



• 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

Berlin, 14.09.2016

Vielfältige, innovative Strategien in Sicht: Antworten der Parteien auf die idm-Wahlprüfsteine zur Diversitypolitik in Berlin

Die Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.) hat die Berliner CDU, FDP, Bündnis 90/Die Grünen, DIE LINKE, Piratenpartei und die SPD anlässlich der Wahl des Abgeordnetenhauses 2016 zu ihren Zielen und geplanten Maßnahmen in den Bereichen Diversity Mainstreaming, Personalentwicklung, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) und zum Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG-E) befragt. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN befürwortet alle von idm eingebrachten Vorschläge, die eine progressive Veränderung der Diversitypolitik in Berlin bewirken würden. Dies trifft auch auf die Piratenpartei zu, die ihre Positionen knapp ausführt. FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE und die SPD bringen zahlreiche und konkrete Ideen für eine flächendeckende und nachhaltige Etablierung von Diversity-gerechten Strukturen im Land Berlin ein. Diese Parteien sprechen sich auch ausdrücklich für ein Landesantidiskriminierungsgesetz und für die Ausweitung der Befugnisse und Ressourcen der LADS aus, wobei die FDP sich keine Fokussierung auf Antidiskriminierung, sondern auf Diversity Management wünscht. FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE möchten die Erfassung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst und in landeseigenen Unternehmen als Messinstrument für Chancen(un)gleichheit einführen.

Die CDU hält die gegenwärtigen Rahmenbedingungen und Maßnahmen, die sie vor allem im Handlungsbereich der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verortet, für ausreichend.

Hier finden Sie eine kurze Zusammenfassung der Antworten:

- **FDP, Bündnis 90/Die Grünen, Piratenpartei** unterstützen einen Aktionsplan wie auch ein Landesprogramm für Diversity Mainstreaming mit einer entsprechenden Budgetierung.
DIE LINKE und die **SPD** sprechen sich nicht explizit für einen Aktionsplan und ein Landesprogramm für Diversity Mainstreaming aus, bekräftigen aber die Notwendigkeit von Diversity-Strategien, um Angebote und Dienstleistungen auf die Vielfältigkeit der Berliner Bevölkerung hin auszurichten.

Die **CDU** benennt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Ansprechpartnerin für den Diskriminierungsschutz und dem Abbau von Diskriminierung. Die Vergabe von finanziellen Mitteln könne nur in Abhängigkeit von der Haushaltslage diskutiert werden.

- **FDP, Bündnis 90/Die Grünen, Piratenpartei und SPD** befürworten verbindliche und regelmäßige Diversity-Audits für Verwaltungen und Unternehmen mit Landesbeteiligung.

DIE LINKE möchte landeseigene Unternehmen – wie auch andere Unternehmen – in Berlin ermutigen, an Diversity-Audits teilzunehmen.

CDU lehnt verpflichtende Maßnahmen ab, da ein positiver Umgang mit Vielfalt in den Verwaltungen schon fest verankert sei.

- **Bündnis 90/Die Grünen, Piratenpartei** sowie **SPD** befürworten eine Diversity- bzw. Chancengleichheits-Klausel in Vergabeverträgen mit externen Dienstleistenden.

DIE LINKE möchte eine konzeptionelle und personelle Ausrichtung auf interkulturelle Öffnung als Kriterium für die Mittelvergabe des Landes festlegen.

CDU und FDP lehnen derartige Regelungen in Vergabeverträgen ab.

- Die Parteien vertreten unterschiedliche Meinungen darüber, welche Maßnahmen zur Beratung und Begleitung von Einrichtungen aus dem Öffentlichen Dienst, den Unternehmen mit Landesbeteiligung und/oder privaten Institutionen in Bezug auf Diversity orientierte Dienstleistungen und Personalentwicklung und durch welche Akteure zu ergreifen sind:

CDU: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit gesamtgesellschaftlichen Strategien gegen Diskriminierung;

FDP: Beteiligung an Selbstverpflichtungserklärungen wie z.B. der Charta der Vielfalt, zentrale und verwaltungsübergreifende Implementierung von Diversity Management (z.B. Mitarbeiter_innen-Netzwerke für die verschiedenen Diversity-Aspekte);

Bündnis 90/Die Grünen: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung entwickelt Diversity-Konzepte, -Strategien und -Maßnahmen; Bei weiterem Beratungsbedarf werden kompetente externe Dienstleistende adressiert;

DIE LINKE: Runder Tisch von Unternehmen für den Austausch von Guten Beispielen;

Piratenpartei: Erarbeitung eines Diversity-Konzepts für den Bereich Personalentwicklung zusammen mit Betroffenen- und Interessensverbänden und der Landesantidiskriminierungsstelle;

SPD: Eine niedrighschwellige, bedarfsgerechte und zielgruppensensible antidiskriminierungsbezogene Beratungsinfrastruktur.

- **Bündnis 90/Die Grünen, DIE LINKE** und **Piratenpartei möchten** sich für die Erfassung des Migrationshintergrunds von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung einsetzen. **FDP** spricht sich darüber hinaus für die Erhebung von Daten aus, die **auf alle Aspekte von Diversity** gleichermaßen abzielen.

SPD macht hierzu keine Angaben und kündigt an, Behörden und Landesunternehmen zu verpflichten, verstärkt anonymisierte Bewerbungsverfahren einzusetzen.

CDU lehnt eine Erhebung ab, da Menschen mit Migrationshintergrund diese Bezeichnung „als Makel“ empfinden würden.

- Welche Maßnahmen zur Verankerung von sprachlichen und Diversity-Kompetenzen als Kriterium für Einstellung (Auszubildende, Studierende, Beschäftigte) und Aufstieg für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes und der Unternehmen mit Landesbeteiligung möchten die Parteien ergreifen?

FDP: Sprachliche Kompetenzen als positives Merkmal bei der Einstellung stärker gewichten; Derzeit zur Verfügung stehende Messinstrumente der Diversity-Kompetenzen nicht ausreichend aussagekräftig;

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Analog zum LADG-E Sprach- und Diversity-Kompetenz als festes Kriterium für Einstellung und Aufstieg;

DIE LINKE: Anerkennung von Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenz als Qualifikation von Beschäftigten bei der Einstellung und Beförderung;

Piratenpartei: Sprachenkenntnisse als Kriteriumsangabe mit aufzunehmen und es ist ein Bewertungssystem für jeden Fachbereich zu entwickeln;

SPD: keine explizite Antwort; zusätzlicher Akzent auf die arabischen Communities und die Kooperationen mit ihnen; alle Laufbahnen des Öffentlichen Dienstes sollen sich für alle Bewerber_innen mit staatlich anerkanntem Abschluss und entsprechender Eignung öffnen;

CDU: Allgemeiner Verweis darauf, dass ein gender- und diversitygerechter Managementstil im 21. Jahrhundert zu einer maßgeblichen Schlüsselqualifikation für Führungspositionen zählt.

- Die Parteien stellen sich die Ausrichtung der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) in der nächsten Legislaturperiode folgendermaßen vor:

CDU: keine Änderung;

FDP: Schwerpunkt auf Diversity Management mit dem Teilaspekt Antidiskriminierung; Verortung der LADS bei der Senatskanzlei;

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Schaffung einer unabhängigen Landesantidiskriminierungsstelle mit klaren Aufgaben und Befugnissen durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz; Ressourcen der LADS sollen im Einzelplan der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung in einem eigenen Kapitel ausgewiesen werden;

DIE LINKE: Ausweitung der Aufgaben, Befugnisse und Ressourcen; Strukturveränderung nicht geplant;

Piratenpartei und **SPD:** LADS weiter stärken; Etablierung des Bereichs „Diversity“ innerhalb einer Senatsverwaltung – verbunden mit der Federführung für ein Antidiskriminierungs- und Diversity Mainstreaming in der Berliner Verwaltung.

- **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE, Piratenpartei und SPD** möchten sich für ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) einsetzen. **FDP** spricht sich ebenfalls für die Verabschiedung eines LADG aus, findet aber den von der LADS in Auftrag gegebenen Entwurf (2011) zu einem Berliner LADG unzureichend. Die bestehenden Gleichstellungsgesetze (wie z.B. Landesgleichstellungsgesetz oder Partizipations- und Integrationsgesetz) sollten durch eine übergreifende Regelung ersetzt und vereinheitlicht werden.

CDU lehnt eine Gesetzesinitiative zu einem LADG ab.

Ansprechpersonen für den idm-Vorstand:

Serdar Yazar

E-Mail: serdar.yazar@idm-diversity.org

Tel.: 0176 – 633 620 54

Andreas Merx

E-Mail: andreas.merx@idm-diversity.org

Tel.: 0176 – 293 295 15

Zu der ausführlichen Darstellung der Positionen der angefragten Parteien zur Berliner Diversitypolitik gelangen Sie über diesen Link:

http://www.idm-diversity.org/files/Wahlpruefsteine2016_idm_Positionen.pdf