

Die Charta der Vielfalt

und ihre Umsetzung in der Landesverwaltung Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INTEGRATION



INHALT

Grußwort Ministerpräsident Winfried Kretschmann	/ 04
Grußwort Ministerin Bilkay Öney und Ministerin Katrin Altpeter	/ 05
1. Die Charta der Vielfalt mit Leben füllen	/ 06
2. Die Charta der Vielfalt im Überblick	/ 08
3. Eine kurze Geschichte der Charta der Vielfalt	/ 10
4. Die sechs Dimensionen der Charta der Vielfalt	/ 12
4.1 Nationalität und ethnische Herkunft	/ 12
4.2 Geschlecht	/ 16
4.3 Religion und Weltanschauung	/ 18
4.4 Menschen mit Behinderung/Handicap	/ 18
4.5 Alter	/ 19
4.6 Sexuelle Orientierung und Identität	/ 21
4.7 Exkurs: Interkulturelle Öffnung	/ 22
5. Möglichkeiten zur Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg	/ 24
Kontaktadressen	/ 28



Sehr geehrte Damen und Herren,

am 15. November 2012 habe ich mit meiner Unterschrift den Beitritt des Landes Baden-Württemberg zur Charta der Vielfalt besiegelt. Mehr als 1.500 Unternehmen und Organisationen sind bundesweit bereits Mitglieder der Charta. Sie zählt damit zu den größten unternehmerischen Netzwerken Deutschlands. Das Land Baden-Württemberg reiht sich hier gerne mit ein.

Als größter Arbeitgeber im Südwesten haben wir mit unserem Beitritt zur Charta bekräftigt, dass wir eine Kultur der Vielfalt in unserem Land pflegen und fortentwickeln, auch in der Landesverwaltung.

Baden-Württemberg ist ein erfolgreicher Standort – mit erfolgreichen Unternehmen, einer bunten Gesellschaft und einer gut funktionierenden traditionsreichen Verwaltung. Wir wollen die Vielfalt unseres Landes noch stärker anerkennen und zu unser aller Wohl nutzen. Damit verbunden ist auch die Wertschätzung von Vielfalt in der baden-württembergischen Landesverwaltung. Künftig wird die Landesregierung daher jährlich über unsere Fortschritte auf diesem Gebiet berichten.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, persönlich zu einem noch besseren Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens beizutragen. Dazu soll Ihnen die vorliegende Broschüre als erste Wegweisung und Anregung dienen. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre und beim Engagement für die Anerkennung von Vielfalt in Baden-Württemberg!

Ihr Winfried Kretschmann
*Ministerpräsident des Landes
Baden-Württemberg*



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesregierung setzt sich für Vielfalt und Diversity in Landesverwaltung und Gesellschaft ein. Doch was heißt das konkret? Wir laden Sie herzlich ein, mit der vorliegenden Broschüre die Ziele der Charta der Vielfalt näher kennenzulernen!

Kernaussage der Charta ist: Wir alle sind mit unseren individuellen Voraussetzungen gleichberechtigte Akteure in unserem Land. Nationalität, Staatsangehörigkeit, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung bzw. Identität dürfen per se kein Grund sein, jemanden auszugrenzen – ob als Kunde einer Behörde, als Kollegin im Amt oder als Mitarbeiter in einem Referat.

Da, wo sich die Potenziale einer vielfältigen Gesellschaft gut entfalten können, wächst gleichzeitig die gesellschaftliche Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger. In vielen Behörden des Landes werden Vielfalt und Diversity deshalb schon seit Langem großgeschrieben.

Durch den Beitritt des Landes zur Charta der Vielfalt ist für die Landesverwaltung nun auch eine gemeinsame Orientierung gegeben, wie wir die Vielfaltskultur im Behördenalltag leben möchten. Auf den folgenden Seiten finden Sie hierzu zahlreiche Hinweise und Vorschläge, die einzelne Schritte auf dem Weg dahin ausleuchten und zur Entwicklung weiterer Maßnahmen anregen.

Am Ende der Broschüre stellen wir Ihnen einen Maßnahmenkatalog vor, den Sie als Werkzeugkasten verwenden können – wo immer Sie im und für das Land Baden-Württemberg arbeiten und Vielfalt und Diversity stärken können. Wir freuen uns über Ihre Beiträge zur Umsetzung unserer gemeinsamen Ziele und laden Sie ein, uns über die von Ihnen eingeleiteten Maßnahmen zu informieren!

Ob im Ministerium, im Regierungspräsidium, im Landratsamt oder in einer der zahlreichen anderen nachgeordneten Behörden: Überall zählt die Akzeptanz von Vielfalt, die wir gemeinsam gestalten! So wächst Integration zu Gunsten der Gesamtgesellschaft – auch innerhalb unserer Landesverwaltung.

Wir können alles: Auch Vielfalt!



Ihre Bilkay Öney
*Ministerin für Integration
des Landes Baden-Württemberg*



Ihre Katrin Altpeter
*Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
des Landes Baden-Württemberg*

BILKAY ÖNEY & KATRIN ALTPETER
GRUSSWORT



1.

DIE CHARTA DER VIELFALT
MIT LEBEN FÜLLEN



Am 15. November 2012 ist das Land Baden-Württemberg der Charta der Vielfalt beigetreten. Ministerpräsident Winfried Kretschmann hat die Beitrittsurkunde im Beisein von Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer unterzeichnet.

Vielfalt kann unsere Gesellschaft bereichern und z. B. eine kreative Arbeitskultur prägen. Vielfalt kann aber auch zu Spannungen führen. Ein Arbeitsumfeld, das weitgehend frei von Ausgrenzung und Vorurteilen ist, wirkt daher für alle Beteiligten produktiv. Davon profitiert die ganze Gesellschaft.

In Baden-Württemberg lebten Anfang 2013 Menschen mit mehr als 170 Nationalitäten. Sie

sprechen über 200 verschiedene Sprachen. Ein kompetenter Umgang mit Vielfalt will gelernt sein. Denn nur wenn Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Lebensstilen offen für einander sind, kann das in der Vielfalt liegende Potenzial ausgeschöpft werden.

Das Integrationsministerium hat zur Umsetzung der Charta der Vielfalt eine interministerielle Arbeitsgruppe initiiert. Auf der Basis der in der Arbeitsgruppe erzielten Ergebnisse wurde ein Maßnahmenkatalog (*vgl. Abschnitt 5*) erstellt, der am 3. Dezember 2013 dem Ministerrat vorgestellt worden ist. Er bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung einer Vielfalt wertschätzenden und bürgernahen Landesverwaltung.



2.

DIE CHARTA DER VIelfALT
IM ÜBERBLICK

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Leben in Deutschland und in Baden-Württemberg. Wir können langfristig nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft auch die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger im Land.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung ihrer vielfältigen Potenziale schafft Vorteile für das Verwaltungshandeln – nach innen und nach außen.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat auch positive Auswirkungen auf unser Ansehen in der baden-württembergischen Bevölkerung und strahlt über die Grenzen des Landes hinaus.

Mit der Charta der Vielfalt werden wir

1. eine **Organisationskultur pflegen**, die von **gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung** geprägt ist.

Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.

2. **unsere Personalprozesse überprüfen** und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden **Potenziale wertschätzen** und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. **die Umsetzung der Charta zum Thema** des internen und externen Dialogs **machen**.
5. **über unsere Aktivitäten** und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich **öffentlich Auskunft geben**.
6. **unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** über Diversity informieren und sie **bei der Umsetzung der Charta einbeziehen**.

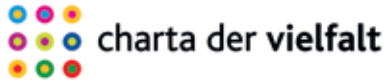
Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben positive Auswirkungen auf die Gesellschaft in Baden-Württemberg.





3.

EINE KURZE GESCHICHTE
DER CHARTA DER VIELFALT

**charta der vielfalt**

Im Jahr 2006 schlossen sich einige große deutsche Unternehmen zusammen und initiierten die Charta der Vielfalt in Deutschland. Ihr Ziel war es, eine Selbstverpflichtung zur Wertschätzung und zum Nutzen von Vielfalt ins Leben zu rufen. Diversity wird in der Charta der Vielfalt seither als ganzheitlicher Ansatz verstanden.

Der Startschuss der Charta-Initiative in Deutschland erfolgte am 21. März 2007, als weitere 32 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Charta unterzeichneten. Die Charta der Vielfalt steht unter der Schirmherrschaft von

Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Bis Mitte 2013 ist die Gruppe der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner auf mehr als 1500 angewachsen und setzt sich zusammen aus Großunternehmen, kleinen und mittelständischen Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Vereinen, Verbänden und Stiftungen. Bis Ende 2013 sind elf deutsche Länder der Charta der Vielfalt beigetreten. Baden-Württemberg ist seit 2012 Mitglied. Neben dem Land sind in Baden-Württemberg auch Kommunen, Verbände, Vereine und Unternehmen Mitglied der Charta der Vielfalt.

Über den aktuellen Stand können Sie sich informieren unter: www.charta-der-vielfalt.de





4.

DIE SECHS DIMENSIONEN
DER CHARTA DER VIELFALT

4.1 Nationalität und ethnische Herkunft

Antidiskriminierung

Diskriminierung kann jede und jeden treffen – in allen Lebensbereichen. Sei es bei der Bewerbung um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, im Arbeitsleben, bei der Wohnungssuche – auch beim Besuch einer Gaststätte oder einer Diskothek.

verabschiedet, das zum Ziel hat, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.



Die Europäische Union hat mehrere Richtlinien erlassen, um Betroffene besser vor Diskriminierung zu schützen und ihnen Möglichkeiten an die Hand zu geben, sich wehren zu können. Diese Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, gesetzliche Regelungen zu schaffen, die Diskriminierung im privaten Bereich beseitigen oder verhindern. Der Bund hat daraufhin 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Was versteht man unter den Begriffen Diskriminierung „aus Gründen der Rasse“ oder „wegen der ethnischen Herkunft“?

Menschliche Rassen gibt es nicht. Mit der Formulierung „aus Gründen der Rasse“ im AGG möchte der Gesetzgeber vielmehr klarstellen, dass es verschiedene menschliche „Rassen“ gerade nicht gibt und dass derjenige, der Menschen in Rassen einteilt, sich rassistisch verhält.



Dem Gesetzgeber geht es also um die Bekämpfung rassistischer Tendenzen. Ein Beispiel für Diskriminierung aus Gründen der Rasse ist, wenn eine Jugendliche oder ein Jugendlicher aufgrund ihrer bzw. seiner Hautfarbe nicht in eine Diskothek eingelassen wird.

Der Begriff der „ethnischen Herkunft“ bezeichnet die Abstammung, den nationalen Ursprung oder das Volkstum. Unter einer Ethnie versteht man eine Gruppe von Menschen, die durch verschiedene gemeinsame Eigenschaften (beispielsweise Sprache, Kultur, Geschichte oder Tradition) untereinander verbunden sind (z. B. Sorben oder Jesiden). Dabei schafft schon die Vorstellung von gemeinsam geteilten Eigenschaften, Werten, Bräuchen usw. ein Gefühl von Gemeinschaft, bewirkt ein Zugehörigkeitsgefühl. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbindet mit dem Begriff der „ethnischen Herkunft“ beispielsweise die Abstammung, den nationalen Ursprung, die Hautfarbe oder das Volkstum (im Sinne des ethnischen Ursprungs). Beispiel für eine Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft ist, wenn sich eine Vermieterin oder ein Vermieter weigert, an Roma zu vermieten.

Ethnische Herkunft = Nationalität/ Staatsangehörigkeit?

Die „ethnische Herkunft“ ist nicht unbedingt deckungsgleich mit der jeweiligen Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit. Insbesondere hat die Bezeichnung ethnische Herkunft nicht die gleiche Bedeutung wie die Bezeichnungen Nationalität oder Staatsangehörigkeit. Unter Staatsangehörigkeit versteht man vielmehr die rechtliche Zugehörigkeit einer Person zu einem Staat, die beispielsweise im Reisepass oder Personalausweis eingetragen ist.

Beispiel:

Die Tochter japanischer Eltern (ethnische Herkunft) mit deutschem Pass (Staatsangehörigkeit).

Maßnahmen der Landesregierung Baden-Württemberg

Der Abbau von Diskriminierung sowie die Information und Unterstützung von Betroffenen sind wichtige Anliegen der Landesregierung. Das Integrationsministerium ist Anlaufstelle für Personen, die „aus Gründen der Rasse“ oder „wegen der ethnischen Herkunft“ diskriminiert werden. Es gibt Hilfestellung und vermittelt den Betroffenen Beratung – wenn möglich wohnortnah. Weiter wird das Ministerium Prozesse vor Ort anstoßen, um ein landesweites Antidiskriminierungsnetzwerk aufzubauen.

Darüber hinaus ist das Integrationsministerium im Bereich der Bekämpfung von Rassismus, Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aktiv. Dabei setzt es unter anderem auf die Präventionsarbeit an Schulen. So zielt das Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ darauf ab, dass Schülerinnen und Schüler eigenständig Verantwortung

übernehmen und sich gegen jegliche Art von Diskriminierung an ihrer Schule einsetzen. Bei dem Projekt „Instant Acts“ sollen Schülerinnen und Schüler stärkere Akzeptanz und Respekt für fremde Kulturen entwickeln und gegenseitige Achtung aufbauen. Beide landesweit angelegten Projekte werden vom Integrationsministerium finanziell unterstützt.

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt in der Vernetzung. In diesem Zusammenhang fördert das Integrationsministerium eine Vernetzungs- und Anlaufstelle bei der Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung e.V. (LAGO), die Initiativen bündelt und sich vor Ort gegen Rassismus, Rechtsextremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einsetzt. Mit dem Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen gibt das Ministerium den Kommunen und freien Trägern außerdem Anreize, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Nationalismus vor Ort umzusetzen.

Nationalität und Zugang zum Beamtenstatus

Die Nationalität spielt u. a. dann eine gewichtige Rolle, wenn Bewerberinnen bzw. Bewerber ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine Verbeamtung anstreben.

Gemäß § 7 Abs. 1 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) ist Voraussetzung einer Berufung in das Beamtenverhältnis u. a., dass die betreffende Person

- › Deutsche oder Deutscher ist (vgl. Art. 116 Grundgesetz) oder

- › die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union besitzt oder
- › die Staatsangehörigkeit eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum besitzt (das sind Island, Liechtenstein und Norwegen) oder
- › die Staatsangehörigkeit eines Drittstaats besitzt, dem Deutschland und die EU vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben (derzeit nur die Schweiz)
- › die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten.

Die Polizei gehört gemäß § 7 Abs. 2 BeamStG zum Vorbehaltsbereich, der in Übereinstimmung mit Art. 45 Absatz 4 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) weiterhin nur Deutschen i. S. des Art. 116 GG offensteht. Für die Zulässigkeit von Ausnahmen nach § 7 Abs. 3 BeamStG steht die Frage im Vordergrund, ob die Bewerberin oder der Bewerber über besondere Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die es geboten erscheinen lassen, gerade sie bzw. ihn zu gewinnen. Dementsprechend erfolgen in Baden-Württemberg seit 1993 entsprechende Ausnahmen bei Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst. Diese müssen neben der deutschen Sprache auch ihre Muttersprache in Wort und Schrift beherrschen, über ein unbefristetes Aufenthaltsrecht verfügen, sich langjährig in Deutschland aufhalten und aus Ländern stammen, deren Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Baden-Württemberg einen nicht unerheblichen Bevölkerungsanteil stellen, sodass die Kenntnis der jeweiligen Sprache und des

Nähere Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz finden Sie in der gemeinsamen Broschüre des Integrations- und des Sozialministeriums (unter www.integrationsministerium-bw.de oder www.sm-baden-wuerttemberg.de)



jeweiligen Kulturkreises für die Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben von Vorteil sein kann. Derzeit wird z. B. im Bereich der Bereitschaftspolizei für die nachfolgend aufgeführten Staatsangehörigkeiten ein dringendes dienstliches Bedürfnis grundsätzlich bejaht:

Albanien, Algerien, Bosnien und Herzegowina, China, Frankreich, Griechenland, Irak, Italien, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Polen, Portugal, Rumänien, Russische Föderation, Serbien, Spanien, Türkei, Ukraine und Ungarn.

4.2 Geschlecht

Geschlechtergleichstellung

Sowohl das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 und Art. 33 Abs. 2) als auch das einfachgesetzliche Bundesrecht (§ 7 AGG; § 9 BeamtStG) verbieten bei sämtlichen Personalentscheidungen der öffentlichen Hand eine geschlechterspezifische Benachteiligung oder Bevorzugung. Auch das Chancengleichheitsgesetz des Landes macht hiervon keine Ausnahme. Es sieht allerdings in Teilbereichen eine Erhöhung des Frauenanteils vor, sofern Frauen in diesen Bereichen bislang geringer repräsentiert sind (§ 6 Abs. 2 Satz 4 und § 10 Abs. 1 Satz 1 ChancenG).

Eine gezielte Förderung von Frauen ist aufgrund von verfassungsrechtlichen Vorgaben und der einschlägigen Rechtsprechung nur in sehr engen Grenzen zulässig (vgl. Art. 23 Satz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union). Die gegenwärtigen und künftigen Bemühungen sollten daher in erster Linie auf die Herstellung

oder Verbesserung der Chancengerechtigkeit abzielen (s. auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt). Dies sollte durch bewusstseinsbildende Maßnahmen flankiert werden, wie etwa die Stärkung des Bewusstseins, dass heterogene Teams leistungsfähiger arbeiten als homogen zusammengesetzte Teams.



Das baden-württembergische Sozialministerium arbeitet an der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes. Maßgebliche Inhalte sehen vor, dass die Rechte der Chancengleichheitsbeauftragten gestärkt und die Quote der weiblichen Führungskräfte erhöht werden sollen. Die schrittweise paritätische Besetzung der Sitze in den Aufsichts- und Verwaltungsräten landeseigener Unternehmen wird als eine konkrete Maßnahme hierfür ausdrücklich benannt. Außerdem sollen

durch Erweiterung des Geltungsbereichs des Chancengleichheitsgesetzes sowie durch Ergänzungen in der Gemeinde- und Landkreisordnung die Landkreise, Städte und Gemeinden gesetzlich dazu verpflichtet werden, Gleichstellungsbeauftragte auf kommunaler Ebene anzustellen.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist als Grundsatz durch-



gängig in der Landesverwaltung zu implementieren. Auch im Bereich der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) wird Gender Mainstreaming in Baden-Württemberg umgesetzt.

Gender Mainstreaming bedeutet, im Vorfeld politischer Entscheidungen und im Verwaltungshandeln (bei der Erarbeitung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, bei Konzeptionen,

Projekten und Programmen) die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Der Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird damit zu einem Kriterium aller Entscheidungsprozesse und zu einem integralen Bestandteil des Verwaltungshandelns.

Um diese Art der strategischen Herangehensweise bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern, werden gezielt entsprechende Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Dazu zählt neben den von der Führungsakademie (FüAK) angebotenen Einführungslehrgängen etwa auch ein E-Learning-Kurs, der ebenfalls von der FüAK in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung durchgeführt wird.

Konkret wird Gender Mainstreaming dezentral in allen Ressorts eigenverantwortlich unter Berücksichtigung der jeweiligen personellen und finanziellen Ressourcen umgesetzt, etwa durch die obligatorische Prüfung von Kabinettsvorlagen, Projekten und anderen Maßnahmen im Hinblick auf ihre jeweiligen geschlechtsspezifischen Auswirkungen.

Auf dieser Grundlage wurden darüber hinaus organisatorische Strukturen eingerichtet, ein Fortbildungskonzept erstellt sowie Modellprojekte in verschiedenen Ressorts durchgeführt (z. B. Leseförderung, Standards der Bewährungshilfe und der Führungsaufsicht, Medienoffensive in der Jugendhilfe, Verwaltungsvorschrift Regelungen, Landeshochschulgesetz).

2005 erfolgte die gesetzliche Verankerung von Gender Mainstreaming in § 2 des Chancengleichheitsgesetzes für alle Beschäftigten und alle Aufgabenbereiche der Dienststelle. Im Zuge der derzeitigen Überarbeitung des Chancengleichheitsgesetzes wird der Gender Mainstreaming-Aspekt besonders berücksichtigt.

Das Land Baden-Württemberg will Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Landespolitik erfolgreich durchsetzen und weiterentwickeln. Ziel von Gender Mainstreaming ist es, „Chancengleichheit als Leitprinzip“ in die tägliche Arbeit, in alle Routinen und Verfahren der Verwaltung zu integrieren. In diesem Sinne findet derzeit ein Prozess der Neuausrichtung und Fortentwicklung statt.

→

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „**Chancengleichheit konkret**“ (bestellbar beim Sozialministerium) und unter www.sm.baden-wuerttemberg.de

4.3 Religion und Weltanschauung

Betriebe und Organisationen widmen den beiden Dimensionen Religion und Weltanschauung seit einigen Jahren verstärkt ihre Aufmerksamkeit. Denn in unserem Land existiert eine Vielzahl religiöser Praktiken und Überzeugungen nebeneinander.

Neben den evangelischen Landeskirchen und der römisch-katholischen Kirche finden sich in Baden-Württemberg viele weitere christliche Konfessionen, darunter die orthodoxen Kirchen sowie die Freikirchen. Die religiöse Vielfalt im

Land spiegelt sich aber auch in den Aktivitäten zahlreicher weiterer Religionen wider, denn jüdische und muslimische Gemeinden, Buddhisten, Hindus oder auch Jesiden werden gesellschaftlich zunehmend sichtbar.

Auch wenn die Messbarkeit dieser Dimension schwierig ist, setzen sich zahlreiche Arbeitgeber inzwischen verstärkt mit dem Themenfeld Religion und Weltanschauung auseinander. Denn auch hier können verschiedene Maßnahmen verfolgt werden, die dazu geeignet erscheinen, gesellschaftlicher Vielfalt angemessen zu begegnen. Einfache Beispiele sind die Berücksichtigung der Feiertage von unterschiedlichen Religionen, die Einrichtung eines „Raums der Stille“ sowie Speisenangebote entsprechend der religiösen Gepflogenheiten.

4.4 Menschen mit Behinderung/ Handicap

Bereits durch unsere Verfassung besteht ein Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderung bzw. Handicap (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG). Diese verfassungsrechtliche Vorgabe wird konkretisiert durch gesetzliche Bestimmungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Zu nennen ist hier die Beschäftigungspflicht nach §§ 71 und 72 SGB IX. Des Weiteren sieht § 95 Abs. 1 SGB IX vor, dass die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Betrieb oder die Dienststelle fördert, auf die Einhaltung bestehender Bestimmungen achtet sowie (präventive) Maßnahmen beantragt, die schwerbehinderten Menschen zu Gute kommen.





vention ist der Grundgedanke der sozialen Inklusion, d. h. der vollen und wirksamen Teilhabe und Einbeziehung, ein zentraler Punkt. Sowohl dieser Inklusionsgedanke als auch Aspekte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes haben nunmehr Eingang in die oben genannte Gemeinsame Verwaltungsvorschrift über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) gefunden.

Unabhängig davon obliegen dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber eine Reihe von Pflichten, insbesondere eine an der jeweiligen Behinderung ausgerichtete erhöhte Fürsorge- und Förderungsverpflichtung gegenüber Menschen mit Handicap. Diese Pflichten sind in der Gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 24. Juni 2013 geregelt.

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ist für Deutschland seit dem 26. März 2009 rechtsverbindlich. Sie soll auf gesellschaftlicher Ebene Menschen mit Handicap vor Einschränkungen ihrer Freiheiten schützen. Gleichzeitig soll sie deren strukturelle Ausgrenzung verhindern und das Recht auf gesellschaftliche Einbeziehung vor allem auch in der Arbeitswelt stärken. In der UN-Behindertenkon-

Weitere Informationen finden Sie im Bericht der Arbeitsgruppe „**Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**“ (bestellbar beim Sozialministerium) und unter www.sm.baden-wuerttemberg.de

4.5 Alter

In Umsetzung europarechtlicher Vorgaben sieht das AGG ein grundsätzliches Verbot der Benachteiligung wegen des Alters vor (§ 7 AGG). Daneben verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber, bestimmte Maßnahmen zum Schutz vor Altersdiskriminierung zu ergreifen (§ 12 AGG). Das AGG definiert allerdings selbst verschiedene Ausnahmen, in denen eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters zulässig ist (§ 10 AGG). Dies gilt insbesondere für den Renteneintritt (§ 10 Satz 3 Nr. 5 AGG).



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat festgestellt, dass das frühere im Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) verankerte System einer nach Lebensalter gestaffelten Grundvergütung von Angestellten des öffentlichen Dienstes eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH sind starre Altersgrenzen grundsätzlich nur dann legitim, wenn sie eine beschäftigungs- oder arbeitsmarktpolitische Begründung vorweisen können.

Die genannten Beispiele zeigen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nur dann diskriminierungsfrei und damit rechtmäßig sein kann, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen. Gesetzgebung und Rechtsprechung haben diesem Prinzip bereits weitgehend Gel-

tung verschafft. Auch für die Zukunft muss dies die Richtschnur für alle weiteren normativen oder personalwirtschaftlichen Entscheidungen sein.

Mit Blick auf die Altersstruktur in der Landesverwaltung ist es zudem geboten, die bisherigen Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiter zu intensivieren und speziell auf die Bedürfnisse älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fokussieren.

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines Gesundheitsmanagements ist auf allen Ebenen der Landesverwaltung angekommen. Die Führungsebenen stehen hinter dem Gesundheitsmanagement. Die in der Landesverwaltung Baden-Württemberg veranlassten Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements und die weiteren Entwicklungstendenzen stellen sich positiv dar. Es ist gelungen, eine Vielzahl und Vielfalt an Maßnahmen umzusetzen und einen erheblichen Anteil der Beschäftigten zu erreichen.

Erfreulich ist der erkennbare Trend zur Verstärkung von Angeboten auch im Sinne gemeinschaftlicher Dauerprogramme. Zusätzlich zu sensibilisierenden und kompetenzentwickelnden Maßnahmen sind aber konkrete und barrierearme Unterstützungsangebote erforderlich, um den Transfer von der Theorie in die Praxis zu befördern. Maßnahmen, die gesundheitsfördernd auch an Verhältnissen, Strukturen und Rahmenbedingungen ansetzen, sind erst ansatzweise vorhanden. Deshalb sind zwei Zielsetzungen für die Zukunft verstärkt ins Blickfeld zu nehmen:

- › Angebote noch stärker bedarfs-, nachfrage- und zielgruppenspezifisch zu gestalten und
- › verhaltenspräventive Maßnahmen durch verhältnispräventive Initiativen zu ergänzen.

Im Sinne eines strukturierten, systematischen und nachhaltigen Gesundheitsmanagements sind alle Maßnahmen zu begrüßen und auszubauen, die sich mit den Strukturen und Prozessen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie der Kompetenzentwicklung der Verantwortlichen befassen.

Die Einrichtung von Gesundheitszirkeln ist das bestmögliche Instrument, um den Einbezug und die Partizipation der Beschäftigten in das Gesundheitsmanagement zu erreichen. Hier ist ein Zuwachs in der Landesverwaltung zwar erkennbar – ein deutlicher Ausbau ist aber wünschenswert.

Als wichtigster Erfolgsfaktor für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements kann die Unterstützung durch die jeweiligen Hausspitzen angeführt werden. Zielführend ist es deshalb, die Forderung und Förderung des Themas Gesundheit durch die oberste Führungsebene weiter zu verstärken.

Weitere Informationen finden Sie im Aktionsprogramm „**Ältere Menschen im Mittelpunkt – Miteinander der Generationen**“ (bestellbar beim Sozialministerium) und unter www.sm.baden-wuerttemberg.de

4.6 Sexuelle Orientierung und Identität

Mit Inkrafttreten des AGG im Jahre 2006 hat der Gesetzgeber die Grundlage dafür geschaffen, Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Neben einem allgemeinen Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG) sieht das Gesetz spezielle Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen etwa aufgrund der sexuellen Orientierung vor (§ 12 AGG).

Ergänzend dazu haben viele Ressorts für ihren Zuständigkeitsbereich Dienstvereinbarungen zum Schutz vor Mobbing und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz abgeschlossen. Auch diese Dienstvereinbarungen leisten einen wertvollen Beitrag, Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität von Beschäftigten zu verhindern.

Das Sozialministerium erarbeitet derzeit in Abstimmung mit den berührten Ressorts einen Aktionsplan für Toleranz und Gleichstellung in Baden-Württemberg. Dieser Aktionsplan verfolgt das Ziel, Vorurteile und Benachteiligungen vor allem in Bezug auf die sogenannten LSBTTIQ-Gruppierungen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle und Queer) abzubauen. Dieser Aktionsplan soll dazu beitragen, Baden-Württemberg zu einem Vorreiter für Offenheit und Vielfalt zu machen. Es wird ein wichtiger bewusstseinsbildender Impuls gesetzt, der insbesondere für das Land als Arbeitgeber



ber bzw. Dienstherr Verpflichtung und Auftrag sein wird.

4.7 Exkurs: Interkulturelle Öffnung

Die interkulturelle Öffnung von Institutionen und staatlichen Einrichtungen ist ein bedeutender Aspekt der Integrationspolitik. Dass es auf diesem Gebiet Nachholbedarf gibt, zeigen die Statistiken: Der Anteil der Bediensteten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung liegt mit gerade einmal 11,2 % weit unter ihrem An-

Die Landesregierung hat die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung wie auch der gesamten Gesellschaft als eines ihrer Integrationsziele benannt. Sie arbeitet daran, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen sowie die interkulturelle Kompetenz in der Landesverwaltung als Qualitätskriterium zu verankern. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz müssen als wichtige zusätzliche Qualifikationen erkannt, bewertet und im Rahmen von Aus- und Fortbildungen gefördert werden. Deshalb hat das



teil an allen Erwerbstätigen (24,8 %). Weniger als 10 % der Migrantinnen und Migranten sind in sozial verantwortungsvollen und angesehenen Vertrauensberufen wie z. B. bei der Polizei oder im Schuldienst tätig – und damit fast dreimal seltener als Menschen ohne Migrationshintergrund. Zahlreiche Potenziale in diesem Feld bleiben somit bislang ungenutzt.

Integrationsministerium ein Konzept entwickelt, das der Komplexität von interkulturellen Öffnungsprozessen Rechnung trägt. Wesentliche Bereiche sind die Landesverwaltung, die Unterstützung der Kommunen und die Förderung von Verbänden und Vereinen in ihren Öffnungsprozessen.

Unter der Federführung des Integrationsministeriums wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, die eine ressortübergreifende Konzeption für die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung erarbeitet hat. Hierdurch soll die interkulturelle Öffnung auf Dauer als Querschnittsaufgabe für die gesamte Landesverwaltung implementiert werden.

Für die Ministerialverwaltung, die Regierungspräsidien und die Landratsämter werden u. a. Workshops zur Stärkung interkultureller Kompetenzen im konkreten Arbeitsumfeld sowie ein E-Learning-Kurs zum Erwerb dieser Kompetenzen angeboten. Eine Informationsreihe für Führungskräfte und Personalverantwortliche bietet ein Diskussionsforum, um diese für das Thema der interkulturellen Öffnung zu sensibilisieren. Für den Bereich der Polizei wurde ein gemeinsam vom Integrationsministerium und dem Innenministerium erarbeitetes Konzept mit konkreten Maßnahmen entwickelt, das jetzt in der Praxis erprobt wird.

Die Landesregierung begreift die Kommunen als unerlässliche Partnerinnen eines breit angelegten interkulturellen Öffnungsprozesses. Das Integrationsministerium unterstützt deshalb die Kommunen – teilweise gemeinsam mit dem Europäischen Integrationsfonds (EIF) – mit dem Projekt „Kulturen integrieren“ des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e.V. Dieses Projekt bietet kommunalen Beschäftigten Trainings zur Stärkung interkultureller Kompetenzen an und bildet darüber hinaus Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus.

Um die interkulturelle Öffnung von Vereinen und Verbänden zu fördern, finanziert das Integrationsministerium zudem ein Modellprojekt mit dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) Landesverband Baden-Württemberg e.V. In zwei DRK-Kreisverbänden werden Strategien und Maßnahmen der interkulturellen Öffnung erprobt, die auf andere (Kreis-)Verbände und Vereine übertragbar sein sollen. Auch mit dem Landesfeuerwehrverband und dem Landessportverband Baden-Württemberg e.V. werden gemeinsame Maßnahmen geplant.

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre **„Land der Vielfalt – Land der Chancen. Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung Baden-Württemberg“** (bestellbar beim Ministerium für Integration) und unter www.integrationsministerium-bw.de





5.

MÖGLICHKEITEN ZUR UMSETZUNG DER
CHARTA DER VIELFALT IN DER LANDES-
VERWALTUNG BADEN-WÜRTTEMBERG



Die Charta der Vielfalt (CdV) beinhaltet eine Selbstverpflichtung der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner zur Wertschätzung von Vielfalt. Die Ausgestaltung der Aktivitäten zur Umsetzung der sechs nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder ist aber den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern selbst überlassen; sie entscheiden darüber, welche Maßnahmen sie konkret ergreifen und wie sie die Umsetzung in der eigenen Organisation realisieren. Folglich liegt es auf Ebene der Landesverwaltung in der Zuständigkeit der jeweiligen Ressorts zu entscheiden, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen als notwendig und sinnvoll erachtet und wann diese umgesetzt werden. Zahlreiche Vorschläge wurden in den einzelnen Ressorts bereits im Hinblick auf das *audit berufundfamilie* umgesetzt.

Die nachfolgenden Vorschläge sind nicht als abschließende Aufzählung zu verstehen. Sie richten sich auch an die jeweiligen nachgeordneten Bereiche.

Handlungsfeld 1

Organisationskultur der Vielfalt vorleben:

- › Anpassung des Leitbilds der Landesverwaltung sowie der jeweiligen Behörden zur Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der CdV.
- › Anpassung der Leitfäden zu Mitarbeitergesprächen: Anregung zur Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV in Mitarbeitergespräche, wo dies im Einzelfall sinnvoll erscheint.

Handlungsfeld 2

Personalprozesse gestalten:

- › Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der CdV bei Stellenbesetzungsverfahren unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes des Zugangs zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

- › Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen.
- › Stellenbesetzung mittels anonymer Bewerbungsverfahren: Derzeit läuft ein Modellversuch, an dem sich das Sozialministerium, das Ministerium für Verkehr und Infrastruktur und das Integrationsministerium beteiligen; erste Ergebnisse sind Mitte 2014 zu erwarten.
- › Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring- und Patenschaftsprogramme.
- › Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin.
- › Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit. Zahlreiche Beispiele zeigen, dass diese Maßnahmen auch für Führungskräfte geeignet sein können.
- › Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsplatzes durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen.
- › Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen.
- › Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge.
- › Bildung von heterogenen Teams und Organisationseinheiten, in denen, wo aufgabenbezogen sinnvoll, Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinde-

rung usw. vertreten sind.

- › Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen, aber auch durch die Förderung formeller und informeller Kontakte von Beschäftigten aus unterschiedlichen Kulturkreisen.
- › Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher (Deutsch und Fremdsprachen) und sonstiger beruflicher Kompetenzen.
- › Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Handlungsfeld 3

Vielfalt der Gesellschaft respektieren:

- › Respektieren von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten. An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten soll nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt werden.
- › Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten im Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterbefragungen. Zumindest ein vegetarisches Angebot sollte heutzutage überall wirtschaftlich realisierbar sein. Bei Fleischgerichten eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.
- › Förderung des gegenseitigen Kennenlernens durch „Tage der Kulturen“.
- › Erfragen von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle.



Handlungsfeld 4

Umsetzung der Charta ansprechen:

- › Thematisierung der CdV im Rahmen von Mitarbeitergesprächen – siehe Handlungsfeld 1.
- › Die CdV im Dialog mit Dritten anlassbezogen ansprechen (bzw. in geeigneten Fällen auf den Beitritt des Landes zur CdV hinweisen oder das Logo der CdV nutzen).

Handlungsfeld 5

Öffentlich Auskunft geben:

- › Regelmäßige Bestandsaufnahme über die Umsetzung der Ziele der CdV durch das jeweilige Ressort.
- › Regelmäßige Veröffentlichung eines zusammenfassenden Berichts für die

Landesverwaltung über den jeweiligen Stand der Umsetzung von Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele der CdV durch das Ministerium für Integration.

Handlungsfeld 6

Beschäftigte informieren und einbeziehen:

- › Unterrichtung der Beschäftigten über das Thema im Intranet mit Links zu einschlägigen Portalen (z. B. www.charta-der-vielfalt.de).
- › Berichterstattung über den Umsetzungsstand bei der jährlichen Personalversammlung (in Abstimmung mit Amtsspitze und Personalrat).
- › Austausch mit den Beschäftigten über ihre Erwartungen und ihre Meinung zum Umsetzungsstand der CdV in ihrer Dienststelle.
- › Freistellung von Beschäftigten zu Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements.





KONTAKTADRESSEN



Baden-Württemberg
STAATSMINISTERIUM

Ministerien des Landes Baden-Württemberg

Staatsministerium

Richard-Wagner-Straße 15 • 70184 Stuttgart
Telefon: 0711/2153-0 • E-Mail: poststelle@stm.bwl.de
Internet: www.stm.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft

Schlossplatz 4 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/123-0 • E-Mail: poststelle@mfw.bwl.de
Internet: www.mfw.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport

Thouretstraße 6 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/279-0 • E-Mail: poststelle@km.kv.bwl.de
Internet: www.kultusportal-bw.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Königstraße 46 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/279-0 • E-Mail: poststelle@mwk.bwl.de
Internet: www.mwk.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM

Innenministerium

Willy-Brandt-Straße 41 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/231-4 • E-Mail: poststelle@im.bwl.de
Internet: www.innenministerium.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR UMWELT, KLIMA UND ENERGIEWIRTSCHAFT

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft

Kernerplatz 9 • 70182 Stuttgart
Telefon: 0711/126-0 • E-Mail: poststelle@um.bwl.de
Internet: www.um.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN

*Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren*

Schellingstraße 15 • 70174 Stuttgart

Telefon: 0711/123-0 • E-Mail: poststelle@sm.bwl.de

Internet: www.sm.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR LÄNDLICHEN RAUM
UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz

Kernerplatz 10 • 70182 Stuttgart

Telefon: 0711/126-0 • E-Mail: poststelle@mlr.bwl.de

Internet: www.mlr.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

JUSTIZMINISTERIUM

Justizministerium

Schillerplatz 4 • 70173 Stuttgart

Telefon: 0711/279-0 • E-Mail: poststelle@jum.bwl.de

Internet: www.justiz.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR UND INFRASTRUKTUR

Ministerium für Verkehr und Infrastruktur

Hauptstätter Str. 67 • 70178 Stuttgart

Telefon: 0711/231-4 • E-Mail: poststelle@mvi.bwl.de

Internet: www.mvi.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INTEGRATION

Ministerium für Integration

Thouretstraße 2 • 70173 Stuttgart

Telefon: 0711/33503-0 • E-Mail: poststelle@intm.bwl.de

Internet: www.integrationsministerium-bw.de

HERAUSGEBER

Ministerium für Integration
Baden-Württemberg
Thouretstraße 2, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711/33503-0
E-Mail: poststelle@intm.bwl.de

GESTALTUNG

Orel & Unger
Communication-Services GmbH,
Stuttgart

REDAKTION

Dr. Max Bernlochner
Nadine Bartels

COPYRIGHT

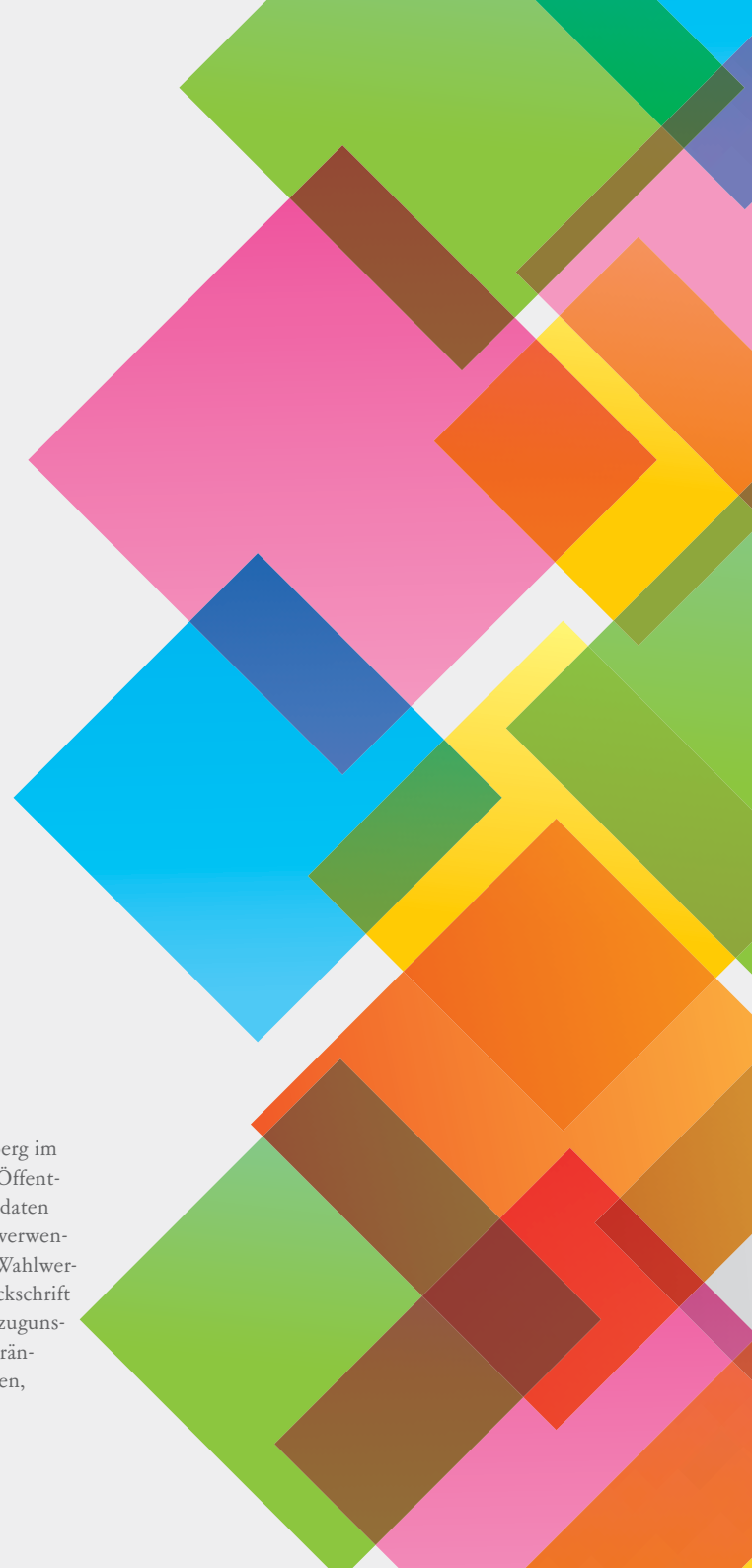
Wiedergaben in jeglicher Form, auch
in Auszügen, müssen mit Quellenangaben
gekennzeichnet werden.

BEZUG ÜBER

Ministerium für Integration
Baden-Württemberg
Thouretstraße 2, 70173 Stuttgart
E-Mail: poststelle@intm.bwl.de

Stuttgart, Februar 2014

„Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass diese als Parteinahme der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg. Erlaubt ist jedoch den Parteien, die Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.“





Ministerium für Integration Baden-Württemberg
Thouretstraße 2 · 70173 Stuttgart · www.integrationsministerium-bw.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INTEGRATION