

Migration Policy Group

# Eine Partei erster Wahl für alle: Ein Mainstreaming-Instrument

Zusammenstellung der Benchmarks und Indikatoren

Alexandre Kirchberger mit Katy Kefferpütz, Jan Niessen und Anne Friel

Share this:



## BENCHMARK – WÄHLER

Ergebnisindikatoren dienen zur Bewertung des Ist- oder Soll-Zustands einer Partei mit Blick auf die gleichmäßige Berücksichtigung der Bedürfnisse, Wünsche und Leistungen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Hingegen liefern Verlaufs- oder Prozessindikatoren ein Bild der parteipolitischen Programmatik und deren Ziele sowie der Vermittlung dieser politischen Ziele an die Öffentlichkeit.

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
ERGEBNIS	Gleiche Berücksichtigung	<b>ELEC/O/1</b> <b>Wähler mit Migrationshintergrund merken, dass die Partei ihre Bedürfnisse und Anliegen und jene anderer Wähler gleichrangig behandelt.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfragen zeigen, dass die Bedürfnisse und Anliegen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund durch die Partei ähnlich zufriedenstellend angesprochen werden.</li> </ul>
	Bedeutung der Wählerschaft wird verstärkt	<b>ELEC/P/1</b> <b>In Parteiprogrammen und -beschlüssen wird die Bedeutung von Wählern mit Migrationshintergrund betont.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erklärungen der Partei zur Bedeutung von Wählern mit Migrationshintergrund.</li> </ul>
PROZESS	Migranten als Zielgruppe stehen im Vordergrund der Kommunikation nach außen	<b>ELEC/P/2</b> <b>Die Partei wendet sich proaktiv an potentielle Wähler mit Migrationshintergrund.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manifest über Vielfalt und Gleichstellung;</li> <li>Mitgliederwerbung durch Parteiorganisationen, die mit Migrantenorganisationen kooperieren, Nutzung von Medien, die Migranten erreichen usw.;</li> <li>Durchführung regelmäßiger Treffen in stark besuchten Treffpunkten von Migrantenorganisationen in Einwanderervierteln.</li> </ul>
	Offenes Ohr für Bedürfnisse und Anliegen von Migranten	<b>ELEC/P/3</b> <b>Die Partei steht in einem regelmäßigen und konstruktiven Austausch mit Migrantenorganisationen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratende Ausschüsse und verschiedene thematisch ausgerichtete Arbeitsgruppen der Partei tagen regelmäßig mit Migrantenorganisationen.</li> </ul>
	Übersicht über der Wählerschaft	<b>ELEC/P/4</b> <b>Daten über Vielfalt und Gleichstellung werden herangezogen, um eine Übersicht der Wählerschaft zu erstellen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfragen unter Wählern berücksichtigen Daten über Gleichstellung und Vielfalt.</li> </ul>

## BENCHMARK – PARTEIMITGLIEDER

Ergebnisindikatoren dienen zur Bewertung des Ist- oder Soll-Zustands einer Partei mit Blick auf die Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft auf den verschiedenen Ebenen, außerdem der Bewertung der Erfahrung von Parteimitgliedern mit Migrationshintergrund. Hingegen machen Verlaufs- oder Prozessindikatoren erstens Aussagen über Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen für die Parteimitgliedschaft. Zweitens machen sie Aussagen über die Kommunikation mit wie auch die Schulung von Parteimitgliedern mit Migrationshintergrund. Und drittens dienen sie als Instrument für die Zielformulierung und die Überprüfung der Ziele.

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
ERGEBNIS	Zusammensetzung der Parteimitgliedschaft (landesweit)	<b>MEMB/O/1a</b> Die Mitgliederstruktur spiegelt die Vielfalt der Wohnbevölkerung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund nimmt im Laufe der Zeit zu und spiegelt so den prozentualen Anteil der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund wider.</li> </ul>
	Zusammensetzung der Parteimitgliedschaft (lokal)	<b>MEMB/O/1ab</b> Die Mitgliederstruktur spiegelt die Vielfalt der lokalen Wohnbevölkerung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der prozentuale Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund nimmt im Laufe der Zeit zu und spiegelt so den prozentualen Anteil der lokalen Bevölkerung mit Migrationshintergrund wider.</li> </ul>
	Erfahrung von Parteimitgliedern mit Migrationshintergrund	<b>MEMB/O/2</b> Mitglieder mit Migrationshintergrund werden von anderen Mitgliedern fair und gleich behandelt. Ihre Zufriedenheit mit der Parteimitgliedschaft ist ähnlich wie jene anderer Mitglieder.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfrage zur Aufklärung der Beschwerden von Mitgliedern mit Migrationshintergrund bezüglich rassistischen Übergriffen, Diskriminierung und Schikanie zeigt steigende Zufriedenheit;</li> <li>Umfragen unter Parteimitgliedern mit Migrationshintergrund über die Behandlung durch andere Mitglieder/den Parteiapparat zeigen, dass Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund ähnlich zufrieden sind.</li> </ul>
PROZESS	Staatsangehörigkeits- und Aufenthaltsanforderungen in der Satzung und/oder anderen Bestimmungen	<b>MEMB/P/1</b> Die Parteimitgliedschaft ist für die gesamte Wohnbevölkerung möglich, und zwar auch ohne die Staatsangehörigkeit des Landes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klausel in Parteisatzung und/oder anderen Bestimmungen;</li> <li>Umfragen zur Aufklärung von Beschwerden hinsichtlich von Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtlichen Anforderungen zeigen wachsende Zufriedenheit.</li> </ul>
	Werbung von Mitgliedern	<b>MEMB/P/2</b> Die Partei verfolgt eine proaktive Politik zur Werbung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezielte Werbung von Mitgliedern über Migrantenorganisationen, Selbsthilfegruppen, Treffpunkte migrantischer Gruppen und entsprechende Medien usw.</li> </ul>

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Schulung und Entwicklung	<b>MEMB/P/3</b> <b>Ungeachtet ihres Hintergrundes werden alle Parteimitglieder ermutigt, an einer maßgeschneiderten Schulung über Vielfalt und Gleichstellung teilzunehmen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozentualer Anteil der Mitglieder, die an der Schulung teilnehmen;</li> <li>• Prozentualer Anteil der Mitglieder, die die Schulung abschließen;</li> <li>• Die Auswertung des Feedbacks der Teilnehmer zeigt, dass die Schulung für Fragen von Vielfalt und Gleichstellung wirksam sensibilisiert.</li> </ul>
	Parteiaktivitäten (Arbeitsgruppen, Parteitage usw.)	<b>MEMB/P/4</b> <b>Mitglieder mit Migrationshintergrund beteiligen sich auf gleicher Augenhöhe mit anderen Mitgliedern an der Parteilarbeit.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozentualer Anteil der Parteimitglieder mit Migrationshintergrund insgesamt im Vergleich mit dem prozentualen Anteil von Parteimitgliedern mit Migrationshintergrund, die an Parteiaktivitäten teilnehmen (für jede Aktivität);</li> <li>• Aktivitäten werden kultursensibel organisiert.</li> </ul>
	Überprüfung und Festlegung von Zielen	<b>MEMB/P/5</b> <b>Daten über Vielfalt und Gleichstellung werden herangezogen, um die Mitgliederstruktur auf allen politisch-administrativen Ebenen zu überprüfen und Ziele für die Werbung neuer Mitglieder festzusetzen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationssystem vorhanden, um den Migrationshintergrund von Mitgliedern zu identifizieren.</li> <li>• Beispiele für Datenerhebung, um Ziele festzulegen und zu überprüfen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prozentualer Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund (auf allen Ebenen, d.h. Parteiämter auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene).</li> <li>○ Prozentualer Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund, die aus der Partei austreten.</li> <li>○ Prozentualer Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund, die Beschwerden über die Parteimitgliedschaft einreichen.</li> </ul> </li> </ul>

## BENCHMARK – PARTEIKANDIDATEN

Ergebnisindikatoren dienen zur Bewertung des Ist- oder Soll-Zustands einer Partei mit Blick auf die Zusammensetzung ihrer Kandidaten für Wahlen sowie des Ausmaßes, in dem Kandidaten mit Migrationshintergrund aussichtsreiche Wahlkreise erhalten oder auf aussichtsreiche Listenplätze gesetzt werden. Hingegen machen Verlaufs- oder Prozessindikatoren erstens Aussagen zu den Voraussetzungen der Nominierung, wie z.B. über Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen. Zweitens liefern sie Aussagen zu den parteiöffentlichen Bemühungen, Kandidaten mit Migrationshintergrund zu nominieren. Drittens erlauben sie Aussagen über die finanziellen Mittel und Schulungen, die für diese Zwecke zur Verfügung stehen. Und viertens dienen sie als Instrument für die Zielformulierung und die Überprüfung der Ziele.

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
ERGEBNIS	Zusammensetzung der Kandidatenliste der Partei (Wahlssysteme mit Direktkandidaten)	<b>CAND/O/1a</b> <b>Die Zusammensetzung der Listen für die Bundestagswahlen spiegelt die Vielfalt der Wohnbevölkerung.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund wächst im Laufe der Zeit und spiegelt so den prozentualen Anteil der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund im wahlfähigen Alter wider.</li> </ul>
	Wahlkreise mit der Aussicht auf einen Wahlsieg (Wahlssystem mit nur einem Wahlkreissieger)	<b>CAND/O/1b</b> <b>Kandidaten mit Migrationshintergrund werden in vergleichsweise gleich vielen aussichtsreichen Wahlkreisen aufgestellt.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund, denen Wahlkreise mit Siegchancen zugewiesen werden (d.h. von der Partei als „sicher“ betrachtet).</li> </ul>
	Zusammensetzung der Kandidatenliste der Partei (Wahlssysteme mit mehreren Listenkandidaten)	<b>CAND/O/2a</b> <b>Der Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund auf der regionalen Parteiliste entspricht dem Anteil der in der Region lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (nationaler, regionaler oder lokaler Wahlkreis).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund auf der Liste wächst im Laufe der Zeit und spiegelt so den regionalen prozentualen Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im wahlfähigen Alter wider.</li> </ul>

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Wählbare Positionen (Wahlsysteme mit mehreren Listenkandidaten)	<b>CAND/O/2b</b> <b>Der Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund an wählbaren Positionen auf der regionalen Parteiliste entspricht dem Anteil der in der Region lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (Wahlkreise auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund an wählbaren Positionen wächst im Laufe der Zeit und spiegelt so den regionalen prozentualen Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im wahlfähigen Alter wider.</li> </ul>
PROZESS	Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtliche Anforderungen in Satzung und/oder anderen Bestimmungen	<b>CAND/P/1</b> <b>Kandidaturen stehen Inhabern einer doppelten Staatsbürgerschaft offen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klausel in Parteisatzung und/oder anderen Bestimmungen;</li> <li>• Umfrage zur Aufklärung von Beschwerden hinsichtlich Staatsangehörigkeitsanforderungen zeigt wachsende Zufriedenheit.</li> </ul>
	Bewerbung von Kandidaten	<b>CAND/P/2</b> <b>Die Partei fördert proaktiv Bewerbungen potentieller Kandidaten mit Migrationshintergrund.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen für potentielle Kandidaten liefern Details der für Bewerbungen benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen, darunter auch die Relevanz nicht politischer Erfahrungen (Betriebsführung, Freiwilligenarbeit usw.);</li> <li>• Gezielte Bemühungen der Kontaktaufnahme über Migrant*innenorganisationen, Selbsthilfegruppen, Treffpunkte von Migrant*innen, Medien, die Migrant*innen erreichen usw.</li> </ul>
	Nominierung der Kandidaten	<b>CAND/P/3</b> <b>Vielfalts- und Gleichstellungsprinzipien werden in die Verfahren zur Auswahl der Kandidaten integriert.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung zum Thema Vielfalt für Mitglieder der parteiinternen Nominierungskomitees;</li> <li>• Nominierung aufgrund von Kompetenz;</li> <li>• Kurze Mindestmitgliedschaftsdauer und geringe Anforderungen an andere Anforderungen, Kenntnisse und Erfahrungen;</li> <li>• Einsatz von Quoten und Zielen.</li> </ul>

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Finanzielle Unterstützung von Kandidaten	<b>CAND/P/4</b> <b>Gesicherte finanzielle Unterstützung für Kandidaten aus unterrepräsentierten Gruppen, darunter auch jene mit Migrationshintergrund, steht zur Verfügung.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unabhängig verwalteter Finanzfonds für die Gestaltung von Vielfalt in der Partei.</li> </ul>
	Schulung und Entwicklung	<b>CAND/P/5</b> <b>Die Partei bietet talentierten Kandidaten mit Migrationshintergrund maßgeschneiderte Schulungs- und Unterstützungsmöglichkeiten an.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanismen zum Ausfindigmachen von talentiertem politischen Nachwuchs als Kandidaten;</li> <li>• Mentoren- und/oder Förderprogramme;</li> <li>• Kaderschulungen (Führungskräfte), Schulung in Öffentlichkeitsarbeit, rhetorische Schulung und Schulung in Teamarbeit.</li> </ul>
	Überprüfung und Festlegung von Zielen	<b>CAND/P/6</b> <b>Daten über Vielfalt und Gleichstellung werden herangezogen, um die Kandidatenzusammensetzung der Partei und den Verlauf der Mandatszeit auf allen politisch-administrativen Ebenen zu überprüfen sowie die Ziele für die Kommunikation nach außen festzusetzen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationssystem zur Identifizierung des Migrationshintergrunds der Kandidaten vorhanden;</li> <li>• Beispiele für Datenerhebung, um Ziele festzulegen und zu überprüfen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund, die Sitze gewinnen.</li> <li>○ Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund, die Wahlen verlieren.</li> <li>○ Prozentualer Anteil der Kandidaten mit Migrationshintergrund, die Beschwerden hinsichtlich ihrer Kandidatur einreichen.</li> </ul> </li> </ul>

## BENCHMARK – PARTEIFÜHRUNG UND MITGLIEDER DER FÜHRUNGSEBENE

Ergebnisindikatoren dienen zur Bewertung des Ist- oder Soll-Zustands einer Partei mit Blick auf die Zusammensetzung ihrer Führungs- und Geschäftsführungsstruktur sowie der Erfahrung der Parteiführung und von Entscheidungsträgern mit Migrationshintergrund. Hingegen befassen sich Verlaufs- oder Prozessindikatoren mit dem Umfang, in dem in Satzung und Programm Aspekte von Vielfalt und Gleichstellung einfließen, z.B. Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtliche Anforderungen, die Übertragung von Verantwortung an Führungspersonen und Mitglieder der Führungsebene mit Migrationshintergrund, die Kommunikation nach außen und interne Schulungen oder als Instrument der Zielformulierung und der Überprüfung der Ziele.

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
ERGEBNIS	Zusammensetzung der Parteiführung und des Parteiapparats	<b>LEAD/O/1</b> <b>Die Zusammensetzung der Parteiführung und des Parteiapparats spiegelt die Vielfalt der Wohnbevölkerung.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der prozentuale Anteil der Führungspersonen und Mitglieder des Parteiapparats mit Migrationshintergrund nimmt im Laufe der Zeit zu und spiegelt so den prozentualen Anteil der Landesbevölkerung mit Migrationshintergrund wider.</li> </ul>
	Erfahrung der Parteiführung und von Entscheidungsträgern mit Migrationshintergrund	<b>LEAD/O/2</b> <b>Führungspersonen und Mitglieder des Parteiapparats mit Migrationshintergrund werden von ihren Kollegen gerecht und gleich behandelt.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfrage über die Aufklärung von zur Anzeige gebrachten Fällen zum Schutz vor rassistischen Übergriffen und Schikanierung zeigt wachsende Zufrieden;</li> <li>Umfragen unter Mitgliedern des Parteiapparats mit Migrationshintergrund zum kollegialen Umgang zeigen, dass sich Mitglieder mit Migrationshintergrund gleich behandelt fühlen.</li> </ul>
PROZESS	Die Zusammensetzung der Gesellschaft abbilden	<b>LEAD/P/1</b> <b>Satzung und Programm bekräftigen die Notwendigkeit für die Partei, die gesellschaftliche Vielfalt abzubilden.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klausel in Parteisatzung und/oder anderen Bestimmungen.</li> </ul>
	Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtliche Anforderungen in Satzung/anderen Bestimmungen	<b>LEAD/P/2</b> <b>Zugang zu Führungspositionen und zum Parteiapparat stehen Inhabern einer doppelten Staatsbürgerschaft offen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klausel in Parteisatzung und/oder anderen Bestimmungen;</li> <li>Umfrage zur Aufklärung von Beschwerden über Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtliche Anforderungen zeigt wachsende Zufriedenheit.</li> </ul>



ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Verantwortung von Führungspersonen mit Migrationshintergrund	<b>LEAD/P/3</b> <b>Führungspersonen und Mitglieder des Parteiapparats mit Migrationshintergrund übernehmen Verantwortung in Einklang mit ihrem Fachwissen, nicht nur ihrem Hintergrund.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund, die Verantwortung für Fragen im Bereich Vielfalt und Gleichstellung tragen, verglichen mit anderen Verantwortungsbereichen;</li> <li>• Umfragen bei den Mitgliedern des Parteiapparats mit Migrationshintergrund zur Behandlung durch Kollegen zeigen, dass sie sich wegen ihres Fachwissens, ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen geschätzt fühlen und nicht allein wegen ihres Hintergrunds.</li> </ul>
	Anti-Diskriminierungspolitiken bei der Auswahl der Mitglieder des Parteiapparats	<b>LEAD/P/4</b> <b>Die Partei verfolgt eine proaktive Politik bei der Auswahl von Mitgliedern mit Migrationshintergrund für den Parteiapparat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung der Kriterien Vielfalt und Gleichstellung in die Auswahlverfahren für die Mitgliedschaft im Parteiapparat;</li> <li>• Interne politische Positionen und Regeln.</li> </ul>
	Schulung und Entwicklung	<b>LEAD/P/5</b> <b>Die Partei bietet Mitgliedern des Parteiapparats mit Migrationshintergrund maßgeschneiderte Schulungsmöglichkeiten an.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanismen zum Ausfindigmachen von politischen Talenten unter Einbeziehung eines Wettbewerbs zum „Champion der Vielfalt“;</li> <li>• Mentoren- und/oder Förderprogramme;</li> <li>• Unterstützung und Schulungsmöglichkeiten für Kaderschulungen (Führungskräfte), Öffentlichkeitsarbeit und Teamarbeit.</li> </ul>
	Überprüfung und Zielsetzung	<b>LEAD/P/6</b> <b>Daten über Vielfalt und Gleichstellung werden herangezogen, um die Zusammensetzung der Parteiführung und des Parteiapparats auf allen politisch-administrativen Ebenen zu überprüfen und entsprechende Ziele zu formulieren.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Informationssystem zur Identifizierung des Migrationshintergrunds von Führungspersonen und Mitgliedern ist vorhanden;</li> <li>• Beispiele für Datenerhebung, um Ziele festzulegen und zu überprüfen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prozentualer Anteil der Führungspersonen mit Migrationshintergrund (auf allen Ebenen, d.h. Parteiämter auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene);</li> <li>○ Prozentualer Anteil ausgesuchter Kandidaten mit Migrationshintergrund;</li> <li>○ Prozentualer Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund, die in Führungspositionen befördert werden;</li> <li>○ Prozentualer Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund, die aus dem Parteiapparat ausscheiden;</li> <li>○ Prozentualer Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund, die Beschwerden bezüglich rassistischer Übergriffe und Schikanie einreichen.</li> </ul> </li> </ul>

## BENCHMARK –MITARBEITER DER PARTEI

Ergebnisindikatoren dienen zur Bewertung des Ist- oder Soll-Zustands einer Partei mit Blick auf die Zusammensetzung ihres Mitarbeiterstabes auf verschiedenen Arbeitsebenen, auf das Maß der interkulturellen Sensibilität unter den Mitarbeitern und in der Frage, ob Beschäftigte mit Migrationshintergrund gerecht und gleich behandelt werden. Hingegen befassen sich Verlaufs- oder Prozessindikatoren mit den verschiedenen Schritten des Beschäftigungsverlaufs, einschließlich der Nutzung als Instrument der Zielformulierung und der Überprüfung der Ziele.

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
ERGEBNIS	Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft der Partei (landesweit)	<b>EMP/O/1a</b> <b>Die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft der Partei in der Parteizentrale spiegelt auf allen Personalebene die Vielfalt der Wohnbevölkerung.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozentualer Anteil der Parteiangestellten mit Migrationshintergrund (auf allen Personalebene) nimmt im Laufe der Zeit zu und spiegelt so den prozentualen Anteil der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund.</li> </ul>
	Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft der Partei (lokal)	<b>EMP/O/1b</b> <b>Die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft der Partei in lokalen Geschäftsstellen spiegelt auf allen Personalebene die Bevölkerungsvielfalt der jeweiligen Region.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozentualer Anteil der Parteiangestellten mit Migrationshintergrund (auf allen Personalebene) nimmt im Laufe der Zeit und spiegelt so den prozentualen Anteil der örtlichen Bevölkerung mit Migrationshintergrund.</li> </ul>
	Interkulturelle Sensibilität der Parteiangestellten	<b>EMP/O/2</b> <b>Parteimitarbeiter (insbesondere jene der Personalabteilung) verfügen über interkulturelle Sensibilität und interkulturelles Verständnis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung religiöser und kultureller Bedürfnisse in Arbeitsabsprachen;</li> <li>• Spezifische maßgeschneiderte Schulungen zu Fragen interkultureller Kommunikation/Vielfalt und Gleichstellung auf allen Personalebene für alle alten und neu eingestellten Mitarbeiter (bei Bedarf Verleihung von Zertifikaten);</li> <li>• Klare Leitlinien für Personalleiter zur Einhaltung von Vielfalts- und Gleichstellungsprinzipien in der Personalpolitik (inklusive Auswahlgesprächen, Einstellung, Beförderungs- und Beurteilungsverfahren).</li> </ul>

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Behandlung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	<b>EMP/O/3</b> <b>Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden von ihren Vorgesetzten und Kollegen gerecht und gleich behandelt.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfrage zur Aufklärung von Fällen, die im Beschwerdeverfahren zum Schutz vor rassistischen Überfällen und Schikanieung vorgebracht werden, zeigt wachsende Zufrieden;</li> <li>• Umfragen unter Parteiangestellten mit Migrationshintergrund zur Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen zeigen, dass Mitarbeiter mit Migrationshintergrund gleiche Beförderungschancen sehen.</li> </ul>
PROZESS	Anti-Diskriminierungs-politik bei der Einstellung	<b>EMP/P/1</b> <b>Die Partei rekrutiert als Arbeitgeber bewusst und gezielt Menschen mit Migrationshintergrund.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung von Vielfalts- und Gleichstellungskriterien in Stellenausschreibungen (z.B. nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch und Qualifikationsanforderungen);</li> <li>• Maßnahmen zur aktiven Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sind vorhanden, besonders in Gegenden mit hohem Anteil von Zuwanderern; Parteikampagnen wie gezielte Werbeveranstaltungen in Kooperation mit relevanten NGOs; gezielte Verbreitung von Stellenanzeigen über Medien/Netzwerke; öffentliche Statements usw.;</li> <li>• Positive Maßnahmen als Garantie für den Zugang zu Praktika und besonders zu befristeten Stellen, da diese entscheidend sind, um Kontakte und Erfahrungen zu sammeln und oft ohne förmlichen Einstellungsprozess besetzt werden.</li> </ul>
	Anti-Diskriminierungs-politik bei der Mitarbeiterbindung	<b>EMP/P/2</b> <b>Vielfalts- und Gleichstellungsprinzipien werden in Einstellungs-, Beförderungs- und Beurteilungsverfahren integriert.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf Kompetenz basierte Anwerbungsverfahren (z.B. anonyme Lebensläufe, Simulationstests, usw.);</li> <li>• Mechanismen für positive Maßnahmen, einschließlich Ausfindigmachen von Talenten, um viel versprechenden Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gleiche Beförderungschancen zu ermöglichen;</li> <li>• Beschwerdeverfahren zum Schutz vor rassistischen Übergriffen und Schikanieung sind vorhanden.</li> </ul>

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Überprüfung und Zielsetzung	<b>EMP/P/3</b> <b>Daten über Vielfalt und Gleichstellung werden herangezogen, um die Zusammensetzung der Belegschaft und den Beschäftigungsverlauf von Parteiangestellten auf allen politisch-administrativen Ebenen zu überprüfen und Ziele für zukünftige Einstellungen festzulegen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationssystem zur Bewertung von Vielfalt und Gleichbehandlung der Mitarbeiter und Bewerber sind vorhanden;</li> <li>• Beispiele für Datenerhebung, um Ziele festzulegen und zu überprüfen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prozentualer Anteil der Bewerber mit Migrationshintergrund (auf allen Hierarchiestufen);</li> <li>○ Prozentualer Anteil ausgewählter Kandidaten mit Migrationshintergrund;</li> <li>○ Prozentualer Anteil beförderter Mitarbeiter mit Migrationshintergrund;</li> <li>○ Prozentualer Anteil ausscheidender Mitarbeiter mit Migrationshintergrund;</li> <li>○ Prozentualer Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die Beschwerden bezüglich rassistischer Übergriffe und Schikanierung einreichen.</li> </ul> </li> </ul>

## BENCHMARK – PARTEILIEFERANTEN

Ergebnisindikatoren dienen zur Bewertung des Ist-Zustandes einer Partei mit Blick auf den gleichberechtigten Zugang zu Ausschreibungen und der Zusammensetzung der Gruppe von Lieferanten. Hingegen befassen sich Verlaufs- oder Prozessindikatoren mit Gesetzes- und Marketingaspekten des Beschaffungswesens (einschließlich der Verwendung von Bestimmungen zur sozialen Eingliederung), und wie dieses geregelt und überprüft wird, um Hindernisse zu identifizieren, auf die Unternehmer mit Migrationshintergrund treffen können.

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
ERGEBNIS	Chancengleichheit bei Angeboten	<b>PROC/O/1</b> <b>Unternehmen im Eigentum von Migranten haben die gleiche Chance, für Ausschreibungen der Partei Angebote einzureichen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozentualer Anteil der Unternehmen im Eigentum von Migranten, die Angebote auf die Ausschreibungen der Partei einreichen;</li> <li>• Ergebnisse der Umfragen unter Unternehmen im Eigentum von Migranten zeigen höhere Zufriedenheit hinsichtlich der Chancengleichheit bei Angeboten im Rahmen von Ausschreibungen der Partei.</li> </ul>
	Zusammensetzung der Lieferanten, bei denen die Partei Güter und Dienstleistungen bezieht	<b>PROC/O/2</b> <b>Die Gruppe der Lieferanten, von der die Partei Güter bezieht, besteht aus Unternehmen, die Vielfalts- und Gleichstellungsprinzipien in ihren Beschäftigungsverhältnissen anwenden.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zunahme des prozentualen Anteils der Lieferanten, die               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ihr Personal interkulturell schulen,</li> <li>○ Chancengleichheit garantieren und auf Kompetenz basierte Einstellungsverfahren einführen,</li> <li>○ mit vielfältigem Lieferantenpersonal arbeiten,</li> <li>○ Sozialklauseln implementieren,</li> <li>○ ein Beschwerdeverfahren eingerichtet haben.</li> </ul> </li> </ul>
PROZESS	Verfahren der Güterbeschaffung	<b>PROC/P/1</b> <b>Vielfalts- und Gleichstellungsprinzipien sind in die Abläufe der Partei zur Güterbeschaffung integriert.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfalts- und Gleichstellungsanforderungen werden in die Details der Ausschreibung aufgenommen.</li> <li>• Vielfalts- und Gleichstellungsanforderungen werden als Auswahl- oder Vergabekriterien genutzt.</li> <li>• Sozialklauseln werden herangezogen, um die Einstellung von Menschen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, zu befördern und ihre Ausbeutung zu verhindern. Dies umfasst auch Menschen mit Migrationshintergrund;</li> <li>• Maßgeschneiderte Vielfalts- und Gleichstellungsschulung von Mitarbeitern des Beschaffungswesens.</li> </ul>

ART DES INDIKATORS	KATEGORIE	BENCHMARK	BEISPIELE RELEVANTER INDIKATOREN
	Förderung von Vielfalts- und Gleichstellungsprinzipien gegenüber Lieferanten	<b>PROC/P/2</b> <b>Die Partei fördert Vielfalt und Gleichstellung in ihren Beziehungen mit Lieferanten.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertragliche Leistungsbedingungen verpflichten Auftragnehmer:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mitarbeiter interkulturell zu schulen;</li> <li>○ Chancengleichheit und auf Kompetenz basierte Einstellungsverfahren zu garantieren;</li> <li>○ Mit vielfältigem Lieferantenpersonal zu arbeiten;</li> <li>○ Ein Beschwerdeverfahren einzurichten.</li> </ul> </li> <li>• Die Bedingungen für Vielfalt und Gleichstellung gelten entlang der Lieferantenkette, was von den Auftragnehmern belegt werden kann.</li> </ul>
	Überprüfung des Beschaffungsablaufs	<b>PROC/P/3</b> <b>Daten über Vielfalt und Gleichstellung von erfolgreichen Ausschreibungen und Anbietern werden überprüft und zur Festlegung von Beschaffungszielen verwendet.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Datenüberprüfung ist vorhanden, die eine allgemeine Bewertung von Vielfalt und Gleichstellung der bestehenden Lieferantenbeziehungen der Partei und die Identifizierung von möglichen Hindernissen für Unternehmen im Eigentum von Migranten im Prozess der Güterbeschaffung ermöglicht;</li> <li>• Aus Fehlern gewonnene Erkenntnisse fließen in verbesserte Prozesse/Aktivitäten, um Hindernisse zu überwinden (klarere Anforderungen, Hilfe bei der Implementierung von Sozialklauseln usw.).</li> </ul>