

Wahlprüfsteine der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm) zur Wahl des Abgeordnetenhauses 2016: Diversity-Politik in Berlin

Die Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm) ist ein bundesweites 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 Berliner CDU, FDP, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke, Piratenpartei 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 Diversity-gerechten Strukturen im Land Berlin gefragt. Im Folgenden sehen Sie die Antworten auf die jeweiligen Wahlprüfsteine, die originalgetreu und in alphabetischer Reihenfolge der Parteien wiedergegeben werden. Sofern sich die Antworten auf mehrere Fragen beziehen, werden sie wiederholt dargestellt.

Legende:

☺ = eindeutige Befürwortung

☹ = eindeutige Ablehnung







☺ = keine eindeutige Antwort

? = keine Angabe

I. Diversity Mainstreaming

Unter Diversity Mainstreaming versteht die Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm) eine (politische) Strategie, die alle Handlungsfelder der Politik und Verwaltung sowie Angebote und Dienstleistungen auf die Vielfältigkeit der Berliner Bevölkerung – 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 der Politik und Verwaltung und die Bündelung von einzelnen (Chancengleichheits-)Strategien und Maßnahmen zu einer Gesamtstrategie.

1. Was halten Sie von einem Aktionsplan für Diversity Mainstreaming (, welches ein Gender Mainstreaming ohne Budgetreduzierung beinhalten kann,) für den Öffentlichen Dienst, den Unternehmen mit Landesbeteiligung und privaten Einrichtungen unter aktiver Mitwirkung zivilgesellschaftlicher Akteur_innen? Werden Sie einen solchen Aktionsplan mit dem nötigen Budget im Haushaltsplan berücksichtigen?

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					

CDU BERLIN:

Die CDU wirbt für Toleranz und wendet sich gegen jede Form der Diskriminierung. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung ab und setzen uns intensiv für einen wirksamen Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen ein. Menschen in ihrer Vielfalt zu akzeptieren, ohne selbst ihre Orientierung zu teilen, ist eine Voraussetzung für eine demokratische und freiheitliche Gesellschaft, in der die Würde jedes einzelnen Menschen sich auch im Alltagsleben als „unantastbar“ (vgl. Artikel 1 GG) erweist.

Um einen wirksamen Diskriminierungsschutz in Deutschland sicherzustellen, wurde mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geschaffen, die sowohl als

Ansprechpartnerin für alle von Diskriminierung betroffenen dient, als auch mit eigenen Programmen zu einem Abbau von Diskriminierung beiträgt. Grundsätzlich kann die Vergabe von finanziellen Mitteln nur in Abhängigkeit von der Haushaltslage diskutiert werden.

FDP BERLIN:

Die FDP ist seit jeher eine Partei, in der Freiheit sich auch durch ein freies und gleichberechtigtes Neben- und Miteinander aller Formen gesellschaftlicher Vielfalt ausdrückt. Wir wertschätzen die Vielfalt der Gesellschaft und die darin liegenden Potenziale. Die FDP drückt dies seit Jahren durch verschiedene Initiativen aus, wozu z.B. unsere Forderungen nach vollständiger Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Ehen ebenso gehören wie die Tatsache, dass wir als Partei seit 2013 zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt gehören. Deswegen sehen wir einen Aktionsplan zu Diversity-Themen für den öffentlichen Dienst und die Unternehmen mit Landesbeteiligung grundsätzlich positiv. Wir halten den Schritt einer umfassenden, ganzheitlichen Ausrichtung auf alle Aspekte von Diversity auch für zielführender als das bisherige „Gender Mainstreaming“. Ein solcher Aktionsplan müsste aus unserer Sicht folgende Anforderungen abdecken:

- Ganzheitlichkeit und Intersektionalität des Diversity Aktionsplanes müssen in jedem Fall gewährleistet sein. Das heißt, dass die Heraushebung einzelner Diversitätskategorien vermieden werden muss.
- Der Aktionsplan muss ein Bildungskonzept enthalten, mit dem durch die Aus- und Weiterbildung in Berliner Behörden bzw. in den landeseigenen Gesellschaften nicht nur punktuell, sondern in allen Phasen der Laufbahn die Sensibilisierung für Vielfalt gefördert wird
- Der Aktionsplan sollte die bisherigen Bemühungen zur "interkulturellen Öffnung der Verwaltung" aufgreifen und im Sinne des ganzheitlichen Diversity-Ansatzes ausweiten. Die Konzepte sollen aufeinander abgestimmt sein.

Wichtig für den Erfolg eines solchen Aktionsplans ist zuerst einmal (ebenso wie im privatwirtschaftlichen Diversity Management), dass eine klare positive Positionierung der Führung zur Vielfalt erfolgt. Dies stellt eine Grundvoraussetzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, den Wert von Vielfalt zu erkennen und für sich anzunehmen. Deswegen muss sich der nächste Senat von höchster Stelle aus des Themas annehmen und sich kontinuierlich für die Vielfalt positionieren. Wir Freien Demokraten werden darauf achten, dass es sich nicht nur um Lippenbekenntnisse handelt und dass wichtige Maßnahmen eines Aktionsplans auch finanziell hinterlegt sind.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Ja, dies ist Bestandteil des Landesantidiskriminierungsgesetzes, das wir schaffen wollen (vgl. Frage 10). Vielfalt ist für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Basis, aus der sich ein gutes Zusammenleben in einer lebendigen Stadt entwickelt. Zur Verhinderung struktureller Diskriminierung soll vorab geprüft werden, ob bei neuen Regelungen diskriminierende Auswirkungen zu befürchten sind. Die Lebensrealitäten von Menschen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Identität, ihres Lebensalters, einer Behinderung oder ihres sozialen Status von der „Norm“ abweichen, werden bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen nicht ausreichend

reflektiert. Um dies zu vermeiden, wollen wir eine Diversity-Folgenabschätzung für die Berliner Verwaltung verbindlich machen, die idealtypischer Weise aus den folgenden Schritten besteht:

1. Beschreibung des Inhalts der geplanten Maßnahme,
2. Bestimmung der Zielgruppe der geplanten Maßnahme,
3. Durchführung einer Diversity-Analyse der Zielgruppe,
4. Abschätzung der Veränderung in der Zielgruppe durch die Maßnahme,
5. Bewertung der Veränderung, ggf. Modifikation der Maßnahme.

Darüber hinaus werden wir zielgruppenspezifische Lösungen weiterentwickeln: Wir unterstützen Schulen zum Beispiel mit Diversity-Trainings bei dieser Arbeit. Außerdem richten wir ein Kompetenz- und Beratungszentrum für interkulturelle Pädagogik ein, an das sich alle Pädagog*innen und Kollegien wenden können. Wir fordern einen Neustart der „Initiative sexuelle Vielfalt“ (ISV) unter enger Einbindung der queeren Community. Dabei wollen wir den Fokus auf vernachlässigte Aspekte wie LSBTTI und Behinderung, Regenbogenfamilien sowie Diversity richten. Die Mittel im Haushalt für das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus werden wir verdoppeln. Grüne Politik für Berlin steht für konsequentes Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting. Das heißt: Wir werden bei allen Entscheidungen auf allen Ebenen die Lebenssituation und Interessen aller berücksichtigen. Und wir setzen uns dafür ein, dass Gleichstellung sich auch im Haushaltplan als gerechte Verteilung der Mittel niederschlägt. Die landeseigenen Unternehmen und den öffentlichen Dienst werden wir zum Vorbild für gleiche Chancen und gerechte Entlohnung machen. Damit Ungerechtigkeiten abgebaut werden, setzen wir uns für Klagerechte im Landesgleichstellungsgesetz ein.

DIE LINKE BERLIN:

Gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren in unserer Gesellschaft viele Menschen. Ob aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität. Diversity Mainstreaming ist eine interessante Strategie, um aus der Erfahrung der Unterschiedlichkeit etwas Produktives zu machen, es gemeinsam für Ziele und Prozesse in Verwaltungen, Unternehmen, Vereinen zu nutzen und unterschiedliche Erfahrungshintergründe einzubinden. Gerade in einer Stadt wie Berlin, die durch Vielfalt geprägt ist, sind Strategien wichtig, Vielfalt zu nutzen.

Deshalb haben wir bereits in Regierungsverantwortung für Berlin Programme wie »Berlin braucht dich«, das Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung vermittelt, auf den Weg gebracht. Diese Arbeit wollen wir verstärken und den öffentlichen Dienst und die landeseigenen Unternehmen zum Vorreiter interkultureller Öffnung ausbauen.

In der Arbeit an der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (ISV) haben wir gelernt, dass die Einbindung vieler gesellschaftlicher Akteur*innen wichtig ist, um nachhaltige Erfolge zu erreichen. Die ISV richtete sich an LSBTTI*, nahm aber auch bewusst Mehrfachdiskriminierungen in den Fokus.

In den letzten Jahren der rot-schwarzen Koalition haben wir gesehen, dass in vielen Verwaltungen Ansprechpartner*innen für Diversity eingerichtet wurden oder Diversity-Büros. Allein damit ist noch keine einzige Diskriminierung bekämpft. Es fehlt die öffentliche

Auseinandersetzung, die für den Abbau von Stigmatisierungen und Diskriminierungen so wichtig ist. Denn dazu braucht es neben gesellschaftlicher Sichtbarkeit der Anderen aus unserer Sicht auch noch die konkrete Benennung.

Deshalb werden wir den Diskussionsprozess in und mit der Stadt an dieser Stelle (oder an diesen Stellen) weiterführen und konkrete Maßnahmen auf den Weg bringen, die einzelne Bausteine einer solchen künftigen Strategie weiterentwickeln. Die ISV, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, ein modernes Landesantidiskriminierungsgesetz, die Weiterentwicklung des Integrations- und Partizipationsgesetzes sind für uns diese Bausteine.

Wir werden landeseigene Unternehmen – wie auch andere Unternehmen – in Berlin ermutigen, an Diversity-Audits teilzunehmen und mehr Maßnahmen für den Abbau von Diskriminierungen und für den Aufbau einer wertschätzenden Unternehmenskultur zu ergreifen. Ein Runder Tisch teilnehmender Unternehmen kann sicher Beispiele erzeugen, die auch weitere Unternehmen bewegen können, hier aktiv zu werden und ungenutzte Potentiale zu heben.







Piratenpartei Berlin:

Wir halten diesen Vorschlag für so unterstützenswert, dass wir eine entsprechende Budgetierung beantragen werden.

SPD BERLIN:

Die Berliner SPD verfolgt das zentrale Ziel, Menschen in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu unterstützen sowie zu einer Vielfalt wertschätzenden Stadtkultur beizutragen, deshalb wollen wir die Antidiskriminierungs- und die Diversitypolitik als fachliche Querschnittsaufgabe weiterentwickeln: Wir wollen außerdem die rechtlichen Grundlagen für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz verbessern, indem das landesrechtliche Potential zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung positiver Ansätze gezielt ausgeschöpft und durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz gestärkt wird. Wir wollen die Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit für die breite Öffentlichkeit und spezielle Zielgruppen weiterführen und wissenschaftliche Untersuchungen zur Aufhellung von Dunkelfeldern der Diskriminierung beauftragen. Wichtig sind uns präventive Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit wie das Diversity Management. Wir werden daher Maßnahmen und Strategien, die dem positiven Umgang mit Vielfalt innerhalb und Außerhalb der Verwaltung dienen, nachhaltig verankern. Dabei muss es das Ziel einer modernen, qualitätsbewussten Verwaltung sein, in Form eines Diversity Mainstreaming alle Angebote und Dienstleistungen auf die Vielfältigkeit der Berliner Bevölkerung hin auszurichten.

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

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					

CDU BERLIN:

Wir werden auch weiterhin die Antidiskriminierungsarbeit der bestehenden Stellen unterstützen, die Programme aber auch laufend evaluieren und dabei überprüfen, ob sie den Betroffenen auch wirklich helfen. Wie bereits bei Frage 1 angemerkt, kann die Vergabe von finanziellen Mitteln grundsätzlich nur in Abhängigkeit von der Haushaltslage diskutiert werden.

FDP BERLIN:

Grundsätzlich werden wir jede Initiative unterstützen, die die Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung nachhaltig fördert. Dazu gehört, dass wir an der Gestaltung eines Landesprogrammes zur Umsetzung von Zielen des Diversity Managements aktiv mitwirken wollen. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass dabei Fehler vermieden werden, die beim Gender Mainstreaming oftmals begangen wurden. Insbesondere muss Diversity Management aktiv gelebt werden und darf nicht nur auf formale Aspekte reduziert werden. Auch ist es wichtig, alle Beteiligten vom Wert der Vielfalt zu überzeugen und sie aktiv mit zu beteiligen, damit ein entsprechendes Landesprogramm nicht aufoktroziert wirkt. Solche kommunikativen Fehler haben in der Vergangenheit bei vielen an der Basis die Bereitschaft zur Öffnung oft eher gestört als gefördert. Für uns Freie Demokraten ist entscheidend, dass ein solches Landesprogramm pragmatische, auf eine nachhaltige Veränderung ausgelegte Maßnahmen beinhaltet. Hier sollte die Verwaltung auch auf die Erfahrungen des privatwirtschaftlichen Diversity Managements zurückgreifen. Wir werden darauf achten, dass nachhaltige und zielführende Maßnahmen auch finanziell hinterlegt sind und werden deren angemessene Budgetierung im Haushaltsplan unterstützen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Ja, dies ist Bestandteil des Landesantidiskriminierungsgesetzes, das wir schaffen wollen (vgl. Frage 10). Vielfalt ist für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Basis, aus der sich ein gutes Zusammenleben in einer lebendigen Stadt entwickelt. Zur Verhinderung struktureller Diskriminierung soll vorab geprüft werden, ob bei neuen Regelungen diskriminierende Auswirkungen zu befürchten sind. Die Lebensrealitäten von Menschen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Identität, ihres Lebensalters, einer Behinderung oder ihres sozialen Status von der „Norm“ abweichen, werden bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen nicht ausreichend reflektiert. Um dies zu vermeiden, wollen wir eine Diversity-Folgenabschätzung für die Berliner Verwaltung verbindlich machen, die idealtypischer Weise aus den folgenden Schritten besteht:

1. Beschreibung des Inhalts der geplanten Maßnahme,
2. Bestimmung der Zielgruppe der geplanten Maßnahme,
3. Durchführung einer Diversity-Analyse der Zielgruppe,
4. Abschätzung der Veränderung in der Zielgruppe durch die Maßnahme,
5. Bewertung der Veränderung, ggf. Modifikation der Maßnahme.

Darüber hinaus werden wir zielgruppenspezifische Lösungen weiterentwickeln: Wir unterstützen Schulen zum Beispiel mit Diversity-Trainings bei dieser Arbeit. Außerdem richten wir ein Kompetenz- und Beratungszentrum für interkulturelle Pädagogik ein, an das sich alle Pädagog*innen und Kollegien wenden können. Wir fordern einen Neustart der „Initiative sexuelle Vielfalt“ (ISV) unter enger Einbindung der queeren Community. Dabei wollen wir den Fokus auf vernachlässigte Aspekte wie LSBTTI und Behinderung, Regenbogenfamilien sowie Diversity richten. Die Mittel im Haushalt für das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus werden wir verdoppeln. Grüne Politik für Berlin steht für konsequentes Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting. Das heißt: Wir werden bei allen Entscheidungen auf allen Ebenen die Lebenssituation und Interessen aller berücksichtigen. Und wir setzen uns dafür ein, dass Gleichstellung sich auch im Haushaltsplan als gerechte Verteilung der Mittel niederschlägt. Die landeseigenen Unternehmen und den öffentlichen Dienst werden wir zum Vorbild für gleiche Chancen und gerechte Entlohnung machen. Damit Ungerechtigkeiten abgebaut werden, setzen wir uns für Klagerechte im Landesgleichstellungsgesetz ein.

DIE LINKE BERLIN:

Gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren in unserer Gesellschaft viele Menschen. Ob aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität. Diversity Mainstreaming ist eine interessante Strategie, um aus der Erfahrung der Unterschiedlichkeit etwas Produktives zu machen, es gemeinsam für Ziele und Prozesse in Verwaltungen, Unternehmen, Vereinen zu nutzen und unterschiedliche Erfahrungshintergründe einzubinden. Gerade in einer Stadt wie Berlin, die durch Vielfalt geprägt ist, sind Strategien wichtig, Vielfalt zu nutzen.

Deshalb haben wir bereits in Regierungsverantwortung für Berlin Programme wie »Berlin braucht dich«, das Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung vermittelt, auf den Weg gebracht. Diese Arbeit wollen wir verstärken und den öffentlichen Dienst und die landeseigenen Unternehmen zum Vorreiter interkultureller Öffnung ausbauen.

In der Arbeit an der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (ISV) haben wir gelernt, dass die Einbindung vieler gesellschaftlicher Akteur*innen wichtig ist, um nachhaltige Erfolge zu erreichen. Die ISV richtete sich an LSBTTI*, nahm aber auch bewusst Mehrfachdiskriminierungen in den Fokus.

In den letzten Jahren der rot-schwarzen Koalition haben wir gesehen, dass in vielen Verwaltungen Ansprechpartner*innen für Diversity eingerichtet wurden oder Diversity-Büros. Allein damit ist noch keine einzige Diskriminierung bekämpft. Es fehlt die öffentliche Auseinandersetzung, die für den Abbau von Stigmatisierungen und Diskriminierungen so wichtig ist. Denn dazu braucht es neben gesellschaftlicher Sichtbarkeit der Anderen aus unserer Sicht auch noch die konkrete Benennung.

Deshalb werden wir den Diskussionsprozess in und mit der Stadt an dieser Stelle (oder an diesen Stellen) weiterführen und konkrete Maßnahmen auf den Weg bringen, die einzelne Bausteine einer solchen künftigen Strategie weiterentwickeln. Die ISV, die interkulturelle Öffnung der

Verwaltung, ein modernes Landesantidiskriminierungsgesetz, die Weiterentwicklung des Integrations- und Partizipationsgesetzes sind für uns diese Bausteine.

Wir werden landeseigene Unternehmen – wie auch andere Unternehmen – in Berlin ermutigen, an Diversity-Audits teilzunehmen und mehr Maßnahmen für den Abbau von Diskriminierungen und für den Aufbau einer wertschätzenden Unternehmenskultur zu ergreifen. Ein Runder Tisch teilnehmender Unternehmen kann sicher Beispiele erzeugen, die auch weitere Unternehmen bewegen können, hier aktiv zu werden und ungenutzte Potentiale zu heben.







Piratenpartei Berlin:

Ja, das werden wir tun.

SPD BERLIN:

Die Berliner SPD verfolgt das zentrale Ziel, Menschen in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu unterstützen sowie zu einer Vielfalt wertschätzenden Stadtkultur beizutragen, deshalb wollen wir die Antidiskriminierungs- und die Diversitypolitik als fachliche Querschnittsaufgabe weiterentwickeln: Wir wollen außerdem die rechtlichen Grundlagen für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz verbessern, indem das landesrechtliche Potential zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung positiver Ansätze gezielt ausgeschöpft und durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz gestärkt wird. Wir wollen die Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit für die breite Öffentlichkeit und spezielle Zielgruppen weiterführen und wissenschaftliche Untersuchungen zur Aufhellung von Dunkelfeldern der Diskriminierung beauftragen. Wichtig sind uns präventive Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit wie das Diversity Management. Wir werden daher Maßnahmen und Strategien, die dem positiven Umgang mit Vielfalt innerhalb und Außerhalb der Verwaltung dienen, nachhaltig verankern. Dabei muss es das Ziel einer modernen, qualitätsbewussten Verwaltung sein, in Form eines Diversity Mainstreaming alle Angebote und Dienstleistungen auf die Vielfältigkeit der Berliner Bevölkerung hin auszurichten.

3. Was halten Sie von einem verbindlichen und regelmäßigen Diversity-Audit für Verwaltungen und Unternehmen mit Landesbeteiligung?

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					

CDU BERLIN:

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat in vielen Unternehmen – ob öffentlich oder privat –, aber auch in den Verwaltungen ein Prozess eingesetzt, der die positive Wertschätzung der Unterschiedlichkeit und der objektiven wie subjektiven Unterschiede von Menschen als förderlich und nicht hinderlich unterstrich. Soziale Diskriminierung von Minderheiten wurde bekämpft und an ihre Stelle Chancengleichheit gestellt. Diese neue Art der Unternehmensphilosophie, „soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen“, hat sich auch in den Verwaltungen durchgesetzt und damit heutzutage ihren festen Stellenwert auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Darüber hinaus gehende Verpflichtungen lehnen wir ab, solange nicht der Bedarf hierfür zweifelsfrei festgestellt worden ist.

FDP BERLIN:

Ein regelmäßiges Diversity-Audit halten wir grundsätzlich für sinnvoll. Wichtig ist, hierfür geeignete Prozesse zu entwickeln und zu etablieren. Hierzu sollte ein interner Zertifizierungsprozess entwickelt werden, der den Bedürfnissen der Verwaltung gerecht wird und die Kräfte der Verwaltung nicht übermäßig in Audits bindet. Andererseits sollte sich die Verwaltung als Ganzes auch von außen regelmäßig auditieren lassen. Wichtig ist für uns auch, dass ein Audit keine abschreckende Wirkung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, die die Bereitschaft zum Diversity Mainstreaming eher reduzieren würde, sondern dass das Audit als interne Prozessberatung verstanden wird, durch die Potenziale aufgedeckt werden.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Ja, dies ist Bestandteil des Landesantidiskriminierungsgesetzes, das wir schaffen wollen (vgl. Frage 10). Vielfalt ist für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Basis, aus der sich ein gutes Zusammenleben in einer lebendigen Stadt entwickelt. Zur Verhinderung struktureller Diskriminierung soll vorab geprüft werden, ob bei neuen Regelungen diskriminierende Auswirkungen zu befürchten sind. Die Lebensrealitäten von Menschen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Identität, ihres Lebensalters, einer Behinderung oder ihres sozialen Status von der „Norm“ abweichen, werden bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen nicht ausreichend reflektiert. Um dies zu vermeiden, wollen wir eine Diversity-Folgenabschätzung für die Berliner Verwaltung verbindlich machen, die idealtypischer Weise aus den folgenden Schritten besteht:

1. Beschreibung des Inhalts der geplanten Maßnahme,
2. Bestimmung der Zielgruppe der geplanten Maßnahme,
3. Durchführung einer Diversity-Analyse der Zielgruppe,
4. Abschätzung der Veränderung in der Zielgruppe durch die Maßnahme,
5. Bewertung der Veränderung, ggf. Modifikation der Maßnahme.

Darüber hinaus werden wir zielgruppenspezifische Lösungen weiterentwickeln: Wir unterstützen Schulen zum Beispiel mit Diversity-Trainings bei dieser Arbeit. Außerdem richten wir ein Kompetenz- und Beratungszentrum für interkulturelle Pädagogik ein, an das sich alle Pädagog*innen und Kollegien wenden können. Wir fordern einen Neustart der „Initiative sexuelle Vielfalt“ (ISV) unter enger Einbindung der queeren Community. Dabei wollen wir den Fokus auf vernachlässigte Aspekte wie LSBTTI und Behinderung, Regenbogenfamilien sowie Diversity richten. Die Mittel im Haushalt für das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus werden wir verdoppeln. Grüne Politik für Berlin steht für konsequentes Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting. Das heißt: Wir werden bei allen Entscheidungen auf allen Ebenen die Lebenssituation und Interessen aller berücksichtigen. Und wir setzen uns dafür ein, dass Gleichstellung sich auch im Haushaltplan als gerechte Verteilung der Mittel niederschlägt. Die landeseigenen Unternehmen und den öffentlichen Dienst werden wir zum Vorbild für gleiche Chancen und gerechte Entlohnung machen. Damit Ungerechtigkeiten abgebaut werden, setzen wir uns für Klagerechte im Landesgleichstellungsgesetz ein.

DIE LINKE BERLIN:

Gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren in unserer Gesellschaft viele Menschen. Ob aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität. Diversity Mainstreaming ist eine interessante Strategie, um aus der Erfahrung der Unterschiedlichkeit etwas Produktives zu machen, es gemeinsam für Ziele und Prozesse in Verwaltungen, Unternehmen, Vereinen zu nutzen und unterschiedliche Erfahrungshintergründe einzubinden. Gerade in einer Stadt wie Berlin, die durch Vielfalt geprägt ist, sind Strategien wichtig, Vielfalt zu nutzen.

Deshalb haben wir bereits in Regierungsverantwortung für Berlin Programme wie »Berlin braucht dich«, das Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung vermittelt, auf den Weg gebracht. Diese Arbeit wollen wir verstärken und den öffentlichen Dienst und die landeseigenen Unternehmen zum Vorreiter interkultureller Öffnung ausbauen.

In der Arbeit an der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (ISV) haben wir gelernt, dass die Einbindung vieler gesellschaftlicher Akteur*innen wichtig ist, um nachhaltige Erfolge zu erreichen. Die ISV richtete sich an LSBTTI*, nahm aber auch bewusst Mehrfachdiskriminierungen in den Fokus.

In den letzten Jahren der rot-schwarzen Koalition haben wir gesehen, dass in vielen Verwaltungen Ansprechpartner*innen für Diversity eingerichtet wurden oder Diversity-Büros. Allein damit ist noch keine einzige Diskriminierung bekämpft. Es fehlt die öffentliche Auseinandersetzung, die für den Abbau von Stigmatisierungen und Diskriminierungen so wichtig ist. Denn dazu braucht es neben gesellschaftlicher Sichtbarkeit der Anderen aus unserer Sicht auch noch die konkrete Benennung.

Deshalb werden wir den Diskussionsprozess in und mit der Stadt an dieser Stelle (oder an diesen Stellen) weiterführen und konkrete Maßnahmen auf den Weg bringen, die einzelne Bausteine einer solchen künftigen Strategie weiterentwickeln. Die ISV, die interkulturelle Öffnung der

Verwaltung, ein modernes Landesantidiskriminierungsgesetz, die Weiterentwicklung des Integrations- und Partizipationsgesetzes sind für uns diese Bausteine.

Wir werden landeseigene Unternehmen – wie auch andere Unternehmen – in Berlin ermutigen, an Diversity-Audits teilzunehmen und mehr Maßnahmen für den Abbau von Diskriminierungen und für den Aufbau einer wertschätzenden Unternehmenskultur zu ergreifen. Ein Runder Tisch teilnehmender Unternehmen kann sicher Beispiele erzeugen, die auch weitere Unternehmen bewegen können, hier aktiv zu werden und ungenutzte Potentiale zu heben.







Piratenpartei Berlin:

Finden wir gut.

SPD BERLIN:

Solche Audits, verstanden als umfassende Prozesse, die eine längerfristige Organisationsentwicklung begleiten, sind sinnvoll und wünschenswert. Es hat sich gezeigt, dass Diversity-Maßnahmen, z.B. Schulungen, dann besonders nachhaltig sind, wenn diese in umfassende Organisationsentwicklungsprozesse eingebunden sind. Singuläre Maßnahmen verlieren schnell an Wirkung. Zu Anfang eines Diversity-Prozesses sollten die Analyse der aktuellen Situation und eine Sammlung stattgefunderer Aktivitäten stehen. Erst dann sollten gemeinsam Ziele und Maßnahmen formuliert werden, die in regelmäßigen Abständen überprüft werden müssen.

4. Was halten Sie von einer Diversity bzw. Chancengleichheits-Klausel in Vergabeverträgen mit externen Dienstleistenden?

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					

CDU BERLIN:

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat in vielen Unternehmen – ob öffentlich oder privat –, aber auch in den Verwaltungen ein Prozess eingesetzt, der die positive Wertschätzung der Unterschiedlichkeit und der objektiven wie subjektiven Unterschiede von Menschen als förderlich und nicht hinderlich unterstrich. Soziale Diskriminierung von Minderheiten wurde bekämpft und an ihre Stelle Chancengleichheit gestellt. Diese neue Art der Unternehmensphilosophie, „soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen“, hat sich auch in den Verwaltungen durchgesetzt und damit heutzutage ihren festen Stellenwert auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Darüber hinaus gehende Verpflichtungen lehnen wir ab, solange nicht der Bedarf hierfür zweifelsfrei festgestellt worden ist.

FDP BERLIN:

Wir halten insgesamt nichts davon, öffentliche Vergaben mit immer mehr Anforderungen zu überfrachten und wollen deshalb das Berliner Vergabegesetz mit seinen realitätsfremden Beschränkungen abschaffen. Wir sind der Meinung, dass solche Auflagen in der Praxis wenig bringen, zumal sie meistens nicht überprüft, sondern nur durch Eigenerklärungen unterlegt werden, dass aber die zusätzlichen Dokumentationsanforderungen gerade für kleine Unternehmen und Unternehmen in Gründung oft nur schwer zu bewältigen sind.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Eine solche Regelung unterstützen wir. Sie ist ebenfalls Bestandteil unseres Landesantidiskriminierungsgesetzes (vgl. Frage 10) und soll dazu dienen, die Ziele des Gesetzes auch im Bereich der Privatwirtschaft durchzusetzen. Deren Kopplung an die öffentliche Auftragsvergabe erfolgt durch die Vereinbarung vertraglicher Verpflichtungen. So sind für grundsätzlich alle öffentlichen Aufträge, deren Auftragswert mindestens 25.000 Euro (bei Bauleistungen mindestens 200.000 Euro) beträgt, Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben, bei der Ausführung das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Darüber hinaus haben die Auftragnehmer konkrete Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile und zur Förderung von Chancengleichheit umzusetzen und nachzuweisen.

DIE LINKE BERLIN:

Aus der Antwort zu Frage 7: [...] Wir werden gemeinsam mit den Bezirken eine Bestandsaufnahme zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung vornehmen und ein Gesamtkonzept mit konkreten Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung entwickeln. Darüber hinaus werden alle

Zuwendungsempfänger*innen verpflichtet, schrittweise ihre Strukturen und Angebote weiter interkulturell zu öffnen. Dazu wird die konzeptionelle und personelle Ausrichtung auf interkulturelle Öffnung als Kriterium für die Mittelvergabe des Landes herangezogen werden. So müssen sich die Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, der Seniorenarbeit, der Pflege für die verschiedenen Kulturen, die unterschiedlichen Schmerz- oder Gesundheitsempfindungen, die unterschiedlichen Lebensformen der Berliner Bürger*innen weiter öffnen und kultursensibel arbeiten.

Piratenpartei Berlin:

Wir befürworten eine Diversity-Klausel.

SPD BERLIN:

Grundsätzlich stellen derartige Klauseln eine gute Möglichkeit dar, um auch Dienstleisterinnen und Dienstleister stärker an Vorgaben zur Förderung von Chancengleichheit zu binden. Bezüglich der genauen Formulierung und der Wirkung solcher Klauseln steht Berlin bereits im Austausch mit anderen Städten. Diesbezüglich kann auch auf Erfahrungen aus dem Bereich der Frauenförderung zurückgegriffen werden. Bei Verabschiedung solcher Klauseln sollte direkt ein Verfahren zur Überprüfung dieser mitbedacht werden.

5. Welche Maßnahmen wird Ihre Partei ergreifen, um Einrichtungen aus dem Öffentlichen Dienst, den Unternehmen mit Landesbeteiligung und/oder private Institutionen in Bezug auf Diversity orientierte Dienstleistungen und Personalentwicklung zu beraten und zu begleiten?

CDU BERLIN:

Das Diversity Management ist heute integraler Bestandteil moderner Personalpolitik. Darüber hinaus ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschaffen worden und mit ihm die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als zentrale Ansprechpartnerin geschaffen worden, um Diskriminierungen im privaten Rechtsverkehr und der Arbeitswelt wirksam begegnen zu können. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes steht allen Ratsuchenden zur Verfügung und wird in Fällen von Diskriminierung für die Benachteiligten tätig. Zudem hat sie den Auftrag, an gesamtgesellschaftlichen Strategien gegen Diskriminierung zu arbeiten.

FDP BERLIN:

Wir als Partei können natürlich nicht selbst den Öffentlichen Dienst beraten. Wir können aber unser Fachwissen und unsere Ziele für die Förderung größerer Vielfalt in die parlamentarische Arbeit einbringen und somit als politischer Impulsgeber der Verwaltung und der landeseigenen Unternehmen dienen. Grundsätzlich empfehlen wir allen Senatsverwaltungen, Oberbehörden und landeseigenen Unternehmen, sich an Selbstverpflichtungserklärungen wie z.B. der Charta der Vielfalt zu beteiligen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Außerdem möchten wir anregen, dass Instrumente des Diversity Managements auch zentral und verwaltungsübergreifend implementiert werden (z.B.

Mitarbeiter_innen-Netzwerke für die verschiedenen Diversity-Aspekte), um hier einen schnelleren und effektiveren Wissenstransfer gerade auch in kleinere Dienststellen zu ermöglichen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Nach unserer Vorstellung soll es Aufgabe der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung sein, Diversity-Konzepte, -Strategien und -Maßnahmen zu entwickeln und anzuregen. Dort, wo darüber hinaus Beratungsbedarf besteht, werden wir auf kompetente externe Dienstleister zurückgreifen.

DIE LINKE BERLIN:

Gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren in unserer Gesellschaft viele Menschen. Ob aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität. Diversity Mainstreaming ist eine interessante Strategie, um aus der Erfahrung der Unterschiedlichkeit etwas Produktives zu machen, es gemeinsam für Ziele und Prozesse in Verwaltungen, Unternehmen, Vereinen zu nutzen und unterschiedliche Erfahrungshintergründe einzubinden. Gerade in einer Stadt wie Berlin, die durch Vielfalt geprägt ist, sind Strategien wichtig, Vielfalt zu nutzen.

Deshalb haben wir bereits in Regierungsverantwortung für Berlin Programme wie »Berlin braucht dich«, das Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung vermittelt, auf den Weg gebracht. Diese Arbeit wollen wir verstärken und den öffentlichen Dienst und die landeseigenen Unternehmen zum Vorreiter interkultureller Öffnung ausbauen.

In der Arbeit an der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (ISV) haben wir gelernt, dass die Einbindung vieler gesellschaftlicher Akteur*innen wichtig ist, um nachhaltige Erfolge zu erreichen. Die ISV richtete sich an LSBTTI*, nahm aber auch bewusst Mehrfachdiskriminierungen in den Fokus.

In den letzten Jahren der rot-schwarzen Koalition haben wir gesehen, dass in vielen Verwaltungen Ansprechpartner*innen für Diversity eingerichtet wurden oder Diversity-Büros. Allein damit ist noch keine einzige Diskriminierung bekämpft. Es fehlt die öffentliche Auseinandersetzung, die für den Abbau von Stigmatisierungen und Diskriminierungen so wichtig ist. Denn dazu braucht es neben gesellschaftlicher Sichtbarkeit der Anderen aus unserer Sicht auch noch die konkrete Benennung.

Deshalb werden wir den Diskussionsprozess in und mit der Stadt an dieser Stelle (oder an diesen Stellen) weiterführen und konkrete Maßnahmen auf den Weg bringen, die einzelne Bausteine einer solchen künftigen Strategie weiterentwickeln. Die ISV, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, ein modernes Landesantidiskriminierungsgesetz, die Weiterentwicklung des Integrations- und Partizipationsgesetzes sind für uns diese Bausteine.

Wir werden landeseigene Unternehmen – wie auch andere Unternehmen – in Berlin ermutigen, an Diversity-Audits teilzunehmen und mehr Maßnahmen für den Abbau von Diskriminierungen und für den Aufbau einer wertschätzenden Unternehmenskultur zu ergreifen. Ein Runder Tisch teilnehmender Unternehmen kann sicher Beispiele erzeugen, die auch weitere Unternehmen bewegen können, hier aktiv zu werden und ungenutzte Potentiale zu heben.

Piratenpartei Berlin:






Erarbeitung eines Diversity-Konzepts für den Bereich Personalentwicklung zusammen mit Betroffenen- und Interessensverbänden und der Antidiskriminierungsstelle.

SPD BERLIN:

Um einer möglichen Diskriminierung in Verwaltung und Gesellschaft zu begegnen sind institutionelle Routinen und Regeln auf eine diskriminierende Wirkung hin entsprechend zu überprüfen. Eine niedrighschwellige, bedarfsgerechte und zielgruppensensible antidiskriminierungsbezogene Beratungsinfrastruktur muss gewährleistet und gefördert werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren setzen ein starkes Signal für Chancengleichheit und sind zugleich ein wichtiges Instrument einer modernen Personalpolitik. Wir werden Behörden und Landesunternehmen verpflichten, es verstärkt einzusetzen.

II. Personalentwicklung

- 6. Im Auftrag des Berliner Integrationsbeauftragten wird bereits (auf freiwilliger Basis) der Anteil von Auszubildenden und Studierenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung erhoben. **Was halten Sie davon, auch den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung zu erheben?**

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					?

CDU BERLIN:

Wir wollen die Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte am öffentlichen Leben ausbauen. Dazu gehört auch die politische Teilhabe, die für unsere Gesellschaft von größter Bedeutung ist. Wir wollen dazu beitragen, dass der Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst weiter zunimmt. Viele Menschen mit Migrationshintergrund empfinden ihre Bezeichnung als „Menschen mit Migrationshintergrund“ als Makel. Deswegen sehen wir eine verpflichtende Erfassung des Migrationshintergrundes kritisch.

FDP BERLIN:

Eine statistische Erhebung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung ist für uns Bestandteil des unter 3. besprochenen Auditierungsprozesses. Insofern stehen wir dieser positiv gegenüber. Wichtig

ist für uns, dass dabei auch die Mehrfachzugehörigkeit von Menschen berücksichtigt wird und die Erhebung von Daten auf alle Aspekte von Diversity gleichermaßen abzielt, nicht nur auf die Erfassung des Migrationshintergrundes.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Eine wirksame Bekämpfung institutioneller und struktureller Diskriminierung setzt entsprechende Daten voraus. Dies gilt auch und vor allem im Öffentlichen Dienst. Wir werden uns daher dafür einsetzen, das bereits vor fünf Jahren in Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Datenschutzbeauftragten Dr. Dix entwickelte Projekt zur verbindlichen anonymisierten Erhebung des Migrationshintergrundes im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin und in den Unternehmen mit Landesbeteiligung umzusetzen.

DIE LINKE BERLIN:

Die Erfassung des Migrationshintergrundes ist ein zentrales Instrument, um zu überprüfen, inwieweit Chancenungleichheit abgebaut wurde, ob politische Interventionen erfolgreich sind und wo gegebenenfalls nachgesteuert werden muss. DIE LINKE. Berlin unterstützt die Forderung, den Migrationshintergrund der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Landesbeteiligung auf freiwilliger Basis zu erfassen. Gemeinsam mit den Personalvertretungen wollen wir einen Weg dafür finden.

Piratenpartei Berlin:

Wir sehen eine solche Erhebung als notwendig an, um die Entwicklung zu evaluieren und entsprechende Handlungsoptionen zu entwickeln.

SPD BERLIN:

Um einer möglichen Diskriminierung in Verwaltung und Gesellschaft zu begegnen sind institutionelle Routinen und Regeln auf eine diskriminierende Wirkung hin entsprechend zu überprüfen. Eine niedrighschwellige, bedarfsgerechte und zielgruppensensible antidiskriminierungsbezogene Beratungsinfrastruktur muss gewährleistet und gefördert werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren setzen ein starkes Signal für Chancengleichheit und sind zugleich ein wichtiges Instrument einer modernen Personalpolitik. Wir werden Behörden und Landesunternehmen verpflichten, es verstärkt einzusetzen.

7. Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, damit sprachliche und Diversity-Kompetenzen als Kriterium für Einstellung (Auszubildende, Studierende, Beschäftigte) und Aufstieg für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes und der Unternehmen mit Landesbeteiligung verankert werden?

CDU BERLIN:

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist im allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Grundgesetz festgeschrieben und wird in vielen Einzelgesetzen und -normen, wie dem AGG, für die verschiedenen Rechtsbeziehungen konkretisiert. Unsere Rechtsordnung bietet genügend Instrumente zur Bekämpfung von Benachteiligungen in Rechtsbeziehungen, wie Arbeits- und Vertragsverhältnissen. Heute zählt ein gender- und diversitygerechter Managementstil zu einer maßgeblichen Schlüsselqualifikation für Führungspositionen.

FDP BERLIN:

Um eine Kompetenz (gleich welcher Art) zu einem Kriterium bei Einstellung und Aufstieg zu machen, muss sie zunächst messbar und vergleichbar sein. Sprachkompetenzen und Diversity Kompetenzen fallen dabei in unterschiedliche Kategorien. Während Sprachkompetenzen absolut messbar sind, sind Diversity-Kompetenzen nur relativ zu anderen und untereinander gewichtet erfassbar. Dies muss berücksichtigt werden, wenn solche Kompetenzen als Kriterien der Personalentwicklung entsprechend verankert werden bzw. entsprechende Maßnahmen ergriffen werden sollen. Sprachliche Kompetenzen als positives Merkmal sollten in jedem Fall bei der Einstellung stärker gewichtet werden. Dazu gehören übrigens nicht nur Fremdsprachenkenntnisse, sondern auch der Umgang mit Sprache und die Sensibilisierung für sprachliche Kommunikation (wie Sprachebenen und Begriffswahl), die gerade in Hinblick auf Diversity Aspekte relevant ist.

Bei den Fremdsprachenkenntnissen sollte insbesondere der mittlere Dienst noch stärker in die Betrachtung genommen werden. Wir Freien Demokraten wollen in der Berliner Verwaltung Englisch als Zweitsprache einführen, was zusätzliche hohe Ansprüche an die fremdsprachliche Fortbildung der Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter stellt. Eine Messung der Diversity-Kompetenzen (analog zu Assessment-Tools für die interkulturelle Kompetenz) halten wir bei der Einstellung jedoch für problematisch, da die zur Verfügung stehenden Instrumente derzeit aus unserer Sicht nicht ausreichend aussagekräftig sind. Hingegen sollte umso mehr bei Beurteilungen und beim Aufstieg auf die Diversity-Kompetenzen geachtet werden. Das setzt allerdings eine entsprechende Kompetenz auch auf Seiten der Beurteilenden voraus, weshalb eine regelmäßige Schulung von Führungskräften aus unserer Sicht unabdingbar ist.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Ja, wir wollen die Kompetenz der Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst im Umgang mit Vielfalt stärken und zum Kriterium für Einstellung und Aufstieg machen. Dies ist ebenfalls Inhalt unseres Landesantidiskriminierungsgesetzes (siehe Frage 10). Unter Diversity-Kompetenz verstehen wir die soziale Fähigkeit, u.a. mit Uneindeutigkeiten umgehen zu können, Ungewissheit und Fremdheit auszuhalten, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und zur Flexibilität, die Einsicht in die Notwendigkeit reflexiven Handelns, das Denken in Zusammenhängen und eine ausgeprägte Analysefähigkeit, Sensibilität für Diskriminierungen, Vorurteile und Stereotypen. In fachlicher Hinsicht umfasst Diversity-Kompetenz: Kenntnis der gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der Instrumente zu ihrer Durchsetzung, Wissen um gesellschaftlich gewachsene Diskriminierungs-

muster und -strukturen, Erfahrungen mit Maßnahmen sowie Strategien zum Umgang mit Vielfalt. Diversity-Kompetenz ist in allen Stellen des Berliner öffentlichen Dienstes ein relevantes Merkmal, wobei sich die konkreten Anforderungen je nach Arbeitsbereich unterscheiden werden und abzustimmen sind.

DIE LINKE BERLIN:

Interkulturelle Öffnung muss in allen Verwaltungsbereichen stattfinden und nicht nur in jenen Bereichen, in denen Menschen mit Migrationshintergrund „Nutzergruppen“ von Verwaltungsdienstleistungen sind. DIE LINKE. Berlin will daher die interkulturelle Öffnung aller Verwaltungen und staatlichen Einrichtungen. Dies beinhaltet, dass sich die Vielfalt unserer Stadt auch bei den Beschäftigten in den Institutionen und Einrichtungen widerspiegelt. Dazu gehört auch, dass Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz als Qualifikation von Beschäftigten bei der Einstellung und Beförderung anerkannt wird. Wir werden gemeinsam mit den Bezirken eine Bestandsaufnahme zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung vornehmen und ein Gesamtkonzept mit konkreten Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung entwickeln. Darüber hinaus werden alle Zuwendungsempfänger*innen verpflichtet, schrittweise ihre Strukturen und Angebote weiter interkulturell zu öffnen. Dazu wird die konzeptionelle und personelle Ausrichtung auf interkulturelle Öffnung als Kriterium für die Mittelvergabe des Landes herangezogen werden. So müssen sich die Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, der Seniorenarbeit, der Pflege für die verschiedenen Kulturen, die unterschiedlichen Schmerz- oder Gesundheitsempfindungen, die unterschiedlichen Lebensformen der Berliner Bürger*innen weiter öffnen und kultursensibel arbeiten.

Piratenpartei Berlin:







In die Ausschreibung von Stellen ist die Kriteriumsangabe der Sprachenkenntnisse mit aufzunehmen und es ist ein Bewertungssystem für jeden Fachbereich zu entwickeln, inwieweit sprachliche Kompetenzen als Sonderstatus bei der Entscheidung im Ausschreibungsverfahren ein gewichtiges Entscheidungsmoment sind.

SPD BERLIN:

Angesichts der vielen Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, wollen wir unsere Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung weiterentwickeln und verstärken. Dabei werden wir einen zusätzlichen Akzent auf die arabischen Communities setzen. Wir wollen die Kooperationen mit ihnen verstärken. Wir werden alle Laufbahnen des öffentlichen Dienstes künftig für jede Bewerberin bzw. jedem Bewerber öffnen, der über einen staatlich anerkannten Abschluss verfügt und eine entsprechende Eignung vorweisen kann, damit die Vielzahl der freiwerdenden Stellen zügig mit qualifiziertem Personal besetzt werden kann. Im Zuge dessen werden wir Besetzungsverfahren optimieren und beschleunigen. Dazu wird sich Berlin die Chance der Vielfältigkeit der Bildungsabschlüsse und unterschiedlichen Berufsbiografien besser als bisher nutzbar machen.

III. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

8. Werden Sie die Aufgaben, Befugnisse und Ressourcen der LADS ausweiten?

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					

CDU BERLIN:

Wir halten an den bewährten Strukturen fest und sehen an dieser Stelle keinen Handlungsbedarf.

FDP BERLIN:

Aufgaben, Befugnisse und Ressourcen der LADS und ein ganzheitlicher Aktionsplan zu Diversity –Themen (siehe Frage 1) müssen gemeinsam betrachtet werden. Antidiskriminierungsarbeit ist eine von mehreren Säulen des Diversity Managements – nicht umgekehrt. Entsprechend sollten sich die Aufgaben der LADS gestalten. Bei den Audits (siehe Frage 3) wird die LADS zwangsläufig eine größere Rolle spielen müssen. Grundsätzlich muss über eine Überarbeitung von Aufgaben, Befugnissen und Ressourcen der LADS in diesem größeren Kontext nachgedacht werden.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Ja, mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (siehe Frage 10) schaffen wir eine starke, unabhängige Antidiskriminierungsstelle mit klaren Aufgaben und Befugnissen und richten darüber hinaus in Schulen und bei der Polizei Beschwerdestellen ein. Zu den Aufgaben der LADS sollen insbesondere gehören: Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Sensibilisierung für und zur Prävention vor Diskriminierung, Lokalisierung und Abbau struktureller Diskriminierungen, die Gewährleistung, Weiterentwicklung und Steuerung einer bedarfsgerechten, effizienten und niedrighwelligen Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur sowie die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und ihren Folgen. Wir wollen alle Behörden des Landes verpflichten, die LADS bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot soll sie ein Recht zur Beanstandung erhalten. Die Ressourcen der LADS sollen im Einzelplan der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung in einem eigenen Kapitel ausgewiesen werden. Darüber hinaus wollen wir gesetzlich festschreiben, dass sie die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung erhält.

DIE LINKE BERLIN:

DIE LINKE. Berlin hat 2007 dafür gesorgt, dass die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) eingerichtet wurde. Sie hat seitdem viele Menschen beraten und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Die LADS hat mit ihrer Arbeit auch die Vielschichtigkeit von Diskriminierungen aufgezeigt und zu deren Abbau beigetragen. Dazu zählen die Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, die Diskriminierung Älterer, von Menschen mit Behinderungen, von Migrant*innen, von Frauen und LSBTI.

Die Aufgaben, Befugnisse und Ressourcen der LADS müssen dringend ausgeweitet werden, damit sie im Rahmen der oben beschriebenen Aufgaben tatsächlich koordinierend und steuernd eingreifen kann. Ob eine Strukturveränderung dafür notwendig ist, bezweifeln wir.

Piratenpartei Berlin:

Ja.

SPD BERLIN:

Die Aufgaben der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) wurden bereits in dieser Legislaturperiode verstärkt. Dies betrifft insbesondere die Koordinierung der Maßnahmen und Strategien gegen Rechtsextremismus, dazu gehört auch das Landesprogramm Demokratie.Vielfalt.Respekt – Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus sowie die Einrichtung eines Landesdemokratiezentrums. Die SPD Berlin wird sich für eine weitere Stärkung der LADS einsetzen. Dazu gehört insbesondere der Bereich „Diversity“ – verbunden mit der Federführung für ein Antidiskriminierungs- und Diversity Mainstreaming in der Berliner Verwaltung. Berlin hat als erstes Bundesland 2007 eine Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt. Sie hat einen maßgeblichen Beitrag zur Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierungen geleistet und zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt geleistet. In einer so vielfältigen Metropole wie Berlin ist dies von herausragender Bedeutung. Hierauf aufbauend und mit dem zentralen Ziel, Menschen in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu unterstützen sowie zu einer Vielfalt wertschätzenden Stadtkultur beizutragen, gilt es, die Antidiskriminierungs- und die Diversitypolitik als fachliche Querschnittsaufgabe weiterzuentwickeln und konsequent umzusetzen. Hierzu gehört vor allem auch, die rechtlichen Grundlagen für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz zu verbessern, indem

- Das landesrechtliche Potential zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der verbindlichen Umsetzung positiver Ansätze/Diversity-Maßnahmen gezielt ausgeschöpft und durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz gezielt gestärkt wird,
- Eine Bundesratsinitiative zur Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf den Weg gebracht wird, die u.a. ein Verbandsklagerecht, eine Ausweitung der Klagefristen und eine kritische Überprüfung der Verwendung des Begriffs der „Rasse“ wie auch der zahlreichen Ausnahmetatbestände des AGG zum Inhalt hat,

- Das Land Berlin einen Entschließungsantrag im Bundesrat stellt, welcher die Bundesregierung auffordert, die deutsche Blockade gegenüber der sog. 5. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU aufzugeben und somit das Antidiskriminierungsrecht in der gesamten EU zu stärken.

9. Wie werden Sie die LADS in der Verwaltungsstruktur aufwerten?

Welchem Modell würden Sie den Vorzug geben?

- a) Verortung der LADS bei der Senatskanzlei – verbunden mit der Federführung für ein Antidiskriminierungs- und Diversity Mainstreaming in der Berliner Verwaltung
- b) Einrichtung einer Abteilung „Diversity“ innerhalb einer Senatsverwaltung und Verortung der LADS in der Abteilung Diversity – verbunden mit der Federführung für ein Antidiskriminierungs- und Diversity Mainstreaming in der Berliner Verwaltung
- c) andere Überlegungen bitte ausführen

CDU BERLIN:

Wir halten an den bewährten Strukturen fest und sehen an dieser Stelle keinen Handlungsbedarf.

FDP BERLIN:

Die LADS sollte – so wie die Führung des gesamten Diversity Managements der Berliner Verwaltung – direkt bei der Senatskanzlei verortet werden. (Variante a). Dies begründet sich in unserer Auffassung, dass sich der nächste Senat von höchster Stelle aus dem Thema annehmen und sich kontinuierlich für die Vielfalt positionieren muss, um Diversity Management als wichtiges Instrument der Personalführung zu implementieren (siehe Frage 1). Allerdings sollte dies im Kontext einer ganzheitlichen Diversity-Arbeit geschehen, die nach dem Motto „Vielfalt als Chance“ eben nicht nur Antidiskriminierung betrachtet, sondern auch die potenzialorientierte Entwicklung einer Diversity-Organisationskultur vorantreibt.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Unser Landesantidiskriminierungsgesetz (siehe Frage 10) sieht vor, die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) bei der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung einzurichten. Sie soll ressortübergreifend und fachlich eigenständig tätig sein. So sollte die LADS bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben beteiligt werden, indem ihr die Ergebnisse der Diversity-Folgenabschätzung rechtzeitig vor Beschlussfassung zugeleitet werden. Die Leitung der LADS hat dann im Auftrag der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung die Gelegenheit zur Stellungnahme.

DIE LINKE BERLIN:

DIE LINKE. Berlin hat 2007 dafür gesorgt, dass die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) eingerichtet wurde. Sie hat seitdem viele Menschen beraten und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Die LADS hat mit ihrer Arbeit auch die Vielschichtigkeit von Diskriminierungen aufgezeigt und zu deren Abbau beigetragen. Dazu zählen die Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, die Diskriminierung Älterer, von Menschen mit Behinderungen, von Migrant*innen, von Frauen und LSBTI.

Die Aufgaben, Befugnisse und Ressourcen der LADS müssen dringend ausgeweitet werden, damit sie im Rahmen der oben beschriebenen Aufgaben tatsächlich koordinierend und steuernd eingreifen kann. Ob eine Strukturveränderung dafür notwendig ist, bezweifeln wir.

Piratenpartei Berlin:

Wir bevorzugen momentan Überlegung b)

SPD BERLIN:







Die Aufgaben der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) wurden bereits in dieser Legislaturperiode verstärkt. Dies betrifft insbesondere die Koordinierung der Maßnahmen und Strategien gegen Rechtsextremismus, dazu gehört auch das Landesprogramm Demokratie.Vielfalt.Respekt – Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus sowie die Einrichtung eines Landesdemokratiezentrums. Die SPD Berlin wird sich für eine weitere Stärkung der LADS einsetzen. Dazu gehört insbesondere der Bereich „Diversity“ – verbunden mit der Federführung für ein Antidiskriminierungs- und Diversity Mainstreaming in der Berliner Verwaltung. Berlin hat als erstes Bundesland 2007 eine Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt. Sie hat einen maßgeblichen Beitrag zur Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierungen geleistet und zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt geleistet. In einer so vielfältigen Metropole wie Berlin ist dies von herausragender Bedeutung. Hierauf aufbauend und mit dem zentralen Ziel, Menschen in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu unterstützen sowie zu einer Vielfalt wertschätzenden Stadtkultur beizutragen, gilt es, die Antidiskriminierungs- und die Diversitypolitik als fachliche Querschnittsaufgabe weiterzuentwickeln und konsequent umzusetzen. Hierzu gehört vor allem auch, die rechtlichen Grundlagen für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz zu verbessern, indem

- Das landesrechtliche Potential zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der verbindlichen Umsetzung positiver Ansätze/Diversity-Maßnahmen gezielt ausgeschöpft und durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz gezielt gestärkt wird,
- Eine Bundesratsinitiative zur Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf den Weg gebracht wird, die u.a. ein Verbandsklagerecht, eine Ausweitung der Klagefristen und eine kritische Überprüfung der Verwendung des Begriffs der „Rasse“ wie auch der zahlreichen Ausnahmetatbestände des AGG zum Inhalt hat,

- Das Land Berlin einen Entschließungsantrag im Bundesrat stellt, welcher die Bundesregierung auffordert, die deutsche Blockade gegenüber der sog. 5. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU aufzugeben und somit das Antidiskriminierungsrecht in der gesamten EU zu stärken.

IV. Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

10. Werden Sie sich für die Implementierung eines LADG einsetzen? Wenn ja, wie bewerten Sie den von der LADS in Auftrag gegebenen Entwurf (2011) zu einem Berliner LADG?

CDU	FDP	GRÜNE	LINKE	PIRATENPARTEI	SPD
					

CDU BERLIN:

Wir werden keine Gesetzesinitiative zu einem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz ergreifen, weil die vorhandenen Mittel, insbesondere das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz, das Landesgleichberechtigungsgesetz und das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität den von Ungleichbehandlung Betroffenen einen ausreichenden Schutz bieten. Die Berliner Landesverfassung garantiert darüber hinaus einen umfassenden Antidiskriminierungsschutz, so ist ein klares Verbot der Diskriminierung in Artikel 10 sowie Artikel 11 der Berliner Landesverfassung verankert.

FDP BERLIN:

Derzeit sind verschiedene Aspekte der Gleichstellung in verschiedenen Gesetzen des Landes Berlin geregelt: u.a. dem Landesgleichstellungsgesetz LGG, dem Landesgleichberechtigungsgesetz LGBG und dem Partizipations- und Integrationsgesetz PartIntG. Eine übergreifende Regelung macht allein deshalb schon Sinn, um Mehrfachzugehörigkeiten von Menschen besser zu entsprechen. Die bestehenden Gesetze sollten durch eine solche übergreifende Regelung ersetzt und vereinheitlicht werden. Diesen Anspruch erfüllt der vorliegende Gesetzentwurf noch nicht. Eine FDP-Fraktion im Abgeordnetenhaus würde deshalb Initiativen ergreifen, den Gesetzentwurf weiterzuentwickeln und dabei auch die in unseren Antworten zu den Fragen 1 bis 9 dargestellten Aspekte einzuarbeiten.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN BERLIN:

Ja, wir werden uns für die Implementierung eines solchen Gesetzes einsetzen, denn der Schutz vor Diskriminierung gehört zu den elementaren menschenrechtlichen Verpflichtungen. Ohne LADG sind die Berliner*innen vor Benachteiligungen gerade durch den Staat nur unzureichend geschützt. Dies gilt von der Schule über die Gesundheitsversorgung bis zur Versorgung mit Wohnraum. Mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz wollen wir daher den Schutz vor rassistischer Diskriminierung, vor Diskriminierungen wegen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, wegen einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, der psychischen Verfasstheit, wegen des Lebensalters, der sexuellen Identität und des sozialen Status verbessern. Betroffene sollen sich bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz durch Verbände vertreten lassen können. Unsere Fraktion im Abgeordnetenhaus hat bereits im vergangenen Jahr ein Landesantidiskriminierungsgesetz, das den von der LADS 2011 in Auftrag gegebenen Entwurf weiterentwickelt, ins Parlament eingebracht (Drs. 17/2574). Dort ist er leider von SPD und CDU abgelehnt worden.

DIE LINKE BERLIN:

Ja. Den Gesetzentwurf für ein LADG – auf der Grundlage des Entwurfs aus dem Jahre 2011 –, den LINKE, Grüne und Piraten zusammen eingebracht haben (Drs. 17/2574), werden wir dem neuen Abgeordnetenhaus erneut vorlegen.

Piratenpartei Berlin:

Ja, wir wollen unbedingt ein Landesantidiskriminierungsgesetz und wir haben das Kriterium Chronische Krankheit als weiteres Diskriminierungsmerkmal mit in die Diskussion gebracht, dies wurde auch im gemeinsamen Entwurf des Landesantidiskriminierungsgesetzes mit aufgenommen.

SPD BERLIN:

Die Aufgaben der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) wurden bereits in dieser Legislaturperiode verstärkt. Dies betrifft insbesondere die Koordinierung der Maßnahmen und Strategien gegen Rechtsextremismus, dazu gehört auch das Landesprogramm Demokratie.Vielfalt.Respekt – Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus sowie die Einrichtung eines Landesdemokratiezentriums. Die SPD Berlin wird sich für eine weitere Stärkung der LADS einsetzen. Dazu gehört insbesondere der Bereich „Diversity“ – verbunden mit der Federführung für ein Antidiskriminierungs- und Diversity Mainstreaming in der Berliner Verwaltung. Berlin hat als erstes Bundesland 2007 eine Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt. Sie hat einen maßgeblichen Beitrag zur Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierungen geleistet und zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt geleistet. In einer so vielfältigen Metropole wie Berlin ist dies von herausragender Bedeutung. Hierauf aufbauend und mit dem zentralen Ziel, Menschen in ihrem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu unterstützen sowie zu einer Vielfalt wertschätzenden Stadtkultur beizutragen, gilt es, die Antidiskriminierungs- und die Diversitypolitik als fachliche Querschnittsaufgabe weiterzuentwickeln und konsequent umzusetzen. Hierzu gehört vor allem auch, die rechtlichen Grundlagen für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz zu verbessern, indem

- Das landesrechtliche Potential zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der verbindlichen Umsetzung positiver Ansätze/Diversity-Maßnahmen gezielt ausgeschöpft und durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz gezielt gestärkt wird,
- Eine Bundesratsinitiative zur Nachbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf den Weg gebracht wird, die u.a. ein Verbandsklagerecht, eine Ausweitung der Klagefristen und eine kritische Überprüfung der Verwendung des Begriffs der „Rasse“ wie auch der zahlreichen Ausnahmetatbestände des AGG zum Inhalt hat,
- Das Land Berlin einen Entschließungsantrag im Bundesrat stellt, welcher die Bundesregierung auffordert, die deutsche Blockade gegenüber der sog. 5. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU aufzugeben und somit das Antidiskriminierungsrecht in der gesamten EU zu stärken.

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

http://www.idm-diversity.org/files/Wahlpruefsteine2016_idm_Diversity_PM.pdf