

Unsere Gesellschaft in vielerlei Hinsicht im Wandel und von einer zunehmenden Vielfalt geprägt.

Frage 1:

Was wird Ihre Partei konkret tun, um diese Vielfalt in der Arbeitswelt möglichst ganzheitlich zu fördern und zu unterstützen?

Diversity Management in Unternehmen und Institutionen hat das Ziel, die Chancengleichheit aller Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – zu verbessern und eine produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen.

Frage 2:

Welche Vorschläge ihrer Partei dienen dazu, Unternehmen und Institutionen gezielt dabei zu unterstützen?

Der Wettbewerb um Fachkräfte spielt sich heutzutage nicht mehr nur auf den regionalen und lokalen Arbeitsmärkten ab, in denen sich die jeweiligen Verwaltungen befinden. Wirtschaftsstandorte befinden sich insgesamt national aber auch global in einem zunehmenden Wettbewerbsverhältnis, bei dem letztlich die am Standort gelebte Kultur ausschlaggebend ist. Gleichzeitig müssen arbeitsmarktpolitische Voraussetzungen geschaffen werden, um Vielfalt zu ermöglichen.

Frage 3:

Welche Vorschläge ihrer Partei dienen dazu, Vielfalt als Standortfaktor für Deutschland zu fördern und auszubauen?

Gemeinsame Antwort Fragen 1-3:

Wir setzen uns für ein modernes Deutschland ein, in dem Menschen frei und respektvoll zusammenleben. Wir wollen echte Gleichstellung – unabhängig von Geschlecht, Religion, Alter, Hautfarbe, Herkunft und geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung und schreiben dabei keine Lebensmodelle vor, sondern unterstützen Menschen, so zu leben, wie sie es sich wünschen. Durch echte Gleichstellung und wirksame Antidiskriminierungsmaßnahmen wollen wir einen neuen Zusammenhalt in der Gesellschaft schaffen.

Der Staat muss seine Verantwortung für gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Teilen Deutschlands wahrnehmen – in Stadt und Land, für alle Bürgerinnen und Bürger. Wir wollen deshalb in eine starke Bürgergesellschaft investieren, die Identität stiftet und Heimat gibt. Wir werden ein Aktionsprogramm für gleichwertige Lebensbedingungen in ganz Deutschland

auflegen, das als zentrales Element ein gesamtdeutsches Fördersystem für strukturschwache Regionen enthält.

Die moderne Arbeitswelt muss aus unserer Sicht Vielfalt gewährleisten und Chancengleichheit bieten. Menschen mit Behinderungen sollen die gleichen Chancen wie Menschen ohne Behinderungen haben. Dabei ist Barrierefreiheit unverzichtbar. Wir wollen deshalb das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Hinblick auf verbindlichere Regelungen für die Privatwirtschaft weiterentwickeln. Ebenso werden wir die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken und den Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln ausweiten. Zudem wollen wir ein Verbandsklagerecht im AGG verankern.

Die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt werden wir beenden. Hierzu werden wir massiv in den Ausbau von Kitas und Ganztagschulen investieren und den Zugang kostenfrei machen. Wir werden das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit endlich umsetzen und somit vielen Frauen einen Weg aus der Teilzeitfalle eröffnen.

Der Fachkräftemangel gefährdet unsere Wirtschaftskraft, unsere sozialen Sicherungssysteme und damit letztendlich auch unseren Wohlstand. Wir wollen deshalb ein Einwanderungsgesetz schaffen, mit dem wir den Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland besser steuern können. Es ist wichtig, im weltweiten Wettbewerb um die klügsten und innovativsten Köpfe an der Spitze zu stehen.

Wir wollen sowohl die öffentliche Verwaltung als auch Unternehmen für Diversity Management sensibilisieren. Unter anderem wollen wir Diversity-Trainings für kleine und mittelständische Unternehmen fördern. Wir werden unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze prüfen, ob wir nach dem erfolgreichen und etablierten Vorbild der Gleichstellungsbeauftragten auch die Rolle von Diversity-Beauftragten gesetzlich festschreiben. Damit Wissen über und Sensibilität für Antidiskriminierungspolitik nachhaltiger in der Gesellschaft verankert wird, wollen wir die politische Bildung und Aufklärungsarbeit stärken. So sollen Bürgerinnen und Bürger über gesellschaftliche Ausschlussmechanismen aufgeklärt und damit von eigenem diskriminierendem Handeln abgehalten werden.

Frage 4:

Wird Ihre Partei künftig mehr Mittel für Initiativen zur Förderung von Diversity (nicht nur in Unternehmen) bereitstellen? Wenn ja, für welche?

Antwort:

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. Der ganzheitliche Ansatz und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Diversity-Dimensionen prägen unser Verständnis von Diversity als fachliche Querschnittsaufgabe.

Die Diskriminierung von Frauen haben wir bei der Quote für Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in den Blick genommen und damit einen Kulturwandel in der Arbeitswelt eingeleitet. Zukünftig wollen wir noch weitere Schritte gehen: 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. Darüber hinaus wollen wir mit einem Gleichstellungsgesetz die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen in der Privatwirtschaft verbessern. Das ist auch im Interesse der Unternehmen, die auf Kompetenz und Vielfalt in den Führungsebenen angewiesen sind. Die Übernahme von Führungsaufgaben auch in Teilzeit muss selbstverständlicher werden.

Außerdem wollen wir, 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. Dazu gehört auch die Offenheit gegenüber unterschiedlichen Kulturen, die wir in allen gesellschaftlichen Bereichen umsetzen wollen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat sich mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt klar zu den Zielen der Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung verpflichtet und zahlreiche Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt, um möglichen Diskriminierungsrisiken präventiv entgegenzuwirken.

Zudem werden wir die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) stärken. Sie 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.

Auch Sport ist eine gute Gelegenheit, in vielfältiger Weise Vielfalt zu fördern. Wir wollen gute Rahmenbedingungen schaffen: für ehrenamtliche Projekte im Sport, die ethnische Barrieren überwinden helfen, die Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie etwas entgegensetzen oder die in anderer Form den Zusammenhalt in der Gesellschaft fördern.

Frage 5:

Welche Vorschläge Ihrer Partei sind dazu geeignet, um Chancengleichheit und Diversity in allen Lebensbereichen zu fördern/herzustellen?

Antwort:

Wenn es um Chancengleichheit geht, steht gute Bildung von Anfang an und für alle Kinder bei uns im Mittelpunkt: In den letzten Jahren haben wir massiv in den Ausbau und die Qualität in der Kindertagesbetreuung investiert. Und zwar durch das Sondervermögen "Kinderbetreuungs-ausbau" mit insgesamt mehr als 4,4 Milliarden Euro und seit 2015 mit jährlich 845 Millionen Euro für Betriebskosten, die der Bund den Ländern zur Verfügung stellt. In den Jahren 2017 sowie 2018 erhöhen wir diese Unterstützung jeweils noch einmal um 100 Millionen Euro. Dazu werden den Ländern die freigewordenen Mittel durch den Wegfall des Betreuungsgeldes von rund zwei Milliarden Euro für die Förderung der Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt. Außerdem schaffen wir mit dem vierten Investitionsprogramm ab 2017 bis zu 100.000 zusätzliche Plätze in Kitas und Kindertagespflege.

An diese Erfolge wird die SPD anknüpfen und sich weiterhin um den bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesbetreuung und die Verbesserung der Qualität kümmern. Wir werden in Bildung und Betreuung am Nachmittag investieren und einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung von Kita- und Grundschulkindern einführen – mit finanzieller Beteiligung des Bundes. Die Kita-Gebühren schaffen wir schrittweise ab und entlasten damit alle Familien, die jetzt noch für die Betreuung zahlen müssen.

Die SPD will zudem ein inklusives Bildungssystem schaffen. Wir wollen inklusives Lernen von der Kita über die Grundschule und fortführenden Schulen bis zu weiteren Bildungseinrichtungen. Hierzu wollen wir insbesondere die notwendigen räumlichen, technischen und personellen Ressourcen verbessern. Durch die vollständige Abschaffung des Kooperationsverbots wollen wir erreichen, dass der Bund überall dort in Bildung investieren kann, wo es nötig ist. In einer nationalen Bildungsallianz, in der Bund, Länder und Kommunen gemeinsam Ziele erarbeiten und Maßnahmen ergreifen, wollen wir die Chancen für alle in unseren Bildungseinrichtungen stärken und ein inklusives Bildungssystem schaffen, in dem die individuelle Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt steht und vor allem soziale Ausgrenzung verhindert wird. Dazu gehört die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, die wir entsprechend weiterentwickeln wollen. Denn Lehrerinnen und Lehrer müssen sich immer wieder auf neue Herausforderungen einstellen – auf die kulturelle Vielfalt und die Vielfalt von Lebensmodellen an ihrer Schule, auf das gemeinsame Lernen von

Kindern mit und ohne Behinderung, auf ganztägigen Unterricht oder auf neue Entwicklungen in der digitalen Bildung. Die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern werden wir fortsetzen und weiterentwickeln.

2016 ist das Integrationsgesetz in Kraft getreten, das Geflüchteten den Zugang zum Spracherwerb erleichtert und Hürden beim Eintritt in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abbaut. Schutzsuchende mit Bleibeperspektive wollen wir unterstützen, sich rasch in Arbeitswelt und Gesellschaft zu integrieren. Wir wollen darüber hinaus weitere Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem der Kitabesuch für alle Kinder, verbesserte Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen sowie ein dauerhaftes Bleiberecht für Ausländer, die hier erfolgreich ein Studium abgeschlossen haben. Zudem wollen wir Integrationskurse für alle Asylsuchenden und Geduldeten öffnen und berufsbezogene Sprachförderung mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verbinden.

Zudem wollen wir, dass Frauen und Männer nicht nur im Beruf, sondern auch in Parlamenten auf allen Ebenen gleichberechtigt beteiligt sind. Wir werden verstärkt Frauen ansprechen und für politische Beteiligung gewinnen. Das gleiche gilt für das bürgerschaftliche Engagement und seine Rahmenbedingungen.

Frage 6:

Wie setzt Ihre Partei Diversity Management konkret um?

Antwort:

Die Umsetzung von Diversity Management ist von zentraler Bedeutung.

Folgende praktische Ansätze finden in der Parteizentrale Anwendung:

- **Schaffung einer Führungskultur**, die die Lebensphasen der Beschäftigten anerkennt und respektiert und durch folgende praktische Maßnahmen umgesetzt werden: Home Office, Einrichtung von flexiblen Arbeitsplätzen, Teilzeit bzw. befr. Teilzeit, um somit Zeit beispielsweise für zu pflegende Angehörige zu haben sowie Beruf und Kinderziehung zu ermöglichen
- **Flexible Arbeitszeitmodelle**: In Zeiten hoher Arbeitsbelastung besteht die Möglichkeit Arbeitszeiten auf einem Konto zu sammeln und beispielsweise für Sabbaticals, Weiterbildungen, soziale Projekte oder für Arbeitszeitreduzierungen zu nutzen.
- **Führung von Mitarbeiter*innen**: Es finden jährliche Mitarbeitergespräche statt, die Ergebnisse daraus fließen in die Personalentwicklung ein. Hierfür werden den Mitarbeiter*innen sowie den Führungskräften Werkzeuge (Leitfäden, Schulungen) an die Hand gegeben.
- **Gutes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen**. Potentiale werden u.a. über die Mitarbeitergespräche identifiziert. Gezielte Angebote wie Coachings, Teamentwicklungs- und Führungskräfteworkshops dienen dazu Mitarbeiter*innen zu entwickeln und deren Potentiale auszubauen bzw. Führungskräfte in ihren Positionen zu verstetigen.
- **Einstiegsqualifizierung - Ausbildung**
Wir bieten für Zuwanderer Einstiegsqualifizierungen an, mit dem Ziel anschließend bei uns eine Ausbildung durchzuführen. Begleitet wird dies durch Mentoren, die Teilnahme an Sprachkursen ist zwingend.
- **Veränderung in der Zusammenarbeit**
Es findet immer mehr Projektarbeit in gemischten Teams statt. Begleitet wird dies durch Schulungsangebote im Bereich Projektmanagement sowie Scrum.
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement**:
Erhaltung der Gesundheit unserer Beschäftigten und Reduzierung des Krankenstandes durch Maßnahmen wie: bewegte Pause einmal pro Woche, Seminare bzw. Gruppencoaching im Umgang mit Stress sowie eine externe anonyme Beratung (Employee Assistance Program – EAP). Darüber hinaus findet alle zwei Jahre eine Mitarbeiterbefragung zur Ermittlung der psychischen Belastungen gem. § 5 III Arbeitsschutzgesetz statt.