

# Die Umsetzung der Charta der Vielfalt (CdV) in der Landesverwaltung Baden-Württemberg

## Berichte der Ressorts und der nachgeordneten Bereiche (Stand: April 2023)

---

### Gliederung des Berichts über die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg

|  |     |
|--|-----|
| HANDLUNGSFELD (HF) 1: Organisationskultur der Vielfalt vorleben..... | 1   |
| HANDLUNGSFELD (HF) 2: Personalprozesse gestalten.....                | 14  |
| HANDLUNGSFELD (HF) 3: Vielfalt der Gesellschaft respektieren.....    | 91  |
| HANDLUNGSFELD (HF) 4: Umsetzung der Charta ansprechen .....          | 112 |
| HANDLUNGSFELD (HF) 5: Öffentlich Auskunft geben.....                 | 117 |
| HANDLUNGSFELD (HF) 6: Beschäftigte informieren und einbeziehen ..... | 119 |

## HANDLUNGSFELD (HF) 1: Organisationskultur der Vielfalt vorleben

Mit der Charta der Vielfalt werden wir eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzung dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.

| Institution                    | HF  | Bezeichnung der Maßnahme   | Kurzbeschreibung   | Umsetzungszeitraum | Umfang/Anzahl |
|--------------------------------|-----|--|--|--------------------|---------------|
| <b>Staatsministerium (StM)</b> | 1   | Aktualisierung des Leitbilds der Landesverwaltung (FF IM)  | Das StM bringt sich bei der Aktualisierung des Leitbilds der LV ein und ist in Workshops vertreten. Die Themen „Interkulturalität, Offenheit, Diversity im Sinne der Charta der Vielfalt“ wurden vom StM u.a. als neue Schwerpunkte des Leitbildes gegenüber dem IM benannt. | abgeschlossen      |               |
|                                | 1   | Schulungen zum Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch und Anpassung des Leitfadens für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche | Der Leitfaden des StM für seine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche soll um Diversity- und Toleranzthemen erweitert werden. Der erweiterte Leitfaden wird als Grundlage der Schulungen zum Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch genutzt.                         | erledigt           |               |
|                                | 1/2 | Zertifizierung durch das audit „berufundfamilie“   | Das StM ist seit 2008 durch das audit berufundfamilie zertifiziert. Es befindet sich mittlerweile auf der höchsten Stufe der Auditierung und darf das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter führen.   | fortlaufend        |               |
|                                | 1   | Gendergerechte Formulierungen  | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierungen in Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).   | fortlaufend        |               |

|  |     |  |  |              |  |
|--|-----|--|--|--------------|--|
| <b>Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen (IM)</b><br>-Regierungspräsidien sind separat aufgeführt- | 1   | Berücksichtigung des ressortübergreifenden Masterplans für die Transformation der Verwaltung   | Berücksichtigung des ressortübergreifenden Masterplans für die Transformation der Verwaltung (Version 1.0) mit der darin enthaltenen Zielvorstellung: „Wir spiegeln die Vielfalt der Gesellschaft wider.“  | fortlaufend  |  |
|  | 1   | Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, wo dies im konkreten Fall sinnvoll erscheint | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche nach dem Vorbild des Leitfadens der Innenverwaltung sind ein wertschätzender und partnerschaftlicher Austausch der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.<br>Die Ziele und Inhalte der CdV sollen – ohne dass die CdV zwingend explizit benannt werden muss – in vielen Gesprächsfeldern berücksichtigt werden. Beispiele: individueller bzw. institutioneller Unterstützungsbedarf, erlebte Hindernisse, besondere Anliegen, Wünsche bezüglich Fortbildung und Arbeitszeitgestaltung, Verbesserungsmöglichkeiten aller Art. | Daueraufgabe |  |
|  | 1   | Gendergerechte Formulierungen  | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierungen (bspw. im E-Mail-Verkehr, in Publikationen etc.) sowie Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).   | fortlaufend  |  |
|  | 1/2 | Zertifizierung der Polizei Baden-Württembergs mit dem audit berufundfamilie  | Die Polizei Baden-Württemberg wurde am 31.05.2022 erneut mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Die Polizei befindet sich derzeit in der Re-Auditierung „Konsolidierung“.   | seit 2016    |  |
| <b>Ministerium für Finanzen</b>  | 1   | Gendergerechte Formulierungen  | Auf eine genderneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird im gesamten   | fortlaufend  |  |

|  |     |  |   |                             |  |
|--|-----|--|---|-----------------------------|--|
| <b>(FM)</b>  |     |  | Schriftverkehr und insbesondere auch bei Stellenausschreibungen geachtet.   |                             |  |
|  | 1/2 | Familienaudit der Herdie-Stiftung                | Das Ministerium ist am 10.12.2020 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet worden. Derzeit befindet sich das Finanzministerium im Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“. Die Rückmeldung über die Weiterführung des Zertifikats erfolgt Ende 2023.  | Re-Auditierung alle 3 Jahre |  |
|  | 1   | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche       | Bei den MAG stehen neben den fachlichen Aufgaben auch Arbeitsbedingungen und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus, sowie Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die Nutzung flexibler Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und bedarfsgerechte Fortbildungen.  |                             |  |
|  | 1   | Leitbild Führung                                 | Im Jahr 2018 wurde das Leitbild Führung konzipiert und wird seitdem regelmäßig als Handlungsgrundlage aufgerufen. Das Leitbild formuliert in wenigen, griffigen Leitsätzen, was von einer guten Führungskraft erwartet wird. Das sind beispielsweise: Empathie: „Man muss Menschen mögen“, eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, eine offene Kommunikation und gutes Zuhören, Vorbild zu sein, ein respektvoller Umgang, Achtsamkeit und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und zu fördern. |                             |  |
| <b>Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)</b> | 1   | Überarbeitung des Leitbilds der Landesverwaltung | Am Prozess zur Überarbeitung des Leitbilds haben neben Vertreterinnen und Vertretern anderer Ressorts auch Vertreterinnen und   | umgesetzt                   |  |

|  |     |  |  |           |  |
|--|-----|--|--|-----------|--|
|  |     |  | Vertreter der Kultusverwaltung teilgenommen. Das überarbeitete Leitbild wurde vom Ministerrat am 01.12.2015 beschlossen und trägt der Charta in den Ziffern 4.2 und 4.3 Rechnung.  |           |  |
|  | 1   | Handreichungen und Fortbildungen zur Erstellung sprachsensibler und kultursensibler Prüfungen              | Die Erstellerinnen und Ersteller zentraler schriftlicher Abschlussprüfungen im Berufsschulbereich erhalten eine Handreichung mit Vorgaben zur Erstellung sprachsensibler Prüfungen. Zudem werden die Erstellerinnen und Ersteller in Workshops diesbezüglich geschult. Für die Prüfungen in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen wurden Hinweisblätter für die Gestaltung kultursensibler Prüfungen erstellt. | umgesetzt |  |
| <b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)</b> | 1   | Das Merkmal Vielfalt wurde in den Leitlinien des MWK zur Personalentwicklung verankert                     | Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.  | umgesetzt |  |
|  | 1   | Das Merkmal Vielfalt wurde im Rahmen der Novellierung in das Landeshochschulgesetz aufgenommen             | Seit der Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) am 01.04.2014 sind die Hochschulen aufgefordert, die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 4 LHG).   | umgesetzt |  |
|  | 1/4 | Das Merkmal Vielfalt wurde in den Leitfäden zu den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen aufgenommen | In allen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen soll das Thema Vielfalt angesprochen bzw. Gelegenheit gegeben werden, diesbezügliche Bedarfe anzusprechen.  | umgesetzt |  |

|   |     |  |  |             |  |
|---|-----|--|--|-------------|--|
|   | 1/2 | Zertifizierung durch das audit berufundfamilie   | Das MWK ist seit 2010 durch das audit berufundfamilie zertifiziert und verfolgt damit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Das Zertifikat wurde zuletzt 2023 erfolgreich bestätigt und darf nun grundsätzlich dauerhaft geführt werden.  | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)</b> | 1   | Gendergerechte Formulierungen  | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierungen (bspw. im E-Mail-Verkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen etc.). Insbesondere wird bei Stellenausschreibungen stets neben der männlichen und weiblichen Formulierung auch die dritte Option aufgeführt.   | fortlaufend |  |
|   | 1   | Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV in Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche | Im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind sich die Vorgesetzten der Inhalte und Ziele der CdV bewusst; diese werden in die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche miteinbezogen und können je nach Einzelfall einen entsprechenden Stellenwert im Gespräch einnehmen.  | fortlaufend |  |
|   | 1   | Verankerung der Inhalte und Ziele der CdV in der Personalentwicklung                     | Die Ziele der CdV sind selbstverständliche Inhalte der Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Umweltministeriums und berücksichtigen die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (WM)</b>    | 1   | Gendergerechte Formulierungen  | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (bspw. in E-Mail-Schriftverkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen).  | fortlaufend |  |

|  |     |  |   |   |  |
|--|-----|--|---|---|--|
|  | 1   | Gesunde Führung  | Das WM bietet seinen Führungskräften Schulungen und Workshops zur gesunden Führung an.  | fortlaufend   |  |
|  | 1   | Chancengleichheit/<br>Antidiskriminierung              | Das WM hat im Intranet unter der Rubrik Chancengleichheit/ Antidiskriminierung Informationsangebote zum Thema Diversity zusammengestellt. Darunter fallen auch Links zu einschlägigen Netzwerken zu den Diversity-Dimensionen Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierung und sexuelle Identität.  | fortlaufend   |  |
|  | 1/2 | Familienaudit der Hertie-Stiftung                      | Das Ministerium wurde 2020 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Als besondere Anerkennung für langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit einem Zertifikat mit Prädikat. Zentrale Themen der Re-Auditierung im Dialogverfahren sind: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM); die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen; der Umgang mit Zeitdruck und E-Mail Flut; Dienstvereinbarung zum mobilen arbeiten sowie die Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema Pflege. Das Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“ findet im Dezember 2023 statt. | seit 2002; angestrebt: weitere drei Jahre bis Ende 2026 |  |
|  | 1   | Abbildung der Vielfalt im Kontaktformular der Homepage | Das Kontaktformular auf der Homepage wurde in der Kategorie „Anrede“ um eine dritte offene Option erweitert.  | seit 2019   |  |
| <b>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (SM)</b> | 1-6 | Erstellung eines jährlichen Berichts über die          | Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der  | jährlicher Bericht                                      |  |

|   |     |   |  |             |  |
|---|-----|---|--|-------------|--|
|   |     | Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung  | in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.  |             |  |
|   | 1   | Anpassung der Leitfäden zu Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen: Anregung zur Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV bei Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche nach dem Vorbild des Leitfadens des SM sind ein wertschätzender und partnerschaftlicher Austausch von Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Ziele und Inhalte der CdV sollen – ohne dass die CdV explizit genannt werden muss – in vielen Gesprächsfeldern berücksichtigt werden. Beispiele: Unterstützungsbedarf, Einigung über die leistbare Arbeitsmenge, Verbesserungsmöglichkeiten aller Art, erlebte Hindernisse, besondere Anliegen, Wünsche bezüglich Fortbildungen und Arbeitszeit-gestaltung. | umgesetzt   |  |
|   | 1   | Gendergerechte Formulierungen   | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (bspw. in E-Mail-Schriftverkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen).  | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)</b> | 1   | Abbildung der Vielfalt in Formularen  | Formulare, Fragebögen und Software anpassen, um die vielfältigen Lebensformen abzubilden (bei der Kategorie „Geschlecht“ dritte Option einfügen). Das Kontaktformular auf der Homepage wurde dementsprechend angepasst.  | fortlaufend |  |
|   | 1/2 | Audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung   | Das Kuratorium der berufundfamilie Service GmbH würdigte das langfristige Engagement für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit der erneuten Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie am   | seit 2011   |  |



|   |     |   |   |   |  |
|---|-----|---|---|---|--|
|   |     |   | 31.05.2020. Im Rahmen des Dialogverfahrens Anfang 2023 wurde sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten oder bedarfsgerecht ausgebaut wurde. Das Zertifikat wird Mitte 2023 voraussichtlich um drei Jahre verlängert.  |   |  |
| <b>Ministerium der Justiz und für Migration (JuM)</b> | 1/6 | Bekenntnis zu „Vielfalt“ in Personalentwicklungskonzepten | Dem Thema „Vielfalt“ ist im Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ein eigenes Kapitel gewidmet. Das Personalentwicklungskonzept wird fortlaufend überarbeitet und aktualisiert.<br>Bei der anstehenden Aktualisierung des seit 2012 bestehenden Personalentwicklungskonzepts für den Unterstützungsbereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie (erstmalig) für den mittleren Verwaltungsdienst im Justizvollzug soll dem Thema „Vielfalt“ ein eigenes Kapitel gewidmet werden. | umgesetzt seit Mai 2013<br><br>Aktualisierung befindet sich seit Herbst 2022 in Bearbeitung |  |
|   | 1/2 | Familienaudit der Hertie-Stiftung                         | Das Ministerium ist am 15.06.2020 bereits zum dritten Mal in Folge mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden. Die nächste Re-Auditierung wird noch im ersten Halbjahr 2023 angestrebt.  | seit 2014   |  |
|   | 1   | Leitfaden zum Jahresgespräch                              | Der Leitfaden zum Jahresgespräch wurde umfassend überarbeitet. Die Ziele der Charta der Vielfalt werden in vielen Gesprächspunkten berücksichtigt, wie beispielsweise bei den Fragen nach konkreten Problemen, nach der Arbeitsbelastung, nach dem Anlass für Veränderungen im Arbeitsbereich der Beschäftigten, nach der Arbeitsatmosphäre und der   | seit 2018   |  |

|                                     |   |  |   |  |  |
|-------------------------------------|---|--|---|--|--|
|                                     |   |  | Zusammenarbeit, nach Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und Fortbildung und nach der persönlichen Situation der Beschäftigten.   |  |  |
|                                     | 1 | Gendergerechte Formulierungen                                      | Genderneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (bspw. bei Stellenausschreibungen, Formularen, Schreiben).   | fortlaufend  |  |
| <b>Ministerium für Verkehr (VM)</b> | 1 | Einbeziehung der Ziele und Inhalt der CdV in die „Jahresgespräche“ | Bei den Jahresgesprächen stehen neben den Aufgaben und Projekten die Arbeitsbedingungen und die persönliche Entwicklung sowie gemeinsame Zielvereinbarungen mit den Führungskräften im Fokus. Wichtige Themen sind hierbei die beruflichen und persönlichen Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die Nutzung der Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zu mobilem Arbeiten und persönlichkeitsbildende Fortbildungen sowie Projekte und Aufgaben. („Work-Life-Balance“) | jährlich   |  |
|                                     | 1 | Leitfaden und Schulungen zu den Jahresgesprächen                   | Zu Jahresgesprächen wurde ein Leitfaden mit Fragenkatalog erstellt, der u.a. auch auf eine offene Kommunikation der derzeitigen Arbeitsbedingungen und der persönlichen Wünsche hin ausgerichtet wurde. Es werden Schulungen speziell für Führungskräfte, aber auch für alle Beschäftigten, z.B. zu den Themen „Zielvereinbarungen gemeinsam treffen“, „Konfliktlösung“ etc. angeboten.   | bereits umgesetzt, wird laufend weitergeführt und überarbeitet<br><br>laufend neue und angepasste Angebote |  |
|                                     | 1 | Gendergerechte Formulierungen                                      | Auf eine genderneutrale oder weibliche und männliche Formulierung wird im gesamten Schriftverkehr, in Dokumenten und Formularen und insbesondere auch bei Stellenaus-   | fortlaufend, bereits umgesetzt   |  |

|   |     |                                       |  |  |  |
|---|-----|---------------------------------------|--|--|--|
|   |     |                                       | schreibungen geachtet. Empfehlung zur geschlechtergerechten Sprache in Form des Doppelpunkts.  |  |  |
| <b>Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen (MLW)</b> | 1   | Gendergerechte Formulierungen         | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (bspw. in E-Mail-Schriftverkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen).  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend  |  |
|   | 1   | Gesunde Führung                       | Das MLW bietet seinen Führungskräften Schulungen und Workshops zur gesunden Führung an.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend  |  |
|   | 1   | Chancengleichheit/Antidiskriminierung | Das MLW hat im Intranet unter der Rubrik Chancengleichheit/ Antidiskriminierung Informationsangebote zum Thema Diversity zusammengestellt. Darunter fallen auch Links zu einschlägigen Netzwerken zu den Diversity-Dimensionen Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierung und sexuelle Identität   | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend  |  |
|   | 1/2 | Familienaudit der Hertie-Stiftung     | Das MLW ist seit Ressortgründung vom Auditierungsverfahren des WM aus dem Jahr 2020 im Wege von „shared-service“ mit umfasst und dementsprechend mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Als besondere Anerkennung für langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit einem Zertifikat mit Prädikat.<br>Zentrale Themen der Re-Auditierung im Dialogverfahren sind: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM); die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen; der Umgang mit Zeitdruck und E-Mail Flut; Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten | Seit Ressortgründung 2021;<br><br>Angestrebt: weitere drei Jahre bis Ende 2026 |  |

|  |   |  |  |                                       |  |
|--|---|--|--|---------------------------------------|--|
|  |   |  | sowie die Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema Pflege.<br>Das Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“ soll im Rahmen von „shared-service“ vom WM auch für das MLW mit erfolgen und soll im Dezember 2023 stattfinden.   |                                       |  |
|  | 1 | Abbildung der Vielfalt im Kontaktformular der Homepage | Das Kontaktformular auf der Homepage wurde in der Kategorie „Anrede“ um eine dritte offene Option erweitert.   | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
| <b>Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)</b> | 1 | Neues Leitbild des Landes                              | Elemente der CdV wurden in das neue Leitbild aufgenommen.  | RH orientiert sich hieran             |  |
| <b>Regierungspräsidium Freiburg</b>        | 1 | Grundsätze der CdV im Leitbild berücksichtigen         | Im Leitbild des RP Freiburg sind bereits viele Aspekte der CdV verankert: z.B. partnerschaftliche Zusammenarbeit und gute Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern, Politik und Wirtschaft sowie weiteren Behörden, Förderung des solidarischen Zusammenlebens und Zusammenwirkens unterschiedlicher Gruppierungen und Generationen, Pflege einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und einer offenen, partnerschaftlichen Kommunikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie der Belange von Menschen mit Behinderung, persönliche und fachliche Fortbildung der Beschäftigten, Gesundheitsvorsorge, eine an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientierte Hauskultur, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen und -gespräche. Viele weitere Interessen und Anregungen der CdV könnten künftig noch expliziteren Eingang in | Daueraufgabe                          |  |

|                                      |   |  |   |              |  |
|--------------------------------------|---|--|---|--------------|--|
|                                      |   |  | das Leitbild finden; diese Überlegungen werden bei der Weiterentwicklung des Leitbildes einbezogen werden.  |              |  |
|                                      | 1 | Austausch mit anderen (Arbeits-)kulturen       | Zur Intensivierung der Zusammenarbeit über Grenzen hinweg wurde mit dem Conseil Départementale du Haut-Rhin eine Vereinbarung über 1- bis 5-tägige Hospitationen abgeschlossen. Ziel des Personalaustauschs ist die verbesserte Kenntnis der Organisation und Arbeitspraxis der benachbarten Verwaltung auf französischer Seite, Austausch von Know-how und Arbeitsmethoden in bestimmten Fachgebieten und Querschnittsbereichen und Aufbau persönlicher Kontakte aus beiden Behörden zur Entwicklung künftiger gemeinsamer Projekte. | Daueraufgabe |  |
|                                      | 1 | Gendergerechte Formulierungen                  | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. bei Schreiben, Publikationen etc.) sowie Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).  | Daueraufgabe |  |
| <b>Regierungspräsidium Stuttgart</b> | 1 | Grundsätze der CdV im Leitbild berücksichtigen | Im Rahmen des Programms „familienbewusst und demographieorientiert“ soll das Leitbild insgesamt angepasst werden. In diesem Zusammenhang wird verstärkt auf die Umsetzung der Charta der Vielfalt geachtet.   | 2015         |  |
|                                      | 1 | Gendergerechte Formulierungen                  | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. im E-Mail-Verkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen etc.).  | fortlaufend  |  |

|                                      |   |  |   |             |  |
|--------------------------------------|---|--|---|-------------|--|
|                                      | 1 | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche | Die Ziele der CdV werden im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche berücksichtigt; diese werden nicht ausdrücklich benannt, sollen jedoch im Einzelfall (Förderung) angesprochen und umgesetzt werden. | fortlaufend |  |
| <b>Regierungspräsidium Karlsruhe</b> | 1 | Gendergerechte Formulierungen              | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. im E-Mail-Verkehr, in Publikationen etc.) sowie Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“)                            | fortlaufend |  |
| <b>Regierungspräsidium Tübingen</b>  | 1 | Gendergerechte Formulierungen              | Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. im E-Mail-Verkehr, in Publikationen etc.) sowie Stellenausschreibungen mit Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“)                            | fortlaufend |  |

## HANDLUNGSFELD (HF) 2: Personalprozesse gestalten

Mit der Charta der Vielfalt werden wir unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.

| Institution                    | HF  | Bezeichnung der Maßnahme   | Kurzbeschreibung  | Umsetzungszeitraum           | Umfang/Anzahl   |
|--------------------------------|-----|--|---|------------------------------|---|
| <b>Staatsministerium (StM)</b> | 2/4 | Hinweis auf die Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen                              | In Stellenausschreibungen wird durch die Abbildung des Logos und den schriftlichen Zusatz „Das Land Baden-Württemberg ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt“ darauf hingewiesen, dass sich das Land den Inhalten und Zielen der Charta verpflichtet fühlt.  | seit November 2014           |   |
|                                | 2   | Patensystem für neu eingestellte oder wieder einsteigende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | Neu eingestellten oder wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auf Wunsch eine Patin bzw. ein Pate zur Seite gestellt, die bzw. der als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für allgemeine organisatorische Fragen sowie zur Vermittlung von Kontakten zur Verfügung steht.  | seit Mai 2013                | Derzeit bestehen 28 aktive Patenschaften.                                   |
|                                | 2   | Förderung von Frauen in Führungspositionen<br>Konzeption „Führen in Teilzeit“              | Das StM strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Gegenüber 2009 und früher, als der Anteil von Frauen in Führungspositionen unter 30 % lag, konnte eine Steigerung erzielt werden.<br>Mit der Einführung eines Konzepts für „Führen in Teilzeit“ werden für das StM Rahmenbedingungen festgelegt, unter denen das Führen in Teilzeit ermöglicht werden kann. | fortlaufend/ seit April 2023 | Anteil der Frauen in Führungspositionen lag zum 30.06.2022 bei rund 42,5 %. |

|  |   |   |  |                 |  |
|--|---|---|--|-----------------|--|
|  | 2 | Flexible Arbeitszeiten und Arbeiten von zu Hause  | Durch flexible Arbeitszeiten (Gleit- und Funktionszeit), Ermöglichung sämtlicher rechtlich zulässiger Teilzeitmodelle und das Angebot von Telearbeit unterstützt das StM die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von einem besonderen Grund die Möglichkeit alternierend von zu Hause aus zu arbeiten, soweit dies mit den dienstlichen Funktionen und Erfordernissen vereinbar ist. In Abstimmung mit den Dienstvorgesetzten kann im Bedarfsfall zudem aufgrund einer mobilen EDV-Ausstattung auch außerhalb der Dienstvereinbarung von zu Hause gearbeitet werden. | fortlaufend     | Zum 31.12.2022 befanden sich 82 Bedienstete in Teilzeit. 173 Beschäftigte arbeiten gem. Dienstvereinbarung teilweise von zu Hause. |
|  | 2 | Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten von Kindern | Das StM hat im April 2014 die barrierefreie betriebsnahe Kindertagesstätte „Villa Reitzensteine“ mit großzügigen Betreuungszeiten eröffnet.  | Seit April 2014 | Betreuungsplätze für 50 Kinder   |
|  | 2 | Barrierefreiheit am Arbeitsplatz                  | Das Eugen-Bolz-Haus ist auf der Grundlage der seinerzeit geltenden DIN 18024 geplant und umgesetzt worden. Im Zuge der Sanierungsmaßnahmen kam und kommt der Barrierefreiheit eine große Bedeutung zu. Auch bei denkmalgeschützten Gebäuden (z.B. Villa Reitzenstein) wurde die Barrierefreiheit durch eine Hubliftanlage im Bereich Haupteingang und durch Verbreiterung des Aufzugsschachtes umgesetzt. So konnten auch im Dachgeschoss barrierefreie Arbeitsplätze eingerichtet werden.   | Seit Mai 2016   | ca. 70 Arbeitsplätze sowie Besucherzentrum für ca. 30 Personen   |



|  |   |   |   |                              |  |
|--|---|---|---|------------------------------|--|
|  | 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge                               | <p>Diverse Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jährliche Gripeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen</li> <li>• wöchentliche Sportkurse (auch in der Mittagspause).</li> <li>• Aktionen zur Hautkrebs-Prävention mit Hautscreenings. Mehrzweckraum sowie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten wurden im Zuge des Neubaus des Eugen-Bolz-Hauses erstellt.</li> <li>• Ergonomische Arbeitsplatzausstattung (z.B. Büromobiliar)</li> <li>• Kurse, Seminare, Vorträge und Workshops zur Gesundheitsvorsorge, inkl. Stressresilienz</li> <li>• Bedarfserhebung für Maßnahmen/Angeboten mittels Umfrage</li> <li>• Durchführung von Mitarbeiterumfragen sowie Aufarbeitung der Ergebnisse im abteilungsübergreifenden Arbeitskreis „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“</li> </ul> | umgesetzt, fortlaufend       |  |
|  | 2 | Dienstvereinbarung „Kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz“ und AGG-Schulungen | Zur Vorbeugung gegen Benachteiligung, Diskriminierung und sexueller Belästigung hat das StM eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde eine Beschwerdestelle eingerichtet. Neue Beschäftigte im StM erhalten eine Online Schulung zu den Inhalten und Zielen des AGG.   | Seit Januar 2023/fortlaufend |  |

|   |          |                                   |  |                    |  |
|---|----------|-----------------------------------|--|--------------------|--|
| <p><b>Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen (IM)</b><br/> -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-</p> | <p>2</p> | <p>Stellenbesetzungsverfahren</p> | <p>Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt</p> <p>Stellenausschreibungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne und externe Veröffentlichung</li> <li>• Gendergerechte Formulierung mit Benennung auch des Dritten Geschlechts („w/m/d“)</li> <li>• Hinweis auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern oder ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben</li> <li>• Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung oder Hinweis, dass Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden</li> <li>• Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)</li> <li>• Aufnahme des Gütesiegels „Charta der Vielfalt“ in die Stellenausschreibungen und auf der Homepage auf der Job- und Karriereseite der BITBW</li> </ul> <p>Stellenbesetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen mit Schwerbehinderung werden bei insgesamt annähernd gleicher Eignung bevorzugt eingestellt</li> </ul> | <p>fortlaufend</p> |  |
|---|----------|-----------------------------------|--|--------------------|--|

|  |   |  |  |                            |   |
|--|---|--|--|----------------------------|---|
|  |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtsunabhängige Einstellung – basierend auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung</li> </ul>   |                            |   |
|  | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf  | Flexible Arbeitszeiten; mobile Arbeit; Teilzeitmodelle   | fortlaufend                |   |
|  | 2 | Betriebskindertagesstätte  | Ganztagesbetreuung für Kinder bis 3 Jahren (U3) im Ministeriumsgebäude des IM an der Willy-Brandt-Straße. Die tägliche Rahmenöffnungszeit beträgt 10 Stunden. Die Plätze stehen vorrangig den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IM, UM, MLR, LT, LfV und BITBW zur Verfügung. Verbleibende Plätze können anderweitig vergeben werden.  | seit April 2013 in Betrieb | 20 Vollzeitplätze; ein Teil davon kann in Teilzeitplätzen aufgeteilt werden |
|  | 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Angebot von mobilem Arbeiten | Das IM hat seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 2000 die Möglichkeit zur Telearbeit angeboten, sofern der betreffende Arbeitsplatz dafür geeignet war. Daneben wurde seit 2018 in einem „Pilotversuch“ das mobile Arbeiten ermöglicht. Seit April 2022 gilt die Dienstvereinbarung über das mobile Arbeiten im Innenministerium (DV Mobiles Arbeiten), die die bisherige DV Telearbeit ersetzt. Unter den darin genannten Voraussetzungen wird grundsätzlich allen Beschäftigten eine größtmögliche Flexibilität beim mobilen Arbeiten (bis zu 60% der Arbeitszeit) ermöglicht. Die auf Grundlage der DV Telearbeit geschlossenen Individualvereinbarungen gelten für ihre individuelle Dauer weiter. | seit 2000<br><br>seit 2022 |   |

|  |   |   |  |   |  |
|--|---|---|--|---|--|
|  | 2 | Erleichterung der vollen und wirksamen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung und gesundheitlich beeinträchtigten Personen durch Doppelausstattung für die mobile Arbeit | Beschäftigte des IM erhalten ein Notebook sowie bei Bedarf einen Bildschirm und IT-Arbeitsplatzperipherie für Zuhause. Das Notebook kann zwischen dem Arbeitsplatz zuhause und dem IM hin- und hertransportiert werden. Personen, denen dies aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist, erhalten eine Doppelausstattung.  | seit 2011   |  |
|  | 2 | Verbesserung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen  | <p>Für die Beschäftigten werden Schulungen zur Erstellung barrierefreier Dokumente regelmäßig angeboten</p> <p>Mit dem Relaunch des Intranets werden die Vorgaben des L-BGG und der BITV 2.0 weitestgehend erfüllt.</p> <p>Die PC-Arbeitsplätze werden entsprechend den individuellen Bedürfnissen bzw. Handicaps ausgestattet.</p> <p>Anwendungen zur Erstellung und Überprüfung von barrierefreien Dokumenten werden bei Bedarf zur Verfügung gestellt</p> | <p>seit 2021</p> <p>seit 2021</p> <p>Daueraufgabe</p> |  |
|  | 2 | Gesundheitsmanagement   | <p>Beispiele für einzelne Maßnahmen in den Dienststellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsförderung: Yoga, Rückenfit, Qigong, Functional Fitness, Bezuschussung von Firmenläufen</li> </ul>  | Daueraufgabe  |  |

|  |   |   |   |             |  |
|--|---|---|---|-------------|--|
|  |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medizinische Vorsorgeuntersuchungen: Augenuntersuchung (Augeninnendruckmessung), Venencheck; Gripeschutzimpfung</li> <li>• Kurse, Seminare, Vorträge und Workshops zur Gesundheitsvorsorge, inkl. Stressresilienz; auch zielgruppenspezifische Angebote (z.B. 50+)</li> <li>• Kostenfreies (Sprudel-) Wasser für alle Beschäftigten</li> <li>• Bedarfserhebung für Fortbildungen/Evaluation von Maßnahmen mittels Intranetumfrage</li> <li>• Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen sowie Aufarbeitung der Ergebnisse in den Organisationseinheiten</li> <li>• Ergonomische Arbeitsplatzausstattung (z.B. Büromobiliar)</li> </ul> |             |  |
|  | 2 | Fort- und Weiterbildung                       | Fachliche Fort- und Weiterbildung und Soft-Skill-Schulungen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen und zur persönlichen Weiterentwicklung. Darunter z.B. beim Innenministerium auch Seminare nur für Frauen oder nur für Männer, Seminare für ältere Beschäftigte und Seminare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus Seminare und Angebote zur Erweiterung der digitalen Kompetenzen (z.B. Führen auf Distanz).   | fortlaufend |  |
|  | 2 | Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung | Zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde im Innenministerium eine Dienstvereinbarung abge-  | 2023        |  |

|     |   |  |   |  |   |
|-----|---|--|---|--|---|
|     |   |  | schlossen. Sie enthält u.a. Ansprechpersonen und Ansprechstellen für Beratung sowie Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten. Das Verfahren bei der Beschwerdestelle nach § 13 AGG in Fällen sexueller Belästigung wird ebenfalls geregelt.   |  |   |
| 2   | Rahmen-Inklusionsvereinbarung   |  | Strukturelle Regeln zur Teilhabesicherung für Menschen mit Schwerbehinderung in der Polizei Baden-Württemberg (Rolle von Arbeitgeberbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung, Freistellung, Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Organisationsentscheidungen).   | seit 01.01.2014 (unbefristet), geändert am 21.03.2017 (Anpassung im Hinblick auf das Bundesteilhabegesetz v. 26.12.2016) | ca. 1.400 Menschen mit Schwerbehinderung bei der Polizei  |
| 2   | Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)                      |  | Umsetzung des BGM in der Landesverwaltung im Bereich der Polizei Baden-Württemberg (besondere Bedeutung des BGM wegen der Aufrechterhaltung der besonderen körperlichen Leistungsfähigkeit in der Polizei; Information und Teilnahmeanspruch der Beschäftigten; BGM als Führungsaufgabe; Mittelverteilung an Dienststellen und Bericht über deren Verwendung; Zweckbindung; Zusammenarbeit mit der Personalvertretung). | seit 01.08.2011 (unbefristet)  | ca. 32.000 Beschäftigte bei der Polizei Baden-Württemberg |
| 2/3 | Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL)                           |  | AgL wurden bei allen Polizeidienststellen / Einrichtungen bestellt. Die Erfahrungen der AgL werden in regelmäßigen Treffen gesammelt.   | 2016   | derzeit ca. 2.000 Beschäftigte                            |
| 2   | Geschlechtsspezifische Anforderungen für Einstellung in den Polizeivollzugsdienst |  | Im Zuge des Auswahlverfahrens wird von den Bewerbenden die Vorlage des Deutschen Sportabzeichens als Nachweis für die sportliche Leistungsfähigkeit gefordert. Hier-  | dauerhaft  |   |

|  |   |  |   |             |   |
|--|---|--|---|-------------|---|
|  |   |  | bei werden unterschiedliche (geschlechtsspezifische) Anforderungen an männliche und weibliche Bewerbende gestellt. Hierdurch wird den unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen Rechnung getragen.   |             |   |
|  | 2 | Beachtung der Vielfalt im Rahmen des Einstellungsverfahrens bei der Polizei Baden-Württemberg        | In der Nachwuchswerbung legt die Polizei Baden-Württemberg einen Schwerpunkt auf die Gewinnung und verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund. Die aktuelle Nachwuchswerbekampagne verfügt u.a. über Inhalte, die gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Neben Flyern, Broschüren und einem passenden Internetauftritt, wurde auch ein Erklärfilm für das Einstellungsverfahren in die Polizei erstellt.                                 | unbefristet | Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt aktuell bei 32,8% |
|  | 2 | Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Aus- und Fortbildung bei der Polizei Baden-Württemberg | Die Stärkung interkultureller Kompetenz und die Themen Vorurteile und Stereotypen, sowie die damit einhergehende Problematik des Rassismus sind fester Bestandteil in der polizeilichen Aus- und Fortbildung. Neben der Stärkung von Schlüsselqualifikationen wie Urteils- und Kritikfähigkeit erfolgt gleichzeitig die Abgrenzung zu unerwünschtem, inadäquaten Verhalten. Das gilt für jede Form von diskriminierendem Verhalten sowohl nach außen als auch im Innenverhältnis. | unbefristet |   |
|  | 2 | Angebote zum Themenbereich Menschen mit Behinderung in der Aus- und Fortbildung                      | Zum Thema Inklusion sowie spezifisch zum Umgang der Polizei mit Menschen mit Behinderung sind Lerninhalte in den Lehrplänen der Polizeiausbildung verankert. Zudem befassen sich Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Rahmen verschiedener Fortbildungsveranstaltungen mit der Thematik.  | unbefristet |   |

|  |   |   |   |                               |   |
|--|---|---|---|-------------------------------|---|
|  | 2 | Vermittlung des Themas Homosexuelle Orientierung/ LSBTTIQ in der Polizei Baden-Württemberg bei der Aus- und Fortbildung | An der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg wird die Thematik im Rahmen der Ausbildung aufgegriffen. Unter Einbindung von Referentinnen und Referenten des Vels-Pol Deutschland e.V. werden Inhalte zum angemessenen Umgang mit LSBTTIQ vermittelt. Im Rahmen von Führungsfortbildungen wird ergänzend die Funktion der AgL vorgestellt und auf den Umgang mit der Thematik als vorgesetzte Person vorbereitet. Weiterhin wurden die Opferschutzbeauftragten im Bereich „hassmotivierte Gewalt“ entsprechend sensibilisiert. Die allgemeinen Lehrinhalte für alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten schließen auch das Themenfeld LSBTTIQ ein, die Opfer einer Straftat geworden sind. | seit April 2012 (unbefristet) |   |
|  | 2 | Interkulturelle Kompetenz   | Verankerung des Ausbildungsziels der Vermittlung interkultureller Kompetenz und von Inklusionskompetenz in § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst im digitalen Verwaltungsmanagement.  | seit 28.02.2020 (unbefristet) |   |
|  | 2 | Work-Life-Balance für alle Beschäftigten der BITBW (inklusive Führungskräfte)   | Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• flexible Arbeitszeiten</li> <li>• vielfältige Arbeitszeitmodelle, wie z.B. Teilzeit, „Führen in Teilzeit“</li> <li>• mobiles Arbeiten</li> <li>• Eltern-Kind-Büro</li> <li>• Freistellungsjahr</li> </ul>   | stetig                        |   |
|  | 2 | Faire Praktika bei BITBW  | Auszeichnung der BITBW mit Gütesiegel „Fair Company“: Die BITBW ist gegen die Ausbeutung der sog. „Generation Praktikum“  | seit 2012                     | Aktuell: 2 Praktikantinnen und Praktikanten |



|   |                                  |   |  |  |
|---|----------------------------------|---|--|--|
|   |                                  | <p>und handelt dementsprechend (<a href="http://www.faircompany.de">www.faircompany.de</a>).</p> <p>Kooperation der BITBW mit Berufsförderungswerk Schömburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergabe von Berufspraktika für Umschülerinnen und Umschüler, die bspw. aufgrund von Krankheit oder Behinderung ihren früheren Beruf nicht mehr ausüben können</li> </ul> <p>Berufsbildungswerk Stuttgart der Nikolauspflege</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergabe von Berufspraktika in der BITBW innerhalb verschiedener Berufsausbildungen</li> </ul>   |  |  |
| 2 | Nachwuchssicherung bei der BITBW | <p>Maßnahmen bei der BITBW:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation des Girls' Day in der BITBW (unter der Zielsetzung Mädchen an technische Berufe heranzuführen und ihr Interesse zu wecken)</li> <li>• Bildungspartnerschaft Neues Gymnasium Leibniz (NGL): Mit der Bildungspartnerschaft unterstützt die BITBW die Schülerschaft des NGL in ihrer Berufsorientierung (z.B. beim jährlichen Berufsorientierungstag)</li> <li>• Durchführung von Betriebsbesichtigungen für Schulklassen (z.B. Technisches Gymnasium Göppingen)</li> <li>• Mitwirkung bei Bewerbungstrainings, z.B. bei Planspielen mit der Simulation</li> </ul> | <p>jährlich seit 2012</p> <p>fortlaufend (seit 2012)</p> <p>seit 2017</p> <p>seit 2019</p> | Zwischenzeitlich 8 Girls Day-Veranstaltungen |

|  |   |   |   |  |                              |
|--|---|---|---|--|------------------------------|
|  |   |   | <p>von Vorstellungsgesprächen bei Schul-<br/>klassen (z.B. Lindenrealschule Stutt-<br/>gart-Untertürkheim)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an (Hoch-) Schulmessen,<br/>wie z.B. Vocatium, Hochschulmesse<br/>Reutlingen und Stuttgart, DHBW-Stu-<br/>dientag, Hausmesse der IT-Schule in<br/>Stuttgart-Vaihingen, Berufsorientierung<br/>für Schülerinnen und Schüler der Gott-<br/>lieb-Daimler-Schule 1 und am Schüler-<br/>tag der ADV in Böblingen</li> <li>• Durchführung Duales Studium</li> <li>• Durchführung Berufsausbildung</li> </ul>  | <p>seit 2012</p> <p>seit 2009<br/>seit 2019</p>  |                              |
|  | 2 | Anlassbezogene/s<br>Coaching und Media-<br>tion                     | Bei der BITBW bei Bedarf anlassbezogene/s<br>Coaching und Mediation.  | seit 2012  | 2 Mediationen<br>3 Coachings |
|  | 2 | Förderung der Verein-<br>barkeit von Beruf und<br>Familie bei BITBW | <p>Die BITBW unternimmt umfassende An-<br/>strengungen zur Stärkung der Vereinbarkeit<br/>von Beruf und Familie. Die BITBW hat sich<br/>aufgrund ihrer familienbewussten Personal-<br/>politik mit dem Zertifikat audit berufundfami-<br/>lie, einer Initiative der gemeinnützigen Her-<br/>tie-Stiftung, am 15.03.2021 auszeichnen las-<br/>sen. Eine Re-Auditierung ist in 2024 vorge-<br/>sehen.</p> <p>In der BITBW soll zudem eine Kindertages-<br/>stätte eingerichtet werden. Unterstützung bei<br/>der Kinderbetreuung durch die Bereitstellung<br/>von Betreuungsplätzen für die Kinder der Be-<br/>schäftigten der BITBW.</p> | <p>Die BITBW wurde am<br/>15.03.2021 mit dem<br/>Zertifikat „audit beru-<br/>fundfamilie“ ausge-<br/>zeichnet.</p> <p>in Planung</p> |                              |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  | 2 | <p>Patenprogramm: Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patinnen und Paten</p> <p>Intranetseite: „Die neuen Mitarbeitenden stellen sich vor.“</p> <p>Kontakthalteprogramm</p> | <p>Patinnen und Paten aus dem jeweiligen Referat stehen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einarbeitungsphase zur Seite. Zudem wird vierteljährlich eine hausinterne Willkommensveranstaltung (Welcome Day) für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BITBW durchgeführt.</p> <p>Im Intranet wurde die Seite „die neuen Mitarbeitenden stellen sich vor“ speziell für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet, auf der sich die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem kurzen Beitrag vorstellen.</p> <p>Es wurde ein interner Leitfaden zum Kontakthalteprogramm weiterentwickelt und ein Prozess etabliert.</p> | <p>fortlaufend</p> <p>umgesetzt</p> <p>umgesetzt</p> |  |
|  | 2 | <p>Umsetzung von Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement bei BITBW</p>   | <p>Diverse Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements; z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jährliche Gripeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen sowie wöchentliche Sportkurse (Yoga, Rückenfit, Inlineskating) auch in der Mittagspause.</li> <li>- jährlicher Gesundheitstag</li> <li>- Es werden höhenverstellbare Schreibtische und Ergonomieberatung am Arbeitsplatz angeboten.</li> <li>- Begünstigung der Mitgliedschaft bei „Urban Sports Club“ und Teilnahme am Firmenlauf „B2run“ und AOK-Firmenlauf.</li> <li>- Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung</li> </ul>                                     | <p>fortlaufend</p>                                   |  |

|                                      |     |  |   |           |  |
|--------------------------------------|-----|--|---|-----------|--|
|                                      |     |  | - Fortbildungen im Hinblick auf gesundheitliche Themen  |           |  |
|                                      | 2/1 | Zertifizierung der Polizei Baden-Württemberg mit dem audit „berufundfamilie“   | Die Polizei Baden-Württemberg wurde am 31.05.2022 erneut mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Die Polizei befindet sich derzeit in der Re-Audiotierung „Konsolidierung“.   | seit 2016 |  |
| <b>Ministerium für Finanzen (FM)</b> | 2   | Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen  | Diversitätskompetenzen können beim Befähigungsmerkmal „Aufgeschlossenheit für nicht erlernte Fachgebiete, geistige Beweglichkeit“ sowie „Fachkenntnisse und besondere Fähigkeiten“ berücksichtigt werden.   | laufend   |  |
|                                      | 2   | Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring- und Patenschaftsprogramme | Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt. Darüber hinaus erfolgt im Rahmen des Konzepts „Erster Tag“ eine persönliche Begleitung durch Kolleginnen und Kollegen des Personalreferats und eine Begrüßung durch die Hausspitze.                                   | laufend   |  |
|                                      | 2   | Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin   | Möglichkeit der geteilten Stellvertretung in hierfür geeigneten Fällen.<br><br>Die Vergabe von Funktionsstellen erfolgt auch während/ in der Elternzeit.<br><br>Beamtinnen und Beamte werden auch in den ersten 24 Monaten einer Elternzeit bzw. einer Beurlaubung in Beförderungsauswahlverfahren einbezogen. Die hierfür erforderliche Auswahlentscheidung wird dabei immer auf | laufend   |  |

|  |   |   |  |             |  |
|--|---|---|--|-------------|--|
|  |   |   | Grundlage einer aktuellen dienstlichen Beurteilung getroffen.  |             |  |
|  | 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit auch für Führungskräfte             | Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird ermöglicht.<br>Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten im Finanzressort im Regelfall in 10 %-Schritten wählbar und ab 50 % aufwärts, bei Beschäftigten in Elternzeit ab 25 %. Es wird darauf geachtet, dass sich Teilzeit nicht negativ auf die Beurteilung auswirkt.<br>Auch den Führungskräften stehen diese Möglichkeiten offen.                      | fortlaufend |  |
|  | 2 | Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen | Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.   | laufend     |  |
|  | 2 | Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen   | Weitgehende barrierefreie Erreichbarkeit der Räumlichkeiten. Die Optimierung der baulichen Barrierefreiheit wird stetig geprüft und einzelfallbezogen umgesetzt.<br>Darüber hinaus werden im Ressort entsprechend der körperlichen Beeinträchtigung angepasste Arbeitsmittel für beeinträchtigte Beschäftigte zur Verfügung gestellt. Beispielsweise wird bei einer bestehenden Sehbehinderung neben einer flexiblen Monitorbefesti- | fortlaufend |  |

|  |   |   |  |             |  |
|--|---|---|--|-------------|--|
|  |   |   | gung auch unterstützende Software („Bildschirmlupe“, Screen Reader) und Hardware (z.B. Braille-Drucker, Vorlagenlesekameras) eingesetzt. Je nach Anforderung werden auch der Behinderung entsprechende Büromöbel genutzt, z.B. höhenverstellbare Schreibtische oder besondere Bürodrehstühle.  |             |  |
|  | 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge   | Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen, Fortbildungsangeboten, Aktionstagen und einer Gesundheitswoche; bedarfsorientierte psychologische Beratung (eine Psychologin im Finanzministerium, vier weitere bei der OFD, zwei beim Landesbetrieb Vermögen und Bau und zwei beim LBV); die Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen (GB Psych) wird seit 2019 sukzessive im ganzen Ressort durchgeführt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung dienen zukünftig als Kennzahlenbasis für das betriebliche Gesundheitsmanagement. | fortlaufend |  |
|  | 2 | Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten, in denen – wo aufgabenbezogen sinnvoll – Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, | Die Teams des Finanzministeriums werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.   | fortlaufend |  |

|  |     |  |   |                                     |  |
|--|-----|--|---|-------------------------------------|--|
|  |     | möglicher Behinderung usw. vertreten sind  |   |                                     |  |
|  | 2   | Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen                                | Regelmäßiges Fortbildungsangebot zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen, insbesondere in Verwaltungsbereichen mit Kundenkontakt.  | laufend                             |  |
|  | 2   | Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz | Im Ressort bietet der psychologische Dienst Beratungen zu diesen Themen an. In der geplanten Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement werden diese Themen gesondert behandelt.<br>Nutzung des E-Learning Programms zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) für die fortlaufende Schulung aller Beschäftigten im Ressort.<br>Informationsveranstaltungen zum Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" werden durchgeführt.<br>Vertrauensanwälte, an die sich Betroffene Sexueller Belästigung wenden können, werden beauftragt. | laufend                             |  |
|  | 2/1 | Familienaudit der Herbie-Stiftung  | Das Ministerium ist am 10.12.2020 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet worden. Derzeit befindet sich das Finanzministerium im Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“. Die Rückmeldung über die Weiterführung des Zertifikats erfolgt Ende 2023.  | Erneute Re-Auditierung alle 3 Jahre |  |
| <b>Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)</b> | 2   | Förderung von Frauen in Führungspositionen   | Auf der Homepage des KM wird weiterhin eine Rubrik „Frauen in Führungspositionen“ angeboten ( <a href="http://km-bw.de/Lde/Start-">http://km-bw.de/Lde/Start-</a>   | umgesetzt                           |  |

|  |   |  |   |             |  |
|--|---|--|---|-------------|--|
|  |   |  | <p>seite/Ministerium/Frauen+in+Fuehrungspositionen). In einigen Bereichen der Führungsebene sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Umfragen haben gezeigt, dass oftmals ein Informationsbedarf zu den Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung besteht. Die Informationen zu Führungspositionen im Kultusressort werden ergänzt durch Porträts von Frauen in Führungspositionen – sowohl im schulischen, als auch im außerschulischen Bereich. Sie berichten neben Werdegang und Beschreibung der Stelle auch hinsichtlich der Motivation und Faktoren, die zur Bewerbung auf die eingenommene Stelle geführt haben. Die Seiten wurden komplett neu überarbeitet und aufgesetzt.</p> |             |  |
|  | 2 | Anpassung des Bewerbungsformulars und der Bewerbungsübersicht bei der Besetzung von Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter | <p>Sowohl im üblicherweise bei Bewerbungen auf Schulleitungsstellen verwendeten Bewerbungsformular als auch beim Formular zur Erstellung der Übersicht über die Bewerberinnen und Bewerber wurden die seit jeher abgefragten Kriterien „Familienstand“ und „Kinderzahl“ gestrichen.</p>   | umgesetzt   |  |
|  | 2 | Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge  | <p>Im Kultusressort gelten der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die freiwilligen Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Form von Kursangeboten, Gesundheitsaktionen, Workshops oder Vorträgen zu unterschiedlichen Themen für alle Beschäftigten, d. h. unabhängig von sexueller oder religiöser Orientierung, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Behinderung.</p>  | fortlaufend |  |



|   |   |   |   |  |  |
|---|---|---|---|--|--|
|   |   |   | Die präventive und aktive Gesundheitsförderung, die Erfüllung gesetzlich geregelter Pflichten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Eingliederung nach längerer Erkrankung und die Hilfe für Beschäftigte mit Suchtgefährdung oder -erkrankung werden als ganzheitlicher Prozess und als Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt aller Beschäftigten verstanden. |  |  |
| 2 | Förderung von Frauen in schulischen Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin  | Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein Fortbildungsprogramm nur für Lehrerinnen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten, spezifisch zu fördern.                                      | fortlaufend   |  |  |
| 2 | Begleitung neu eingestellter und wieder einsteigender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mentoring- und Patenschaftsprogramme       | Für neue und wieder einsteigende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in ihrer Organisationseinheit eine Mentorin bzw. ein Mentor bestimmt.<br>Es findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch statt. Außerdem gibt es spezielle hausinterne Fortbildungsangebote für diesen Personenkreis. | fortlaufend   |  |  |
| 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit | Dienstbeginn und Dienstende können bei Gewährleistung des Dienstbetriebs im Zeitraum von 6.00 bis 21.00 Uhr selbst bestimmt werden.<br><br>Der Abrechnungszeitraum für Minder- oder Mehrarbeitszeit beträgt 1 Jahr und endet jeweils am 30.04., um allen Beschäftigten in                   | umgesetzt   |  |  |

|  |  |  |   |   |  |
|--|--|--|---|---|--|
|  |  |  | <p>der Weihnachts- und Osterferienzeit die Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich zu ermöglichen.</p> <p>Bisher sind Anträge auf Teilzeitbeschäftigung durchgängig genehmigt worden. Dabei wird den Wünschen der Beschäftigten nach passgenauen Teilzeitangeboten hinsichtlich Umfang und Verteilung auf Wochentage und Tageszeit (vormittags bzw. nachmittags) möglichst Rechnung getragen.</p> <p>Die Reduzierung der Arbeitszeit muss nicht auf Dauer, sondern kann auch zeitlich befristet erfolgen. Teilzeitbeschäftigung wird auch zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bewilligt.</p> <p>Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird regelmäßig entsprochen. Auch nach der Elternzeit wird Teilzeitbeschäftigung mit unterschiedlichem Beschäftigungsumfang und unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ermöglicht.</p> <p>Alternierende Telearbeit wird auch bei Teilzeitbeschäftigung ermöglicht.</p> <p>Die Außenstellen des ZSL ermöglichen an ihren Standorten bei Lehrerfortbildungsveranstaltungen auf Nachfrage auch die Teilnahme mit Kind. Auch regionale Gesichtspunkte</p> | <p>Teilnahme mit Kind ist möglich, regionale Gesichtspunkte werden berücksichtigt</p> |  |
|--|--|--|---|---|--|

|  |   |  |  |                                |  |
|--|---|--|--|--------------------------------|--|
|  |   |  | <p>(Wohnortnähe) werden berücksichtigt, so dass ggf. die allabendliche Heimreise möglich ist.</p> <p>Im Bereich der Lehrkräfteausbildung ist im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Vorbereitungsdienst in Teilzeit eingeführt. Angehende Lehrkräfte, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, können den Vorbereitungsdienst in Teilzeit beantragen. Darüber hinaus sollen schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen die Möglichkeit erhalten, einen Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren.</p>                     |                                |  |
|  | 2 | <p>Amtliche Fortbildungen für Lehrkräfte aller Schularten und weitere Informations- und Unterstützungsangebote</p> | <p>Fortbildungsangebote – u.a. zum Erwerb und zum Ausbau interkultureller Kompetenzen, zum Umgang mit Vielfalt (auch unter dem Aspekt der Inklusion), zum Abbau geschlechtsbezogener Nachteile, zum Sprachenlernen (Deutsch und Fremdsprachen), zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, gegen Mobbing oder sexuelle Belästigung. Zur Unterstützung von Lehrkräften, die in inklusiven Bildungsangeboten arbeiten werden sowohl zentral an den Außenstellen des ZSL wie auch an den Regionalstellen entsprechende Fortbildungen angeboten.</p> <p>Ein wichtiges Unterstützungssystem sind die Praxisbegleitungen inklusive Bildungsangebote an den Regionalstellen des ZSL.</p> | wird umgesetzt und fortgeführt |  |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  |   |   | <p>Am ZSL existiert ein eigener Arbeitsbereich (Referat 23) für die Umsetzung der Leitperspektive BTV in der Lehrkräftefortbildung. Thematisch wird dabei auch die Prävention von und der Umgang mit Diskriminierung fokussiert.</p> <p>Der Leitfaden Demokratiebildung (2019) thematisiert den konstruktiven Umgang mit Vielfalt als wichtiger Baustein von Demokratie- und Menschenrechtsbildung.</p> <p>Referat 23 ZSL entwickelt im Schuljahr 2022/23 ein Onlinekurs „Demokratiebildung an Schulen“. Dort wird es auch je ein Modul zu den Themen Identität, Pluralismus und Gleichwertigkeit geben.</p> <p>Schulpsychologinnen und Schulpsychologen wurden zur Beratung im Kontext von LSBTTIQ weitergebildet; Beratungslehrkräfte sowie Schulpsychologinnen und Schulpsychologen erhielten für die Beratung zu Fragestellungen in diesem Themenbereich eine Handreichung.</p> | <p>Wird ab Schuljahr 2023/24 den Schulen zur Verfügung gestellt</p> |  |
|  | 2 | <p>Amtliche Fortbildungen für Lehrkräfte aller Schularten an den Außenstellen und Regionalstellen des ZSL</p> | <p>Das ZSL entwickelt Konzepte zur Umsetzung des Leitfadens Demokratiebildung und der Leitperspektive Bildung für Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt und führt entsprechende Fortbildungen für Lehrkräfte durch. Das Handlungsfeld der Vielfalt leitet sich aus diesen beiden Konzepten ab.</p> <p>In den Fortbildungen des ZSL werden Lehrkräfte professionalisiert, allen Formen von</p>   | <p>umgesetzt</p>  |  |

|  |   |  |   |  |  |
|--|---|--|---|--|--|
|  |   |  | <p>gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Demokratieabwertung und Diskriminierung im Schulalltag früh zu begegnen und dagegen professionell zu intervenieren.</p> <p>In den Fortbildungen zur Leitperspektive BTV – LSBTTIQ+ (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle Transgender, Queere und weitere Menschen) werden unterschiedliche Aspekte und die Theorie eines gendersensiblen und gendergerechten Unterrichts erläutert und vermittelt. Anhand von Checklisten zur Unterrichtsvor- und -nachbereitung werden Lehrkräfte geschult, die Prinzipien eines gendergerechten Unterrichts – fachunabhängig - direkt in der Schulpraxis umzusetzen und dadurch zukünftig mehr Gendergerechtigkeit zu erreichen.</p> |  |  |
|  | 2 | Wertschätzung der Heterogenität und Vielfalt angehender Lehrkräfte in der Ausbildung | In der Lehrkräfteausbildung werden die vielfältigen Fähigkeiten angehender Lehrkräfte in den Beratungsgesprächen im Rahmen der Vorbereitungsdienste im Hinblick auf das Berufsziel Lehrerin/Lehrer wertschätzend hervorgehoben und gezielt gefördert.   | wird umgesetzt und fortgeführt   |  |
|  | 2 | Regionale Netzwerke für interkulturelles Lernen und Arbeiten an Schulen              | Das Kultusministerium hat die Initiative 2012 zu „Regionale Netzwerke zur interkulturellen Öffnung von Unterricht und Schule in Baden-Württemberg“ ausgeweitet. Aus den vorhandenen Netzwerken wurde 2014 das „Netzwerk für interkulturelles Lernen und Arbeiten an Schulen (NikLAS)“, das den Schwerpunkt besonders auf die Sensibilisierung aller am Schulleben beteiligten Personen für Diversität sowie die Vermittlung   | NikLAS hat sich etabliert und wird vom ZSL weiterentwickelt und in den Regionalstellen fortgesetzt |  |

|  |   |   |  |                                       |                                       |
|--|---|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
|  |   |   | <p>von interkultureller und transkultureller Vielfalt in allen Einrichtungen der Bildung legt. Ebenso werden Ressourcen von Lehrkräften mit Migrationshintergrund für die Gestaltung von Unterricht und Schule, insbesondere zur Förderung der Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sichtbar gemacht. Seit 2022 erfolgt eine Weiterentwicklung des Netzwerks, wodurch die Erkenntnisse aus vielen Jahren Netzwerkarbeit in die Fortbildung der Lehrkräfte einfließen.</p>  |                                       |                                       |
|  | 2 | <p>Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Lehrkräfte zum Umgang mit – sowie zur Integration von – neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern</p> | <p>Zur Unterstützung von Lehrkräften im Bereich DaZ, VKL und/ -VABO, finden Fortbildungsmaßnahmen für Fachberaterinnen und Fachberater an den ZSL-Regionalstellen statt. Die ehemaligen Quo Vadis Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind seit 2023 in regionalen Expertenteams „DaZ und VKL“ organisiert und bieten Fortbildungen mit nachfolgenden Themenschwerpunkten an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basics zum Zweitspracherwerb und Unterricht in VKL/VABO</li> <li>• Demokratiebildung in VKL</li> <li>• Diagnostik für eine gelingende Sprachförderung</li> <li>• Sprachförderkurse zur Unterstützung des Regelunterrichts</li> <li>• Zweitspracherwerb in der Regelklasse</li> <li>• Alphabetisierung in VKL</li> </ul> <p>Die Schulpsychologischen Beratungsstellen unterstützen auch weiterhin Lehrkräfte, insbesondere aus Vorbereitungsklassen und</p> | <p>wird umgesetzt und fortgeführt</p> | <p>wird umgesetzt und fortgeführt</p> |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  |   |   | VABO-Klassen bei der Integration neu zugewanderter Schülerinnen und Schüler in das deutsche Schulsystem, v.a. über Angebote der Einzelfallberatung. Landesweit werden Fortbildungen zur Thematik „Flüchtlinge in der Schule – Umgang mit belasteten Kindern und Jugendlichen“ angeboten.   |  |  |
|  | 2 | Förderung von Diversity-Kompetenzen und internationalen Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung | <p>Länderworkshops zur Vorbereitung von Auslandsaufenthalten; Workshops für Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Austauschmaßnahmen; Workshops zur interkulturellen Sensibilisierung in den jeweiligen Klassen.</p> <p>Mehrteilige Workshops im Bereich „Diversity Management“ mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz.</p> <p>Handelsmanagement und im Rahmen der Zusatzqualifikation bei der Ausbildung zum Kaufmann oder zur Kauffrau für Büromanagement.</p> | <p>wird nicht mehr umgesetzt</p> <p>wird nicht mehr umgesetzt</p> <p>umgesetzt</p> |  |
|  | 2 | Worldlab – Das Labor für eine gelebte Demokratie  | In einer Workshopserie begegnen sich die Teilnehmenden wertschätzend in ihrer Vielfalt und verständigen sich im Dialog auf gemeinsame Werte. Sie bilden die Grundlage für die Zusammenarbeit in einem gemeinsamen Praxisprojekt, mit dem die Schülerinnen und Schüler einen Beitrag zur globalen Nachhaltigkeitsagenda leisten und dass sie befähigt, Werte im Alltag zu leben und zu reflektieren. Auf diese Weise stärkt das worldlab den sozialen Zusammenhalt an der | wird umgesetzt, Projektende 12/2023  |  |

|  |   |  |   |              |  |
|--|---|--|---|--------------|--|
|  |   |  | Schule und darüber hinaus.<br>Das Projekt „worldlab“ wird in Kooperation der Stiftung Weltethos des Kultusministeriums und des Wissenschaftsministeriums umgesetzt. Es ist Teil des Impulsprogramms Gesellschaftlicher Zusammenhalt des Landes und wird im Rahmen des Impulsprogramms sowie der Robert-Bosch-Stiftung gefördert.  |              |  |
| <b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)</b> | 2 | Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patinnen und Paten | Zuordnung einer Patin bzw. eines Paten aus dem jeweiligen Referat, deren bzw. dessen Aufgabe es ist, der neuen Mitarbeiterin bzw. dem neuen Mitarbeiter in der Einarbeitungsphase zur Seite zu stehen. Zudem wird i. d. R. halbjährlich eine hausinterne Willkommensveranstaltung durchgeführt.<br>Im Intranet wurde die Seite „Neu hier?“ speziell für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet. | fortlaufend  |  |
|  | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin   | Chancengleichheitsplan des MWK 2018 bis 2024. (Auch) Stellenausschreibungen für Führungspositionen beinhalten den Passus, dass diese teilbar und Tandem-Bewerbungen erwünscht sind.<br><br>Es wird darauf hingewirkt, dass Führungspositionen ggf. auch in Teilzeit ausgeübt werden können.   | fortlaufend  |  |
|  | 2 | Optimierung und Aktualisierung der Arbeitszeitregelungen und des Zeiterfassungssystems                               | Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung und die automatische Zeiterfassung werden überarbeitet. Ein Workflow für Urlaub sowie Zeitkorrekturen wird eingeführt.  | in Umsetzung |  |



|  |     |   |  |                        |  |
|--|-----|---|--|------------------------|--|
|  | 2   | Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie | <p>Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet das MWK seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Telearbeit und mobilem Arbeiten an, die Dienstvereinbarung hierzu wurde 2022 neu gefasst.</p> <p>Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Maßnahmen hierzu sind beispielsweise regelmäßige Führungskräftefortbildungen, das Einhalten einer familienbewussten Besprechungskultur und eine Handreichung mit Informationen zu Vereinbarkeitsthemen.</p> | umgesetzt              |  |
|  | 2   | Angebot von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder        | Zur arbeitsplatznahen Betreuung von Kindern aus der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-schaft wurden Vereinbarungen über Belegplätze in zwei Kindertageseinrichtungen geschlossen. Dies gilt bei freien Plätzen auch für Beschäftigte aus dem Geschäftsbereich des MWK. Bei dienstlichen Veranstaltungen wird, soweit erforderlich, eine Kinderbetreuung angeboten. Im Intranet finden sich weitere Informationen, z.B. zu Wickel- und Stillmöglichkeiten im Gebäude.   | umgesetzt/ fortlaufend |  |
|  | 2/1 | Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“      | Das MWK ist seit 2010 durch das audit „berufundfamilie“ zertifiziert und verfolgt damit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Das Zertifikat wurde zuletzt 2023 erfolgreich bestätigt   | fortlaufend            |  |

|  |   |   |  |                          |  |
|--|---|---|--|--------------------------|--|
|  |   |   | und darf nun grundsätzlich dauerhaft geführt werden.   |                          |  |
|  | 2 | Pflegende Angehörige unterstützen   | <p>Im Intranet wird zum Thema Pflege (Hinweise auf Anlaufstellen für eine Beratung, Rechtsgrundlagen, Betreuungsmöglichkeiten, weiterführende Links u.a.) informiert.</p> <p>Im Rahmen von Inhouse-Fortbildungen werden Vorträge zum Thema Pflege angeboten. Zuletzt wurden im Jahr 2021 zwei Informationsveranstaltungen („Pflegende Angehörige“ und „Pflegerstärkungsgesetz II und III“) durchgeführt.</p>   | umgesetzt                |  |
|  | 2 | Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen | Diversitätskompetenzen können, soweit relevant, bei dienstlichen Beurteilungen beim Befähigungsmerkmal „Fachkenntnisse und besondere Fähigkeiten“ oder „sonstige Fähigkeiten“ berücksichtigt werden.   | fortlaufend              |  |
|  | 2 | Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung                   | <p>Das MWK nimmt gegenüber Menschen mit Behinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht wahr – insbesondere durch bauliche Maßnahmen gemäß den Bestimmungen des Neunten Sozialgesetzbuchs und durch erleichterten Zugang zu elektronischen Medien (IT-Ausstattung, Internet und Intranet) gemäß den Bestimmungen des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes.</p> <p>Im Zuge weitergehender Sanierungen bzw. Umbauten soll mittelfristig zudem ein barrierefreier Zugang des 9.OG im Mittnachtbau ermöglicht werden.</p> | umgesetzt<br><br>geplant |  |

|  |   |  |   |             |  |
|--|---|--|---|-------------|--|
|  | 2 | Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge  | Gesundheitswoche sowie gesundheitsfördernde Angebote und Seminare werden durchgeführt. Außerdem werden Führungskräfte zu Fragen der psychischen Gesundheitsgefährdung sensibilisiert. Die Stelle des Betriebsarztes/ der Betriebsärztin steht für alle Fragen zur psychischen und physischen Gesundheit zur Verfügung. Aktuell werden Mitarbeitende zu „Ersthelfern Psychische Gesundheit“ ausgebildet. Alle Arbeitsplätze verfügen über eine ergonomische Ausstattung. Herkömmliche Schreibtische werden sukzessive durch höhenverstellbare Schreibtische ersetzt. | umgesetzt   |  |
|  | 2 | Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen | Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bedarfsbezogen Sprachkurse angeboten.  | umgesetzt   |  |
|  | 2 | Regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen                       | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen werden regelmäßig durchgeführt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich aktiv an ihrem Berufsleben zu beteiligen. So soll eine stetige Verbesserung sowie auch eine wachsende Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit erreicht werden.   | fortlaufend |  |
|  | 2 | Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen                      | Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger im höheren Dienst im MWK nehmen im Rahmen der „Einführungsqualifizierung für den höheren Dienst in der Landesverwaltung“ am E-Learning-Kurs „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“ teil.   | fortlaufend |  |

|  |   |   |  |   |  |
|--|---|---|--|---|--|
|  | 2 | <p>Unterbindung von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz</p> | <p>Ermöglichung der Teilnahme am E-Learning Programm zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) auf dem Fortbildungsportal BW21 für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MWK.</p> <p>Mit einem Inhouse-Seminar zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Jahr 2023 wurde im Haus für diese Thematik sensibilisiert, zudem wurden Präventions- und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt.</p> <p>Für die Universitäten des Landes fand im Juli 2019 ein Seminar „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ statt. Zielgruppe waren die von den Universitäten benannten Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie betroffene Führungskräfte.</p> <p>Gemäß Landeshochschulgesetz bestellen die Hochschulen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie eine Ansprechperson für Antidiskriminierung.</p> <p>Das Wissenschaftsministerium hat im Mai 2020 gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aller Hochschularten eine Resolution gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt unterzeichnet. Als weitere Maßnahme zum Schutz Betroffener</p> | <p>fortlaufend</p> <p>umgesetzt</p> <p>umgesetzt</p> <p>umgesetzt</p> |  |
|--|---|---|--|---|--|

|   |   |   |  |                            |  |
|---|---|---|--|----------------------------|--|
|   |   |   | <p>finanziert und bestellt das Wissenschaftsministerium eine Vertrauensanwältin bzw. einen Vertrauensanwalt für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums.</p> <p>In 2021 wurden für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Umgang mit sexueller Belästigung angeboten. Eine Wiederholung ist 2023 geplant.</p> | Umgesetzt/ in Vorbereitung |  |
| <b>Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)</b> | 2 | Beachtung der CdV bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren | Berücksichtigung bei allen Ausschreibungen von Stellen im Geschäftsbereich des Umweltministeriums.   | fortlaufend                |  |
|   | 2 | Mentoring-Programme   | Neu entwickelte Einarbeitungskonzeption im Vollzugsbereich der Umweltverwaltung sowie Begleitung aller im Geschäftsbereich UM neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Patinnen und Paten.   | fortlaufend                |  |
|   | 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie                       | Das Umweltministerium bietet auf der Basis von Dienstvereinbarungen – auch für Führungskräfte – sehr flexible, vielfältige und großzügige Lösungen zu Teilzeitmodellen, Telearbeit und HomeOffice, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch unter erschwerten Bedingungen (z.B. Corona) ermöglichen.  | fortlaufend                |  |
|   | 2 | Betreuungsmöglichkeiten   | Im gemeinsam von UM, IM und MLR genutzten Dienstgebäude Willy-Brandt-Straße steht  | fortlaufend                |  |

|  |   |   |  |             |  |
|--|---|---|--|-------------|--|
|  |   |   | die von einer externen Fachfirma betriebene Kindertagesstätte „Die Willys“ für 20 Kinder bis zum Alter von drei Jahren zur Verfügung. Neben einem Betreuungsangebot nach modernen Grundsätzen bietet die KITA insbesondere auch altersgerechte Verpflegung, die vor Ort frisch zubereitet wird.  |             |  |
|  | 2 | Barrierefreiheit / Hilfestellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung | In enger Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung im UM sowie der Hauptvertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung im Geschäftsbereich UM werden die Arbeitsplätze entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen bzw. Handicaps ausgestaltet und ggf. zusätzliche individuelle Hilfestellungen und Hilfsmittel erarbeitet. Barrierefreiheit wird bei den räumlichen Verhältnissen beachtet.<br>Nach Anforderungen des Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes (L-BGG) sind die medialen Angebote der Verwaltung schrittweise barrierefrei, nach einheitlichen europäischen Kriterien bereitzustellen. Hierdurch soll eine stärkere Inklusion erreicht und die Abschaffung von digitalen Barrieren im Internet erreicht werden. Das Umweltministerium setzt die Anforderungen des L-BGG um und stellt seine Internet- und Intranetangebote schrittweise auch barrierefrei zur Verfügung. | fortlaufend |  |
|  | 2 | Betriebliches Gesundheitsmanagement   | Schon vor Start des landesweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements  | fortlaufend |  |

|  |   |                              |  |         |  |
|--|---|------------------------------|--|---------|--|
|  |   |                              | <p>hat das UM zusammen mit der Führungsakademie BW ein Seminar zur Früherkennung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz entwickelt und 2010 bis 2013 für Referatsleitungen durchgeführt.</p> <p>Systematisch wurde ein Steuerkreis BGM für den Bereich des UM gegründet, der im Organisationsreferat angesiedelt ist und aus Vertretung der Verwaltung, der Betriebsärztin, ÖPR, BfC, Schwerbehindertenvertretung und aus der Vertretung der Fachabteilungen besteht. Dieser wurde zwischenzeitlich mit dem Arbeitssicherheitsausschuss fusioniert. Es werden laufend subventionierte Fitnesskurse und beitragsfreie Vorträge zu körperlicher und seelischer Gesundheit angeboten. Jährlich findet ein hausinterner Gesundheitstag zu einem Schwerpunktthema statt. Allen UM-Angehörigen steht auf Kosten des Hauses rund um die Uhr eine telefonische und bei Bedarf auch persönliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung durch professionelle Psychologinnen und Psychologen einer externen Beraterfirma zur Verfügung. In der Bibliothek und im Intranet des UM wird ein umfangreiches Angebot zu BGM-Themen und Angeboten bereitgehalten.</p> |         |  |
|  | 2 | Fortbildung zu Fremdsprachen | Das Umweltministerium bietet Sprachkurse an, die aus beruflichen Gründen erforderlich sind, Kenntnisse vermitteln und gleichzeitig interkulturelle Kompetenzen erweitern.  | ab 2020 |  |

|  |   |   |  |                        |  |
|--|---|---|--|------------------------|--|
| <b>Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (WM)</b> | 2 | Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen     | Unter dem Punkt „sonstige Fähigkeiten“ werden – soweit relevant – Diversitätskompetenzen aufgeführt.   | erstmalig im Jahr 2016 |  |
|  | 2 | Webseite im Internet für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung                 | Informationen über behinderungsbedingte Unterstützungsangebote im beruflichen Alltag, Einstellungsverfahren, Ausbildung und erforderliche Qualifikation: Das WM hat auf seiner Homepage eine Webseite unter dem Motto „Bewerben mit Behinderung“ eingerichtet. Diese wirbt darum, dass Menschen mit Behinderung sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben, gibt einige grundlegende Informationen zum Einstellungsverfahren und zu Nachteilsausgleichen bei der Beschäftigung und sie benennt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die für weitere Informationen direkt angesprochen werden können. | seit 2019              |  |
|  | 2 | Gezielte Information über Stellenausschreibungen für Menschen mit Schwerbehinderung | Stellenausschreibungen werden gezielt an Ansprechpartnerinnen und -partner für Menschen mit Schwerbehinderung (z.B. an Universitäten) übersandt.   | fortlaufend            |  |
|  | 2 | Informationen im Intranet für die eigenen Beschäftigten zum Thema Schwerbehinderung | Information über Nachteilsausgleiche/Rechte von Menschen mit Schwerbehinderung, das Feststellungsverfahren sowie behinderungsbedingte Unterstützungsangebote; Beantragung der Schwerbehinderteneigenschaft von potentiell betroffenen Beschäftigten.   | seit 2019              |  |
|  | 2 | Webseite zur Chancengleichheit von Frauen und Männern                               | Auf der Webseite des WM, in der die Stellenausschreibungen eingestellt werden und in der sich das WM als Arbeitgeber vorstellt, gibt es eine Unterrubrik zum Thema der   | seit 2019              |  |



|  |   |   |  |                       |  |
|--|---|---|--|-----------------------|--|
|  |   |   | Chancengleichheit von Frauen und Männern, in der auch der Chancengleichheitsplan veröffentlicht wird.  |                       |  |
|  | 2 | Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patenschaftsprogramme | Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt.  | Seit 2017 fortlaufend |  |
|  | 2 | Networking für Neue   | Das WM bietet seinen neuen Beschäftigten mit moderierten Gesprächen einen abteilungsübergreifenden Austausch an, um den Einstieg ins Ministerium zu erleichtern und die Möglichkeit zur Vernetzung und des gegenseitigen Kennenlernens zu ermöglichen. | Seit 2020 fortlaufend |  |
|  | 2 | Mentoring-Programm  | Förderung des Austausches zwischen erfahrenen Beschäftigten (Mentorinnen und Mentoren) und Mentees innerhalb des WM; Wunsch aus dem Gremium der weiblichen Beschäftigten als Instrument der Frauenförderung wurde umgesetzt.                           | seit 2018             |  |
|  | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin  | Das WM strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Ein Instrument ist die Einführung der geteilten Stellvertretung in geeigneten Referaten und dabei die Übertragung mindestens eines Anteils auf eine Frau.         | seit Herbst 2014      |  |
|  | 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle                     | Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird durch flexible Gleitzeit in einem Rahmen von 6 bis 22 Uhr ermöglicht.  | fortlaufend           |  |

|  |   |   |   |                   |  |
|--|---|---|---|-------------------|--|
|  | 2 | Mobiles Arbeiten  | <p>Im Februar 2022 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten abgeschlossen, die die bisherige Dienstvereinbarung zur Telearbeit ersetzt.</p> <p>Laut Dienstvereinbarung sind bis zu drei Tage mobiles Arbeiten in der Woche möglich (nach Genehmigung durch die Personalabteilung). Zusätzlich können flexible Homeoffice-Tage (Flexi-Tage) in Abstimmung mit der direkten Führungskraft in Anspruch genommen werden. In jedem Referat ist ein fixer Präsenztage vereinbart, damit sich die Beschäftigten eines Teams einmal wöchentlich in Präsenz treffen können. Zudem ist es möglich, aus dem EU-Ausland an bis zu 10 Tagen im Jahr (jeweils bis zu 5 Tage am Stück) zu arbeiten. Wichtig ist dann, dass für das mobile Arbeiten ein abgeschlossener Raum genutzt wird und der Datenschutz berücksichtigt wird.</p> | Seit Feb. 2022    |  |
|  | 2 | Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen | Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.  | bereits umgesetzt |  |
|  | 2 | Information zur Pflege von Angehörigen  | Das WM bietet seinen Beschäftigten fortlaufend Informationsveranstaltungen mit externen Referenten an, darunter auch eine Informationsveranstaltung zum Thema Pflege und Pflegeversicherung. Mit dem Seminar sollen   | Juli 2022         |  |

|   |   |   |  |  |  |
|---|---|---|--|--|--|
|   |   |   | Fragen, die mit dem Thema „Pflege“ zusammenhängen, beantwortet werden. Es soll Betroffene im Fall des Falles in die Lage versetzen, rasch die richtigen Entscheidungen treffen zu können, und dazu beitragen, dass (häusliche) Pflege gelingen kann. |  |  |
| 2 | Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen                     | Aufzüge und Türen sind barrierefrei.<br>Kantine und Sitzungssäle sind auch mit Rollstuhl erreichbar.<br>Ein barrierefreier Eingang ist vorhanden.   | fortlaufend  |  |  |
| 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge   | Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.<br><br>Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen und weiteren Fortbildungsangeboten<br><br>Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention<br><br>Bedarfsorientierte psychosoziale und psychotherapeutische Beratung<br><br>Coaching | fortlaufend<br><br>fortlaufend<br><br>seit 2018<br><br>seit 2019   |  |  |
| 2 | Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten, in denen – wo aufgaben-bezogen sinnvoll – Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, | Die Teams des WM werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.  | fortlaufend  |  |  |

|  |   |  |  |                       |  |
|--|---|--|--|-----------------------|--|
|  |   | ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind   |  |                       |  |
|  | 2 | Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher (Deutsch und Fremdsprachen) und sonstiger beruflicher Kompetenzen | Im WM findet ganzjährig ein wöchentlicher Englisch-Konversationskurs statt.  | fortlaufend           |  |
|  | 2 | Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz   | Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang in der Dienststelle. Einrichtung einer Konfliktschlichtungsstelle. Fortbildung von Personalreferaten, Personalrat und Konfliktschlichtungsstelle zu Mobbing am Arbeitsplatz. | seit 2019             |  |
|  | 2 | AGG-Schulungen   | Im Intranet des WM steht die verpflichtende Online-Schulung zum AGG für alle Beschäftigten zur Verfügung.  | fortlaufend           |  |
|  | 2 | Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen  | Förderung der Teilnahme an Präsenzs Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz und am E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz erwerben“.                        | fortlaufend           |  |
|  | 2 | Mitarbeitergespräche   | Im WM wird eine mitarbeiterorientierte Führungskultur gelebt, zu der insbesondere Mitarbeitergespräche zählen. Daher werden diese regelmäßig in allen Organisationseinheiten nach einheitlichen Grundsätzen geführt.           | Seit 2018 fortlaufend |  |

|  |     |  |  |   |                    |
|--|-----|--|--|---|--------------------|
|  |     |  | Das Mitarbeitergespräch besteht aus den Elementen Rück- und Ausblick, Zielvereinbarung und Förderung beruflicher und persönlicher Entwicklung.   |   |                    |
|  | 2/1 | Familienaudit der Hertie-Stiftung  | Das WM wurde 2020 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Das Reauditierungsverfahren „Dialogverfahren“ findet im Dezember 2023 statt.  | seit 2002; angestrebt: weitere drei Jahre bis Ende 2026 |                    |
| <b>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (SM)</b> | 1-6 | Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung | Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.   | jährlich  | jährlicher Bericht |
|  | 2   | Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt in Stellenbesetzungsverfahren                           | Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt werden bei sämtlichen Personalmaßnahmen unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes des Zugangs zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beachtet.<br><br>Diversitätskompetenz wird bei Anlass- und Regelbeurteilungen der Führungskräfte bewertet; ansonsten, wenn sie für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben notwendig ist. Sach- und Sozialkompetenz werden bei dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt. | fortlaufend   |                    |
|  | 2   | Tutoring für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Rückkehrerinnen                                    | Auf Wunsch wird neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Rückkehrerinnen und Rückkehrern nach längerer Abwesenheit ein Tutor bzw. eine Tutorin derselben oder einer vergleichbaren Laufbahngruppe  | grds. fortlaufend, ausgesetzt wegen Corona              |                    |

|  |   |   |   |  |  |
|--|---|---|---|--|--|
|  |   | und Rückkehrer nach längerer Abwesenheit  | mit mehrjähriger Berufserfahrung zur Seite gestellt.<br>Das Tutoring wird von den Beteiligten flexibel ausgestaltet und ist für die Dauer von ca. einem Jahr angelegt.  |  |  |
|  | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin  | Das Chancengleichheitsgesetz wird beachtet; ferner werden sämtliche Personalmaßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt.<br>Das SM strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen betrug 57% im Jahr 2022.<br><br>Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen ist ein Mentoringprogramm geplant.<br><br>Eine Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten ist bei Abt. 1 in Vorbereitung. | fortlaufend<br><br>fortlaufend<br><br>In Planung |  |
|  | 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Telearbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten | Es existieren Gleitzeiten ohne Kernzeit, Teilzeitmodelle nach individuellem Wunsch (auch für Führungskräfte), alternierende Telearbeitszeiten und vielfältige Beurlaubungsmöglichkeiten.<br>Im SM gilt gleitende Arbeitszeit; unterjährige Mehr- oder Minderarbeitszeiten können bis zur Höhe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Folgejahr übertragen werden.<br>Die für Beamtinnen und Beamte nach der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)                             | fortlaufend                                      |  |

|  |  |                         |   |             |  |
|--|--|-------------------------|---|-------------|--|
|  |  |                         | <p>geltende Funktionszeit ist im SM aus Gründen der Gleichbehandlung auch für die Tarifbeschäftigten eingeführt worden. Diese ermöglicht – im Gegensatz zu einer Gleizeit mit Kernarbeitszeit – individuell flexible Arbeitszeiten. Außerdem können auch die Tarifbeschäftigten bis zu fünf Tage Zeitausgleich im Monat in Anspruch nehmen (insgesamt 24 Tage im Jahr).</p> <p>Teilzeit und Telearbeit sind im SM ebenfalls möglich, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.</p>  |             |  |
|  |  | Audit „berufundfamilie“ | <p>Im Jahr 2022 hat das SM für seine familienbewusste Personalpolitik bereits zum sechsten Mal nach 2006, 2009, 2013 und 2016 und 2019 das Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ erhalten. Mit der Verleihung dieses Qualitätssiegels durch eine neutrale Instanz wurde die familienorientierte Ausrichtung des Ministeriums damit bereits mehrfach ausgezeichnet.</p> <p>Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen realisiert. Diese orientieren sich strikt an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch deshalb nimmt das SM bei der Zahl der Tele- und Teilzeitarbeitsplätze den Spitzenplatz unter den Landesministerien ein.</p> <p>Mit der Teilnahme am Auditierungsverfahren setzt das SM den begonnenen Prozess fort. Kontinuierlich werden neue Entwicklungspo-</p> | fortlaufend |  |

|  |       |   |  |                          |  |
|--|-------|---|--|--------------------------|--|
|  |       |   | tenziale identifiziert und geeignete Maßnahmen zur besseren Balance von Beruf und Familie umgesetzt.   |                          |  |
|  | 2     | Informationsplattform „Vorübergehend Abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SM“         | Wenn eine vorübergehende „SM-Pause“ eintritt (z. B. wegen Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung oder Freistellungsjahr), haben die Abwesenden Zugriff von extern über eine Cloud.  |                          |  |
|  | 2     | Planung und Bezug des Neubaus im Dorotheenquartier nach der neuen DIN-Norm für Barrierefreiheit | Beim Neubau im Dorotheenquartier wurde grundsätzlich entlang der neuen Norm (DIN 18040-1) geplant.   | Bezug im September 2017  |  |
|  | 2     | Betriebliches Gesundheitsmanagement   | Das SM bietet regelmäßige (Dauer-) Angebote innerhalb der landesweit definierten Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements an. Über die konkreten Maßnahmen entscheidet eine Arbeitsgruppe unter Leitung und auf Vorschlag des zuständigen Referats.                | fortlaufend              | ca. 12 Angebote im Jahr  |
|  | 2     | Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten  | Im SM eignen sich grundsätzlich alle Organisationseinheiten zur Bildung heterogener Teams.<br>Entsprechend des PEK soll künftig verstärkt auf die Bildung altersgemischter Teams geachtet werden (Wertschätzung des Erfahrungswissens; wechselseitiges Profitieren). | fortlaufend<br>umgesetzt |  |
|  | 2/4/6 | Vermittlung interkultureller, diskriminierungskritischer Kompetenzen durch Schulungen           | Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat eintägige interkulturelle Qualifizierungsveranstaltungen für Beschäftigte der Landesverwaltung (in den Ministerien, Regierungspräsidien und in weiteren nachgeordneten Bereichen finanziert – auch      | 2013-2021                | seit 2013 weit über 200 interkulturelle/ diskriminierungskritische Schulungstage für |



|  |   |  |   |             |                                   |
|--|---|--|---|-------------|-----------------------------------|
|  |   |  | <p>für Lehrkräfte staatlicher Schulen). Die Kurse wurden seit 2019 auch mit einem „diskriminierungskritischen“ Schwerpunkt angeboten, der die Ziele der Charta der Vielfalt noch stärker in den Fokus nimmt.</p> <p>Aktuell wird der Bereich inhaltlich überarbeitet und neu aufgestellt.</p> <p>Als E-Learning Kurse wurden und werden Seminare zum AGG und zum Schwerbehindertenrecht angeboten. Es wird ein Onlinekurs zum Thema „Diversity“ angeboten. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter wird auf diesen besonders hingewiesen.</p> | fortlaufend | Beschäftigte der Landesverwaltung |
|  | 2 | Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher und sonstiger beruflicher Kompetenzen | Das SM fördert die berufliche Fortbildung seiner Beschäftigten. Soweit Fremdsprachenkenntnisse für die Aufgabenerfüllung notwendig sind, werden die Kosten von Sprachkursen übernommen.   | fortlaufend |                                   |
|  | 2 | Unterbindung von Mobbing und sexueller Belästigung sowie von Diskriminierung im Sinn des AGG             | <p>Es gilt die „Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Mobbing am Arbeitsplatz“.</p> <p>Es gilt die „Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.</p> <p>Alle Beschäftigten wurden bzw. werden durch ein Merkblatt auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen und darum gebeten, zu einem</p>  | seit 1998   |                                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>benachteiligungsfreien Arbeitsumfeld beizutragen. Das Merkblatt informiert Betroffene über ihre Rechte im Diskriminierungsfall und über die Beschwerdestelle nach § 13 AGG. Gem. § 13 AGG haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - also aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität - benachteiligt fühlen. Die Rechte der Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) bleiben unberührt.</p> <p>Die für die Entgegennahme derartiger Beschwerden zuständige Stelle nach § 13 AGG wurde eingerichtet.</p> <p>Darüber hinaus wurde im PEK darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigung im SM nicht toleriert und je nach Art und Schwere verfolgt wird.</p> <p>Alle Beschäftigten wurden bzw. werden auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen und darum gebeten, zu einem benachteiligungsfreien Arbeitsumfeld beizutragen.</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

|   |     |   |  |             |  |
|---|-----|---|--|-------------|--|
|   | 2   | Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Beschäftigten und Unterstützung interkultureller Vielfalt | Das PEK greift den Gedanken auf. Dieses Ziel soll durch entsprechenden Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten und durch die Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erreicht werden.   |             |  |
|   | 2   | Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge   | Im SM wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, in dessen Rahmen den Beschäftigten neben Schulungen auch praktische Angebote gemacht werden. Bei längeren Erkrankungen wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements wird allen Beschäftigten planmäßig Beratungen zur Arbeitsplatzergonomie sowie Vorsorgeuntersuchungen angeboten, z.B. Augenuntersuchungen und sogenannte G 25-Untersuchungen für Kraftfahrer. | fortlaufend |  |
|   | 2   | Heterogene Organisationseinheiten   | Im SM wird darauf geachtet, dass in möglichst allen Organisationseinheiten Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft und möglicher Behinderung vertreten sind.   | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)</b> | 2/1 | Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung   | Das Kuratorium der „berufundfamilie“ Service GmbH würdigte das langfristige Engagement für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit der erneuten Bestätigung des Zertifikats zum Audit „berufundfamilie“ am 31.05.2020. Im Rahmen des Dialogverfahrens Anfang 2023 wurde sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten oder bedarfsgerecht weiterentwickelt wurde. Die Gültigkeit des Zertifikats wird  | seit 2011   |  |

|  |     |   |  |                                       |  |
|--|-----|---|--|---------------------------------------|--|
|  |     |   | Mitte 2023 voraussichtlich um drei Jahre verlängert.   |                                       |  |
|  | 2   | Betreuungsmöglichkeiten für Kinder  | Ganztagsbetreuung für Kinder bis zum Alter von drei Jahren in der Kindertagesstätte „Die Willys“ in den Räumlichkeiten des IM.   | seit 2013/2014                        |  |
|  | 2   | Notfall-Kinderbetreuung und Kinderferienprogramm  | Notfall-Kinderbetreuung, entweder in den Räumlichkeiten des MLR (mit u.a. einem dafür zur Verfügung gestellten Spielekoffer) oder im Eltern-Kind-Zentrum in Stuttgart West (EKIZ). Der Vertrag mit dem EKIZ wurde verlängert (bis August 2023).<br><br>Kinderferienbetreuung in Kooperation mit dem Haus des Waldes. | fortlaufend<br><br>jährlich im Sommer |  |
|  | 2   | Gezieltes Ansprechen weiblicher Bewerberinnen in Stellenausschreibungen   | Hinweis in den Stellenausschreibungen, dass sich Frauen bewerben sollen und man diese besonders fördern möchte, verbunden mit dem Hinweis auf die mögliche Teilbarkeit der Stelle.   | fortlaufend                           |  |
|  | 2   | Gezieltes Ansprechen von Menschen mit Schwerbehinderung in Stellenausschreibungen                                       | Hinweis, dass Menschen mit Schwerbehinderung sich bewerben sollen und bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.   | fortlaufend                           |  |
|  | 2/4 | Aufnahme Charta der Vielfalt in Ausschreibungen   | Der Hinweis, dass das Land Baden-Württemberg Unterzeichner der Charta der Vielfalt ist, wird in alle Ausschreibungen aufgenommen.  | Juni 2017                             |  |
|  | 2   | Die Beschäftigten nehmen Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung (familienfreundlich, dem jeweiligen Gesundheitszustand | Gleitzeit, unterschiedliche Teilzeitmodelle<br>Neue Dienstvereinbarung "Räumlich flexibles Arbeiten" seit dem 1.11.2022, grundsätzlich Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz und auch zum situativen „sonstigen mobilen Arbeiten“. Arbeiten   | umgesetzt                             |  |

|  |   |   |   |           |  |
|--|---|---|---|-----------|--|
|  |   | oder der individuellen Lebenssituation angepasst)                               | am häuslichen Arbeitsplatz ist mit bis zu 60 % möglich (bei Voll- und Teilzeittätigkeit). Bei Teilzeittätigkeit (mit bis zu 50 %) ist mindestens ein Präsenztage vorzusehen.  |           |  |
|  | 2 | Patenschaftsprogramm für beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Beschäftigte | Beurlaubte Beschäftigte können eine Patin bzw. einen Paten zugeteilt bekommen, die bzw. der sie über aktuelle Themen auf dem Laufenden hält, damit der spätere Wiedereinstieg besser gelingt.   | umgesetzt |  |
|  | 2 | Barrierefreiheit bei technischen Geräten  | Bei der Einführung des neuen elektronischen Zugangssystems ist bei den Geräten im Eingangsbereich auf deren Barrierefreiheit hinsichtlich einer Benutzung durch Sehbehinderte geachtet worden.  | umgesetzt |  |
|  | 2 | Etablierung Gesundheitsmanagement   | Im MLR ist ein Gesundheitsmanagement etabliert worden mit Maßnahmen zur Stärkung körperlicher Fitness (u.a. Angebot von Fitness-Kursen im MLR) und Fortbildungen im Hinblick auf gesundheitliche Themen. Angebote wie z.B. der Tischkicker (mit einem jährlichen Turnier im MLR) in den Räumlichkeiten des MLR sowie das ministeriumsübergreifende Fußballturnier stärken den Zusammenhalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden zahlreiche Angebote zwischenzeitlich ausgesetzt bzw. durch Onlineangebote ersetzt. Die Vor-Ort-Angebote werden nach und nach wieder aufgenommen und bedarfsorientiert weiterentwickelt/ angepasst. | umgesetzt |  |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | 2 | Schulung zur Stärkung interkultureller Kompetenzen   | <p>Aufbauend auf vorhandenen Aktivitäten, u.a. im ländlichen Raum (Landjugend) und im Naturschutz. Interkultureller Workshop vor dem Hintergrund des Verbraucherschutzes. Auch Seminare und 1 Fachtag für Ernährungsfachkräfte zur Thematik „Interkulturelle Kompetenz stärken“.</p> <p>Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des MLR an „interkultureller Fortbildungsmaßnahme“ des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration.</p> <p>Während der Vorbereitungsdienste im Bereich der Landwirtschaftsverwaltung erwerben die Anwärterinnen und Anwärter u. a. Kenntnisse hinsichtlich des Themas interkulturelle Kompetenz.</p> | <p>fortlaufend</p> <p>bereits umgesetzt</p> <p>fortlaufend</p> |  |
|  | 2 | <p>Fortbildungsmaßnahmen der Führungsakademie zu Themen, die bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt berührt sind</p> <p>Weitere Fortbildungsmaßnahmen</p> | <p>Als E-Learning Kurse wurden und werden Seminare zum AGG angeboten. Im Präsenzkatalog werden unterschiedliche Fortbildungen angeboten, welche die Themen der Charta der Vielfalt und das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgreifen.</p> <p>Es wurden Onlinekurse zum Thema „Einfache Sprache“ (Barrierefreie Kommunikation) angeboten.</p>  | <p>seit 2014</p> <p>2022/2023</p>                              |  |
|  | 2 | Gelebte Vielfalt als Bestandteil der Einführungspflichtfortbildungen   | Ein Seminar der Einführungspflichtfortbildungen beinhaltet einen vierwöchigen E-Learning Kurs „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“. Dieser Kurs umfasst 4 Online-Module.   | umgesetzt  |  |

|   |     |   |  |  |  |
|---|-----|---|--|--|--|
|   | 2   | Förderung dienstlich sinnvoller Kurse zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen | Angebot wöchentlicher Englischkurse.   | fortlaufend  |  |
|   | 2   | Ernennung einer/eines Diversity- Beauftragten                             | Eine Diversity-Beauftragte wurde benannt.  | seit Januar 2015   |  |
| <b>Ministerium der Justiz und für Migration (JuM)</b> | 2   | Förderung von Frauen in Führungspositionen                                | Das Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte formuliert als Zielvorgabe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Beförderungs-ämtern einschließlich der Besetzung von Ämtern mit Führungs- bzw. Leitungsfunktion und benennt konkrete Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen. Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wird seit März 2023 im Landgerichtsbezirk Stuttgart ein Mentorinnenprogramm für Frauen pilotiert, mit dem junge Kolleginnen frühzeitig in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und begleitet werden sollen. | Zielvorgabe etabliert, Maßnahmen zur Förderung der Zielvorgabe in Umsetzung, fortlaufend.  |  |
|   | 2/1 | Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie                         | Das Ministerium der Justiz und für Migration unternimmt umfassende Anstrengungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Am 15.06.2020 ist die familienbewusste Personalpolitik des Ministeriums erneut mit dem Zertifikat Audit „berufundfamilie“, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, ausgezeichnet worden. Hervorzuheben sind die folgenden Punkte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die Bereitstellung von</li> </ul>   | fortlaufend<br><br>Zertifikat Audit „berufundfamilie“ seit Juni 2014, im Juni 2020 bestätigt, erneute Re-Auditierung im 1. Halbjahr 2023 angestrebt. |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>Ganztagesbetreuungsplätzen für die Kinder von Justizangehörigen; mittlerweile existieren über 200 Betreuungsplätze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung individueller, insbesondere familiär begründeter Interessen bei der Verwendungsplanung (wohnortnahe Beschäftigung)</li> <li>• flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle (auch in Beförderungsämtern)</li> <li>• Ermöglichung eines Arbeitens außerhalb der Dienststelle (Homeoffice und Telearbeit)</li> <li>• modernes Wiedereinstiegsmanagement</li> <li>• familienfreundliche Fort- und Weiterbildungen</li> <li>• Umfassendes Informationsangebot im Intranet zum Thema „Pflege von Angehörigen“</li> <li>• Benennung von zwei Ansprechpersonen im Ministerium zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Pflege von Angehörigen“</li> <li>• Veröffentlichung des aktuellen Leitfadens zum Jahresgespräch in der Justiz</li> <li>• Erarbeitung und Veröffentlichung des Personalentwicklungskonzepts für die Laufbahnen des gehobenen Justizdienstes, des Amtsanwaltsdienstes, des Bezirksnotariatsdienstes sowie</li> </ul> |  |  |
|--|--|--|--|--|--|



|  |   |   |   |             |  |
|--|---|---|---|-------------|--|
|  |   |   | <p>des gehobenen Verwaltungsdienstes im Justizvollzug</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung und Veröffentlichung des Personalentwicklungskonzepts für den Unterstützungsbereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften.</li> </ul>  |             |  |
|  | 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge | <p>Durch ein modernes Gesundheitsmanagement unternimmt das Ministerium der Justiz und für Migration Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Den Kolleginnen und Kollegen im ganzen Land steht an ihren Dienststellen eine Vielzahl von Angeboten der Gesundheitsvorsorge zur Verfügung. Neben speziellen Gesundheitskursen wird aufgrund der bereits heute weit fortgeschrittenen Digitalisierung des Arbeitsalltags ein besonderes Augenmerk auf ergonomische Angebote gerichtet. Hervorzuheben sind die folgenden Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfangreiches zentrales Fortbildungsangebot für örtliche Ansprechpartnerinnen und -partner für das Gesundheitsmanagement, Führungskräfte und Behördenleitungen (etwa zum Thema Burn Out, zur Inklusion, zur Suchtprävention und zum Umgang mit Beschäftigten mit psychischer Belastung und Erkrankung)</li> <li>• Förderung der Netzwerkbildung und des Erfahrungsaustauschs durch Schulungen für Ansprechpersonen</li> </ul> | fortlaufend |  |

|  |   |                             |  |   |  |
|--|---|-----------------------------|--|---|--|
|  |   |                             | <p>für das Gesundheitsmanagement in Regionalgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortentwicklung der „Ideenbörse“ für Maßnahmen und Projekte zum Gesundheitsmanagement</li> <li>• Fortschreibung einer Handreichung zum Gesundheitsmanagement mit Hinweisen zu praktischen und rechtlichen Fragestellungen</li> <li>• Abschluss einer überarbeiteten und modernisierten Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement in der Justiz im Jahr 2019</li> <li>• Unterstützung der Gerichte und Behörden bei der Umsetzung des Gesundheitsmanagements durch einen beim Ministerium der Justiz und für Migration eingerichteten „Lenkungs-kreis Gesundheitsmanagement“. Dieser tagt mindestens einmal im Jahr.</li> </ul> |   |  |
|  | 2 | Angebot von Einzelcoachings | <p>Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz und für Migration besteht landesweit für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Beamtinnen und Beamte des gehobenen Justizdienstes einschließlich der Sonderlaufbahn des Bezirksnotar- und Amtsanwalts, Beamtinnen und Beamte des mittleren und gehobenen Gerichtsvollzieherdienstes sowie Beamtinnen und Beamte des höheren Verwaltungsdienstes die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Einzelcoachings. Einzelcoachings können einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Entwicklung</p>  | flächendeckend im Land seit Dezember 2021 |  |

|  |     |   |   |  |   |
|--|-----|---|---|--|---|
|  |     |   | <p>leisten und sind im Hinblick auf die Bereitschaft zur Fortbildung und Selbstreflexion ausdrücklich zu begrüßen. Einzelcoachings werden dabei nicht als Maßnahme des Gesundheitsmanagements, sondern als eine heute selbstverständliche Begleitung in anspruchsvollen Berufen angesehen. Mögliche Themen eines Coachings sind beispielsweise der Umgang mit herausfordernden Verfahren, das Arbeits- und Zeitmanagement, der Umgang mit öffentlicher Beobachtung, die Bewältigung von dienstlichen Konflikten, die Gestaltung beruflicher Veränderungen oder die Steigerung der Kommunikationskompetenz. Ein entsprechendes Angebot soll auch für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Justizdienstes und des Justizwachtmeisterdienstes sowie für vergleichbare Tarifbeschäftigte geschaffen werden.</p> |  |   |
|  | 2   | Anlaufstelle bei Hassangriffen gegen Justizangehörige | <p>Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz und für Migration können sich Justizangehörige aller Berufsgruppen bei Anfeindungen im Internet, in den sozialen Medien oder eigens geschaffenen Internetseiten an eine neu geschaffene Anlaufstelle wenden. Diese informiert einzelfallbezogen über die zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten und unterstützt bedarfsgerecht.</p>  | <p>Pilotprojekt im Jahr 2022; Einführung eines landesweiten Angebots ist für 2023 geplant</p> <p>seit 2023</p> | 2 |
|  | 2/4 | Umsetzung im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligung an der ressortübergreifenden „Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit“ (Federführung IM)</li> </ul>  | <p>2018 - 2021 (abgeschlossen)</p>   |   |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Führungskräftefortbildungen zum Beurteilungsrecht</li> <li>• Hervorhebung von Diskriminierungsverboten und spezifisch auf die Geschlechtergerechtigkeit bezogene Regelungen zu Fortbildungen und zur Evaluation der Regelbeurteilungsrunden in der Neufassung der Verordnung des Justizministeriums über die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten</li> <li>• Sensibilisierung für diversitätsbezogene Beurteilungsfehler im Rahmen von Führungskräftefortbildungen im Beurteilungsrecht</li> </ul> | <p>fortlaufend</p> <p>Inkrafttreten der Neufassung für April 2023 geplant</p> <p>fortlaufend</p> |  |
|  | 2 | Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Standard in der Führungskräftefortbildung und praktischen Amtsführung umgesetzt. Das Konzept der Führungskräftefortbildung verfolgt diesbezüglich einen präventiven Ansatz. Im Zuge der entwickelten Modulreihe werden Konfliktsituationen im Arbeitsumfeld und der Umgang damit beleuchtet. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Schulung von Umgangs- und Kommunikationsformen und der Stärkung des gegenseitigen Respekts und der Förderung der Akzeptanz des Gegenübers.</li> </ul>  | Fortlaufend  |  |

|   |   |  |  |                                   |  |
|---|---|--|--|-----------------------------------|--|
|   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine eigene Fortbildung für Führungskräfte, die seit dem Jahr 2022 angeboten wird, widmet sich ganzzeitig sensiblen Konfliktsituationen und geht dabei auf den Umgang mit Meldungen sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz ein.</li> <li>• Abschluss einer Dienstvereinbarung mit umfassenden Regelungen zur Prävention und zum Umgang mit derartigen Fällen.</li> </ul> | Abschluss bis Sommer 2023 geplant |  |
| 2 | Neue Anforderungsprofile für die Einstellung in den mittleren Vollzugs- und Werkdienst im Justizvollzug   | In den Anforderungsprofilen für die Laufbahnen des mittleren Werk- und Vollzugsdienstes soll interkulturelle Kompetenz ein wichtiges Kriterium darstellen. Bei der Personalauswahl sollen vermehrt Personen mit einem Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im Justizvollzug gewonnen werden. | fortlaufend  |                                   |  |
| 2 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Werk- und Vollzugsdienst im Justizvollzug | Das Ausbildungsthema „Interkulturelle Kompetenzen“ ist Bestandteil der Ausbildung und als solches in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Werk- und Vollzugsdienst im Justizvollzug verankert.   | umgesetzt  |                                   |  |
| 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge (Justizvollzug)   | Entwicklung spezieller, auf die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten im Justizvollzug abgestimmter Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge <ul style="list-style-type: none"> <li>– Angebot und Unterstützung von Sport- und Dienstsportmaßnahmen zum Erhalt der körperlichen Fitness</li> </ul>   | fortlaufend  |                                   |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>sowie zur Förderung des kollegialen Miteinanders</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Angebote zur Konfliktbewältigung und zum Umgang mit belastenden Situationen im Justizvollzug (z.B. Krisenintervention und psychosoziale Notfallversorgung nach besonders belastenden Ereignissen, Einrichtung eines professionellen Deeskalationsmanagements)</li> </ul> <p>Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte (z.B. zu Burnout oder Resilienz, zur Balance von Nähe und Distanz im Justizvollzug, zu gesundheitlichen und sozialen Belastungen bei der Arbeit im Schicht- und Wechseldienst)</p> <p>Ausweitung des Einzelcoachingangebots für Anstaltsleiterinnen und -leiter auf alle Bedienstete des höheren und gehobenen Dienstes im Justizvollzug, um diese bei einem besseren Umgang mit persönlichen und psychischen Herausforderungen ihres Berufs zu unterstützen.</p> <p>Durchführung eines Pilotprojekts in vier Justizvollzugsanstalten: Ermöglichung von Gruppensupervision für alle Bediensteten der (dortigen) mittleren Dienste im Justizvollzug für das gesamte Jahr 2023, um die Analyse von Arbeitsprozessen, Gruppen- und Teamdynamiken und die Aufarbeitung von praxisrelevanten Fällen zu ermöglichen.</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  | 2 | Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (Justizvollzug) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Standardbausteine der Führungskräftefortbildung wurden entwickelt.</li> <li>• Abschluss einer Dienstvereinbarung mit umfassenden Regelungen zur Prävention und zum Umgang mit derartigen Fällen.</li> <li>• In verschiedenen Justizvollzugsanstalten (Heimsheim und Ravensburg) sind einschlägige Dienstvereinbarungen geschlossen worden</li> </ul>                | Fortlaufend<br><br>Abschluss bis Sommer 2023 geplant   |  |
|  | 2 | Fortbildungen im Rahmen der Reihe FAMOS für Angehörige des OLG Stuttgart                            | Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen mit Referentinnen und Referenten zu interkulturellen Themen (z.B. zu „internationalen Glaubenskonflikten“ oder zu islamistisch motiviertem Terror).  | seit vielen Jahren   |  |
|  | 2 | Unterstützung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern      | Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring und Patenschaftsprogramme.   | Assessorinnen- und Assessoren-Einarbeitungsprogramme werden bei Staatsanwaltschaften in Württemberg flächendeckend praktiziert |  |
|  | 2 | Barrierefreiheit am Arbeitsplatz (Staatsanwaltschaft Freiburg)                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das derzeitige Dienstgebäude in der Berliner Allee 1 in Freiburg verfügt über einen behindertengerechten Eingang im Erdgeschoss und behindertengerechte Toiletten.</li> <li>• Der bereits am alten Standort angeschaffte EVAC-Chair wurde beim Umzug an den neuen Standort mitgenommen und dient der Evakuierung von gehbehinderten Personen im Notfall.</li> </ul> | seit 2015  |  |

|  |       |  |  |   |  |
|--|-------|--|--|---|--|
|  | 2     | Einrichtung eines Duschraums im Rahmen des Programms der Landesregierung zur Förderung der Radinfrastruktur (Staatsanwaltschaft Mosbach) | Durch die Einrichtung eines Duschraums werden die An- und Abreise zum Dienst mit dem Fahrrad sowie die Unternehmung sportlicher Aktivitäten in Pausen gefördert und hierdurch die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflusst.  | Oktober 2022 – fortlaufend                          |  |
|  | 2/3/6 | Stärkung interkultureller Kompetenz  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz durch Drittanbieter und im Rahmen der Deutschen Richterakademie</li> <li>• Teilnahmemöglichkeit von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten als Dozentinnen und Dozenten des Rechtsstaatsunterrichts für Geflüchtete in Baden-Württemberg nach vorangegangener Qualifizierung (Vermittlung interkultureller Kompetenz als Teilaspekt des Schulungsprogramms)</li> <li>• Teilnahmemöglichkeit für die Beschäftigten an europäischen und internationalen Hospitationsprogrammen und Fortbildungsveranstaltungen.</li> </ul> | fortlaufend<br><br>seit Mai 2017<br><br>fortlaufend |  |
|  | 2     | Nachwuchssicherung   | Bildungspartnerschaften zwischen Amtsgerichten und Schulen: Mit den Bildungspartnerschaften unterstützen die Amtsgerichte die Schülerschaft der beteiligten Schulen in ihrer Berufsorientierung  | fortlaufend (seit 2018)                             |  |



|                                     |   |  |  |             |  |
|-------------------------------------|---|--|--|-------------|--|
| <b>Ministerium für Verkehr (VM)</b> | 2 | Stellenausschreibungen   | <p>Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Frauen und Menschen mit Schwerbehinderung sowie auf die Teilbarkeit von Stellen. Hinweis auf erwünschte Tandembewerbungen.</p> <p>Ausschreibungen werden auf Wunsch beurlaubten Personen zugesandt.</p>  | fortlaufend |  |
|                                     | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen und auf dem Weg dorthin | Das VM strebt entsprechend der Zielsetzung im Chancengleichheitsplan eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an. Ein Baustein „Führen in Teilzeit und im Tandem“ und ein Konzept „Frauen in Führung“ soll dazu beitragen, den Frauenanteil und Führungspositionen zu erhöhen.  | fortlaufend |  |
|                                     | 2 | Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit                              | <p>Dienstvereinbarung zum ortflexiblen Arbeiten.</p> <p>Durch eine Homeofficevereinbarung können mit der Führungskraft unbürokratisch Vereinbarungen zum Arbeiten im Homeoffice geschlossen werden. Das Arbeiten im Homeoffice (bis zu 60 %) wird ergänzt durch das situative mobile Arbeiten.</p> <p>Eine moderne IT-Ausstattung unterstützt die Möglichkeit, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten.</p> | umgesetzt   |  |
|                                     | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf                                | <p>Informationen im Intranet zu Elternzeit / Beurlaubung / Teilzeit / Freistellung / Pflegezeit.</p> <p>Teilzeitbeschäftigungen werden individuell bewilligt.</p>  | fortlaufend |  |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  |   |  | <p>Besprechungen werden in familienfreundlichen Zeiten gelegt, Anfragen, soweit möglich, angekündigt und rechtzeitig gestellt.</p> <p>Beamte können in den ersten zwei Jahren nach Beginn der Elternzeit / Pflegezeit / familienbedingter Beurlaubung in Beförderungsentscheidungen einbezogen werden.</p> <p>Fortbildungen werden an unterschiedlichen Tagen, auch stundenweise und online angeboten</p> <p>Führungskräfte werden sensibilisiert, so dass Elternzeiten und Teilzeitbeschäftigungen keine negativen Auswirkungen haben.</p> <p>Kontakt zu beurlaubten Personen wird gehalten (z.B. Veranstaltungen, Schulungen, Rückkehrgespräche)</p> |  |  |
|  | 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge              | Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht ein umfassendes Angebot.  | fortlaufend  |  |
|  | 2 | Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz | Barrierefreiheit ist ein wichtiges Anliegen bei der Unterbringung. Es wird – soweit möglich – auf die Bedürfnisse der betroffenen Personen eingegangen.  | fortlaufend  |  |
|  | 2 | Personalgewinnung Straßenbau                                 | Vielfalt ist ein wichtiges Thema in der sog. „Entwicklungswerkstatt Straßenbau“. Bei der Erstellung von Flyern und Informationsmaterialien wird auf die angemessene Darstellung bzw. Abbildung von Frauen in technischen Berufen geachtet.   | bereits umgesetzt, wird fortlaufend weiterentwickelt |  |

|   |   |   |  |  |  |
|---|---|---|--|--|--|
|   | 2 | Begrüßung neu eingestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter                        | Begrüßungspaket mit Informationsmaterial sowie ein umfassendes Onboarding-Konzept für neue Kolleginnen und Kollegen (ca. 4x pro Jahr).   | bereits umgesetzt, wird fortlaufend weiterentwickelt |  |
|   | 2 | Begleitung wieder einsteigender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter                    | Auf Wunsch erhalten die beurlaubten Kolleginnen und Kollegen alle Stellenausschreibungen per Mail.   | umgesetzt  |  |
|   | 2 | Begleitung von Beschäftigten in Konflikten und schwierigen persönlichen Situationen | Einrichtung einer psychosozialen sowie sozialen Beratungsstelle (u.a. auch Fragen der Pflege), die bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann.  | umgesetzt  |  |
|   | 2 | Personalauswahl   | In Personalauswahlverfahren und Personalangelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen u.a.) werden der Personalrat, die/der Beauftragte für Chancengleichheit und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. | fortlaufend  |  |
| <b>Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen (MLW)</b> | 2 | Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen     | Unter dem Punkt „sonstige Fähigkeiten“ werden - soweit relevant – Diversitätskompetenzen aufgeführt.   | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend                |  |
|   | 2 | Webseite im Internet für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung                 | Informationen über behinderungsbedingte Unterstützungsangebote im beruflichen Alltag, Einstellungsverfahren, Ausbildung und erforderliche Qualifikation: Das MLW hat auf seiner Homepage eine Webseite unter dem Motto „Bewerben mit Behinderung“ eingerichtet. Diese wirbt darum, dass Menschen mit                             | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend                |  |

|  |   |   |  |                                       |  |
|--|---|---|--|---------------------------------------|--|
|  |   |   | Behinderung sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben, gibt einige grundlegende Informationen zum Einstellungsverfahren und zu Nachteilsausgleichen bei der Beschäftigung und sie benennt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die für weitere Informationen direkt angesprochen werden können. |                                       |  |
|  | 2 | Gezielte Information über Stellenausschreibungen für Menschen mit Schwerbehinderung                                     | Stellenausschreibungen werden gezielt an Ansprechpartnerinnen und -partner für Menschen mit Schwerbehinderung (z.B. an Universitäten) übersandt.   | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
|  | 2 | Informationen im Intranet für die eigenen Beschäftigten zum Thema Schwerbehinderung                                     | Information über Nachteilsausgleiche/Rechte von Menschen mit Schwerbehinderung, das Feststellungsverfahren sowie behinderungsbedingte Unterstützungsangebote; Beantragung der Schwerbehinderteneigenschaft von potentiell betroffenen Beschäftigten.   | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
|  | 2 | Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patenschaftsprogramme | Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
|  | 2 | Networking für Neue   | Das MLW bietet seinen neuen Beschäftigten mit moderierten Gesprächen einen abteilungsübergreifenden Austausch an, um den Einstieg ins Ministerium zu erleichtern und die Möglichkeit zur Vernetzung und des gegenseitigen Kennenlernens zu ermöglichen.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
|  | 2 | Mentoring-Programm  | Förderung des Austausches zwischen erfahrenen Beschäftigten (Mentorinnen und Mentoren) und Mentees innerhalb des MLW;  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |

|  |   |   |  |                                       |  |
|--|---|---|--|---------------------------------------|--|
|  |   |   | Wunsch aus dem Gremium der weiblichen Beschäftigten als Instrument der Frauenförderung wurde umgesetzt.  |                                       |  |
|  | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin                                | Das MLW strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Ein Instrument ist die Einführung der geteilten Stellvertretung in geeigneten Referaten und dabei die Übertragung mindestens eines Anteils auf eine Frau.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
|  | 2 | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle | Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird durch flexible Gleitzeit in einem Rahmen von 6 bis 22 Uhr ermöglicht.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |
|  | 2 | Mobiles Arbeiten  | Im Februar 2022 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten abgeschlossen, die die bisherige Dienstvereinbarung zur Telearbeit ersetzt.<br>Laut Dienstvereinbarung sind bis zu drei Tage mobiles Arbeiten in der Woche möglich (nach Genehmigung durch die Personalabteilung). Zusätzlich können flexible Homeoffice-Tage (Flexi-Tage) in Abstimmung mit der direkten Führungskraft in Anspruch genommen werden. In jedem Referat ist ein fixer Präsenztage vereinbart, damit sich die Beschäftigten eines Teams einmal wöchentlich in Präsenz treffen können. Zudem ist es möglich, aus dem EU-Ausland an bis zu 10 Tagen im Jahr (jeweils bis zu 5 Tage am Stück) zu arbeiten. Wichtig ist dann, dass für das mobile Arbeiten ein abgeschlossener Raum genutzt wird und der Datenschutz berücksichtigt wird. | Seit Feb. 2022                        |  |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  | 2 | Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen | Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.   | bereits umgesetzt  |  |
|  | 2 | Information zur Pflege von Angehörigen  | Das MLW bietet seinen Beschäftigten fortlaufend Informationsveranstaltungen mit externen Referenten an, darunter auch eine Informationsveranstaltung zum Thema Pflege und Pflegeversicherung. Mit dem Seminar sollen Fragen, die mit dem Thema „Pflege“ zusammenhängen, zu beantwortet werden. Es soll Betroffene im Fall des Falles in die Lage versetzen, rasch die richtigen Entscheidungen treffen zu können, und dazu beitragen, dass (häusliche) Pflege gelingen kann. | Juli 2022  |  |
|  | 2 | Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen   | Aufzüge und Türen sind barrierefrei.<br>Kantine und Sitzungssäle sind auch mit Rollstuhl erreichbar.<br>Ein barrierefreier Eingang ist vorhanden.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend  |  |
|  | 2 | Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge   | Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.<br><br>Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen und weiteren Fortbildungsangeboten  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend<br><br>seit Ressortgründung 2021 fortlaufend |  |

|  |   |  |   |  |  |
|--|---|--|---|--|--|
|  |   |  | <p>Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention</p> <p>Bedarfsorientierte psychosoziale und psychotherapeutische Beratung</p> <p>Coaching</p>   |  |  |
|  | 2 | <p>Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten, in denen – wo aufgabenbezogen sinnvoll – Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind</p> | <p>Die Teams des MLW werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.</p>  | <p>seit Ressortgründung 2021 fortlaufend</p> |  |
|  | 2 | <p>Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher (Deutsch und Fremdsprachen) und sonstiger beruflicher Kompetenzen</p>  | <p>Im MLW findet ganzjährig ein wöchentlicher Englisch-Konversationskurs statt.</p>   | <p>seit Ressortgründung 2021 fortlaufend</p> |  |
|  | 2 | <p>Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz</p>  | <p>Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang in der Dienststelle. Einrichtung einer Konfliktschlichtungsstelle. Fortbildung von Personalreferaten, Personalrat und Konfliktschlichtungsstelle zu Mobbing am Arbeitsplatz.</p> | <p>seit Ressortgründung 2021 fortlaufend</p> |  |

|  |     |   |  |  |  |
|--|-----|---|--|--|--|
|  | 2   | AGG-Schulungen  | Im Intranet des MLW steht die verpflichtende Online-Schulung zum AGG für alle Beschäftigten zur Verfügung.   | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend                                      |  |
|  | 2   | Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen | Förderung der Teilnahme an Präsenzschulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz und am E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz erwerben“.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend                                      |  |
|  | 2   | Mitarbeitergespräche                                      | Im MLW wird eine mitarbeiterorientierte Führungskultur gelebt, zu der insbesondere Mitarbeitergespräche zählen. Daher werden diese regelmäßig in allen Organisationseinheiten nach einheitlichen Grundsätzen geführt.<br>Das Mitarbeitergespräch besteht aus den Elementen Rück- und Ausblick, Zielvereinbarung und Förderung beruflicher und persönlicher Entwicklung.  | seit Ressortgründung 2021 fortlaufend                                      |  |
|  | 1/2 | Familienaudit der Hertie-Stiftung                         | Das MLW ist seit Ressortgründung vom Auditierungsverfahren des WM aus dem Jahr 2020 im Wege von „shared-service“ mit umfasst und dementsprechend mit dem Zertifikat Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet. Als besondere Anerkennung für langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit einem Zertifikat mit Prädikat.<br>Zentrale Themen der Re-Auditierung im Dialogverfahren sind: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM); die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen; der Umgang mit Zeitdruck und E-Mail Flut; | Seit Ressortgründung 2021;<br>Angestrebt: weitere drei Jahre bis Ende 2026 |  |



|  |   |   |   |  |                                    |
|--|---|---|---|--|------------------------------------|
|  |   |   | Dienstvereinbarung zum mobilen arbeiten sowie die Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema Pflege.<br>Das Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“ soll im Rahmen von „shared-service“ vom WM auch für das MLW mit erfolgen und soll im Dezember 2023 stattfinden.  |  |                                    |
| <b>Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)</b> | 2 | Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der CdV bei Stellenbesetzungsverfahren   | Auswahl erfolgt nach Bestenauslese ungeachtet der Nationalität/Herkunft   | Entsprechende Einstellung (auch von Beschäftigten mit Migrationshintergrund) |                                    |
|  | 2 | Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen | Berücksichtigung bei Beurteilungen, sofern im Einzelfall erforderlich bzw. beobachtbar.   | wurde umgesetzt  |                                    |
|  | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf   | Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere mit Blick auf Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, durch neue und flexible Arbeitsmodelle und Beurlaubungsmöglichkeiten.   | wurde umgesetzt  |                                    |
| <b>Regierungspräsidium Freiburg</b>        | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf   | Sehr flexible Arbeitszeiten sind möglich. Telearbeit wird bei dienstlicher Vereinbarkeit mit niedrigen Hürden angeboten. Qualifizierung von teilzeitbeschäftigten Frauen im Rahmen der Personalentwicklung, mit individueller Abstimmung der Konzepte auf die jeweiligen Rahmenbedingungen. Ausgestaltung der Qualifizierungsprogramme derart, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist. | fortlaufend  | 248 Telearbeitende im Februar 2020 |

|  |   |                          |   |             |  |
|--|---|--------------------------|---|-------------|--|
|  |   |                          | Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (einschließlich Pflegezeiten) wird i.d.R. entsprochen.   |             |  |
|  | 2 | Menschen mit Behinderung | Es ist eine gewählte Schwerbehindertenvertretung mit Stellvertretungen bestellt. Jährlich wird eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung durchgeführt. Die Barrierefreiheit für Beschäftigte bzw. für Besucherinnen und Besucher wird im baulichen Bereich Zug um Zug verbessert. Die Gesundheitsförderung bietet auch spezielle Kurse für Menschen mit Behinderung an. In der 2019 evaluierten und überarbeiteten DV Gesundheit wurde ein eigenes Kapitel Behinderung/ Schwerbehinderung aufgenommen. Die Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung ist Mitglied in der Lenkungsgruppe Gesundheit. Die gesetzlich vorgesehene Beschäftigungsquote des SGB IX wird beim RP Freiburg deutlich übertroffen. | fortlaufend |  |
|  | 2 | Chancengleichheitsgesetz | Es ist eine Beauftragte für Chancengleichheit, eine Stellvertreterin sowie eine fachliche Beraterin für den Bereich Schule bestellt. Jährlich findet eine von der Beauftragten für Chancengleichheit veranstaltete Frauenversammlung statt. Für die Beschäftigten werden spezielle Veranstaltungen zur Gleichstellungsthematik angeboten. Im Führungskreis F1 wurde eine Projektarbeit zum Thema „Führen in Teilzeit“ erstellt. Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans im Intranet.   | fortlaufend |  |

|  |   |   |   |              |  |
|--|---|---|---|--------------|--|
|  | 2 | Betriebliche Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement | Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist eine Dienstvereinbarung geschlossen worden. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden ein breites Spektrum an gesundheitsfördernden Maßnahmen und besondere Aktionen sowie Leuchtturmprojekte – wie beispielsweise die Einführung/Etablierung von Pflegeelotsen – angeboten. Das Angebot wird möglichst bedarfsgerecht auf die unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten abgestimmt, sodass möglichst viele Beschäftigte daran teilhaben können. Hierbei wird auch ein Augenmerk auf genderspezifische Angebote gelegt. Es bestehen auch Kooperationen mit überregionalen und regionalen Anbieterinnen und Anbietern sowie ein stetiger Austausch mit eventuellen Netzwerkpartnerinnen und -partnern. | fortlaufend  |  |
|  | 2 | Betriebliches Eingliederungsmanagement                    | Das RP Freiburg betreibt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne des § 167 SGB IX. Beim behördeninternen Verfahren ist eine besondere Dienstvereinbarung in Anwendung. Es sind spezielle Ansprechpersonen bestellt.   | Daueraufgabe |  |
|  | 2 | Kinderbetreuung   | Das RP Freiburg betreibt eine eigene Kindertagesstätte sowie seit 2018 auch einen eigenen Kindergarten für über 3-Jährige in Kooperation bzw. unter der Trägerschaft des Jugendhilfswerks Freiburg e.V. Des Weiteren wird über den Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e. V.“ in den Sommerferien eine bis zu vierwöchige Kinderbetreuung angeboten.  | Daueraufgabe |  |

|  |   |   |   |                             |  |
|--|---|---|---|-----------------------------|--|
|  | 2 | Förderung interkultureller Kompetenzen                | Zur Förderung interkultureller Kompetenzen wurde im RP Freiburg ein Europateam gebildet, welches zahlreiche Aktionen, Veranstaltungen und Fortbildungsprogramme für die Beschäftigten organisiert. Es werden zum Beispiel Sprachkurse angeboten. Des Weiteren stellt das RP Freiburg regelmäßig Personal für den „Dynamischen Europapool des Landes BW“. Es werden regelmäßig Veranstaltungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz angeboten. Zudem werden Schulungen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes hierzu im Rahmen der Einführungsqualifizierung ermöglicht. | Daueraufgabe                |  |
|  | 2 | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung            | 2017 wurde eine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die bereits evaluiert ist. Hier wurde auch die Situation von Teilzeitkräften und Telearbeitenden in den Blick genommen und Maßnahmen für potentielle Verbesserungen ermittelt.   | umgesetzt bzw. Daueraufgabe |  |
|  | 2 | Betriebliches Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz | Das RP Freiburg beschäftigt für die behördeninterne psychosoziale Beratung eine Diplom-Psychologin. Es besteht eine Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und es sind Mediatorinnen bzw. Mediatoren und Konfliktberaterinnen bzw. Konfliktberater aus dem Kreis der Beschäftigten bestellt. Informationen und Ansprechpersonen zu einschlägigen Themen (Arbeitsplatzkonflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung u.a.) werden z.B. auch auf der Intranetseite, als Aushang oder in Papierform zur Verfügung gestellt.   | Daueraufgabe                |  |

|  |   |   |   |              |  |
|--|---|---|---|--------------|--|
|  | 2 | Fortbildung   | Die Fortbildungsveranstaltungen decken nicht nur die fachlichen Bereiche ab, sondern auch soziale Kompetenzen. Zu vielen Dimensionen der Charta der Vielfalt werden über- und innerbehördliche Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt, z.B. auch speziell für unterschiedliche Generationen, Frauen und Führungskräfte. | Daueraufgabe |  |
|  | 2 | Girls' Day  | Das RP Freiburg engagiert sich jährlich am bundesweiten „Girls' Day“ mit einem behördeneigenen Angebot.   | jährlich     |  |
|  | 2 | Diskriminierungsfreiheit im Beamten- und Tarifrecht                           | Mit der Tarifrechtsreform von 2006 und der Dienstrechtsreform von 2010 und auch in der Folgezeit wurden Inhalte mit Diskriminierungspotenzial aus den Vorschriften gestrichen. Bei der Umsetzung und Anwendung der Vorschriften ist das RP Freiburg darauf bedacht, Diskriminierungen zu vermeiden.                       | Daueraufgabe |  |
|  | 2 | Zugriff auf Inhalte des RP-Intranets für längerfristig abwesende Beschäftigte | Beschäftigten, die längerfristig nicht im Dienst sind, z.B. wegen familiärer Beurlaubung, haben externen Zugriff auf spezielle Inhalte des Intranets des RP Freiburg.   | umgesetzt    |  |
|  | 2 | Frauennetzwerk  | Als wichtiger Schritt zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit und der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen hat sich beim RP Freiburg im Jahr 2015 ein Frauennetzwerk gegründet.  | fortlaufend  |  |
|  | 2 | Frauen in Führungspositionen  | Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.  | Daueraufgabe |  |
|  | 2 | Austausch mit Firmen und anderen Behörden                                     | Das RP Freiburg ist Mitglied im regionalen Netzwerk „Familienbewusste Unternehmen“. In diesem tauschen sich Vertreterin-  | fortlaufend  |  |

|  |   |   |  |                            |  |
|--|---|---|--|----------------------------|--|
|  |   |   | nen und Vertreter vieler Firmen und Behörden über aktuelle Entwicklungen, Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten zum Thema Beruf und Familie aus; hieraus ergeben sich mitunter Kooperationsmöglichkeiten.   |                            |  |
|  | 2 | Stellenausschreibungen                                | Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Frauen und Menschen mit Schwerbehinderung sowie auf die Teilbarkeit von Stellen. Ausdrückliche Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“).   | fortlaufend                |  |
|  | 2 | Personalauswahl                                       | In Personalauswahlverfahren und Personalangelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen u.a.) werden der Personalrat, der/die Beauftragte für Chancengleichheit und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. | fortlaufend                |  |
| <b>Regierungspräsidium<br/>Karlsruhe</b> | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf                   | Teilnahme am Programm „Familienbewusst und demografieorientiert“ (Zertifizierung erfolgt). Tele- und Teilzeitangebote in zahlreichen Varianten, wobei der Rechtsrahmen vollständig ausgeschöpft wird.  | umgesetzt bzw. fortlaufend |  |
|  | 2 | Kindertagesstätte (KiTa)                              | In Kooperation mit der pro Liberis gGmbH werden insgesamt 20 Belegplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereitgehalten.  | fortlaufend                |  |
|  | 2 | Gesundheitsmanagement                                 | Kurse und Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angeboten.   | fortlaufend                |  |
|  | 2 | Betriebliches Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz | Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, eine externe psychosoziale Beratung („Mitarbeiterbetreuung“) in Anspruch   | fortlaufen                 |  |

|                                      |   |   |  |               |  |
|--------------------------------------|---|---|--|---------------|--|
|                                      |   |   | zu nehmen. Diese gibt niederschwellig und vertraulich Hilfestellung und Rat bei Fragestellungen u.a. zu Konfliktsituationen.   |               |  |
|                                      | 2 | Betriebliches Eingliederungsmanagement  | Zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden. Es sind spezielle Ansprechpersonen bestellt.  | fortlaufend   |  |
|                                      | 2 | Barrierefreiheit  | Zugänglichkeit über Gestaltung baulicher Umwelt sowie Information und Kommunikation.   | fortlaufend   |  |
|                                      | 2 | Mentoring für Nachwuchskräfte im höheren Dienst                                     | Nachhaltige Personalentwicklung von Nachwuchskräften im höheren Dienst durch Begleitung und Unterstützung von erfahrenen Führungskräften.  | fortlaufend   |  |
|                                      | 2 | Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz | Ein entsprechender Leitfaden und passende Veranstaltungen sind in Planung  | geplant       |  |
|                                      | 2 | Mobiles Arbeiten  | Abschluss einer DV „Mobiles Arbeiten“  | abgeschlossen |  |
|                                      | 2 | Stellenbesetzungsverfahren  | Ausschreibungstexte mit <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufforderung an Frauen zur Abgabe einer Bewerbung</li> <li>• Aufforderung an Menschen mit Schwerbehinderung, sich zu bewerben</li> <li>• Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle</li> <li>• Hinweis auf bevorzugte Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung</li> <li>• Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“)</li> </ul> | fortlaufend   |  |
| <b>Regierungspräsidium Stuttgart</b> | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf   | Tele- und Teilzeitangebote in zahlreichen Varianten, wobei der Rechtsrahmen vollständig ausgeschöpft wird.   | fortlaufend   |  |

|                                     |   |   |   |                       |  |
|-------------------------------------|---|---|---|-----------------------|--|
|                                     | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen            | Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.  | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Kindertagesstätte (KiTa)                              | Hausinterne KiTa für unter 3-jährige ist eingerichtet.  | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Barrierefreiheit                                      | Herstellung von Barrierefreiheit (intensive Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung).  | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Gesundheitsmanagement                                 | Weitreichende Angebote an Führungskräfte und weitere Beschäftigte existieren (Vorträge, Kurse, Workshops etc.).   | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Betriebliches Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz | Das RPS betreibt eine Psychosoziale Beratungsstelle mit Diplompsychologinnen und -psychologen. Die Beratungsstelle steht allen Beschäftigten offen und bietet niederschwellig und vertraulich Hilfestellung und Rat bei Fragestellungen zu Konfliktsituationen an. Das jeweilige Gespräch wird als Arbeitszeit angerechnet. | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement          | Gem. § 167 SGB IX wird beim RPS ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Dem Verfahren liegt eine Dienstvereinbarung zugrunde; ein Präventionsteam ist benannt.   | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Fortbildung für Führungskräfte                        | Vermittlung interkultureller Kompetenz durch Vortrag bei der Führungskräfte dienstbesprechung   | zweijähriger Rhythmus |  |
|                                     | 2 | Interkulturelle Kompetenz                             | Schulung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes im Rahmen der Einführungsqualifizierung durch das IM.  | fortlaufend           |  |
| <b>Regierungspräsidium Tübingen</b> | 2 | Stellenbesetzungsverfahren                            | Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt.   | fortlaufend           |  |
|                                     | 2 | Nachwuchssicherung                                    | Beteiligung am jährlichen Girls' Day und Boys' Day.   | fortlaufend           |  |



|  |   |   |  |   |  |
|--|---|---|--|---|--|
|  | 2 | Dienstliche Beurteilungen                                     | Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenzen.  | fortlaufend   |  |
|  | 2 | Förderung von Frauen in Führungspositionen                    | Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird angestrebt.   | fortlaufend   |  |
|  | 2 | Chancengleichheit   | Im Intranet veröffentlichter Chancengleichheitsplan 2021-2027; eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC), die intensiv an Personalprozessen beteiligt ist, ist bestellt.  | fortlaufende Berücksichtigung des im September 2022 veröffentlichten Plans und Zusammenarbeit mit der BfC |  |
|  | 2 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf                           | Flexible Arbeitszeiten; mobiles Arbeiten; Teilzeitmodelle; geteilte Führungsaufgaben, Servicestelle Beruf und Familie.   | fortlaufend   |  |
|  | 2 | Berücksichtigung des familiären Umfelds der Beschäftigten     | Informationen und Vorträge (z.B. zu den Themenfeldern Pflege von Angehörigen, Betreuung von Angehörigen, Demenzerkrankungen).  | fortlaufend   |  |
|  | 2 | Betreuungsmöglichkeiten für Kinder                            | Kleinkindgruppe TAPSI e. V. zur Betreuung von Kindern im RP.   | fortlaufend   |  |
|  | 2 | Menschen mit Behinderung                                      | Es ist eine gewählte Schwerbehindertenvertretung mit Stellvertretungen bestellt. Jährlich wird eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung durchgeführt. Die gesetzlich vorgesehene Quote für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung gemäß § 154 SGB IX wird beim RPT deutlich übertroffen | fortlaufend   |  |
|  | 2 | Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung | Barrierefreie Aufzüge und Arbeitsplatzausstattung existieren.  | fortlaufend   |  |

|  |   |  |  |             |  |
|--|---|--|--|-------------|--|
|  | 2 | Betriebliches Eingliederungsmanagement               | Gem. § 167 SGB IX wird beim RPT ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Dem Verfahren liegt eine Dienstvereinbarung zugrunde.   | fortlaufend |  |
|  | 2 | Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)            | Das BGM bietet ein umfangreiches Angebot an Kursen, Seminaren, Vorträgen und Workshops zu vielfältigen gesundheitsbezogenen Themen – auch für die Außenstellen – an. Seit 2020 hat das BGM ein Gesundheitsjahr mit quartalsweisen Schwerpunktthemen etabliert. In diesem Rahmen gibt es verschiedenartige Formate, z.B. Workshops und Vorträge -auch online-. Auf dem im Eingangsbereich des Präsidiums installierten Monitor erscheinen regelmäßig Gesundheitstipps. Bereitstellung eines Trinkwasserspenders im Hauptgebäude. Die Teilnahme an verschiedenen Gesundheitsaktionen (z.B. Läufe und Sportabzeichen) wird u.a. finanziell unterstützt. Es ist eine DV Gesundheit vorhanden.. | fortlaufend |  |
|  | 2 | Beratungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte | Gesprächsangebot der psychologischen Beratung (auch Coaching), die u.a. Fortbildungen zu verschiedenen Themen wie Stressabbau, Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz oder zum Umgang mit psychischen Problemen durchführt.   | fortlaufend |  |
|  | 2 | Fortbildungen  | Externes und internes Angebot, auch speziell für Führungskräfte, ältere Beschäftigte, Frauen oder Männer.  | fortlaufend |  |
|  | 2 | Zugang zur Hauspitze für alle Beschäftigten          | Sprechstunde für Beschäftigte beim Regierungspräsidenten ist eingerichtet.   | fortlaufend |  |

|  |   |   |   |                                |  |
|--|---|---|---|--------------------------------|--|
|  | 2 | Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz | Schulungen und Unterweisungen; Hinweise im Intranet.  | fortlaufend                    |  |
|  | 2 | Förderung interkultureller Kompetenzen  | Europateam im RP, Fortbildungen, Informationen, Abordnungen nach Brüssel und Aktionen zum Thema „Europa“.   | fortlaufend                    |  |
|  | 2 | Stellenbesetzungsverfahren  | Bei Stellenausschreibungen erfolgen Hinweise auf berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, auf erwünschte Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung, Hinweise auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anlehnung an das Programm „familienbewusst und demographieorientiert“, Aufforderung an Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie Benennung des Dritten Geschlechts („w/m/d“). |                                |  |
|  | 2 | Begrüßung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter                                    | Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Teilnahme des Regierungspräsidenten und des -vizepräsidenten.   | fortlaufend (mehrmals im Jahr) |  |

### HANDLUNGSFELD (HF) 3: Vielfalt der Gesellschaft respektieren

Mit der Charta der Vielfalt werden wir die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.

| Institution                    | HF | Bezeichnung der Maßnahme  | Kurzbeschreibung  | Umsetzungszeitraum    | Umfang/Anzahl |
|--------------------------------|----|---|---|-----------------------|---------------|
| <b>Staatsministerium (StM)</b> | 3  | Arbeitszeitausgleich oder Urlaub an religiösen Feiertagen   | An religiösen Feiertagen sowie während Fest- oder Fastenzeiten wird auf Antrag nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.   | fortlaufend           |               |
|                                | 3  | Vergabe besonderer Auszeichnungen   | Zur Würdigung von Mitbürgerinnen und Mitbürgern, die sich um Toleranz, Gleichstellung oder auf andere Weise um die Umsetzung der Charta der Vielfalt besonders verdient gemacht haben, werden Auszeichnungen wie der Verdienstorden der BRD sowie der Verdienstorden, die Ehrennadel und die Staufermedaille des Landes vergeben.   | fortlaufend           |               |
|                                | 3  | Staatsvertrag zwischen dem Land Baden-Württemberg und dem Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Baden-Württemberg e. V. (VDSR-BW) | Mit dem Staatsvertrag setzen sich das Land und der Landesverband gemeinsam gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Sinti und Roma ein. Eine verbindliche finanzielle Förderung des VDSR-BW in Höhe von 700.000 Euro im Jahr 2019 und 721.000 Euro im Jahr 2020 sowie eine dann folgende Dynamisierung der Summe bis 2033 ist festgelegt. Der VDSR-BW hat vielfältige Aufgaben im Bereich der Minderheitenarbeit (u.a. | 01.01.2019-31.12.2033 |               |

|  |     |   |   |                         |  |
|--|-----|---|---|-------------------------|--|
|  |     |   | die Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte von Sinti und Roma, die Gedenkstättenarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit gegen Diskriminierung und Benachteiligung sowie die Kulturarbeit). Außerdem ist der Verband bei der Beratung und Fortbildung im Bereich Soziales und Arbeit sowie im Bereich der Bildung für Sinti und Roma tätig.   |                         |  |
|  | 3   | Rat für die Angelegenheiten der deutschen Sinti und Roma in Baden-Württemberg | Der Rat hat die Aufgabe, alle die deutschen Sinti und Roma im Land betreffenden Angelegenheiten zu erörtern, Projekt- und Fördermaßnahmen zu beraten und entsprechende Empfehlungen an Landesregierung sowie Landtag zu richten sowie den Landtag regelmäßig über Arbeit und Beschlüsse des Rates zu informieren.<br>Er leistet somit Arbeit im Bereich der Antidiskriminierung und Aufklärung. | seit 2014               | Jährliche Sitzungen  |
| <b>Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen (IM)</b><br><br>-Regierungspräsidien sind separat aufgeführt- | 3/2 | Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL)                       | AgL wurden bei allen Polizeidienststellen / Einrichtungen bestellt.<br>Die Erfahrungen der AgL werden in regelmäßigen Treffen gesammelt.  | 2016                    | derzeit ca. 2.000 Beschäftigte   |
|  | 3   | Respektierung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten          | An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten besteht die Möglichkeit auf Arbeitszeitausgleich oder Urlaub.  | bei Bedarf              |  |
|  | 3   | Essen in Kantine und bei Betriebsfeiern                                       | Kantine des IM:<br>Täglich ein vegetarisches Gericht und ein Fleischgericht. Vereinzelt auch vegane Gerichte.<br><br>Betriebsfeiern im IM: Wahlmöglichkeit zwischen vegetarischen und Fleischgerichten.   | täglich<br><br>jährlich | täglich:<br>1 vegetarisches Gericht, 1 Fleischgerichte<br><br>1 - 2 x jährlich |

|  |   |   |  |                                |  |
|--|---|---|--|--------------------------------|--|
|  |   |   | <p>Kantine der BITBW:<br/>Täglich ein vegetarisches Gericht und mehrere Fleischgerichte.</p> <p>Betriebsfeiern / Sommerfest in der BITBW:<br/>Wahlmöglichkeit zwischen vegetarischen und Fleischgerichten.</p>   | <p>täglich</p> <p>jährlich</p> | <p>täglich:<br/>1 vegetarisches Gericht, 3 Fleischgerichte</p> <p>1 - 2 x jährlich</p> |
| <b>Ministerium für Finanzen (FM)</b>                 | 3 | Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten   | An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.   | fortlaufend                    |  |
|  | 3 | Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten beim Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen | Täglich werden in der Kantine Gerichte in Bio-Qualität, darunter auch ein vegetarisches Gericht angeboten;<br>bei Fleischgerichten eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.  | fortlaufend                    |  |
| <b>Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)</b> | 3 | Diversity-Kompetenzen von Führungskräften stärken   | <p>An der Außenstelle des ZSL auf der Comburg sind für Schulleitungen berufsbegleitende Fortbildungen für die gewinnbringende Nutzung von Vielfalt und für den Umgang mit dem Generationenwechsel im Kollegium geplant.</p> <p>Im Anforderungsprofil für Schulleitungen wird die Diversitätskompetenz angeführt.</p> | Umgesetzt, wird fortgeführt    |  |

|  |   |  |  |                             |  |
|--|---|--|--|-----------------------------|--|
|  |   |  | Das Thema Diversity wird im Bereich berufsbegleitende Führungskräftefortbildung angeboten.   |                             |  |
|  | 3 | Bildungsplanreform 2016 – Verankerung von Leitperspektiven | <p>Zukunftsorientierte Bildung beinhaltet die Begleitung und Förderung der nachwachsenden Generationen mit allem, was diese für ein Leben in Selbstbestimmung, Teilhabe und Gerechtigkeit in der Welt von heute und morgen benötigen.</p> <p>Junge Menschen stehen dabei vor großen Herausforderungen angesichts einer zunehmenden Komplexität der Gesellschaft im Zeichen von Globalisierung, demografischem Wandel und wachsender Diversität. Bildung und Erziehung sollen vor diesem Hintergrund Kinder und Jugendliche dazu befähigen, Orientierung und eine eigene Position in dieser Welt zu finden sowie gleichermaßen Verantwortungsbereitschaft zu entwickeln. Schülerinnen und Schüler sollen in die Lage versetzt werden, eigene Wertvorstellungen und Haltungen zu reflektieren und weiterzuentwickeln, Probleme und Konflikte friedlich zu lösen bzw. auszuhalten, Empathie für andere zu entwickeln und sich selbst bezüglich des eigenen Denkens und Fühlens zu artikulieren wie auch zu relativieren. Maßstab für Identitätsbildung und Dialog sind die Würde des Menschen und das christliche Menschenbild, wie sie in Grundgesetz, Landesverfassung und Schulgesetz niedergelegt sind.</p> | umgesetzt, wird fortgeführt |  |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | <p>Auf dieser Basis wurden für die Bildungspläne 2016 Leitperspektiven formuliert, die einerseits auf die Stärkung der Persönlichkeit, Teilhabe und Gemeinschaftsbildung (allgemeine Leitperspektiven) und andererseits auf konkrete Orientierung in der modernen Lebenswelt (themenspezifische Leitperspektiven) abzielen.</p> <p>a) Allgemeine Leitperspektiven:<br/>jahrgangsübergreifend, altersentsprechend fachspezifisch und jeweils adaptiert an die Fachdidaktiken werden berücksichtigt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) im Sinne der Befähigung zur verantwortungsvollen und aktiven Gestaltung einer zukunftsfähigen Welt;</li> <li>• Bildung für Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt (BTV) im Sinne der Befähigung zu Toleranz und Akzeptanz von sowie zum diskriminierungsfreien Umgang mit Vielfalt in personaler, religiöser, geschlechtlicher, kultureller, ethnischer und sozialer Hinsicht;</li> <li>• Prävention und Gesundheitsförderung (PG) im Sinne einer Stärkung der Persönlichkeit durch die Förderung eines sozial kompetenten und gesundheitsbewussten Umgangs mit sich selbst und anderen</li> </ul> <p>b) Themenspezifische Leitperspektiven:<br/>fächerübergreifend, jahrgangsspezifisch sowie fachdidaktisch begründet</p> |  |  |
|--|--|--|---|--|--|



|  |   |   |   |           |  |
|--|---|---|---|-----------|--|
|  |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Orientierung (BO) im Sinne einer Unterstützung und Vorbereitung von tragfähigen, begabungs- und entwicklungsgerechten Entscheidungen und Weichenstellungen für kommende Berufswege sowie für lebenslanges Lernen;</li> <li>• Medienbildung (MB) im Sinne der Befähigung, Medien sinnvoll auszuwählen, das Medienangebot kritisch zu reflektieren, die Medien verantwortlich zu nutzen sowie die eigene mediale Präsenz selbstbestimmt zu gestalten;</li> <li>• Verbraucherbildung (VB) im Sinne einer Reflexion und Entwicklung eines verantwortungsbewussten Konsumentenverhaltens</li> </ul> <p>Der Bildungsplan für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und der Bildungsplan für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot im Förderschwerpunkt Lernen, die seit dem 01.08.2022 in Kraft sind, sind an den o. g. Leitperspektiven der Bildungspläne der allgemeinen Schule ausgerichtet.</p> |           |  |
|  | 3 | Förderlinie „Integration“ im bestehenden Kooperationsprogramm „Schule – Verein“ | Innerhalb des bestehenden Kooperationsprogramms „Schule – Verein“ wurde eine neue Förderlinie „Integration“ eingerichtet. Bezuschusst werden regelmäßige außerunterrichtliche Spiel-, Übungs- und Trainingsgruppen in den verschiedensten Sportarten,   | Umgesetzt |  |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  |   |   | <p>an denen Schülerinnen und Schüler mit und ohne Fluchterfahrung gemeinsam teilnehmen. Teilnehmen können Schülerinnen und Schüler aus den Vorbereitungsklassen bzw. VABO-Klassen sowie aus den Regelklassen einer Schule.</p> <p>Für die eingerichteten Spiel-, Übungs- und Trainingsgruppen können zusätzlich halb-, ganz- oder mehrtägig angelegte, erlebnispädagogisch orientierte Bewegungs- und Sportangebote gefördert werden.</p> <p>Die Betreuung bzw. Anleitung der Kooperationsmaßnahmen übernehmen Sportfachkräfte aus den Vereinen.</p>  | Die Förderlinie wurde in das reguläre Kooperationsprogramm „Schule-Verein“ überführt. |  |
|  | 3 | „Bildungsjahr für erwachsene Geflüchtete ohne oder mit geringen Sprach- und Schreibkenntnissen“ | <p>Das KM setzt das Projekt "Bildungsjahr für erwachsene Flüchtlinge ohne oder mit geringen Sprach- und Schreibkenntnissen" (BEF Alpha) konzeptionell und organisatorisch um – mit dem Ziel, bei den Teilnehmenden Grundlagen für eine positive Integration aufzubauen. Zielgruppe sind geflüchtete Erwachsene im Alter von in der Regel 25 bis 35 Jahren und in erster Linie Frauen mit Kinder bis vier Jahren. Durch das Angebot einer Kinderbetreuung ist es gelungen, den Anteil der Teilnehmenden an den Kursen auf rund 70 Prozent zu steigern.</p> <p>Das Projekt startete 2016 mit zwölf Standorten im Land und umfasst derzeit rund 35 Kurse, die von Weiterbildungsträgern umgesetzt werden. BEF Alpha umfasst 35 Wochen plus fünf Wochen Praktikum in Unternehmen.</p> | fortlaufend   |  |

|  |   |   |   |                      |  |
|--|---|---|---|----------------------|--|
|  |   |   | Inhaltlich werden die Bereiche Alphabetisierung/Sprachförderung, Berufsorientierung/digitale Grundbildung sowie Alltag/Demokratiebildung unterrichtet. Das Projekt ist 2020 von der UNESCO als positives Beispiel der Erwachsenenbildung bei Geflüchteten international publiziert worden. Das Projekt wird im Rahmen der Bildungsketten-Vereinbarung mit dem Bund vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.  |                      |  |
|  | 3 | Handreichung zum Umgang mit Antisemitismus an Schulen | Die Handreichung versteht sich als Unterstützungsangebot im Rahmen umfassender Maßnahmen des Kultusministeriums zur Stärkung der Demokratie- und Menschenrechtsbildung an Schulen. Lehrkräfte und Schulleitungen werden darin unterstützt, Antisemitismus als Problem ernst zu nehmen und hiergegen im schulischen Kontext professionell vorzugehen.  | umgesetzt            |  |
|  | 3 | Leitfaden Demokratiebildung (LFDB)                    | Mit dem LFDB hat das KM zum Schuljahr 2019/2020 eine schulartübergreifende Konzeption zur Stärkung der Demokratiebildung an den Schulen des Landes implementiert. Kern des Leitfadens sind vier Bausteine (Identität und Pluralismus, Selbstbestimmung und Autorität, Gleichwertigkeit und Solidarität, Interessen und Beteiligung), in denen es u.a. um die Förderung von Offenheit und Akzeptanz für unterschiedliche Lebensweisen und Formen des Zusammenlebens geht. Schülerinnen und Schüler sollen dabei einen Maßstab für Toleranz, Respekt, Gerechtigkeit und | ab Schuljahr 2019/20 |  |

|  |   |  |   |  |  |
|--|---|--|---|--|--|
|  |   |  | Solidarität im Verhalten gegenüber anderen Menschen oder Gruppen entwickeln.  |  |  |
|  | 3 | 2P   Potential und Perspektive                     | Das ursprünglich seitens des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport entwickelte und vom IBBW weitergeführte Projekt 2P „Potenzial & Perspektiven“ bietet für neu zugewanderte Jugendliche im Alter von 10-20 Jahren und deren Lehrkräfte ein onlinebasiertes Instrumentarium zur Ermittlung kognitiver, fachlicher und methodischer Kompetenzen, darüber hinaus werden berufliche Interessen erfasst. So können die Potenziale der Jugendlichen nutzbar gemacht und entsprechende Perspektiven aufgezeigt werden. Derzeit wird das Instrument z.B. um die Möglichkeit einer B1-Zertifizierung in Deutsch erweitert. Prospektiv soll neben weiteren Entwicklungen u.a. auch ein Modul zur Ermittlung digitaler Kompetenzen integriert werden. | wird umgesetzt und fortgeführt   |  |
|  | 3 | Landesprogramm Bildungsregionen (LPBR)             | Im Auftrag des KM unterstützt die am IBBW verortete Beratungsstelle des LPBR die Bildungsregionen dabei, die regionalen Bildungsangebote auf die Vielfalt der Gesellschaft abzustimmen. Unter Einbezug aller wesentlicher Partnerinnen und Partner wird hierbei die gesamte Bildungsbiographie berücksichtigt.  | fortlaufend  |  |
|  | 3 | Projekt „Lernen für alle mit Rückenwind und Sport“ | Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche haben insbesondere nach den pandemiebedingten Phasen des Fernlernunterrichts enormen Förderbedarf hinsichtlich des Spracherwerbs und zum Aufholen der Lernlücken. Durch die Verknüpfung von Sport und einer   | Umgesetzt. Projekt soll im Schuljahr 2023/2024 mit zwei Fortbildungsangeboten des ZSL fortgeführt werden |  |

|   |   |   |   |                    |  |
|---|---|---|---|--------------------|--|
|   |   |   | <p>entsprechend anlassbezogenen Sprachförderung sollen die Schülerinnen und Schüler auch im sozial-emotionalen Bereich gefördert werden.</p> <p>Das Projekt wird an Schulen im Rahmen des Programms „FSJ Sport und Schule“ im Schuljahr 2022/2023 erprobt. Das Programm beinhaltet verschiedene Module zum Spracherwerb im Zusammenhang mit Sport und Bewegung und wird wissenschaftlich begleitet und unterstützt.</p> |                    |  |
| <b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)</b>  | 3 | Vegetarisches Angebot   | Die Cafeteria des Hauses verfügt auch über ein vegetarisches Angebot. Zudem ist beabsichtigt im Zuge einer Neuausrichtung der Cafeteria, welche sich an den veränderten und im Rahmen einer Hausumfrage ermittelten Bedarfen der Mitarbeitenden orientiert, ggf. auch ein veganes Angebot bereitzustellen.  | umgesetzt/ geplant |  |
|   | 3 | Respektieren religiöser Feiertage, Festzeiten oder Fastenzeiten     | An religiösen Feiertagen, Festzeiten oder Fastenzeiten wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag und soweit dies unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange möglich ist, Urlaub oder Arbeitszeitausgleich gewährt.   | umgesetzt          |  |
| <b>Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)</b> | 3 | Erfragen und Einsatz von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten | Koordination erfolgt federführend im Referat „Europa, interkommunale Zusammenarbeit“. Im UM ist hierfür eine Betriebskultur dergestalt geschaffen worden, dass Beschäftigte aus „fachfremden“ Referaten, die aufgrund ihrer Fremdsprachenkenntnisse die Projekte anderer Organisationseinheiten mit betreuen,   | fortlaufend        |  |

|  |   |   |  |             |  |
|--|---|---|--|-------------|--|
|  |   |   | in ihren Stammeinheiten entsprechend entlastet werden.   |             |  |
|  | 3 | Berücksichtigen der individuellen Ausgestaltung der Religions- und Glaubensfreiheit   | Zur Ausübung der Religions- und Glaubensfreiheit wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich ermöglicht, Urlaub und/oder Arbeitszeitausgleich zu nehmen.  |             |  |
|  | 3 | Berücksichtigung individueller Ernährungsgewohnheiten   | Bei Veranstaltungen des Umweltministeriums wird eine vegetarische Alternative angeboten. Auch partizipiert das Umweltministerium an der Kantine in der Willi-Brandt-Straße, welche stets eine adäquate Alternative anbietet. |             |  |
| <b>Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (WM)</b> | 3 | Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten   | An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.   | fortlaufend |  |
|  | 3 | Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten beim Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen | Täglich wird auch ein vegetarisches Gericht in der Kantine angeboten. Bei Fleischgerichten erfolgt eine eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.                                     | fortlaufend |  |
|  | 3 | Erfragen von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle  | Wird im Rahmen der Beurteilung festgehalten.   |             |  |

|  |     |  |  |                    |  |
|--|-----|--|--|--------------------|--|
| <b>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (SM)</b> | 1-6 | Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) | <p>Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration neu eingerichtet. Die Zielsetzungen der LADS überschneiden sich mit den Zielsetzungen der Charta der Vielfalt in weiten Teilen.</p> <p>Aufgaben der LADS sind die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung von Strategien zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung,</li> <li>• Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa,</li> <li>• Präsenz als Erst-Anlaufstelle für Betroffene: Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten. Förderung von Projekten und Maßnahmen für die Beratung von Betroffenen von Diskriminierung sowie zur Sensibilisierung gegen Diskriminierung,</li> <li>• In Vorbereitung (April 2023): Aufstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus und Diskriminierung, der die Maßnahme in diesem Bereich bündeln und ggf. weitere notwendige Maßnahmen identifizieren soll. Davon umfasst sind sowohl Maßnahmen, die</li> </ul> | Seit November 2018 |  |
|--|-----|--|--|--------------------|--|

|  |     |  |  |                    |   |
|--|-----|--|--|--------------------|---|
|  |     |  | die Gesellschaft insgesamt betreffen, als auch Maßnahmen innerhalb der Landesverwaltung.   |                    |   |
|  | 1-6 | Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung | Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.   | jährlicher Bericht |   |
|  | 3   | Respektierung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten  | Es entspricht dem Selbstverständnis des SM, vergleichbare Anlässe zu respektieren und – soweit dies unter Berücksichtigung dienstlicher Belange möglich ist – entsprechende Anträge (Urlaub, Gleitzeit) wohlwollend zu behandeln.<br>Das Ministerium setzt sich als Mitglied des Verwaltungsrats des Instituts für Medizinische und Pharmazeutische Prüfungsfragen zusammen mit den anderen Verwaltungsratsmitgliedern dafür ein, dass bei der Festlegung der bundesweit geltenden Prüfungstermine für die Staatsprüfungen in der Medizin besonders wichtige Feiertage anderer Religionen möglichst beachtet werden. | fortlaufend        |   |
|  | 3   | Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten   | Bei Betriebsfeiern und offiziellen Anlässen werden die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Ess- und Trinkgewohnheiten berücksichtigt.   |                    |   |
|  | 3   | Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche   | Mit dem Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ sollen Maß-   | fortlaufend        | Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen ist |



|   |   |  |  |  |   |
|---|---|--|--|--|---|
|   |   | Rechte Baden-Württemberg“  | nahmen zum Abbau der bestehenden Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen erstellt werden. Der Aktionsplan umfasst rund 50 Einzelmaßnahmen. Zahlreiche Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen wurden bereits während der Erstellung des Aktionsplans erarbeitet und umgesetzt. Alle Landesministerien sind bei der Erstellung mit eingebunden, sodass Maßnahmen aus allen Lebensphasen und verschiedenen (Arbeits-) Bereichen (Kindheit, Schule, Arbeitswelt, Polizei und Justiz, Gesundheit, Alter und Pflege) berücksichtigt sind. | Evaluation fertiggestellt<br>Weiterentwicklung in 2024 geplant | aus den jeweiligen Haushalts-titeln der zuständigen Res-sorts zu finan-zieren |
|   | 3 | Abfrage von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten und Einsatz im Dienstgeschäft | Das SM hat auf freiwilliger Basis die Fremdsprachenkenntnisse aller Beschäftigten erhoben, um sie ggf. für die Aufgabenerfüllung zu nutzen.  | fortlaufend  |   |
|   | 3 | Inklusion in der Kinder- und Jugendarbeit voranbringen                               | Förderung einer entsprechenden Projektfachstelle im Rahmen des Masterplans Jugend  | 2021-2025  |   |
|   | 3 | Genderqualifizierungsoffensive   | Förderung eines Projekts im Rahmen des Masterplans Jugend zur Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit zu den Themen geschlechtersensible Pädagogik, Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung, Antidiskriminierung  | 2015-2023  |   |
| <b>Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum</b> | 3 | Arbeitszeitausgleich oder Urlaub an religiösen Feiertagen                            | Auf Antrag und nach Möglichkeit wird Urlaub bzw. Arbeitszeitausgleich an religiösen Feiertagen gewährt.  | fortlaufend  |   |

|   |   |  |  |               |  |
|---|---|--|--|---------------|--|
| <b>und Verbraucherschutz (MLR)</b>                    |   |  |  |               |  |
| <b>Ministerium der Justiz und für Migration (JuM)</b> | 3 | Abfrage von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten und Einsatz im Dienstgeschäft (Staatsanwaltschaft Freiburg)   | In der Staatsanwaltschaft Freiburg werden Fremdsprachenkenntnisse der Beschäftigten regelmäßig abgefragt und die Ergebnisse der Abfrage in einer Tabelle für alle Beschäftigten zur Verfügung gestellt.<br>In der Staatsanwaltschaft Freiburg – Zweigstelle Lörrach – werden bei Bedarf Beschäftigte z.B. zur Kommunikation mit ausschließlich nichtdeutsche Sprachen sprechenden Personen eingesetzt. | fortlaufend   |  |
|   | 3 | Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten bei der Gefangenenverpflegung (Justizvollzug) |  | fortlaufend   |  |
|   | 3 | Erhebung der Fremdsprachenfähigkeit bei der Einstellung und deren gezielte Förderung (Justizvollzug)                 | Entsprechende Abfrage erfolgt bei Vorstellungsgesprächen.  | fortlaufend   |  |
|   | 3 | Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (Justizvollzug)   | Im Rahmen einer landesweiten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung wurden insbesondere Erfahrungen mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz abgefragt.<br>Als Ergebnis dieser Befragung wurden in einzelnen Justizvollzugseinrichtungen Maßnahmen wie beispielsweise der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit „Leitlinien für ein part-                           | abgeschlossen |  |

|  |       |  |   |   |  |
|--|-------|--|---|---|--|
|  |       |  | nerschaftliches Verhalten' ergriffen, um Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen und vergleichbaren Belastungen im Justizvollzug aktiv vorzubeugen.  |   |  |
|  | 3     | Islamische Seelsorge in den Justizvollzugsanstalten  | Das Angebot an islamischer Seelsorge in den Justizvollzugsanstalten wird landesweit ausgeweitet.  | fortlaufend   |  |
|  | 3     | Einsatz von Video-Dolmetscherdiensten in den Justizvollzugsanstalten                               | Um den Kommunikationsschwierigkeiten mit ausländischen Gefangenen begegnen und eine effektive Resozialisierung der Gefangenen erreichen zu können, ist der Einsatz eines Video-Dolmetscherdienstes in den Justizvollzugsanstalten etabliert.  | fortlaufend   |  |
|  | 3/2/6 | Stärkung interkultureller Kompetenz  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz durch Drittanbieter und im Rahmen der Deutschen Richterakademie</li> <li>• Teilnahmemöglichkeit von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten als Dozentinnen und Dozenten des Rechtsstaatsunterrichts für Geflüchtete in Baden-Württemberg nach vorangegangener Qualifizierung (Vermittlung interkultureller Kompetenz als Teilaspekt des Schulungsprogramms)</li> </ul> Teilnahmemöglichkeit für die Beschäftigten an europäischen und internationalen Hospitationsprogrammen und Fortbildungsveranstaltungen. | fortlaufend<br><br>seit Mai 2017<br><br>fortlaufend |  |
|  | 3     | Austausch von Richterinnen und Richtern mit ostafrikanischen Staaten (Oberlandesgericht Stuttgart) | Juristinnen und Juristen aus verschiedenen Staaten Ostafrikas besuchen OLG, LG und AG Stuttgart sowie die StA Stuttgart und lernen im direkten persönlichen Austausch die   | seit 2014   |  |

|   |  |  |  |                                       |  |
|---|--|--|--|---------------------------------------|--|
|   |  |  | Arbeit hiesiger Juristinnen und Juristen kennen. Es erfolgt zudem über eine Woche hinweg eine intensive persönliche Betreuung im Rahmen eines „Tandempartnermodells“. Gegenbesuche in Ostafrika finden ebenfalls statt.  |                                       |  |
| 3 | Austausch mit der Justiz der Republik Serbien  |  | Das Ministerium der Justiz und für Migration hat einen Austausch mit der serbischen Justiz initiiert, Durchführung und Koordination sollen durch das Oberlandesgericht Stuttgart erfolgen.   | geplant, erste Gespräche sind geführt |  |
| 3 | Beteiligung am Projekt CEPEJ   |  | Die „European Commission for the efficiency of justice (CEPEJ)“ entwickelt gemeinsame Werkzeuge und Maßstäbe zur Verbesserung der Unparteilichkeit, der Effizienz und der Qualität der Justizsysteme in den 47 Staaten des Europarats auf der Grundlage gemeinsamer Standards.   | fortlaufend                           |  |
| 3 | Empfang von Delegationen ausländischer Juristinnen und Juristen  |  | Es gibt immer wieder Besuchsanfragen aus anderen Staaten, denen – soweit möglich – nachgekommen wird.  | fortlaufend                           |  |
| 3 | Teilnahme von Justizangehörigen an internationalen Hospitationsprogrammen und Betreuung von ausländischen Hospitationsteilnehmerinnen und -teilnehmern an den Gerichten und Staatsanwaltschaften |  | Im Rahmen des European Judicial Training Network (EJTN) werden über verschiedene Hospitationsprogramme Auslandsaufenthalte ermöglicht und ausländische Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Baden-Württemberg betreut. Die Programme werden für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Gerichtsbedienstete („court staff“) angeboten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Teilnahme am THEMIS-Wettbewerb und fachspezifischen | fortlaufend                           | Mehrere Programme mit 1 – 10 Plätzen pro Durchgang |

|   |   |  |  |             |  |
|---|---|--|--|-------------|--|
|   |   |  | Sprachkursen. Weiterhin werden Studienbesuche an europäischen Institutionen (EuGH, Europäische Kommission) angeboten. Zusätzlich werden über den Deutsch-Französischen-Juristenaustausch sowie den Deutsch-Japanischen-Juristenaustausch Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte für Hospitationen nach Frankreich bzw. Japan entsandt und französische bzw. japanische Juristinnen und Juristen hier vor Ort betreut. |             |  |
| 3 | Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten (Oberlandesgericht Karlsruhe)                      |  | Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten bzw. im Bedarfsfall arbeiten an den Infotheken der Gerichte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Fremdsprachenkenntnissen und unterstützen so Rechtssuchende, die die deutsche Sprache nicht in ausreichendem Maße beherrschen.  |             |  |
| 3 | Einstellung von Auszubildenden oder Beschäftigten aus anderen Kulturkreisen (Oberlandesgericht Karlsruhe) |  | Justizfachangestellte und Auszubildende arbeiten in einem tarifrechtlichen Arbeitsverhältnis. Da sie nicht verbeamtet werden, müssen die besonderen Einstellungs Voraussetzungen für Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamte hier nicht erfüllt werden. Sowohl bereits während der Ausbildung als auch später im Berufsleben werden Menschen mit Migrationshintergrund Ausbildungs- und Arbeitsverträge angeboten.                    |             |  |
| 3 | Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (LSG Baden-Württemberg)       |  | Mehrere Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem tarifrechtlichen Arbeitsverhältnis  | fortlaufend |  |

|   |   |   |   |             |  |
|---|---|---|---|-------------|--|
|   | 3 | Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten (LSG Baden-Württemberg)  | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen geben Hilfestellungen, um Sprachbarrieren bei telefonischer oder persönlicher Kontaktaufnahme mit dem Gericht abzubauen. | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Verkehr (VM)</b>                       | 3 | Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen  | Die Fremdsprachenkenntnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als hilfreich wahrgenommen und bei Bedarf in Anspruch genommen.   | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen (MLW)</b> | 3 | Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten   | An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.  | fortlaufend |  |
|   | 3 | Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten beim Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen | Täglich wird auch ein vegetarisches Gericht in der Kantine angeboten.<br>Bei Fleischgerichten erfolgt eine eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.                                     | fortlaufend |  |
|   | 3 | Erfragen von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle  | Wird im Rahmen der Beurteilung festgehalten.  | fortlaufend |  |

|  |   |  |  |             |  |
|--|---|--|--|-------------|--|
| <b>Regierungspräsidium<br/>Freiburg</b>  | 3 | Rücksichtnahme auf Feiertage verschiedener Kulturkreise  | Wird Urlaub für Feiertage von Beschäftigten aus solchen Kulturkreisen beantragt, die in Deutschland bislang keinen Schutz genießen, wird diesem Anliegen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.   | fortlaufend |  |
|  | 3 | Speiseangebot in der Behördenkantine   | Die Behördenkantine hat auch vegetarische Gerichte im Angebot. Die Hauptzutaten der Gerichte ergeben sich i.d.R. eindeutig aus dem Menüplan und können im Zweifel auch direkt beim Kantinenpersonal erfragt werden.  | fortlaufend |  |
|  | 3 | Interkulturelles Kompetenzteam bei der Unterbringung von Geflüchteten                          | Bei der Unterbringung von Geflüchteten wurde 2015 ein vierköpfiges interkulturelles Team eingerichtet, das sich bei Problemlagen, in Sondersituationen und zur Verbesserung des Verständnisses und der Zusammenarbeit als sehr hilfreich erwiesen hat. Auch aktuell wird diese Aufgabe noch von einer beschäftigten Person wahrgenommen. | seit 2015   |  |
| <b>Regierungspräsidium<br/>Karlsruhe</b> | 3 | Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen beim Regierungspräsidium Karlsruhe | Fortbildung interkulturelle Kompetenz  | fortlaufend |  |
| <b>Regierungspräsidium<br/>Stuttgart</b> | 3 | Kantine  | Die Kantine bietet jeden Tag ein vegetarisches Gericht an.   | fortlaufend |  |
|  | 3 | Respektierung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten                                | Möglichkeit, Arbeitszeitausgleich oder Urlaub zu beantragen.   | fortlaufend |  |
| <b>Regierungspräsidium<br/>Tübingen</b>  | 3 | Erhebung von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten  | Die Abfrage erfolgt mittels Fragebogen, die Angaben erfolgen auf freiwilliger Basis. Nutzung für Übersetzungen auf Anfrage.  | umgesetzt   |  |

|  |   |  |   |             |  |
|--|---|--|---|-------------|--|
|  | 3 | Berücksichtigung kultureller und religiöser Essgewohnheiten beim Kantinenessen | Das Speisenangebot umfasst Fleischgerichte und vegetarische Gerichte. | fortlaufend |  |
|  | 3 | Verständnis für andere Bekenntnisse schaffen                                   | Gebetsfrühstück   | fortlaufend |  |
|  | 3 | Verständnis für Geflüchtete verbessern   | Ausstellung mit Werken geflüchteter Künstlerinnen und Künstler.       |             |  |



## HANDLUNGSFELD (HF) 4: Umsetzung der Charta ansprechen

Mit der Charta der Vielfalt werden wir die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.

| Institution  | HF  | Bezeichnung der Maßnahme   | Kurzbeschreibung   | Umsetzungszeitraum | Umfang/Anzahl |
|--|-----|--|--|--------------------|---------------|
| <b>Staatsministerium (StM)</b>   | 4   | Hinweise auf den Beitritt des Landes zur Charta und deren Umsetzung                              | Die Umsetzung der Charta der Vielfalt ist allen Politikbereichen immanent. Das StM begleitet und unterstützt die entsprechenden Maßnahmen (z.B. Implementierung in den Bildungsplänen, Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung) im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit. | fortlaufend        |               |
|  | 4/2 | Hinweis auf die Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen                                    | In Stellenausschreibungen wird durch die Abbildung des Logos und den schriftlichen Zusatz „Das Land Baden-Württemberg ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt“ darauf hingewiesen, dass sich das Land den Inhalten und Zielen der Charta verpflichtet fühlt.               | seit November 2014 |               |
| <b>Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen (IM)</b><br><br>-Regierungspräsidien sind separat aufgeführt- | 4/2 | Hinweis auf die Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen                                    | Aufnahme des Gütesiegels „Charta der Vielfalt“ in den Stellenanzeigen und auf der Homepage bzw. Job- und Karriereseite der BITBW   |                    |               |
| <b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)</b>   | 4/1 | Thematisierung der Charta der Vielfalt im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen | In allen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen soll das Thema Vielfalt angesprochen bzw. Gelegenheit gegeben werden, diesbezügliche Bedarfe anzusprechen.  | fortlaufend        |               |

|  |       |  |   |   |  |
|--|-------|--|---|---|--|
| <b>Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (WM)</b>     | 4/6   | Information der Beschäftigten über die CdV   | Beschäftigte werden im Intranet und durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert. Zudem ist im Intranet der Online-Kurs des Landes Baden-Württemberg: „Fair und verschieden! Diversity im Land“ verlinkt.   | fortlaufend   |  |
| <b>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (SM)</b> | 1-6   | Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt   | Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf online abgerufen werden kann. Vgl. <a href="https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf">https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf</a> | Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019   |  |
|  | 1-6   | Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung | Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.  | jährlicher Bericht  |  |
|  | 4/2/6 | Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen  | Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat eintägige interkulturelle Qualifizierungsveranstaltungen für Beschäftigte der Landesverwaltung (in den Ministerien, Regierungspräsidien und in weiteren nachgeordneten Bereichen – auch für Lehrkräfte staatlicher Schulen) finanziert. Die Kurse wurden seit 2019 auch mit einem „diskriminierungskriti-  | Abgeschlossen.<br><br>Aktuell wird eine Neuausrichtung in diesem Bereich geprüft. | seit 2013 weit über 200 interkulturelle/ diskriminierungskritische Schulungstage für Beschäftigte der Landesverwaltung |

|   |     |   |  |                    |  |
|---|-----|---|--|--------------------|--|
|   |     |   | schen, diversitätssensiblen“ Schwerpunkt angeboten, der die Ziele der Charta der Vielfalt noch stärker in den Fokus nimmt.   |                    |  |
|   | 4   | Anlassbezogenes Ansprechen und Werben für die Charta der Vielfalt in Gesprächen mit Dritten           | Das SM weist anlassbezogen in Gesprächen mit Dritten sowie in Reden und Grußworten auf die Charta der Vielfalt hin und wirbt für deren Leitlinien.   | fortlaufend        |  |
| <b>Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)</b> | 4   | Schreiben der Amtschefin zu Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen                               | In Schreiben der Hausspitze zu bevorstehenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen wird auf das Thema „Charta der Vielfalt“ hingewiesen.  | fortlaufend        |  |
|   | 4   | Charta der Vielfalt als Bestandteil des Fragenkatalogs für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche | Das Thema wurde in den Fragenkatalog für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche aufgenommen. Dabei geht es nicht nur um die persönliche Betroffenheit, sondern auch um die Frage, wie das Thema wahrgenommen wird, wo sich das Ressort bei der Umsetzung der Charta auf einem guten Weg befindet und ob es diesbezügliche Verbesserungsideen gibt. | seit 2015          |  |
|   | 4   | Charta der Vielfalt in der Ernährungsstrategie Baden-Württemberg                                      | Die Charta der Vielfalt war eine der Grundlagen für den 9. Leitsatz der Ernährungsstrategie für Baden-Württemberg, in dem auf die Vielfalt von Ernährungs-traditionen und -gewohnheiten als Stärke und Chance voneinander zu lernen, hingewiesen wird.   | seit November 2017 |  |
|   | 4/2 | Aufnahme Charta der Vielfalt in Ausschreibungen   | Der Hinweis, dass das Land Baden-Württemberg Unterzeichner der Charta der Vielfalt ist, wird in alle Ausschreibungen aufgenommen.  | Juni 2017          |  |

|   |     |  |  |   |  |
|---|-----|--|--|---|--|
| <b>Ministerium der Justiz und für Migration (JuM)</b>     | 4/2 | Umsetzung im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung an der ressortübergreifenden „Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit“ (Federführung IM)</li> <li>• Hervorhebung von Diskriminierungsverboten und spezifisch auf die Geschlechtergerechtigkeit bezogene Regelungen zu Fortbildungen und zur Evaluation der Regelbeurteilungsrunden in der Neufassung der Verordnung des Justizministeriums über die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten</li> <li>• Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Führungskräftefortbildungen zum Beurteilungsrecht</li> <li>• Sensibilisierung für diversitätsbezogene Beurteilungsfehler im Rahmen von Führungskräftefortbildungen im Beurteilungsrecht</li> </ul> | 2018 bis 2021 abgeschlossen<br><br>Inkrafttreten der Neufassung für April 2023 geplant<br><br>fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Verkehr (VM)</b>                       | 4/6 | Information der Beschäftigten über die CdV         | Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial sowie im Intranet über die CdV informiert.  | fortlaufend   |  |
| <b>Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen (MLW)</b> | 4/6 | Information der Beschäftigten über die CdV         | Beschäftigte werden im Intranet und durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert. Zudem ist im Intranet der Online-Kurs des Landes Baden-Württemberg: „Fair und verschieden! Diversity im Land“ verlinkt.  | fortlaufend   |  |

|  |   |  |  |             |  |
|--|---|--|--|-------------|--|
| <b>Rechnungshof<br/>Baden-Württemberg<br/>(RH)</b> | 4 | Thematisierung der CdV im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen | Im Rahmen der jährlich durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche werden die Führungskräfte angehalten, die Ziele/Inhalte der CdV einfließen zu lassen. | fortlaufend |  |
|  | 4 | Fortbildungsmaßnahmen zum Themenkomplex der CdV                                  | Aufnahme der Inhalte/Ziele der CdV in das Fortbildungsangebot der Dienststelle auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.                                  | in Planung  |  |

## HANDLUNGSFELD (HF) 5: Öffentlich Auskunft geben

Mit der Charta der Vielfalt werden wir über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung öffentlich Auskunft geben.

| Institution  | HF  | Bezeichnung der Maßnahme   | Kurzbeschreibung  | Umsetzungszeitraum                      | Umfang/Anzahl |
|--|-----|--|---|---|---------------|
| <b>Alle Ressorts</b><br>(einschl. der nachgeordneten Bereiche)   | 5   | Erstellung des Berichts zur Umsetzung der Charta der Vielfalt    | Der Bericht wird in regelmäßigem Abstand (idealerweise alle zwei Jahre) als Ergebnis einer ressortübergreifenden Abfrage zum zwischenzeitlich erreichten Stand bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg unter Federführung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration erstellt. Nach seiner Behandlung im Ministerrat wird der Bericht auf der Homepage des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration veröffentlicht.   | regelmäßig (2015, 2017, 2020, 2023)     |               |
| <b>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (SM)</b> | 1-6 | Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt | Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf online abgerufen werden kann. Vgl. <a href="https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf">https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf</a> | Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019 |               |
|  | 1-6 | Erstellung eines jährlichen Berichts über die                    | Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen   | jährlicher Bericht                      |               |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  | Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung | Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu. |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

## HANDLUNGSFELD (HF) 6: Beschäftigte informieren und einbeziehen

Mit der Charta der Vielfalt werden wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

| Institution   | HF | Bezeichnung der Maßnahme   | Kurzbeschreibung   | Umsetzungszeitraum  | Umfang/Anzahl |
|---|----|--|--|---|---------------|
| <b>Staatsministerium (StM)</b>  | 6  | Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta                            | <p>Die Informationsbroschüre des SM zur Umsetzung der Charta der Vielfalt wurde den Beschäftigten über die Führungsebene zur Verfügung gestellt. Weitere Exemplare liegen an den Informationsständen in den verschiedenen Dienstgebäuden des StM zur Selbstbedienung aus.</p> <p>Im Intranet des StM werden Informationen zur Charta der Vielfalt und Links zu einschlägigen Portalen aufgenommen.</p> <p>Zum Deutschen Diversity-Tag (jährlich im Mai oder Juni) erfolgt ein Hinweis auf diesen, auf die Bedeutung des Themas für die Beschäftigten und die Gesellschaft als Ganzes, auf alle im Intranet bereitgestellten Informationen dazu sowie auf das E-Learning-Tool der LpB und der FüAk zum Thema.</p> | <p>fortlaufend</p> <p>fortlaufend</p> <p>jährlich wiederkehrend</p> |               |
| <b>Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen (IM)</b> | 6  | Bundesseminar des Verbands lesbischer und schwuler Polizeibediensteter in Deutschland (Vels-Pol) | Bekanntmachung der Einladung mit der Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub im Fall einer Teilnahme.   | jährlich wiederkehrende Veranstaltung                               |               |



|   |   |   |  |             |  |
|---|---|---|--|-------------|--|
| -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-                   | 6 | Veröffentlichung der Charta der Vielfalt im Bildungs- und Wissensportal „Polizei-Online“  | Das damalige Bereitschaftspolizeipräsidium ist im August 2008 der Charta der Vielfalt beigetreten.   | umgesetzt   |  |
|   | 6 | Veröffentlichung der Charta der Vielfalt im Intranet von BITBW  | Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt im Intranet – mit Links zu einschlägigen Portalen.  | umgesetzt   |  |
| <b>Ministerium für Finanzen (FM)</b>                            | 6 | Freistellung von Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements | Fortbildungen werden bedarfsorientiert angeboten.  | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Kultus, Jugend und Sport</b>                 | 6 | Information zur Charta der Vielfalt   | Verlinkung der Charta der Vielfalt im Intranet.  | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)</b>  | 6 | Unterrichtung der Beschäftigten über das Thema  | Über organisatorische Weiterentwicklungen im Hinblick auf die Umsetzung der Charta der Vielfalt informiert das Intranet im MWK.  | fortlaufend |  |
| <b>Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)</b> | 6 | Fortbildungsangebote  | Eröffnung der Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Diversity und AGG. Im Übrigen steht es allen Beschäftigten frei, eigene Themenwünsche und individuelle Fortbildungen, insb. auch im Bereich Vielfalt, vorzuschlagen und daran grundsätzlich teilzunehmen. |             |  |
| <b>Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (WM)</b>    | 6 | Freistellung von Beschäftigten zur Teil-  | Das Schulungs- und Fortbildungsangebot wird um diese Kurse erweitert.  | jährlich    |  |

|  |     |  |   |   |  |
|--|-----|--|---|---|--|
|  |     | nahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements                 |   |   |  |
|  | 6/4 | Unterrichtung der Beschäftigten über die Charta der Vielfalt   | Verlinkung im Intranet auf die Charta der Vielfalt  | fortlaufend                             |  |
|  | 6/4 | Information der Beschäftigten über die CdV   | Beschäftigte werden im Intranet und durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert. Zudem ist im Intranet der Online-Kurs des Landes Baden-Württemberg: „Fair und verschieden! Diversity im Land“ verlinkt.   | fortlaufend                             |  |
| <b>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (SM)</b> | 1-6 | Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta der Vielfalt   | Das SM hat eine 36-seitige Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ mit detaillierten Informationen zu den Inhalten und Zielen der Charta erstellt, die von allen Interessierten in einer Printversion kostenfrei beim SM bestellt oder als pdf online abgerufen werden kann. Vgl. <a href="https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf">https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Charta-der-Vielfalt_2019.pdf</a> | Aktualisierte (2.) Auflage, August 2019 |  |
|  | 1-6 | Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung | Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.  | jährlicher Bericht                      |  |

|   |   |   |   |   |                            |
|---|---|---|---|---|----------------------------|
|   | 6 | Information der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt  | <p>Im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Abteilungsleitungen wird regelmäßig auf die Zielsetzungen der Charta der Vielfalt hingewiesen. Die Referatsleitungen informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend.</p> <p>Die Themen „Bunte Gesellschaft“ und „Diversität“ wurden auch im Rahmen einer Klausurtagung der höheren Führungsebene des SM angesprochen.</p> <p>Darüber hinaus wird auf der Startseite im Intranetauftritt des SM auf die Charta der Vielfalt verwiesen.</p> | <p>fortlaufend</p> <p>Umgesetzt</p> <p>aktualisiert (Sommer 2020)</p> | mehrfach                   |
|   | 6 | Berichterstattung über den Umsetzungsstand bei der jährlichen Personalversammlung | Berichterstattung zur Umsetzung der Charta der Vielfalt erfolgt regelmäßig bei den Personalversammlungen.   | jährlich  | mindestens einmal pro Jahr |
| <b>Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)</b> | 6 | Starterkit und hausinterne Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte         | Das Leitbild – insbesondere zum Thema gelebte Vielfalt – wird zusammen mit anderen wichtigen Informationen bei Dienstantritt an neue Beschäftigte ausgegeben. Im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte werden das Thema „gelebte Vielfalt“ und die „Charta der Vielfalt“ vorgestellt.   | fortlaufend   |                            |
|   | 6 | Information zur Charta der Vielfalt   | <p>Informationen für die Beschäftigten zur Charta der Vielfalt wurden im Intranet zusammen mit der Broschüre „Die Charta der Vielfalt“ eingestellt.</p> <p>Darüber hinaus wird auf der Homepage des MLR auf die Charta der Vielfalt hingewiesen</p>   | <p>umgesetzt</p> <p>seit Juni 2017</p>                                |                            |

|   |       |   |   |   |  |
|---|-------|---|---|---|--|
|   |       |   | (einschließlich der Verlinkung der Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt“).<br><br>Information der „Schwerbehindertenvertretungen“ im nachgeordneten Bereich über die Charta der Vielfalt; Austausch insbesondere im Hinblick auf das Thema „Barrierefreiheit am Arbeitsplatz“.  | fortlaufend   |  |
|   | 6     | Informationen zur Charta der Vielfalt                     | Bekanntgabe der Charta der Vielfalt an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Behörde  | 2017  |  |
| <b>Ministerium der Justiz und für Migration (JuM)</b> | 6/3/2 | Stärkung interkultureller Kompetenz                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz durch Drittanbieter und im Rahmen der Deutschen Richterakademie</li> <li>• Teilnahmemöglichkeit von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten als Dozentinnen und Dozenten des Rechtsstaatsunterrichts für Geflüchtete in Baden-Württemberg nach vorangegangener Qualifizierung (Vermittlung interkultureller Kompetenz als Teilaspekt des Schulungsprogramms)</li> </ul> Teilnahmemöglichkeit für die Beschäftigten an europäischen und internationalen Hospitationsprogrammen und Fortbildungsveranstaltungen. | fortlaufend<br><br>seit Mai 2017<br><br>fortlaufend |  |
|   | 6/1   | Bekenntnis zu „Vielfalt“ in Personalentwicklungskonzepten | Dem Thema „Vielfalt“ ist im Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten   | umgesetzt seit Mai 2013                             |  |

|                                     |     |  |   |   |  |
|-------------------------------------|-----|--|---|---|--|
|                                     |     |  | <p>ein eigenes Kapitel gewidmet. Das Personalentwicklungskonzept wird fortlaufend überarbeitet und aktualisiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei der anstehenden Aktualisierung des seit 2012 bestehenden Personalentwicklungskonzepts für den Unterstützungsbereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie (erst-mals) für den mittleren Verwaltungsdienst im Justizvollzug soll dem Thema „Vielfalt“ ein eigenes Kapitel gewidmet werden.</li> </ul>      | Umsetzung befindet sich seit Herbst 2022 in Bearbeitung |  |
|                                     | 6   | Schulungsmaßnahmen bzw. Fortbildungsangebote                 | <p>Fortbildungsangebote zur interkulturellen Öffnung werden im Haus angeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterstützt, wenn sie eine Fortbildung zu diesem Themenbereich beantragen. Zudem erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Hinweis auf das verpflichtende E-Learning-Angebot zum AGG (von LpB und Führungsakademie BW).</p> <p>Aktion gegen Mobbing und Diskriminierung mit Vortrag und Workshop insbes. speziell für Führungskräfte.</p> | fortlaufend, regelmäßige Ergänzung durch neue Angebote  |  |
| <b>Ministerium für Verkehr (VM)</b> | 6/4 | Information der Beschäftigten über die CdV                   | Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert.   | fortlaufend   |  |
|                                     | 6/4 | Unterrichtung der Beschäftigten über die Charta der Vielfalt | Verlinkung im Intranet auf die Charta der Vielfalt  | fortlaufend   |  |

|   |     |   |   |  |  |
|---|-----|---|---|--|--|
| <b>Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen (MLW)</b> | 6/4 | Information der Beschäftigten über die CdV  | Beschäftigte werden im Intranet und durch die Auslage von Informationsmaterial über die CdV informiert. Zudem ist im Intranet der Online-Kurs des Landes Baden-Württemberg: „Fair und verschieden! Diversity im Land“ verlinkt.   | fortlaufend  |  |
|   | 6   | Freistellung von Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements | Das Schulungs- und Fortbildungsangebot wird um diese Kurse erweitert.   | jährlich   |  |
|   | 6   | Unterrichtung der Beschäftigten   | Ständiges Angebot, sich über das Thema zu informieren, durch entsprechende Links im Intranet.   | entsprechende Überarbeitung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportals |  |
| <b>Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)</b>                | 6   | Hinweis auf die Charta der Vielfalt im Intranet   | Im Intranet wird – insb. auf den Seiten der Personalverwaltung und der Interessenvertretungen – auf Informationen und Homepages verwiesen, die sich mit den Anliegen der Charta der Vielfalt befassen. Ein Direktlink zur Homepage der Charta der Vielfalt ist im Behördenintranet vorhanden. | umgesetzt  |  |
| <b>Regierungspräsidium Freiburg</b>                       | 6   | Hinweis auf die Charta der Vielfalt im Intranet   | Im Intranet wird beim Thema „Personalwesen“ auf die Charta der Vielfalt verlinkt.   | fortlaufend  |  |
| <b>Regierungspräsidium Tübingen</b>                       | 6   | Anliegen des Gender Mainstreaming bekanntmachen   | Beschäftigte werden auf den E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung „Mit Gender Mainstreaming zur Chancengleichheit“ hingewiesen. Online-Vortrag  | fortlaufend  |  |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  | im April 2023 „Schubladen im Kopf – bewusster über unsere Vorurteile werden.“ |  |  |
|--|--|---|--|--|