminierungsschutz als Bestandteil der Richter*innenaus- und –weiterbildung weiter verankern? Was werden Sie unternehmen, um die Repräsentation gesellschaftlicher Vielfalt in der Richter*innenschaft zu vergrößern?

In der Rechtspflege, in der Justiz und im Justizvollzug gilt wie auch in der Verwaltung: Mehr Diversität sichert das Vertrauen in den Rechtsstaat und dessen Akzeptanz. Durch die während unserer aktuellen Regierungsarbeit gestartete Einstellungsoffensive im Bereich der Justiz hat auch die Vielfalt in der Richter- und Staatsanwaltschaft zugenommen, die Justiz ist insgesamt schon jünger und weiblicher geworden. Durch die Verabschiedung des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes werden wir diese Entwicklung in den nächsten Jahren weiter verstärken.

Für uns ist Sachsen schon lange ein Einwanderungsland – wir wollen die Attraktivität der juristischen Ausbildung steigern, um eine möglichst hohe Diversität unter den Studierenden zu erreichen. Gezielt werden wir mit der Kampagne „Jobs mit J“ in Zukunft auch Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen.

Wir machen uns zudem stark für die Einführung von verpflichtenden Weiterbildungen von Richter:innen und Staatsanwält:innen im Bereich der interkulturellen Kompetenz sowie in Rechtsbereichen, die eine hohe Diskriminierungssensibilität erfordern, wie z. B. im Familien- oder Strafrecht, oder in denen sich durch neue Rechtsentwicklungen wie das Selbstbestimmungsgesetz Veränderungen ergeben.

8. Wie werden Sie sich dafür einsetzen, dass Polizeibeamt*innen in der Ausbildung Diskriminierungssensibilität als Kernkompetenz vermittelt und die Sensibilität kontinuierlich im Rahmen von Fortbildungen erweitert wird?

Die Reform der Aus- und Fortbildung in der Sächsischen Polizei war ein Schwerpunkt der aktuellen Legislatur. Dabei war es der SPD wichtig, Themen wie interkulturelle Kompetenz, demokratische Bildung und Grundrechtsausbildung deutlich zu stärken. Diese Ausrichtung werden wir in der Polizei

fortsetzen, insbesondere auch die Fortbildungsangebote dazu steigern. Wir wollen außerdem eine praktische Fehlerkultur im Dienst etablieren, damit Polizeibeamtinnen und -beamte die Möglichkeit zur Reflektion haben, ohne sofort beamtenrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen.

9. Durch welche Maßnahmen werden Sie die Diversität in der Personalstruktur der Landespolizei vergrößern?

Als SPD werden wir uns dafür einsetzen, dass künftig für den sächsischen Polizeidienst auch bei unseren europäischen Nachbarn geworben wird und diese Anwärtinnen und Bewerber in einer Europa-Klasse besonders bei der Ausbildung unterstützt werden, insbesondere beim Spracherwerb. Außerdem wollen wir den Aufstieg in der Polizei erleichtern, denn interkulturelle Kompetenz braucht es nicht nur im Streifendienst. Mit Blick auf Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit mit Sorge- und Familienarbeit braucht es ebenfalls mehr Entwicklung. Frauen sollen mit einem besonderen Mentoring-Programm bei ihrem Aufstieg hin zu Führungspositionen unterstützt werden.

10. Wie stellen Sie in der Öffentlichkeitsarbeit Ihrer Partei, den Entscheidungsfindungsprozessen und Abläufen sowie in der Personalstruktur Zugang und Teilhabe für alle Menschen sicher? Welche Personengruppen sind dabei im Fokus Ihrer Bemühungen und wo nehmen Sie noch Lücken in der Partizipation wahr?

In der SPD Sachsen tragen verschiedene Arbeitsgruppen und -gemeinschaften dazu bei, dass viele Perspektiven in unsere Entscheidungsfindung einfließen. Hierzu zählen z. B. die SPD Frauen, die AG Migration und Vielfalt, die AG Selbstaktiv oder auch die SPD queer. Wir haben bei der Aufstellung unserer Listen außerdem die Parität als Ziel und haben eine alternierende Besetzung der Listenplätze in unserem Statut verankert. Einige Stadtverbände der SPD Sachsen stellen zudem ihre Spitzenplätze für die Kommunalwahlen wahlkreisübergreifend paritätisch auf, um tatsächlich geschlechtergerechte Mandatsverteilungen in den Kommunalparlamenten zu erreichen.

Bei unseren Veranstaltungen und Beteiligungsformaten sind uns Barrierefreiheit und niedrigschwellige Zugänge wichtig, dies beinhaltet auch Angebote und Vermittlung in leichter Sprache. Mehrere unserer Stadtverbände haben Antidiskriminierungsbeauftragte benannt. So schaffen wir ein größeres Bewusstsein für das Thema innerhalb der Partei und bieten unseren Mitgliedern zugleich direkte Ansprechpartner:innen.

Wir arbeiten daran, mehr Migrant:innen und Frauen für die Mitgliedschaft in der SPD Sachsen zu gewinnen, denn beide Gruppen sind nicht nur in der Politik, sondern auch in der SPD leider noch unterrepräsentiert. Die Schaffung von Vielfalt in den Beteiligungsmöglichkeiten (virtuell/präsenz, zeitweilig/dauerhaft, thematisch/themenübergreifend) ist ein wichtiges Instrument, um Teilhabe zu stärken, die Repräsentanz von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in herausgehobenen Positionen ein weiteres. Auch deshalb hat die sächsische SPD eine Doppelspitze eingeführt, sie hat mit

Rasha Nasr eine starke Stimme mit Migrationshintergrund im Bundestag und sie geht mit Petra Köpping als Spitzenkandidatin in den Landtagswahlkampf.