



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management
idm – Internationale Gesellschaft für

Diversity Management

Nürnberger Str. 13

D-10789 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Wahlprüfsteine der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm) zur Bundestagswahl 2017: Diversity-Politik in Deutschland

Die Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.) ist ein Fachverband sowie bundesweites und internationales Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und NGOs. idm bietet eine Plattform, um unterschiedliche Expertisen und Erfahrungen auszutauschen, ganzheitliche Ansätze zu entwickeln und den Fachdiskurs durch verschiedene Formate und Angebote sowie Qualitätsstandards zu prägen.

Die idm hat die Parteien AfD, CDU/CSU, FDP, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und die SPD nach ihrer politischen Agenda im Hinblick auf die Förderung der Akzeptanz und Wertschätzung der gesellschaftlichen Vielfalt und ihrer Ansätze einer flächendeckenden und nachhaltigen Etablierung von bundesweit Diversity-gerechten Strukturen gefragt. Im Folgenden sehen Sie die Antworten auf die jeweiligen Wahlprüfsteine, die originalgetreu und in alphabetischer Reihenfolge der Parteien wiedergegeben werden. Die AfD hat bis zum Redaktionsschluss (Fristverlängerung bis zum 01.09.17) keine Stellungnahme abgegeben.

Legende:

☺ = Befürwortung mit konkreter Idee zur Umsetzung

☹ = keine eindeutige Antwort / ohne konkrete Idee zur Umsetzung

⊖ = Ablehnung






? = keine Angabe

I. Diversity Mainstreaming

Unter Diversity Mainstreaming versteht die Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.) eine (politische) Strategie, die alle Handlungsfelder der Politik, Verwaltung und der Wirtschaft sowie Angebote und Dienstleistungen auf die Vielfältigkeit unserer Gesellschaft – im Hinblick auf: *Geschlecht/Geschlechtsidentitäten, Lebensalter, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung/Lebensweise, soziale(r) Herkunft/Status, etc.* – ausrichtet, um strukturelle Barrieren abzubauen und gesellschaftliche Teilhabe her- und sicherzustellen. Zu berücksichtigen sind dabei auch die Mehrfachzugehörigkeiten von Menschen und ihre möglichen Einflüsse auf die jeweiligen Lebensbedingungen. Dies erfordert eine effektive Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und die Bündelung von einzelnen (Chancengleichheits-)Strategien und Maßnahmen zu einer Gesamtstrategie.

1. Wie werden Sie sicherstellen, dass gesellschaftliche Vielfalt im Verwaltungshandeln auf Bundesebene (in Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden) berücksichtigt wird?

- a) Werden Sie ein Ministerium für Diversität/Vielfalt bzw. ein Ressort innerhalb eines Ministeriums gründen?
- b) Werden Sie für die Federführung für ein Diversity Mainstreaming eine bestehende Institution beauftragen oder hierfür eine neue Institution einrichten?
- c) andere Überlegungen bitte ausführen

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

Nach Überzeugung von CDU und CSU sind die Leistungs- und Qualitätsstandards im öffentlichen Dienst sehr hoch und durch gute Aus- und Fortbildung gesichert. In einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft mit einer leistungsfähigen Verwaltung ist es unverzichtbar, dass sich alle Gruppen angemessen in unserem Staat wiederfinden. Dies führt dazu, damit sie das Handeln staatlicher Institutionen akzeptieren, sie diesen Institutionen vertrauen und sie sich im Sinne eines starken gesellschaftlichen Zusammenhalts mit ihrem Gemeinwesen verbunden fühlen. Daher ist es Ziel von CDU und CSU, auch den Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Bundesverwaltung zu erhöhen.

Die unionsgeführte Bundesregierung hat hierzu für die Erfassung des Anteils von Migranten im öffentlichen Dienst den Grundstein gelegt: Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung veröffentlichte im Februar 2016 den Ergebnisbericht über eine entsprechende Datenerhebung. Darüber hinaus haben sich unionsgeführte Ministerien durch vielfältige Maßnahmen für die interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltungen eingesetzt. So hat zum Beispiel das Bundesministerium des Innern bereits im Jahr 2010 die Charta der Vielfalt unterzeichnet, mit der es sich dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen und geprägt durch Wertschätzung und Vielfalt zu gestalten.

a) Werden Sie ein Ministerium für Diversität/Vielfalt bzw. ein Ressort innerhalb eines Ministeriums gründen?

Antwort:

Nein, derzeit bestehen keine solchen Überlegungen.

b) Werden Sie für die Federführung für ein Diversity Mainstreaming eine bestehende Institution beauftragen oder hierfür eine neue Institution einrichten?

c) andere Überlegungen bitte ausführen

Gemeinsame Antwort zu b. und c.:

Nein, derzeit bestehen keine solchen Überlegungen.

FDP:

Wir Freie Demokraten sind 2013 als erste Partei dem Bündnis „Charta der Vielfalt“ beigetreten, welches seine Mitglieder auf ein Diversity Management in der eigenen Organisation verpflichtet. Wir sehen es als politischen und gesellschaftlichen Auftrag an, das Thema Diversity Management voranzutreiben. Wir wollen deshalb ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt voranbringen, das auch die heute vielfach unbeachteten Dimensionen Religion und sexuelle Orientierung berücksichtigt. Der öffentliche Dienst muss hier mit gutem Beispiel vorangehen, beispielweise durch die Umstrukturierung der Frauen- und Behindertenbeauftragten in einen breiteren Ansatz von ganzheitlichem Diversity Management. Im öffentlichen Dienst des Bundes sollten durch die Bundesregierung einheitliche Standards und Prozesse geschaffen werden, um vorbildliche Aktivitäten wie im Bundesministerium der Verteidigung auf alle Ministerien und ihre nachgeordneten Behörden auszuweiten. Mit den Unternehmen mit Bundesbeteiligung sollte ein Dialogprozess gestartet werden, da hier die Ausgangslage beim Diversity Management unterschiedlich ist. Um all dies zu erreichen, wollen wir kein eigenes Ministerium einführen und auch keine Institution mit einer Planung beauftragen, sondern setzen auf den Bund und den öffentlichen Dienst insgesamt als Impulsgeber.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Die Wertschätzung von Vielfalt am Arbeitsplatz verbessert die individuelle Teilhabe im Beruf und fördert die Chancen- und Leistungsgerechtigkeit. Dazu bedarf es eines Diversity Managements und Diversity Mainstreamings, die alle Dimensionen von Vielfalt beinhalten. Deshalb fordern wir eine kulturelle Öffnung der Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden, die unserer pluralistischen Gesellschaft Rechnung trägt.

Im AGG fehlt es bisher weitgehend an einem verbindlichen Rahmen für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung – jenseits der Förderung von Frauen oder von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deshalb fordern wir, den Anwendungsbereich des AGG um den Bereich staatlichen Handelns zu erweitern sowie verbindliche Rahmen für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung (proaktive Maßnahmen und Verpflichtungen) für den Bereich des staatlichen Handelns zu verankern.

Die Stärkung von antidiskriminierungsrechtlichen Verpflichtungen sollte zentral bei der öffentlichen Auftragsvergabe sein. Zwar werden nach der bisherigen Regelung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bei der Vergabe unter anderem soziale Aspekte berücksichtigt. Wir

wollen dort dennoch explizit erläutern, dass darunter Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie Einhaltung anderer antidiskriminierungsrechtlichen Bestimmungen wie des AGG und des darin umfassend normierten Diskriminierungsschutzes zu verstehen sind.

Mit welchen weiteren Maßnahmen, wie Aktionspläne, Bundesprogramme, Audit die Förderung von Diversity Mainstreaming am besten gefördert werden kann, wollen wir mit Expertinnen und Experten gemeinsam prüfen.

DIE LINKE:

Wir wollen Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung fördern und für eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung sorgen. Hier sind alle Ministerien mit den ihnen nachgeordneten Behörden gefragt, Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln. Wir wollen die Zuständigkeit für Fragen der Migrations- und Integrationspolitik aus dem Bundesministerium des Innern herauslösen und in ein eigenes Ministerium überführen. Hier wäre der richtige Ort, um für die gesamte Bundesverwaltung Strategien im Sinne des Diversity Management zu entwickeln.

SPD:






Die SPD begrüßt und fördert Maßnahmen, die Behörden oder Unternehmen ergreifen, mit denen sie sich zu einer Organisationskultur der Vielfalt und einem Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen bekennen. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterzeichneten 2013 bzw. 2014 zum Beispiel die „Charta der Vielfalt“. Diese steht für einen ganzheitlichen Ansatz und Umgang mit Vielfalt, der die unterschiedlichen Diversity-Dimensionen berücksichtigt, die Identität und Verhalten von Menschen bestimmen: Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität. Der ganzheitliche Ansatz und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Diversity-Dimensionen prägen unser Verständnis von Diversity als fachliche Querschnittsaufgabe, die sich durch alle Ressorts zieht und dem sich jeder Politik- und Verwaltungsbereich verpflichtet fühlt.

Die Dimension Geschlecht haben wir bei der Geschlechter-Quote für Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst besonders im Blick gehabt und damit einen Kulturwandel in der Arbeitswelt eingeleitet. Führungsgremien sollen jeweils zu 50 Prozent mit Frauen und Männern besetzt sein. Das ist unser Ziel. Dafür benötigen wir eine Gesamtstrategie Frauen in Führungspositionen – und zwar für alle Bereiche: Wirtschaft und Verwaltung, Medien, Kultur und Wissenschaft. Dem öffentlichen Dienst kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu. Wir werden daher die Frauenquote weiter steigern und ihren Geltungsbereich auf alle Unternehmen, auf Körperschaften des öffentlichen Rechts wie die Sozialversicherungen und auf alle Gremien wie Vorstände und Aufsichtsräte ausdehnen.

Und: In unserem Land haben rund 20 Prozent der Menschen einen Migrationshintergrund. Wir wollen, dass sich der Anteil von Menschen mit familiären Einwanderungsgeschichten auch in der Zusammensetzung des öffentlichen Dienstes niederschlägt. Zielvorgaben, Ausbildungskampagnen und faire Bewerbungsverfahren unterstützen diesen Prozess.

Aus der Erfahrung wissen wir: Durch die Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien ergeben sich viele positive Effekte. Das gilt auch für die Verwaltungen auf Bundesebene.

2. Was halten Sie von einem Aktionsplan für Diversity Mainstreaming (welcher ein Gender Mainstreaming ohne Budgetreduzierung beinhalten kann) für Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden unter aktiver Mitwirkung zivilgesellschaftlicher Akteur_innen? Werden Sie einen solchen Aktionsplan mit dem nötigen Budget im Haushaltsplan berücksichtigen?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

CDU und CSU setzen sich für Gleichbehandlung ein und wenden sich gegen jede Form der Diskriminierung. Der Gleichstellungspolitik von CDU und CSU liegt der Ansatz zugrunde, dass wir in einer freien Gesellschaft leben, in der sich jeder Mensch unabhängig von Geschlecht, Ethnie und anderen Merkmalen frei entfalten und entwickeln können soll.

Dank des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurden und werden Diskriminierungen erfolgreich beseitigt und verringert. Es ist festzustellen, dass in der Bundesverwaltung mittlerweile beispielsweise mit 54 Prozent mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Das Ziel der CDU und CSU ist weiterhin eine diskriminierungsfreie Gesellschaft. Deshalb wollen wir bestehende Diskriminierungen weiter abbauen und setzen dabei verstärkt auf Bündnisse mit und im öffentlichen Dienst, in der Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Weitere Einschränkungen der Autonomie und zusätzliche bürokratische Belastungen lehnen wir indes ab.

FDP:

Wir Freie Demokraten wollen ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt voranbringen, das auch die heute vielfach unbeachteten Dimensionen Religion und sexuelle Orientierung berücksichtigt. Wir unterstützen Aktionspläne, die über bloße Absichtserklärungen hinausgehen, messbare Ziele verfolgen und echte Ergebnisse zeigen. Insbesondere mit konkreten Maßnahmen für Bildung, Förderung von Selbsthilfe und Diversity Management, aber auch durch Sensibilisierung staatlicher Entscheidungsträger wollen wir Toleranz und Akzeptanz stärken. Dazu gehören zum Beispiel die Aufnahme und Fortsetzung von LSBTI-Projekten in der Schulaufklärung, Jugend- und Seniorenarbeit, wie auch entsprechende Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Polizei- und Sicherheitskräfte. Die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld ist mit zusätzlichen Mitteln auszustatten.

Siehe zusätzlich auch Antwort auf Frage 1.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: siehe Antwort auf Frage 1

DIE LINKE:

Grundlage eines solchen Aktionsplans müsste zunächst eine Bestandsaufnahme zu bestehenden Problemen und Defiziten sein, die mit ausreichenden Ressourcen durchgeführt werden muss. Die Einbeziehung von Interessengruppen und Selbstorganisationen solcher Gruppen, die






sich gezielt für Gleichberechtigung und Vielfalt stark machen, ist für DIE LINKE selbstverständlich. Nur so kann die Perspektive aller Gruppen ausreichend berücksichtigt werden, die in den Leitungsebenen weitgehend fehlt. Vorstellbar ist auch die Durchführung von Modellprojekten bei einzelnen Teilen der Bundesverwaltung, die auch tatsächlich in einem umfassenden Kontakt mit den Menschen im Land stehen, wie der Bundesagentur für Arbeit oder der Bundespolizei.

SPD:

Der Aktionsplan könnte folgende Ziele verfolgen: die Sensibilisierung der Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden für vorhandene Diskriminierungsstrukturen, die Bestandsaufnahme vorhandener Diversity-Strategien und Maßnahmen, die Bedarfsermittlung sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Diversity-Maßnahmen. Die Erstellung des Aktionsplans und die Abstimmung mit den o.g. staatlichen Institutionen und NGOs sollten als konzeptionelle Kernelemente in diesem Prozess fungieren.

Die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen ist bei der Erarbeitung von Nationalen Aktionsplänen von besonderer Bedeutung. Ein transparenter und konstruktiver Austausch ist für uns Grundvoraussetzung. Fest steht dabei auch stets, dass ein Nationaler Aktionsplan nicht als statisches Programm zu verstehen ist, sondern einen Rahmen darstellt, der offen ist für weitere Diskurse im Sinne eines politischen Projekts. Dabei leisten auch die Länder und Kommunen einen unverzichtbaren Beitrag, indem sie gezielt auf Bedürfnisse und Probleme vor Ort reagieren. Die Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans Diversity Mainstreaming ist unter diesen Voraussetzungen und in enger Abstimmung mit der unabhängigen Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu prüfen.

3. Werden Sie eine Initiative für ein Bundesprogramm für Diversity Mainstreaming unterstützen und verabschieden? Werden Sie ein solches Bundesprogramm mit dem nötigen Budget im Haushaltsplan berücksichtigen?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU: siehe Antwort auf Frage 2

FDP: siehe Antwort auf Frage 2

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: siehe Antwort auf Frage 1






DIE LINKE:

DIE LINKE sieht im bestehenden Bundesprogramm "Demokratie leben" und der dort geförderten Modellprojekte zur Stärkung von Vielfalt und Toleranz bereits eine Stelle, von der aus verstärkt auch Modellprojekte zum Thema Diversity Management gefördert werden können. Wenn Vielfalt als Bereicherung vermittelt wird, wirkt das auch Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegen.

SPD:

Da auf der gesellschaftspolitischen Ebene mit der Steuerung und Nutzung von Diversity im Rahmen einer Politik der Vielfalt zahlreiche positive Effekte verbunden sind, prägt Diversity die unterschiedlichen Programme des Bundes. So gelten beispielsweise beim Bundesprogramm „Demokratie leben!“ Gender-, Diversity Mainstreaming und Inklusion als Leitprinzipien und Voraussetzungen für die Förderung der Projekte. In diesem Sinne sollte Diversity-Mainstreaming als ganzheitlicher Ansatz, im Sinne einer Querschnittsaufgabe und unabhängig vom jeweils federführenden Ressort, bei Bundesprogrammen stets mitgedacht werden.

4. Was halten Sie von einer Diversity bzw. Chancengleichheits-Klausel in Vergabeverträgen mit externen Dienstleistenden und Ausschreibungen an freie Träger?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU: siehe Antwort auf Frage 2

FDP:

Wir Freie Demokraten setzen uns zum einen für Vielfalt und Wertschätzung in der Gesellschaft und zum anderen für ein vereinfachtes Vergaberecht ein. Eine Überfrachtung im Vergaberecht wollen wir vermeiden, damit Auftragsvergaben, die ohnehin transparent, fair und diskriminierungsfrei erfolgen müssen, rechtssicher und unkompliziert erfolgen. Wir werden uns deshalb für die generelle Sensibilisierung staatlicher Entscheidungsträger für Toleranz und Akzeptanz für die Chancengleichheit im Sinne eines Diversity Managements einsetzen. Damit soll einer Diskriminierung von Minderheiten bereits im Vorfeld begegnet und die Chancengerechtigkeit breiter angelegt werden.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: siehe Antwort auf Frage 1

DIE LINKE:

Die Zulässigkeit solcher Klauseln im Rahmen des EU-Vergaberechts und internationaler Freihandelsabkommen wäre zu prüfen. Generell tritt DIE LINKE dafür ein, die politische Handlungsfähigkeit der öffentlichen Hand in Vergabeverfahren, also die Möglichkeit Aufträge nicht nur nach






Aspekten der Wirtschaftlichkeit zu vergeben, deutlich zu stärken. Priorität hat dabei für uns zunächst die Einhaltung tariflicher Standards und die Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen.

SPD:

Auf der Grundlage von vorrangigen EU-Richtlinien ist das Vergaberecht gerade umfassend modernisiert worden. Insbesondere sind die Möglichkeiten für die öffentliche Hand ausgeweitet worden, bestimmte soziale oder umweltbezogene Kriterien konkret vorzugeben. Dies ist zu begrüßen, da die Beschaffungsvorgänge der verschiedenen staatlichen Stellen äußerst vielfältig und unterschiedlich sind, so dass am besten von Fall zu Fall entschieden werden kann, welche Vorgaben sinnvoll und überprüfbar sind.

Bei der Vergabe, also dem Vertragsschluss als solchem jedoch, ist jedes Unternehmen diskriminierungsfrei gleich zu behandeln. Daher sind weitergehende Klauseln, die bestimmte Unternehmen gegenüber anderen diskriminieren, um einen – wenn auch anerkanntswerten Zweck zu erreichen – rechtlich äußerst schwierig.

5. Was halten Sie von einem verbindlichen und regelmäßigen Diversity-Audit für Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU: siehe Antwort auf Frage 2

FDP:

Wir Freie Demokraten anerkennen, dass zahlreiche Bundesbehörden sich freiwillig und regelmäßig im Hinblick auf ein besseres Diversity-Management beraten und zertifizieren lassen. Daran wollen wir festhalten.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: siehe Antwort auf Frage 1

DIE LINKE:

Die Kontrolle der Bundesregierung und ihrer nachgeordneten Behörden ist Aufgabe des Parlaments und nicht die privater Auditierungsunternehmen. Generell sind wir aber dafür, den Gesetzesvollzug unter Einbeziehung unabhängigen wissenschaftlichen Sachverstands und Vertretern der Zivilgesellschaft gerade in grundrechtsrelevanten Bereichen verstärkt evaluieren zu lassen, um für die parlamentarische Kontrolle und Schlussfolgerungen eine breitere Basis zu gewinnen, als dies Selbstauskünfte der Ministerien in der Regel darstellen.






SPD:

Audits als Instrumente des Qualitätsmanagements, mit denen institutionelle Prozesse überprüft werden können, zeigen Entwicklungstrends auf und geben Aufschluss über die Wirksamkeit von initiierten Maßnahmen. Es hat sich gezeigt, dass Diversity-Maßnahmen, z.B. Schulungen, dann besonders nachhaltig sind, wenn diese in umfassende Organisationsentwicklungsprozesse eingebunden sind.

Analog zum Audit berufundfamilie, das u.a. den Diversity-Aspekt der familiären Situation und Generationen beleuchtet hat, könnte ein Diversity-Audit Aufschluss über weitere Diversity-Dimensionen geben. Die Teilnahme an einem Auditierungsverfahren setzt allerdings Offenheit und Aufgeschlossenheit der teilnehmenden Organisation voraus. Eine verbindliche Regelung ist hier weniger zielführend.

II. Personalentwicklung

6. Was halten Sie davon, den Anteil der Auszubildenden, Studierenden und Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden zu erheben?

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

Die Datenbasis zur Messung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund soll auf freiwilliger Basis erweitert werden. Daher ist noch in diesem Jahr ein weiterer Durchgang für eine Datenerhebung geplant.

FDP:

Wir Freie Demokraten wollen die interkulturelle Kompetenz und den Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöhen, um die Servicequalität einer modernen Verwaltung in einer offenen und diversen Gesellschaft zu steigern. Wir setzen dabei nicht auf starre Quoten, sondern auf diskriminierungsfreie Bewerbungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, in denen auch spezifische Stärken von Menschen mit Migrationshintergrund, wie etwa muttersprachliche Kompetenz in zwei Sprachen, Berücksichtigung finden können. Dafür bedarf es einer soliden Datengrundlage, um Fortschritte nachvollziehen und zu diesem Zwecke eingeführte Maßnahmen evaluieren zu können.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Eine solche Erhebung ist grundsätzlich sinnvoll. Wichtig ist, dass eine solche Befragung und freiwillig ist. Auch erscheint es nicht nötig, personenbezogene Daten zu erheben. Eine solche Erhebung hat in den Jahren 2014 und 2015 stattgefunden. Die Ergebnisse wurden 2016

veröffentlicht. Eine auf alle Bundesbehörden erweiterte Durchführung wäre zu begrüßen. Dann könnte auch versucht werden, die – selbst eingestandenen – methodischen Schwächen der jetzt vorliegenden Studie zu vermeiden.






DIE LINKE:

Dieses Ziel unterstützen wir.

SPD:

Eine solche Erhebung ist bereits erfolgt (vgl. Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2016: <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/IB/2016-05-26-Ergebnisbericht-Beschaeftigte-Migrationshintergrund.pdf;jsessionid=6885F2D7FB7545180519B8E8EE32A33D.s7t2?blob=publicationFile&v=1>). Der ermittelte Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung liegt auf Grundlage einer freiwilligen Teilnahme bei durchschnittlich 14,8 Prozent und damit deutlich über den Werten des Mikrozensus des Jahres 2013 für die allgemeine öffentliche Verwaltung von 6,7 Prozent.

7. Was halten Sie von der Festlegung von Zielquoten für die Einstellung von Auszubildenden, Studierenden und Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden (auf allen Hierarchieebenen), um die Verbindlichkeit und Dynamik der Diversity-orientierten Personalentwicklung zu fördern?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

Wir halten es für richtig, politisch das Leitziel zu verfolgen, den Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen. Starre gesetzliche Quoten stoßen jedoch zum einen an verfassungsrechtliche Grenzen, beispielsweise an den Leistungsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz. Zum anderen würde ein Streit über die Höhe einer solchen Quote das bislang einheitliche Verfolgen des Ziels nicht befördern, sondern eher konterkarieren. Um den Anteil von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Bundesverwaltung zu erhöhen, setzen wir stattdessen weiterhin auf breit angelegte, übergreifende Imagekampagnen im und für die öffentlichen Arbeitgeber, um auch Bewerber mit Einwanderungsgeschichte gezielt anzusprechen.

FDP:

Wir Freie Demokraten sind für Vielfalt und Qualität im öffentlichen Dienst. Zwar ist es Tatsache, dass in der Bundesrepublik mehr als 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben und eine angemessenere Repräsentanz zu mehr Glaubwürdigkeit des öffentlichen Dienstes beitragen

würde, aber weitaus wichtiger ist, dass der Wunsch nach einer größeren Repräsentation nicht dazu führt, dass die Anforderungen an die Qualifikation von Bewerbern zurückgeschraubt werden. Wir sprechen uns deshalb gegen festgeschriebene Zielquoten aus. Dieses Ziel kann besser über angemessene Rahmenbedingungen erreicht werden.

Siehe hierzu auch Antwort auf Frage 6.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Akzeptanz in einer Gesellschaft der Vielfalt hängt auch davon ab, inwiefern sich Bürger*innen durch staatliche Institutionen repräsentiert fühlen. Grüne Politik setzt sich für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ein. Wir brauchen endlich klare und überprüfbare Selbstverpflichtungen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Und auch private Anbieter sozialer Dienste, die ja zu den größten Arbeitgebern Deutschland zählen, sollten sich öffnen und dafür Sorge tragen, dass Migrant*innen nicht benachteiligt werden.






DIE LINKE:

Angemessene Repräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihres Anteils an der Bevölkerung sollte politisches Ziel sein, an dem sich die zuständigen Personalabteilungen und Hausleitungen zu orientieren haben. Sinn macht eine solche Zielquote jedoch nur dann, wenn sie Teil eines breiten Maßnahmenpakets ist, mit dem beispielsweise sozialen Bildungsausschlüssen oder Diskriminierung am Ausbildungsmarkt entgegengewirkt wird.

SPD:

Wir wollen echte Gleichstellung – unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Herkunft und geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung. Menschen mit und ohne Behinderung sollen die gleichen Chancen haben. Ob Zielquoten auf allen Hierarchieebenen der Bundesverwaltung für Personen mit Migrationshintergrund praktikabel sind, muss vertieft geprüft werden. Die Schlüsselaufgabe gerade im öffentlichen Dienst dürfte aber darin liegen, Zugangsbarrieren zu identifizieren, welche insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund betreffen und Qualifikation und Kompetenzen wirksamer zu stärken bzw. angemessen gut zu bewerten.

8. Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, damit die Diversity-Kompetenz als Kriterium für Einstellung (als Auszubildende, Studierende oder Beschäftigte) und Aufstieg für Beschäftigte in Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden verankert wird?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

Die Ausprägung interkultureller Kompetenzen von Beschäftigten sind wie Toleranz gegenüber kulturellen Besonderheiten Teil des Wertekanons unserer weltoffenen Gesellschaft sowie Ausdruck von Haltungen und Erfahrungen, die sich unterschiedlich ausdrücken und sich daher nicht einheitlich „verordnen“ lassen.

CDU und CSU bevorzugen daher behördenspezifische Ansätze, die zur interkulturellen Öffnung ermuntern und zugleich geeignet sind, Menschen mit Einwanderungsgeschichte für den öffentlichen Dienst als einen attraktiven und aufgeschlossenen Arbeitgeber zu interessieren. Hierbei geht es um das Einlösen zweier Ansprüche: um faires staatliches Handeln zugunsten eines starken gesellschaftlichen Zusammenhalts und um die Qualitätssicherung in den Verwaltungen mit Blick auf die demografischen Herausforderungen.

FDP:

Für uns Freie Demokraten gehört Diversity-Kompetenz in unserer modernen und international vernetzten Arbeitswelt ganz selbstverständlich dazu. Bereits heute ist Diversity im Personalmanagement eine feste Größe und viele Bundesbehörden stellen sich bereits entsprechenden Zertifizierungsverfahren. Wir setzen darauf, dass sich dies in der öffentlichen Verwaltung und in allen anderen Bereichen weiter durchsetzt.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Die Forderung nach einer kulturellen Öffnung der Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden (s. die Antwort auf Frage 1) schließt die Überarbeitung der Einstellungsverfahren und die Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz als Auswahlkriterium ein.

DIE LINKE:






Entsprechende Anforderungen sollten in den Stellenbeschreibungen und Ausschreibungsverfahren enthalten sein bzw. berücksichtigt werden müssen.

SPD:

Diversity-Kompetenz sollte in Zukunft in noch stärkerem Maße als bislang in der Ausbildung insgesamt sowie besonders in der Führungskräftefortbildung gefördert werden.

III. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

9. Werden Sie die Aufgaben, Befugnisse und Ressourcen der ADS ausweiten?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) soll als zentrale Anlaufstelle Betroffene mit konkreten Anliegen unterstützen, thematische Forschung initiieren, die Öffentlichkeit informieren und mit zivilgesellschaftlichen Akteuren zusammenarbeiten. Der Etat der Antidiskriminierungsstelle hat sich seit 2006 von 2,9 auf 4,3 Millionen Euro erhöht. Die Anzahl der Klagen, die einen Verstoß gegen das AGG geltend machen, ist viel geringer als erwartet. Dies liegt auch an der guten Beratung der Antidiskriminierungsstelle. Sie trägt offenbar viel zur Aufklärung bei, ob es sich um einen ein Diskriminierungsfall im Sinne des AGG handelt oder nicht. Eine Ausweitung des Mandates der ADS lehnen CDU und CSU insoweit ab.

FDP:

Wir Freie Demokraten planen derzeit nicht, Änderungen beim Zuständigkeits- und Kompetenzbereich der Antidiskriminierungsstelle vorzunehmen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Eine Verortung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in einem Ministerium oder dem Kanzleramt halten wir nicht für sinnvoll. Die Unabhängigkeit der ADS ist ein hohes Gut und darf nicht angetastet werden. Nur so kann sie frei von politischen Einflüssen seitens der Regierung arbeiten. Eine solche Lösung wäre zudem europarechtswidrig, da die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle vorsehen.

Stattdessen wollen wir dafür sorgen tragen, dass die ADS künftig vor allem finanziell und institutionell besser ausgestattet wird, um ihren gesetzlichen Aufgaben gerecht zu werden und beispielsweise öffentlichkeitswirksam Diskriminierungen entgegenzutreten und vorzubeugen. Daher setzen wir uns seit Jahren für die Erhöhung des Budgets der ADS ein.

DIE LINKE:

Wir wollen die Ressourcen der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes ausweiten, damit sie ihren Aufgaben bedarfsgerecht nachkommen kann. Daneben wollen wir zivilgesellschaftliche Anlaufstellen für Menschen stärken, die Diskriminierungen im Umgang mit Behörden und nicht-öffentlichen Stellen feststellen.

SPD:






Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist vor elf Jahren in Kraft getreten. Wir werden es weiterentwickeln. Hierfür stärken wir die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiten den Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln aus. Zudem wollen wir ein Verbandsklagerecht im AGG verankern.

Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) hat seit ihrem Bestehen im Jahr 2006 viel erreicht, um auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Menschen vor Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen. Allerdings kann mit der bisherigen Mittel- und Personalausstattung dem Bedarf nicht hinreichend entsprochen werden. Um auch zukünftig eine effektive Arbeit leisten zu können, bedarf es einer generellen Erhöhung des Ansatzes für Sach- und Personalmittel. Auch bedarf es zusätzlicher Mittel für begleitende Forschung und Evaluierung von Maßnahmen nach dem AGG. Die Mittel für eine effektive Öffentlichkeitsarbeit sowie für eine effektive Vernetzung mit entsprechen Stellen auf landes- und kommunaler Ebene reichen nicht aus. Das wollen wir ändern.

Nach § 9 der Geschäftsordnung der Bundesregierung wird der Geschäftsbereich der einzelnen Bundesministerien in den Grundzügen durch den Bundeskanzler/die Bundeskanzlerin festgelegt. Die Benennung der Ressorts ist demzufolge Aufgabe der künftigen Bundesregierung.

10. Wie werden Sie die ADS in der Verwaltungsstruktur aufwerten? Welchem Modell würden Sie den Vorzug geben?

- a) Gründung eines Ministeriums für Diversität/Vielfalt und Verortung der ADS in der Abteilung Antidiskriminierung
- b) Verortung der ADS im Kanzleramt
- c) Einrichtung einer Abteilung „Diversity“ im Kanzleramt und Verortung der ADS in dieser Abteilung
- d) andere Überlegungen bitte ausführen

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
 Keine Änderung	 Keine Änderung	 <ul style="list-style-type: none"> • Keine Verortung im Ministerium/ Kanzleramt (Unabhängigkeit) • Bessere institutionelle und finanzielle Ausstattung 	 <ul style="list-style-type: none"> • eigene Bundesbehörde ohne Eingliederung in die allgemeine Verwaltung • Verbesserung der finanziellen Ausstattung 	 Verbesserung der finanziellen Ausstattung

CDU/CSU: siehe Antwort auf Frage 9

FDP:

Wir Freie Demokraten planen derzeit keine Änderungen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da wir der Auffassung sind, dass es durch kleine Einheiten besser möglich ist, mit den Verbänden und Institutionen ins Gespräch zu kommen als durch ein Ministerium, dass nur zusätzliche bürokratische Strukturen mit sich führen würde.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: siehe Antwort auf Frage 9

DIE LINKE:




DIE LINKE will die ADS als eigene Bundesbehörde ohne Eingliederung in die allgemeine Verwaltung und damit in die Fach- und Rechtsaufsicht eines Ministeriums, und damit ihre Unabhängigkeit erhalten. Alles andere wäre aus unserer Sicht im Sinne der Aufgabenstellung der ADS, gerade wenn ihre Zuständigkeit auf Bundesbehörden ausgedehnt werden sollte, kontraproduktiv.

SPD: siehe Antwort auf Frage 9





IV. Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

11. In der vom ADS in Auftrag gegebenen Evaluation zum AGG (2016) wurden zahlreiche Empfehlungen für die Novellierung des AGG abgegeben. Welche dieser Empfehlungen möchten Sie in das Gesetz aufnehmen?






Werden Sie in § 1 AGG die/den soziale/n Herkunft/Status als geschütztes Diskriminierungsmerkmal aufnehmen?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
			?	?






Werden Sie Ausnahmeregelungen, die zum Missbrauch und struktureller Diskriminierung führen, konkretisieren und ggf. abschaffen (siehe § 9 AGG, dem so genannten Kirchenprivileg)?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
			?	






Werden Sie die Klagefristen verlängern, damit Menschen, die Diskriminierung erleben, ihr Recht auf Gleichbehandlung besser einklagen können?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

Werden Sie ein Verbandsklagerecht ermöglichen, damit Verbände die Möglichkeit erhalten, in eigenem Namen Rechtsverletzungen einzelner Personen oder der Allgemeinheit geltend zu machen?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

Werden Sie Positive Maßnahmen (§ 5 AGG) durch weitere gesetzliche Vorgaben konkretisieren und eine Verbindlichkeit herstellen?

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
				

CDU/CSU:

CDU und CSU haben mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vier EU-Richtlinien umgesetzt; der Schutz vor Diskriminierung oder Benachteiligungen ist in Deutschland besonders hoch. Ob darüber hinaus ein weiteres Regelungsbedürfnis besteht, werden wir genau beobachten. CDU und CSU kritisieren indes das Verfahren zur Evaluierung des Gesetzes durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Es ist zwar nachvollziehbar, dass zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des AGG eine Überprüfung seiner Wirksamkeit vorgenommen worden ist. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der Begutachtung ein Büro beauftragt hat, das in enger Verbindung zu der Partei der antragstellenden Fraktion steht.

Zur Erweiterung der geschützten Merkmale um die/n soziale/n Herkunft/Status:

CDU und CSU sehen derzeit keinen Bedarf für eine Konkretisierung und Erweiterung der Rechtsansprüche.

Zur Konkretisierung bzw. Abschaffung von Ausnahmeregelungen:

Die in den Kirchen vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse werden i. d. R. über den sog. Dritten Weg geregelt. Die evangelische und die katholische Kirche haben dabei Regelungen geschaffen, die Tarifverträgen ähnlich sind, aber von kircheninternen Gremien erstellt werden. Das kirchliche Arbeitsrecht gilt für die eigentliche Kirchenorganisation, aber auch für privatrechtliche Organisationen wie Caritas und Diakonie sowie z. B. für kirchliche Kindergärten oder Schulen in kirchlicher Trägerschaft, soweit sie nach kirchlichem Selbstverständnis entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen. Durch gerichtliche Entscheidungen wurde das kirchliche Arbeitsrecht in seiner Auslegung weiter präzisiert. CDU und CSU sehen keinen weiteren Handlungsbedarf.

Zur Verlängerung der Klagefristen:

Eine erweiterte Klagefrist lehnen CDU und CSU ab. Eine Ausweitung der Klagefrist auf sechs Monate würde bedeuten, dass es eine deutliche Verlängerung der Phase der Rechtsunsicherheit gäbe. Außerdem ist es schwieriger der Nachweispflicht nachzukommen, je weiter man sich zeitlich von einem Ereignis entfernt. Die Zweimonatsfrist ist im Sinne der Rechtssicherheit deshalb eine gute Frist.

Zur Einführung des Verbandsklagerechts:

Die deutsche Rechtsordnung geht grundsätzlich vom Individualrechtsschutz nach Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz aus. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es nur dort, wo die Rechtsdurchsetzung aus faktischen Gründen nicht einer Einzelperson zugeordnet werden kann, wie beispielsweise im Natur- und Umweltschutzrecht; die Natur selbst kann nicht klagen. Finanzielle Hürden können durch das System der Prozesskostenhilfe ausgeglichen werden. CDU und CSU planen deshalb nicht, ein Verbandsklagerecht oder die Prozessstandschaft in das AGG aufzunehmen.

Zur Konkretisierung von Positiven Maßnahmen:

Dank des AGG wurden und werden Diskriminierungen erfolgreich beseitigt und verringert. Ziel von CDU und CSU ist weiterhin eine diskriminierungsfreie Gesellschaft. Deshalb wollen wir bestehende Diskriminierungen weiter abbauen und setzen dabei verstärkt auf Bündnisse mit und in der Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Weitere Einschränkungen der Privatautonomie und zusätzliche bürokratische Belastungen lehnen wir indes ab.

FDP:

Für uns Freie Demokraten ist die Bekämpfung der Diskriminierung gesellschaftspolitisches Ziel. Der Auftrag zu einem umfassenden Persönlichkeitsschutz folgt unmittelbar aus Art. 1 Abs. 1 (Menschenwürde) i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG (freie Entfaltung der Persönlichkeit). Die damit verbundene Bürokratie und die Kosten, die beispielsweise der Wirtschaft durch gesetzliche Regelungen entstehen, dürfen jedoch nicht außer Betracht bleiben. Der Abbau von Diskriminierungen lässt sich nicht nur per Gesetz verordnen, sondern ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Immer mehr Vorschriften zu erlassen, heißt nicht, dass die Praxis nachher auch besser funktioniert. Es kommt auf eine dauerhafte Sensibilisierung für das Thema, ein Umdenken und eine Veränderung des Bewusstseins bei jedem Einzelnen an. Darüber hinaus ist es wichtig, insgesamt eine Kultur zu entwickeln, in der Vielfalt nicht nur akzeptiert und toleriert, sondern als Bereicherung empfunden wird. Statt neue Diskriminierungsmotive aufzuzählen und unter Strafe zu stellen, sollte man sich am Aufbau einer starken Zivilgesellschaft beteiligen. Wir Freie Demokraten planen daher keine Ausweitung von AGG-Tatbeständen oder eine Erweiterung der Zuständigkeiten der Antidiskriminierungsstelle mit enormem bürokratischem Aufwand. Eine Ergänzung des AGG um ein Verbandsklagerecht lehnen wir ab. Das zivilrechtliche Rechtssystem beruht auf der Individualklage. Gerade bei sehr persönlichen Fallkonstellationen, in denen es um Diskriminierung geht, ist es sachgerecht, dass der Betroffene auch selbst über eine Klage und in einem Rechtsstreit über die Prozesshandlungen maßgeblich mitentscheidet. Dies wäre insbesondere bei Einführung eines Verbandsklagerechts, aber auch bei der Prozessstandschaft, nicht mehr gegeben.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Mehr als 10 Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es Zeit für eine Reform. Wir haben dazu einen ausführlichen Antrag ausgearbeitet, in dem wir zahlreiche Forderungen formuliert haben, die dem Vorschlag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsprechen (Bundestagsdrucksache 18/9055).

Zur Erweiterung der geschützten Merkmale um die/n soziale/n Herkunft/Status:

Wir wollen einen breit angelegten Schutz vor Diskriminierung. Vorschlägen, die Liste der Diskriminierungsmerkmale über die EU-Richtlinien hinaus zu erweitern, stehen wir aber zurückhaltend gegenüber. Stattdessen bevorzugen wir zunächst, die Definition der bestehenden Merkmale zu erweitern. Eine Möglichkeit wäre, direkt in § 1 AGG festzuhalten, was die Begriffe genau umfassen.

Zur Konkretisierung bzw. Abschaffung von Ausnahmeregelungen:

Wir streben an, durch Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 9 Abs. 1 AGG) und der arbeitsrechtlichen EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (Art. 4 Abs. 2) die Ausnahmen für die Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften enger zu fassen und damit den individuellen Rechten deutlich mehr Geltung zu verschaffen. Im Ergebnis soll klargestellt werden, dass diese Ausnahmeklausel nur auf den Kernbereich der Glaubensverkündigung ihre Anwendung findet.

Zur Verlängerung der Klagefristen:

Die Beratungspraxis zeigt, dass die Fristen sowohl in Bezug auf Arbeits- als auch auf Zivilrecht in keiner Weise mit der Lebensrealität der betroffenen Gruppen übereinstimmen, denn es braucht oft Zeit bis Betroffene nach der Aufdeckung der Ungleichbehandlung sich zum Handeln durchringen. Außerdem blockiert die zur Fristwahrung nötige frühzeitige schriftliche Geltendmachung des Anspruchs eine einvernehmliche Lösung. Um die Durchsetzung der Ansprüche durch eine zu kurze Geltendmachungsfrist nicht unverhältnismäßig zu beschränken sowie einen Dialog zu ermöglichen, der zu nachhaltigen Veränderungen sowie zu einem befriedigenden Ausgleich führen kann, müssen die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG auf 6 Monate verlängert werden.

Zur Einführung des Verbandsklagerechts:

Diskriminierung ist nicht nur ein individuelles Problem, vielmehr gibt es in unserer Gesellschaft strukturelle Diskriminierung. Es ist klar, dass Opfer von Diskriminierung hohe emotionale Hürden überspringen müssen, bevor sie etwa ihre Arbeitgeber verklagen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, fehlende Rechtsberatung oder die Prozesskosten sind nur einige der Gründe. Häufig fehlen aber schlicht die Daten und die Kenntnisse, um eine Diskriminierung im Sinne des AGG mit Indizien untermauern zu können. Deswegen ist es notwendig, dass auch die Antidiskriminierungsverbände grundsätzlich in die Lage versetzt werden, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage zu erheben auf Feststellung, dass gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wurde. Soweit eine betroffene Person selbst Klage erheben kann oder hätte erheben können, soll nach unserem Vorschlag die Verbandsklage nur zulässig sein, wenn der Antidiskriminierungsverband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies soll insbesondere der Fall sein, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.

Zur Konkretisierung von Positiven Maßnahmen:

Siehe die Antwort auf Fragen 1 bis 5:

Die Wertschätzung von Vielfalt am Arbeitsplatz verbessert die individuelle Teilhabe im Beruf und fördert die Chancen- und Leistungsgerechtigkeit. Dazu bedarf es eines Diversity Managements und Diversity Mainstreaming, die alle Dimensionen von Vielfalt beinhalten. Deshalb fordern wir eine kulturelle Öffnung der Bundesministerien, Bundesverwaltungen und Bundesbehörden, die unserer pluralistischen Gesellschaft Rechnung trägt.

Im AGG fehlt es bisher weitgehend an einem verbindlichen Rahmen für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung – jenseits der Förderung von Frauen oder von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deshalb fordern wir, den Anwendungsbereich des AGG um den Bereich staatlichen Handelns zu erweitern sowie verbindliche Rahmen für eine umfassende und tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung (proaktive Maßnahmen und Verpflichtungen) für den Bereich des staatlichen Handelns zu verankern.

Die Stärkung von antidiskriminierungsrechtlichen Verpflichtungen sollte zentral bei der öffentlichen Auftragsvergabe sein. Zwar werden nach der bisherigen Regelung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bei der Vergabe unter anderem soziale Aspekte berücksichtigt. Wir wollen dort dennoch explizit erläutern, dass darunter Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie Einhaltung anderer antidiskriminierungsrechtlichen Bestimmungen wie des AGG und des darin umfassend normierten Diskriminierungsschutzes zu verstehen sind.

Mit welchen weiteren Maßnahmen, wie Aktionspläne, Bundesprogramme, Audit die Förderung von Diversity Mainstreaming am besten gefördert werden kann, wollen wir mit Expertinnen und Experten gemeinsam prüfen.

DIE LINKE:

DIE LINKE fordert die Respektierung und Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, der Weltanschauung oder Religion, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität und Orientierung oder psychischer, geistlicher oder körperlicher Beeinträchtigungen. Das AGG ist mit diesem Ziel weiterzuentwickeln. DIE LINKE setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konfessioneller Einrichtungen mit den anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichgestellt werden und dazu in der Vergangenheit im Bundestag Initiativen eingebracht.

DIE LINKE hält es für sachdienlich, den Geltungsbereich des AGG auf Entgeltgleichheit und Kündigungen auszuweiten, da es der Klarstellung dient, dass es in diesen Bereichen keine Diskriminierung geben darf. Die Beseitigung aller Barrieren – wie z.B. in der Mobilität, in schulischer und beruflicher Bildung, im Beruf, in der Kommunikation – ist dringend erforderlich, damit eine tatsächliche Gleichbehandlung nicht weiter verhindert wird. Bildung ist, wie in der Frage auch genannt allerdings Ländersache. Wie diese Forderung konkret aus Sicht des Bundes weiterverfolgt werden kann, ist in der nächsten Legislaturperiode zu prüfen.

DIE LINKE fordert eine Änderung des AGG dahingehend, klarzustellen, dass gesundheitlich beeinträchtigte Menschen ebenso wie Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Pflegebedarf durch das AGG geschützt sind und hat hierzu auch im Bundestag einen Gesetzesentwurf zur Verbesserung des Schutzes gegen Diskriminierung (18/3315) eingebracht.

DIE LINKE fordert weiterhin eine Weiterentwicklung des AGG. Zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung muss eine Evaluierung vorgenommen werden. Die Anpassung der Fristen zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate ist eine sinnvolle Erweiterung. Die Wirksamkeit von Diskriminierungsverboten steht und fällt mit Sanktionen im Diskriminierungsfall. Gemäß den europäischen Vorgaben müssen sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Wir unterstützen die Forderung nach einem Verbandsklagerecht und haben hier in der Vergangenheit auch Initiativen im Bundestag eingebracht. Wir begrüßen die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den Bundesländern. Betriebs- und Personalräte sind auch unserer Ansicht nach rechtlich gleichzustellen. Generell sind Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten auszubauen.

DIE LINKE unterstützt die Forderung, dass Politik und Verwaltung stärker gegen Diskriminierung vorgehen und Chancengleichheit umsetzen müssen. Sämtliche Gesetze und Verordnungen sind auf diskriminierende Regelungen hin zu überprüfen. Wir nehmen diese Prüfung bei allen Gesetzesentwürfen vor.





SPD:

Wir sprechen uns für die Weiterentwicklung des vor 11 Jahren in Kraft getretenen AGG aus. Bei dieser Weiterentwicklung wird neben dem Evaluationsbericht zum AGG auch der Dritte Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (BT-Drs. 18/13060) zu berücksichtigen sein sowie die Stellungnahmen, die im Rahmen der dann zu führenden Diskussion mit den betroffenen Verbänden und Interessenvertretern eingehen.

Eine abschließende Positionierung der SPD zu der Fragestellung liegt daher noch nicht vor. Die SPD will echte Gleichstellung – unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Herkunft und geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung. Für dieses Ziel setzen wir uns ein, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Der Umfang und die Europarechtskonformität der sog. Kirchenklausel bzw. des Kirchenprivilegs werden gerade grundsätzlich vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) geprüft (BT-Drs. 18/13060, S. 70). Das Ergebnis dieser Prüfung wollen wir abwarten. Im Evaluationsbericht wird eine Verlängerung der Klagefrist empfohlen, die wir begrüßen. Außerdem wollen wir ein Verbandsklagerecht im AGG verankern.

V. Staatsziel Anerkennung von Vielfalt

12. Was halten Sie davon, die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als Staatsziel im Grundgesetz zu verankern, wie es in Kanada mit der Aufnahme des Staatsziels „Einheit in Vielfalt“ in die Verfassung gemacht wurde.

CDU/CSU	FDP	GRÜNE	LINKE	SPD
	?			

CDU/CSU:

Deutschland zeichnet sich durch eine wunderbare Einheit in Vielfalt aus. Landschaftlich, kulturell und menschlich. Sie ist über Jahrhunderte entstanden und das Ergebnis vielfältiger Entwicklungen, die sich in den vergangenen Jahrzehnten beschleunigt haben. Millionen Deutsche haben aufgrund von Flucht und Vertreibung aus Ost- und Mitteldeutschland ihre Heimat verloren. Viele kamen und kommen noch heute als Spätaussiedler aus Russland sowie aus Mittel-, Süd- und Osteuropa. Mit dem Wirtschaftswunder kamen Gastarbeiter aus Italien, Griechenland, Jugoslawien und der Türkei. Später Flüchtlinge aus Vietnam und Sri Lanka, und nun zuletzt aus Afrika, dem Nahen und dem Mittleren Osten.

Globalisierung, Fernsehen und Internet, technologischer Fortschritt sowie gesellschaftliche und demografische Entwicklungen haben dazu beigetragen, dass sich unsere Lebenswirklichkeit verändert und weiterentwickelt hat.

Deutschland ist heute ein modernes Land mit einer starken und unverwechselbaren Identität. Vielleicht noch stärker als zuvor. Wir haben unsere kulturellen Wurzeln bewahrt und unseren Zusammenhalt gestärkt. Bei der Fußballweltmeisterschaft 2006 in Deutschland und bei unzähligen Gelegenheiten seither haben Millionen Menschen aus allen Alters- und Gesellschaftsschichten dies eindrucksvoll unter Beweis gestellt: Es ist ein fröhliches, ungezwungenes und selbstbewusstes Bekenntnis zu einem Deutschland, auf das wir stolz sein können. Ein patriotisches Bekenntnis, das niemanden ausschließt und sich gegen niemanden richtet. In Deutschland darf kein Platz für Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit, Ausländerhass, Intoleranz oder Diskriminierung sein.

Die interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die in alle gesellschaftlichen Sphären und Politikbereiche übertragen werden muss. In Organisationen und Institutionen, wie Vereinen, Verbänden, Parteien und öffentlicher Verwaltung, sind Strategien zur interkulturellen Öffnung oftmals umgesetzt sowie Vielfalt und Teilhabe gelebte Grundüberzeugung.

CDU und CSU sind der Auffassung, dass unser Grundgesetz die Vielfalt in Deutschland schützt – in Art. 2 Abs. 1 (Menschenwürde), Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 (Allgemeines Persönlichkeitsrecht), Art. 3 Abs. 3 (Verbot der Diskriminierung aufgrund der Abstammung, Rasse, Sprache Heimat und Herkunft), Art. 4 Abs. 1 (Religionsfreiheit) oder in Art. 5 Abs. 1 (Meinungsfreiheit). Als Verfassungsänderung würde die Einführung eines Staatszieles „Vielfalt“ im Grundgesetz voraussetzen, dass eine Zweidrittelmehrheit der Mitglieder von Bundestag und Bundesrat diesem Vorschlag zustimmen. Dies setzt eine ausführliche und intensive Befassung mit diesem Thema voraus. Dafür sehen CDU und CSU derzeit keinen Anlass.

FDP:

Wir Freie Demokraten lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. Menschen müssen unabhängig von ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrem Alter, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung und ihrer Weltanschauung/Religion angstfrei und selbstbestimmt leben können. Leider ist dies noch nicht überall möglich. Um homo-, bi- und transsexuellen Menschen auf ihrem Weg zu vollkommener gesellschaftlicher Akzeptanz und Integration zu unterstützen, fordern wir eine Anpassung des Antidiskriminierungskatalogs in Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz an den der europäischen Grundrechtecharta und damit die Aufnahme der Merkmale der sexuellen Ausrichtung und des Alters.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Wir stehen für eine Politik der Vielfalt sowie für klare Kante gegen Diskriminierung. Für die Anerkennung von Vielfalt und den Kampf gegen Diskriminierung bietet der Grundrechtskatalog des Grundgesetzes weit mehr Handhabe als ein Staatsziel es je vermöchte.

DIE LINKE:

Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt ist ein gutes und richtiges gesellschaftspolitisches Ziel, das DIE LINKE voll und ganz teilt. Allerdings entspricht die Formulierung von "Staatszielen" nicht der deutschen bzw. kontinentaleuropäischen Verfassungstradition. Aus Sicht der LINKE ist mit Art.1 i.V.m. Art. 3 GG bereits eine ausreichende verfassungsrechtliche Grundlage gegeben, die die staatlichen Organe zur Achtung vor der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik anhält. Die konkrete Ausgestaltung hat ihren Platz in gesetzlichen Regelungen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

SPD:

Die SPD steht der Aufnahme neuer Staatsziele in das Grundgesetz grundsätzlich zurückhaltend gegenüber. Eine Verpflichtung auf eine konkrete Politik, gar auf konkrete Maßnahmen ist mit einem Staatsziel nicht zu erreichen. Im Übrigen entbehrt ein Staatsziel „Einheit in Vielfalt“ der für Verfassungsänderungen notwendigen begrifflichen Klarheit und Eindeutigkeit. Es liegt zudem nahe, dass die Aufnahme eines neuen Staatsziels Begehrlichkeiten weiterer Interessengruppen auf Ergänzung des Grundgesetzes wecken wird.

Zur Pressemitteilung und der kurzen Zusammenfassung der Antworten gelangen Sie über diesen Link:

http://www.idm-diversity.org/files/PM_Wahlpruefsteine_Diversity_idm_Bund2017.pdf