



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Gegen Diskriminierung im Beruf & Alltag



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

Inhalt

1. WAS REGELT DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ?	4
2. WAS SIND DISKRIMINIERUNGSMERKMALE?	5
3. WELCHE FORMEN DER BENACHTEILIGUNG KENNT DAS AGG?	8
4. WELCHEN ANWENDUNGSBEREICH HAT DAS AGG?	9
5. KANN EINE DISKRIMINIERUNG GERECHTFERTIGT SEIN?	10
6. WELCHE RECHTE HABEN DIE BETROFFENEN?	11
7. WAS SOLLTEN BETROFFENE BEACHTEN?	12
IMPRESSUM	



Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

in Baden-Württemberg sollen alle Menschen ein freies, selbstbestimmtes und würdevolles Leben führen können – mit den gleichen Rechten und Chancen.

Das Stichwort lautet: aktive Teilhabe. Und zwar unabhängig davon, welcher Hautfarbe oder Herkunft, welchen Geschlechts oder welchen Alters die Einzelne oder der Einzelne ist. Egal, welche Religionszugehörigkeit oder sexuelle Orientierung die betreffende Person hat und ob eine Behinderung vorliegt oder nicht. Im Rahmen unserer Rechtsordnung sind die verschiedenen persönlichen Lebensentwürfe und -situationen zu respektieren.

Für Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung darf in Baden-Württemberg kein Platz sein. Rassistische, fremdenfeindliche und diskriminierende Einstellungen sind ein Angriff auf das friedliche Zusammenleben und eine Gefahr für den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

2006 wurde mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland erstmals ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf umfassend regelt. Daneben findet das AGG Anwendung auf Alltagsgeschäfte wie Einkäufe, Gaststätten- oder Diskothekenbesuche, Wohnungssuche sowie Versicherungs- und Bankgeschäfte.

Doch viele Menschen wissen nicht, dass und wie sie sich gegen diskriminierendes Verhalten rechtlich wehren können.

Es ist mir ein persönliches Anliegen, von Diskriminierung betroffene Menschen bestmöglich zu unterstützen und ihnen zu helfen. Ein Baustein hierfür ist diese Broschüre, in der Sie sich über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz informieren können. Darüber hinaus informieren wir Sie über Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten, wenn Sie selbst oder eine Ihnen bekannte Person Opfer einer Diskriminierung geworden sind.

Wir alle müssen uns bewusst machen, dass grundsätzlich jede und jeder von Diskriminierung betroffen sein kann. Deshalb ist die Bekämpfung von Diskriminierung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Bitte helfen auch Sie mit, dass Diskriminierung bei uns in Baden-Württemberg keine Chance hat!

Manne Lucha Mdl

*Minister für Soziales und Integration
Baden-Württemberg.*

1. Was regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, das auf der Umsetzung verschiedener europäischer Richtlinien basiert, ist am 18. August 2006 in Kraft getreten.

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen

- aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft
- wegen des Geschlechts
- wegen der Religion oder Weltanschauung
- wegen einer Behinderung
- wegen des Alters
- wegen der sexuellen Identität

zu verhindern und zu beseitigen.

Wichtige Anwendungsbereiche sind das Arbeitsrecht, die Vermietung von Wohnraum oder andere Alltagsgeschäfte. Das Gesetz verbietet jegliche Benachteiligung oder Belästigung. Niemand darf – soweit es keine Rechtfertigung dafür gibt – wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als andere in einer vergleichbaren Situation.



2. Was sind Diskriminierungsmerkmale?

DAS AGG VERBIETET BENACHTEILIGUNGEN AUS SECHS GRÜNDEN:

1

„RASSE“ UND ETHNISCHE HERKUNFT

Es ist anerkannt, dass es keine unterschiedlichen „Rassen“ gibt. Deshalb verhalten sich Menschen, die das doch annehmen, rassistisch. Der Gesetzgeber greift den Begriff auf, um solche Tendenzen zu bekämpfen. Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen umfassen Merkmale wie z.B. Sprache, Abstammung, Hautfarbe und nationalen Ursprung.

Ein Arbeitgeber sortiert alle Bewerberinnen und Bewerber mit ausländisch klingendem Namen vorab aus, unabhängig von ihrer Qualifikation.

Während der Probezeit wird einem Arbeitnehmer aufgrund „spanischen Akzents“ gekündigt.

Ein Vermieter erklärt dem Mietinteressenten, dass er nicht an Menschen mit dunkler Hautfarbe vermiete.

2

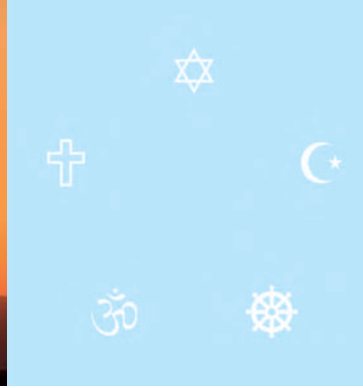
GESCHLECHT

Das Merkmal Geschlecht umfasst das biologische Geschlecht. Zum einen bezeichnet es die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht, zum anderen aber auch die nicht eindeutig bestimmbare Zugehörigkeit von Menschen zu einem bestimmten Geschlecht (intersexuelle Menschen). Außerdem wird Transsexualität unter den Begriff gefasst. Transsexuelle Menschen sind körperlich eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen, fühlen sich jedoch dem anderen Geschlecht zugehörig.

In einer Stellenanzeige wird nach einem „Geschäftsführer“ gesucht. Ohne weitere Zusätze ist dieser Begriff keine geschlechtsneutrale, sondern eine männliche Berufsbezeichnung. Im weiteren Text der Anzeige hätten auch explizit Frauen angesprochen werden müssen.

Nachdem sich eine Transfrau am Arbeitsplatz „outet“, wird sie von den Arbeitskollegen mit obszönen Sprüchen massiv belästigt, bis sie ihren Arbeitsplatz aufgibt.

Einem Mann wird die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio verweigert, weil derzeit Frauen unterrepräsentiert seien.



3 RELIGION ODER WELTANSCHAUUNG

Der Begriff Religion lässt sich abstrakt nur schwer bestimmen. Nach Ansicht der Rechtsprechung ist Religion durch den Glauben des einzelnen Menschen zum dies- und jenseitigen Weltganzen und zur Herkunft sowie zum Ziel des menschlichen Lebens gekennzeichnet. Die fünf „großen Weltreligionen“ Christentum, Judentum, Islam, Buddhismus und Hinduismus sind vom Begriff erfasst. Die Aufzählung ist allerdings nicht abschließend.

Auch der Begriff der Weltanschauung ist nur schwer einzugrenzen. Die Weltanschauung beschränkt sich jedenfalls im Gegensatz zur Religion auf innerweltliche Bezüge. Das Weltgeschehen wird in großen Zusammenhängen gewertet, ohne dabei auf Gott oder das Jenseits zu verweisen.

Eine Bewerberin gibt an, dass sie ihr Kopftuch auch während der Arbeitszeit nicht ablegen wolle, und wird bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens aus dem Kreis der in Betracht zu ziehenden Bewerberinnen ausgeschlossen.

Einem Rabbiner wird die Mitfahrt in einem öffentlichen Bus verweigert.

4 BEHINDERUNG

Zur Begriffsbestimmung zieht das AGG die Definition des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch heran. Hiernach liegt eine Behinderung vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Die Behinderung kann also körperlich (z.B. Contergan-Geschädigte, Blindheit), geistig (z.B. starke Lernbehinderung, Demenz), oder seelisch (z.B. Depression, Schizophrenie) sein. Eine Krankheit ist in der Regel keine Behinderung.

Eine Wohnungsbaugesellschaft teilt einer mietinteressierten Rollstuhlfahrerin mit, dass sie nicht an sie vermiete, weil ihr Rollstuhl im Winter und bei Regenwetter zu viel Dreck mache.

Ein Angestellter legt während der Probezeit seine HIV-Erkrankung offen und wird deshalb entlassen. Die Infektion ist ausnahmsweise mit einer Behinderung gleichzusetzen, solange das gegenwärtig auf eine solche Infektion zurückzuführende soziale Vermeidungsverhalten und die darauf beruhende Stigmatisierung andauern.



5 ALTER

Unter Alter ist das Lebensalter zu verstehen. Das bedeutet, dass Menschen jeglichen Alters vom Schutz des AGG umfasst sind.

Einem 55-jährigen IT-Spezialisten wird die Fortbildung im Unternehmen verweigert, weil er dafür zu alt sei.

Die Übernahme einer 45-jährigen Stewardess von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird ausschließlich mit der Begründung abgelehnt, dass das wirtschaftliche Risiko krankheitsbedingter Ausfälle bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wesentlich höher sei als bei jüngeren.

Ein Hotelbetreiber lehnt die Buchung einer Abitur-Abschlussklasse ab, obwohl er in seinem Katalog für Übernachtungen von Gruppen ohne Altersbegrenzung wirbt. Er begründet dies damit, dass erfahrungsgemäß junge Leute mehr Krach machten und dadurch die anderen Hotelgäste gestört würden.

6 SEXUELLE IDENTITÄT

Sexuelle Identität meint die sexuelle Orientierung, d.h. ob ein Mensch heterosexuell, homosexuell (gleichgeschlechtlich), bisexuell (beide Geschlechter) oder asexuell (Abwesenheit sexueller Anziehung) ist.

Einem schwulen Paar wird die Bedienung in einem Restaurant verwehrt.

Eine lesbisch Frau findet in ihrem Arbeitszeugnis den Satz: „Für die Belange der Belegschaft bewies sie ein umfassendes Einfühlungsvermögen.“



3. Welche Formen der Benachteiligung kennt das AGG?

DAS AGG NENNT FÜNF FORMEN VON BENACHTEILIGUNG:

1 Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn jemand wegen eines Diskriminierungsmerkmals in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person.

Männern mit Migrationshintergrund wird der Einlass in eine Diskothek verwehrt, obwohl vor und nach ihnen Personen, die vom Aussehen her keinen Migrationshintergrund haben, eingelassen werden. Dadurch wird diese Personengruppe unmittelbar diskriminiert.

2 Von einer **mittelbaren Benachteiligung** spricht man, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, die für alle gelten, eine bestimmte Person oder Gruppe schlechter stellen.

Eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft liegt regelmäßig bei Stellenausschreibungen vor, die von den Bewerberinnen und Bewerbern fordern, dass deren Muttersprache Deutsch ist.

3 Eine **Belästigung** liegt vor, wenn eine (aus Sicht eines objektiven Dritten) unerwünschte Verhaltensweise bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Diese Verletzung kann durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung erfolgen.

Rassistische oder behindertenfeindliche „Witze“, homosexuellenfeindliche Anspielungen oder Äußerungen.

4 Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn ein (aus Sicht eines objektiven Dritten) unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

Obszöne Sprüche, anzügliche E-Mails oder SMS, das „zufällige“ Berühren eines Po oder das unerwünschte Zeigen von pornografischen Darstellungen.

Auch die **Anweisung zur Benachteiligung einer Person** wegen eines Diskriminierungsmerkmals ist unzulässig. Ob die Person der Aufforderung zur Benachteiligung nachkommt, ist dabei nicht entscheidend.

Der Betriebsinhaber weist die Personalabteilung an, keine Menschen mit Behinderung oder ältere Menschen einzustellen.

ACHTUNG:

Zunächst gilt, dass die oder der Betroffene die Benachteiligung beweisen muss. Allerdings sind im AGG auch sogenannte Beweiserleichterungen vorgesehen. Können die Betroffenen nachvollziehbare Anhaltspunkte für eine Benachteiligung vortragen, muss die Gegenpartei beweisen, dass die behauptete Ungleichbehandlung entweder gar nicht stattfand oder zumindest gerechtfertigt war (siehe Seite 10).

4. Welchen Anwendungsbereich hat das AGG?

DAS AGG GILT FÜR UNTERSCHIEDLICHE LEBENSBEREICHE:

1 ARBEITSRECHT

Eine Benachteiligung aufgrund eines im AGG genannten Diskriminierungsmerkmals ist im Arbeitsrecht **immer unzulässig*** in Bezug auf:

- Bewerbungen;
- Arbeitsverhältnisse (Durchführung, Beendigung und beruflicher Aufstieg);
- den Zugang zur Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung;
- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen.

2 MASSENGESCHÄFTE UND SONSTIGE PRIVATRECHTLICHE SACHVERHALTE

Auch bei Alltagsgeschäften (sogenannten Massengeschäften) ist eine Benachteiligung aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals **nie zulässig*** in Bezug auf:

- den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- die sozialen Vergünstigungen;
- die Bildung;
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Massengeschäfte sind Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen.

Besuch einer Diskothek oder Gaststätte, Einkauf im Supermarkt oder beim Bäcker, Vermietung von Hotelzimmern, Abschluss von Versicherungsverträgen.

Bei sonstigen privatrechtlichen Sachverhalten, also solchen, die keine Massengeschäfte sind, ist nicht jede Benachteiligung verboten, sondern nur eine solche **aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft***.

Eine Frau schaltet eine Anzeige in der lokalen Presse, um ihr gebrauchtes Auto zu verkaufen. Als sich ein Mann mit polnischem Akzent meldet, teilt sie ihm mit, dass sie nicht an Polen verkaufe.

Der Vermieter eines Einfamilienhauses verweigert einer Familie einen Besichtigungstermin, weil ihr Nachname ausländisch klinge.

* Beachten Sie aber die Rechtfertigungsgründe auf Seite 10.

5. Kann eine Diskriminierung gerechtfertigt sein?

NICHT JEDE BENACHTEILIGUNG FÜHRT ZU EINEM VERSTOSS GEGEN DAS AGG:

Das AGG bestimmt zunächst allgemein, dass eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, wenn ein **sachlicher Grund** vorliegt.

Im Berufsleben kann eine Benachteiligung etwa dann gerechtfertigt sein, wenn eines der AGG-Diskriminierungsmerkmale eine wesentliche und entscheidende Stellenanforderung darstellt.

Eine Beratungsstelle für von Zwangsverheiratung betroffene Frauen sucht weibliche Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund, da sich die Betroffenen diesen besser anvertrauen könnten.

Ein Regisseur plant, das Leben von Muhammad Ali zu verfilmen, und sucht dafür einen Schauspieler für die Hauptrolle. Er lehnt alle Bewerbungen von Schauspielerinnen und weißen Schauspielern ab.

Außerdem verstoßen positive Maßnahmen wie Programme zur Förderung von Jugendlichen oder Menschen mit Migrationshintergrund oder Wohnprojekte für Frauen nicht gegen das AGG, wenn diese geeignet sind, bestehende Nachteile zu verhindern oder zu beseitigen. Auch vergünstigte Fahrkarten für Senioren oder Veranstaltungen

in Diskotheken, bei denen nur Frauen Vergünstigungen erhalten (Ladies-Night), sind mit dem AGG vereinbar.

Darüber hinaus nennt das AGG **konkrete Rechtfertigungsgründe**.

So ist bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig. Des Weiteren ist bei privatrechtlichen Sachverhalten, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird, eine unterschiedliche Behandlung erlaubt.

Eine Hauseigentümerin will ihre Einliegerwohnung nicht an Angehörige ethnischer Minderheiten vermieten. Da sie im gleichen Haus wohnt, ist die Ablehnung der Mietinteressenten wegen ihrer ethnischen Herkunft zulässig.

ACHTUNG:

Aufgrund der Vielzahl der Rechtfertigungsmöglichkeiten muss immer eine Prüfung des Einzelfalls erfolgen.

6. Welche Rechte haben die Betroffenen?

ZIEL DES AGG IST ES, DISKRIMINIERUNGEN ZU VERHINDERN UND ZU BESEITIGEN:

ARBEITSRECHT

Das AGG sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung haben, wenn der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot verstößt.

Der Anspruch auf **Schadensersatz** umfasst den materiellen, d.h. den finanziellen Schaden, der durch die Benachteiligung entstanden ist.

Einer Mitarbeiterin wird aufgrund ihres Alters eine Zahlung nicht gewährt; einem Mitarbeiter wird wegen seiner ethnischen Herkunft eine Beförderung verweigert.

Unter **Entschädigung** fallen immaterielle Schäden, also solche, die nicht Vermögensschäden sind.

Ein öffentlicher Arbeitgeber lädt einen schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch ein, obwohl er gesetzlich dazu verpflichtet ist. Der Betroffene hat einen Anspruch auf Entschädigung, die allerdings im Bewerbungsverfahren auf drei Monatsgehälter begrenzt ist, wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Das AGG regelt allerdings nicht nur Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch deren **Pflicht**, während eines Arbeitsverhältnisses Kolleginnen und Kollegen oder den Arbeitgeber nicht zu diskriminieren. Bei Zuwiderhandlung drohen Abmahnung, Versetzung oder Kündigung.

ACHTUNG:

Ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung muss innerhalb von zwei Monaten nach dem diskriminierenden Vorfall dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt und innerhalb von drei Monaten nach dieser Mitteilung gerichtlich geltend gemacht werden.

MASSENGESCHÄFTE UND SONSTIGE PRIVATRECHTLICHE SACHVERHALTE

Für Alltagsgeschäfte und sonstige privatrechtliche Sachverhalte kennt das AGG einen Anspruch auf **Beseitigung** der Diskriminierung und auf **Unterlassung**, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass es auch in Zukunft zu Benachteiligungen kommen wird. Außerdem gewährt das AGG einen Anspruch auf **Schadensersatz** oder **Entschädigung**.

Einem jungen schwarzen Mann wurde wegen seiner Hautfarbe und wegen seines Geschlechts der Zutritt zu einer Diskothek verweigert. Das Gericht verpflichtete den Betreiber der Diskothek, eine Entschädigung in Höhe von 900 Euro zu zahlen.

ACHTUNG:

Auch hier gilt: Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten nach dem diskriminierenden Vorfall gegenüber dem Verursacher (am besten schriftlich) geltend gemacht werden. Im Übrigen sind die regelmäßigen Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuchs bei der gerichtlichen Geltendmachung zu beachten.

7. Was sollten Betroffene beachten?



TIPPS FÜR BETROFFENE:

1 Klaren Kopf behalten.

Sie selbst trifft keine Schuld. Handeln Sie deshalb besonnen und lassen Sie sich nicht provozieren. Nur wer einen klaren Kopf behält, kann auch im Anschluss die Ereignisse rekonstruieren. Wer die Nerven verliert, wird später Probleme bei der Durchsetzung seiner Rechte haben. Geben Sie den Tätern nie Gelegenheit dazu, Sie selbst – etwa aufgrund einer (Gegen-)Beleidigung – anzuzeigen.

2 Suchen Sie sich Unterstützung.

Wenden Sie sich an Familie, Freunde, Bekannte oder Arbeitskollegen. Bitten Sie diese um eine erste Einschätzung. Über das Erlebte zu sprechen, ist immer sehr hilfreich.

3 Dokumentieren Sie das Erlebte.

Erstellen Sie ein Gedächtnisprotokoll. Beantworten Sie dabei folgende Fragen:

- Was ist passiert?
- Wer hat mich diskriminiert?
- Wo und wann geschah die Diskriminierung?
- Welche Diskriminierungsmerkmale liegen vor (eines oder mehrere)?
- Wen kann ich als Zeugen benennen?
- Welche anderen Beweismittel gibt es (z.B. Briefe, Fotos oder Videos)?

4 Suchen Sie nach Zeugen.

Wenn Sie selbst Zeugin oder Zeuge von Diskriminierung werden, sollten Sie nicht wegschauen. Diskriminierende Verhaltensweisen stören nicht nur ein gemeinsames friedliches Zusammenleben oder das Betriebsklima. Benachteiligung schadet allen Seiten.

5 Wenden Sie sich an eine Beratungsstelle.

Diese helfen Betroffenen meist kostenfrei oder können Kontakt zu weiteren Angeboten herstellen und begleiten Sie nach Wunsch beim Aufarbeitungsprozess. In größeren Betrieben sind meist Beschwerdestellen eingerichtet. Informieren können Sie sich bei arbeitsrechtlichen Benachteiligungen auch bei den Gewerkschaften. Außerdem können Sie sich an eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt wenden, die bzw. der auf das AGG spezialisiert ist.

Beachten Sie die Fristen zur Geltendmachung ihrer Ansprüche.

Sind die Fristen abgelaufen, können Sie Ihre Ansprüche nicht mehr durchsetzen.

Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anlaufstellen und eine aktuelle Fassung des AGG sowie Rechtsprechung zum AGG finden Sie auf den Internetseiten des Ministeriums für Soziales und Integration.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Ministerium für Soziales und Integration
Baden-Württemberg
Schellingstraße 15, 70174 Stuttgart
www.sozialministerium-bw.de

GESTALTUNG:

P.ART Design, www.part-stuttgart.de

AUFLAGE:

2. Auflage

STAND:

OKTOBER 2016

INFORMATIONEN ZUR VERWENDUNG DER BROSCHÜRE

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

