

Migration Policy Group

Eine Partei erster Wahl für alle: Ein Mainstreaming- Instrument

Beispiele guter Praxis

- **Regionale Botschafter für Vielfalt**
- **Wähler mit Migrationshintergrund direkt und zielgerichtet ansprechen**
- **Vielfaltsschulung für Parteifunktionäre, die am Auswahl- und Einstellungsverfahren von Bewerbern beteiligt sind**

Alexandre Kirchberger mit Katy Kefferpütz, Jan Niessen und Anne Friel

Ein Beispiel guter Praxis: Regionale Botschafter für Vielfalt

BEREICH	INHALT
1. TITEL	Netzwerk von Botschaftern für regionale Vielfalt
2. LAND	Vereinigtes Königreich
3. ORGANISATION	Liberaldemokraten
4. KONTAKTPERSON/	Vicky Booth
5. FUNKTION	Leiterin Vielfalt
6. E-MAIL-ADRESSE	diversity@libdems.org.uk
7. WEBSITE	Nicht vorhanden
8. PROJEKTBEGINN	September 2009, läuft noch
...PROJEKTENDE	
...LÄUFT	
9. ZUSAMMENFASSUNG	Regionale Botschafter für Vielfalt werden von regionalen Parteigliederungen benannt, um als Vorbilder in der Region eine Ethik von Gleichheit, Vielfalt und stärkerer Partizipation zu fördern. Sie erarbeiten einen jährlichen Aktionsplan aus, um der Anerkennung von Vielfalt auf allen Ebenen der Partei zu verstärken und die Region bei der erfolgreichen Umsetzung dieser Aktivitäten zu unterstützen.
10. THEMA/HERAUSFORDERUNG UND ZIELE/ANNAHMEN	Zentral gesteuerte Lösungsansätze können erfolgreich sein, die zu geringe Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund als Abgeordnete anzugehen, jedoch muss man mit dem Umbau auf der lokalen Ebene anfangen, um tatsächlich in der ganzen Partei einen Kulturwandel zu erzielen. Regionale und lokale Parteigliederungen besitzen viele Entscheidungsbefugnisse, Macht und Ansehen in unserer Partei. Daher ist es sehr wichtig, sie an der Weiterentwicklung dieser Aktivitäten zu beteiligen. Regionale Botschafter für Vielfalt (und in einigen Fällen auch lokale Botschafter) spielen eine Schlüsselrolle als Bindeglied zwischen lokaler Aktivität und deren zentraler Unterstützung.
11. WIE FUNKTIONIERT ES?	<p>Die regionalen Botschafter für Vielfalt kooperieren mit dem Nationalen Referat für Vielfalt, um Wege zu Vielfalt in den lokalen Parteien der Region anzuregen, zu fördern und zu unterstützen. Das Referat für Vielfalt bietet Schulung und Unterstützung für die Botschafter, damit sie mit dem Regionalvorstand einen Aktionsplan für die Region entwickeln und umsetzen.</p> <p>In der Regel umfasst dieser Aktionsplan die folgenden Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auffinden von Talenten und Unterstützung für potentielle Kandidaten aus unterrepräsentierten Gruppen, Organisation der Kommunikation nach außen, Rekrutierung von Mitgliedern regional unterrepräsentierter Gruppen und deren Schulung; • Der Parteizentrale Rückmeldung geben über lokale Anliegen, Hürden und Hindernisse, Herausforderungen für Integration und verstärkte Partizipation; • Enge Kontakte mit lokalen und regionalen Parteifunktionären halten, um einen Austausch über Beispiele guter Praxis zu ermöglichen; • Wo möglich, Anwerbung eines Teams von Botschaftern für Vielfalt, um diese Ziele zu erreichen;

	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an den vierteljährlichen Treffen der <i>Diversity Engagement Group</i> (DEG)
<p>12. ERGEBNISSE</p>	<p>Aktionspläne sind mittlerweile in allen englischen Regionen in Kraft, auch in Schottland und Wales. Alle Regionen entwickeln ihre Aktionspläne und deren Umsetzung nun weiter. Wir erhalten positive Rückmeldungen von jenen Mitgliedern und/oder Kandidaten, die davon profitieren.</p>
<p>13. BEWERTUNG</p>	<p>Laufende Netzwerkbeurteilung durch Berichte an die vierteljährlich tagende <i>Diversity Engagement Group</i>. Der Fortschritt in den Regionen wird an den regionalen Aktionsplänen gemessen. Erfolg und/oder Misserfolg der Projekte hängen größtenteils von der Unterstützung durch die Regionalvorstände und vom Einfluss der Botschafter für Vielfalt auf die Aktivität in der Region ab.</p> <p>Wir empfehlen die Erstellung eines Musteraktionsplans, den lokale Parteigliederungen als Ausgangspunkt nutzen und im Bedarfsfall anpassen und abändern können.</p>
<p>14. WER IST DER NUTZNIESSER?</p>	<p>Die Nutznießer des Netzwerkes sind aktuelle oder potentielle Mitglieder aus unterrepräsentierten Gruppen.</p>
<p>15. FINANZIERUNGSQUELLE UND GENUTZTE RESSOURCEN</p>	<p>Die nationale Parteigeschäftsstelle stellt im begrenzten Umfang Mittel zur Unterstützung dieser Aktivitäten zur Verfügung. Die Regionen beantragen diese Finanzierung bei Bedarf. Zwei führende Mitarbeiter unterstützen ein nationales Netzwerk von schätzungsweise 20 Freiwilligen.</p>

Ein Beispiel guter Praxis: Wähler mit Migrationshintergrund direkt und zielgerichtet ansprechen

BEREICH	INHALT
16. TITEL	Wähler mit Migrationshintergrund direkt und zielgerichtet ansprechen
17. LAND	Vereinigtes Königreich
18. ORGANISATION	Liberaldemokraten
19. KONTAKTPERSON/	Vicky Booth
20. FUNKTION	Leiterin Vielfalt
21. E-MAIL-ADRESSE	diversity@libdems.org.uk
22. WEBSITE	Nicht vorhanden
23. PROJEKTBEGINN	Projektbeginn im Juni 2011, Leitfaden fertig gestellt im September
...PROJEKTENDE	2011 (Verteilung und Werbeaktivitäten laufen)
...LÄUFT	
24. ZUSAMMENFASSUNG	<p>Die Partei zielt direkt und zielgerichtet mit Botschaften, Kampagnen und politischem Engagement auf die migrantische Wählerschaft ab.</p> <p>Die Parteizentrale hat kürzlich den Leitfaden <i>Whose Vote are you Missing?</i> veröffentlicht. Die Broschüre, die in großem Stil parteiweit verteilt wird, dient dazu, mit Migrationsminderheiten Kontakte und Beziehungen aufzubauen. Der Leitfaden fördert die lokale Öffentlichkeitsarbeit und Ideen zur Förderung des Wählerengagements unter der Wählerschaft der schwarzen und der Minderheitsbevölkerung.</p>
25. THEMA/HERAUSFORDERUNG UND ZIELE/ANNAHMEN	Einige Parteigliederungen haben in der Vergangenheit wirkungsvolle Maßnahmen zur Mobilisierung durchgeführt – zum Beispiel haben die Chinesischen Liberaldemokraten mit der Wahlkommission an der Erstellung zweisprachiger Texte gearbeitet, um die Wählerregistrierung und die Wahlbeteiligung in der chinesischen Minderheit in Großbritannien zu steigern. Auf solche Beispiele guter Praxis müssen wir aufbauen, damit die Partei Migranten im ganzen Land erreicht.
26. WIE FUNKTIONIERT ES?	<p>Die Broschüre umfasst folgende Ratschläge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Analyse der Wählerschaft mit Migrationshintergrund zu erstellen, um deren Profil besser zu verstehen; • Informationsmaterial erstellen, das sich an Menschen mit Migrationshintergrund richtet; • Lokale Festivals und kulturelle Veranstaltungen besuchen; • Medien nutzen, die sich an Menschen mit Migrationshintergrund richten; • Talentierte mögliche Partei-Aktivisten/Kandidaten aus ethnischen Minderheiten finden und sie dabei unterstützen, sich stärker zu engagieren. • Entscheidend ist, dass dieser Leitfaden auf der Arbeit lokaler Parteimitglieder beruht, die in ihrem Parteibezirk aktiv und engagiert sind und daran arbeiten, die Parteiarbeit an die Gegebenheiten der Einwanderungsgesellschaft anzupassen.
27. ERGEBNISSE	Bislang wurden in der Partei 500 Exemplare des Leitfadens verteilt. Parallel wurden sechs Schulungen bei verschiedenen Parteiveranstaltungen und -konferenzen durchgeführt.
28. BEWERTUNG	Innerhalb von sechs Monaten wird jede lokale Parteigliederung kontaktiert um herauszufinden, was die Broschüre bewegt. Gradmesser für die Wirkung ist die Anzahl der an die Öffentlichkeit

29. WER IST DER NUTZNIESSER?

gerichteten Veranstaltungen. Wir ermutigen die lokalen Parteigliederungen auch, Erfahrungen mit Beispielen guter Praxis und öffentlichen Veranstaltungen innerhalb der Partei zu kommunizieren.

30. FINANZIERUNGSQUELLE UND GENUTZTE RESSOURCEN

Der Leitfaden richtet sich an lokale Parteiaktivisten, Stadträte und Kandidaten. Die Zielgruppen bilden Wähler mit Migrationshintergrund.

Finanziert wurde der Leitfaden von der nationalen Geschäftsstelle der Partei. Zwei in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter haben drei Monate lang daran gearbeitet. Die regionalen Parteigliederungen übernehmen die Kosten für die Verteilung des Leitfadens in ihrem jeweiligen Bezirk. Die Verteilung wird in den nächsten sechs Monaten fortgesetzt, dann auch bei relevanten Veranstaltungen und Schulungen in der Legislaturperiode.

Ein Beispiel guter Praxis: Vielfaltsschulung für Parteifunktionäre, die am Auswahl- und Einstellungsverfahren von Bewerbern beteiligt sind

BEREICH	INHALT
31. TITEL	Vielfaltsschulung für Funktionäre, die am Auswahl- und Einstellungsverfahren von Bewerbern beteiligt sind.
32. LAND	Vereinigtes Königreich
33. ORGANISATION	Liberaldemokraten
34. KONTAKTPERSON/	Vicky Booth
35. FUNKTION	Leiterin Vielfalt
36. E-MAIL-ADRESSE	diversity@libdems.org.uk
37. WEBSITE	nicht vorhanden
38. PROJEKTBEGINN	Läuft
...PROJEKTENDE	
...LÄUFT	
39. ZUSAMMENFASSUNG	Für die Einstellung von Bewerbern gibt es eine durchgängige Politik des Mainstreaming von Vielfalt. Vielfaltsschulung findet man in allen Lehrgängen für Prüfer, Wahlleiter, Wahlkomitees und alle Parteifunktionäre, die sich mit der Auswahl und Anstellung von Bewerbern befassen. Ein Experte von außen hat ein an Kompetenz ausgerichtetes Zustimmungsverfahren entwickelt; Beispiele guter Praxis zur Förderung von Vielfalt sind durchgängig in die Regelabläufe eingebaut worden.
40. THEMA/HERAUSFORDERUNG UND ZIELE/ANNAHMEN	Es ist entscheidend, dass sämtliche Personen, die an Verfahren zur Auswahl und Einstellung von Bewerbern beteiligt sind, über alle denkbaren Hürden und Hindernisse für potentielle Bewerber Bescheid wissen und diese während des Verfahrens voll in Rechnung stellen. Bei jedem Verfahren der Auswahl oder Bewertung von Bewerbern werden die Beteiligten auch auf die Möglichkeit unbewusster Vorurteile hingewiesen und angehalten, Wege zu entwickeln, diese zu überwinden.
41. WIE FUNKTIONIERT ES?	Lehrgänge zur Sensibilisierung für Vielfalt werden in die ganze Schulungsarbeit integriert, einschließlich eines <i>Diversity Watch</i> , einer Runde, in der die Implikationen von Vielfalt jeder Abteilung im gesamten Team erörtert werden.
42. ERGEBNISSE	Alle Lehrgänge wurden in diese Schulung integriert.
43. BEWERTUNG	An allen Tagen, an denen Auswahlgespräche vorgenommen werden, können Bewerber das Verfahren durch Evaluationsbögen bewerten, so dass mögliche Beschwerden und Probleme sofort angegangen werden können. Diese schnelle und vernünftige Modus der Problemlösung und Kritik wird von den Kritikern positiv bewertet.
44. WER IST DER NUTZNIESSER?	Diese Schulung erhalten Prüfer, Wahlleiter sowie Auswahlausschüsse, um jegliche denkbare Diskriminierung oder mögliche Hürden und Hindernisse für die Kandidaten zu verringern.
45. FINANZIERUNGSQUELLE UND GENUTZTE RESSOURCEN	Die Finanzierung und die Leitung dieser Schulung liegen bei den Büros der Kandidaten, und zwar als eine von deren Kernaufgaben.