

Die Charta der Vielfalt

und ihre Umsetzung in der Landesverwaltung Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

INHALT

Grußwort Ministerpräsident Winfried Kretschmann	/ 04
Grußwort Minister Manne Lucha	/ 05
1. Die Charta der Vielfalt mit Leben füllen	/ 06
2. Die Charta der Vielfalt im Überblick	/ 08
3. Eine kurze Geschichte der Charta der Vielfalt	/ 10
4. Die sechs Dimensionen der Charta der Vielfalt	/ 12
4.1 Exkurs: Antidiskriminierungsarbeit in Baden-Württemberg	/ 13
4.2 Nationalität und ethnische Herkunft	/ 15
4.3 Geschlecht	/ 17
4.4 Religion und Weltanschauung	/ 19
4.5 Menschen mit Behinderung/Handicap	/ 20
4.6 Alter	/ 21
4.7 Sexuelle Orientierung und Identität	/ 22
4.8 Exkurs: Interkulturelle Öffnung	/ 23
5. Möglichkeiten zur Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg	/ 26
Kontaktadressen	/ 32



Sehr geehrte Damen und Herren,

im November 2012 habe ich für das Land Baden-Württemberg die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Diese Initiative hat in den vergangenen Jahren Erfolgsgeschichte geschrieben und ist mittlerweile auf über 3.000 Mitglieder angewachsen. Darunter befinden sich sowohl öffentliche Institutionen als auch global agierende Unternehmen, die gemeinsam für ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld eintreten.

Das ist umso bedeutsamer, da der gesellschaftlichen Vielfalt von vielen Seiten immer noch mit Angst, Misstrauen und sogar Ablehnung begegnet wird. Die Charta der Vielfalt steht dem entgegen. Sie bietet eine hilfreiche Orientierung und leistet auf lange Sicht einen wertvollen Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Die Landesregierung setzt die Ziele der Charta sorgfältig um. Niemand darf aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, des Alters, der Nationalität oder der ethnischen Herkunft, Religion und Weltanschauung oder sexuellen Orientierung bei uns diskriminiert werden.

Baden-Württemberg ist als erfolgreicher Standort mit seiner bunt zusammengesetzten Gesellschaft, seinen starken Unternehmen und seiner gut funktionierenden, traditionsreichen Verwaltung gut aufgestellt. Bei uns werden die wirtschaftlichen Potenziale und Vorteile von Vielfalt im Arbeitsleben geschätzt. Denn viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben längst erkannt, dass diverse zusammengesetzte Belegschaften und Teams neue Zielgruppen und Märkte erschließen und bedeutende Impulse zur erfolgreichen Entwicklung innovativer Produkte geben.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, die Erfolgsgeschichte unseres toleranten, friedlichen und zukunftsorientierten Landes Baden-Württemberg gemeinsam fortzuschreiben und wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Ihr Winfried Kretschmann
Ministerpräsident des Landes
Baden-Württemberg



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesregierung Baden-Württemberg setzt sich dafür ein, dass die Potenziale und Chancen von Vielfalt in unserer zunehmend pluraleren Gesellschaft anerkannt und im Interesse aller optimal genutzt werden. Mit der Umsetzung der Charta der Vielfalt und mit einer gut aufgestellten Antidiskriminierungsarbeit stärken wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt und unsere demokratische Grundordnung.

Ob im Ministerium, im Regierungspräsidium, im Landratsamt oder in anderen Behörden des Landes: Vollerorts besteht bereits seit Langem ein starkes Engagement für eine vielfältig zusammengesetzte Arbeitnehmerschaft. Die Charta der Vielfalt ist für die Landesverwaltung dabei eine wichtige Leitlinie und bietet zusätzliche Motivation und Orientierung.

Wie aber kann Vielfaltskultur im Behördenalltag und darüber hinaus aussehen und aktiv gelebt werden? Zu dieser und zu weiteren Fragen gibt Ihnen die vorliegende Broschüre wertvolle und ganz konkrete Hinweise.

Als Minister für Soziales und Integration freue ich mich, wenn diese Broschüre auf vielfältige und positive Resonanz stößt und damit einen Beitrag zu einer aktiven Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity in der Landesverwaltung und darüber hinaus leistet.

Denn wo wir uns gemeinsam für die Akzeptanz von Vielfalt – im privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld – einsetzen, leisten wir an jeder Stelle einen wichtigen und wertvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt hier in Baden-Württemberg!

Herzlich
Ihr Manne Lucha MdL
Minister für Soziales und Integration
Baden-Württemberg



1.

DIE CHARTA DER VIELFALT MIT LEBEN FÜLLEN



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

Im Jahr 2017 erfolgte die erste Abfrage zum Umsetzungsstand der Charta der Vielfalt in den verschiedenen Ressorts der Landesverwaltung. Dabei zeigte sich, dass bereits zahlreiche der vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt wurden. Weiterhin ist aber Engagement notwendig, eine wertschätzende Vielfaltskultur überall im Behördenalltag nachhaltig zu verankern.

Seit 2013 findet auf Anstoß der Initiative der Charta der Vielfalt ein Mal im Jahr der „Deutsche Diversity-Tag“ statt. Organisationen sind dann bundesweit dazu aufgerufen, sich mit

verschiedenen Aktionen für Vielfalt stark zu machen. Inzwischen führen rund 700 Unternehmen und Institutionen am „Deutschen Diversity-Tag“ über 2.500 Aktionen durch. Auch das Land Baden-Württemberg beteiligt sich regelmäßig gerne am Diversity-Tag.

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

Ein kompetenter Umgang mit Vielfalt will gelernt sein. Denn nur wenn Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Lebensstilen offen füreinander sind, kann das in der Vielfalt liegende Potenzial ausgeschöpft werden.



2.

DIE CHARTA DER VIELFALT IM ÜBERBLICK

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

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

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

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens.

Mit der Charta der Vielfalt

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

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

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

Wir sind überzeugt:

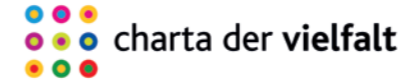
Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben positive Auswirkungen auf die Gesellschaft.





3.

EINE KURZE GESCHICHTE DER CHARTA DER VIELFALT



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

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

Bis Anfang 2019 ist die Gruppe der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner auf mehr als 3.000 angewachsen und setzt sich zusammen aus Großunternehmen, kleinen und mittelständischen Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Vereinen, Verbänden und Stiftungen. Fast alle Bundesländer sind inzwischen Mitglieder der Charta der Vielfalt. Baden-Württemberg ist seit 2012 Mitglied. Neben dem Land sind in Baden-Württemberg auch Kommunen, Verbände, Vereine und Unternehmen Mitglieder der Charta der Vielfalt.

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





4.

DIE SECHS DIMENSIONEN DER CHARTA DER VIelfALT



4.1 Exkurs: Antidiskriminierungsarbeit in Baden-Württemberg

Antidiskriminierung

Diskriminierung kann jeden Menschen treffen – in allen Lebensbereichen. Sei es bei der Bewerbung um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, im Arbeitsleben, bei der Wohnungssuche oder auch beim Besuch einer Gaststätte. Baden-Württemberg hat sich zum Ziel gesetzt, allen Bürgerinnen und Bürgern ein selbstbestimmtes und diskriminierungsfreies Leben zu ermöglichen. Das 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zum Ziel, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Reli-

gion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Maßnahmen der Landesregierung Baden-Württemberg

Der Abbau von Diskriminierung sowie die Information und Unterstützung von Betroffenen sind wichtige Anliegen der Landesregierung. Sie hat daher eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um Diskriminierungen zu bekämpfen und Betroffene schnell und unbürokratisch zu unterstützen.

Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS)

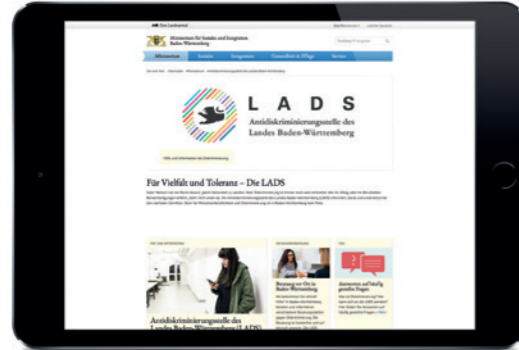
Else-Josens-Str. 6
70173 Stuttgart

Tel.: 0711-123-3990

E-Mail:
beratung@lads-bw.de

Internet:
www.lads-bw.de





Im Jahr 2018 hat das Ministerium für Soziales und Integration die Säule „Beratung“ deutlich gestärkt. Im Sommer 2018 startete die am Beratungsstandort Reutlingen/Tübingen angesiedelte Online-Beratung (in Kooperation mit den lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung), im November 2018 wurde die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) ins Leben gerufen. Diese dient als Anlaufstelle für alle Menschen im Land, die Diskriminierung selbst erlebt oder beobachtet haben oder die sich über Diskriminierung und den gesetzlichen Schutz davor informieren möchten. Die Stelle informiert die Öffentlichkeit und sensibilisiert für Gleichbehandlung und Vielfalt. Daneben leistet die LADS eine erste Einschätzung und vermittelt bei Bedarf an eine lokale Beratungsstelle gegen Diskriminierung, die das Ministerium für Soziales und Integration in den vergangenen Jahren mit Landesmitteln aufgebaut hat. Die lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung sind in der LAG Antidiskriminierungsberatung untereinander und mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes vernetzt.

Das Ministerium für Soziales und Integration fördert darüber hinaus eine Vernetzungs- und Anlaufstelle bei der Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung e. V. (LAGO), die Initiativen bündelt und sich gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einsetzt.

Auch darüber hinaus engagiert sich das Ministerium für Soziales und Integration im Bereich der Prävention durch die Bekämpfung von Rassismus, Extremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Dabei setzt das Ministerium unter anderem auf die Präventionsarbeit an Schulen. So zielt das Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ darauf ab, dass Schülerinnen und Schüler eigenständig Verantwortung übernehmen und sich gegen jegliche Art von Diskriminierung einsetzen. Beim Projekt „Instant Acts“ sollen Schülerinnen und Schüler stärkere Akzeptanz und Respekt für fremde Kulturen entwickeln und gegenseitige Achtung aufbauen. Das Gewaltpräventions- und Anti-Rassismusprojekt „Schritte gegen Tritte“ regt dazu an, durch simulierte Ausgrenzungserfahrungen das eigene Verhalten zu reflektieren. Diese drei landesweit angelegten Projekte werden vom Ministerium für Soziales und Integration finanziell unterstützt.

Die im AGG berücksichtigten Merkmale entsprechen den auf den nächsten Seiten folgenden sechs Dimensionen der Charta der Vielfalt.

4.2 Nationalität und ethnische Herkunft

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

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

Dem Gesetzgeber geht es also um die Bekämpfung rassistischer Tendenzen. Ein Beispiel für Diskriminierung aus Gründen der Rasse ist, wenn eine Jugendliche oder ein Jugendlicher aufgrund ihrer bzw. seiner Hautfarbe nicht in eine Diskothek eingelassen wird. Der Begriff der „ethnischen Herkunft“ bezeichnet die Abstammung, den nationalen Ursprung oder das „Volkstum“. Unter einer Ethnie versteht man eine Gruppe von Menschen, die durch verschiedene gemeinsame Eigenschaften (beispielsweise der Sprache, Kultur, Geschichte oder Tradition) untereinander verbunden sind (z. B. Sorben oder Jesiden). Dabei schafft schon die Vorstellung von gemeinsam geteilten Eigenschaften, Werten oder Bräuchen ein Gefühl von Gemeinschaft, bewirkt ein Zugehörigkeitsgefühl. Das AGG verbindet mit dem Begriff der „ethnischen Herkunft“ etwa die Abstammung, den nationalen Ursprung, die Hautfarbe oder das Volkstum (im Sinne des ethnischen Ursprungs).

Beispiel für eine Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft ist, wenn sich eine Vermieterin oder ein Vermieter weigert, an Roma zu vermieten.

Ethnische Herkunft = Nationalität/ Staatsangehörigkeit?

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

Beispiel:

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

Mit dem Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG BW) verfolgt Baden-Württemberg das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens über soziale und ethnische Grenzen hinweg. Das im Jahr 2015 in Kraft getretene Gesetz dient der Sicherung eines friedlichen Zusammenlebens von Menschen aus verschiedenen Kulturen sowie dem Zusammenhalt in der Gesellschaft. Durch die Regelung konkreter Integrationsaufgaben des Landes sowie durch die Festlegung genereller Grundsätze einer gelingenden Integration („Fordern und Fördern“) wird die herausragende Bedeutung interkultureller Vielfalt hervorgehoben. Bei der Umsetzung dieser gesetzgeberischen Ziele wird das Land seit Anfang 2018 durch den Landesbeirat für Integration unterstützt. Dabei handelt es sich um ein Gremium bestehend aus hochkarätigen Persönlichkeiten aus den unterschiedlichsten Tätigkeits- und Wirkungsbereichen, die durch Ihre Expertise und der daraus resultierenden Impulse wesentlich zur Weiterentwicklung der Integrationspolitik des Landes beitragen.

Nationalität und Zugang zum Beamtenstatus

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

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

- › Deutsche oder Deutscher ist, vgl. Art. 116 des Grundgesetzes (GG) oder
- › die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union besitzt oder
- › die Staatsangehörigkeit eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum besitzt (das sind Island, Liechtenstein und Norwegen) oder
- › die Staatsangehörigkeit eines Drittstaats besitzt, dem Deutschland und die EU vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben (derzeit nur die Schweiz) und die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten.

Die Polizei gehört gemäß § 7 Abs. 2 BeamStG zum Vorbehaltsbereich, der in Übereinstimmung mit Art. 45 Abs. 4 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) weiterhin nur Deutschen im Sinne des Art. 116 GG offensteht. Für die Zulässigkeit von Ausnahmen nach § 7 Abs. 3 BeamStG steht die Frage im Vordergrund, ob die Bewerberin oder der Bewerber über besondere Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die es geboten erscheinen lassen, gerade sie bzw. ihn zu gewinnen. Dementsprechend erfolgen in Baden-Württemberg seit 1993 entsprechende Ausnahmen bei Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst. Diese müssen neben der deutschen Sprache auch ihre Muttersprache in Wort und Schrift beherrschen, über ein unbefristetes Aufenthaltsrecht verfügen, sich langjährig in Deutschland aufhalten und aus Ländern stammen, deren Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Baden-Württemberg einen nicht unerheblichen Bevölkerungsanteil stellen, sodass die Kenntnis der jeweiligen Sprache und des jeweiligen Kulturkreises für die Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben von Vorteil sein kann. Derzeit wird z. B. für die nachfolgend aufgeführten Staatsangehörigkeiten ein dringendes dienstliches Bedürfnis grundsätzlich bejaht: Albanien, Algerien, Bosnien und Herzegowina, China, Frankreich, Griechenland, Irak, Italien, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Polen, Portugal, Rumänien, Russische Föderation, Serbien, Spanien, Türkei, Ukraine und Ungarn.



4.3 Geschlecht

Gleichstellung von Männern und Frauen

Sowohl das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG und Art. 33 Abs. 2 GG) als auch das einfachgesetzliche Bundesrecht (§ 7 AGG; § 9 BeamStG) verbieten bei sämtlichen Personalentscheidungen der öffentlichen Hand eine geschlechterspezifische Benachteiligung oder Bevorzugung. Allerdings sieht das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) in Teilbereichen eine Erhöhung des Frauenanteils vor, sofern Frauen in diesen Bereichen bislang geringer repräsentiert sind (§ 6 Abs. 2 Satz 4 und § 11 Abs. 1 ChancenG).

Eine gezielte Förderung von Frauen ist aufgrund von verfassungsrechtlichen Vorgaben und der einschlägigen Rechtsprechung nur in sehr engen Grenzen zulässig (vgl. Art. 23 Satz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union). Die gegenwärtigen und künftigen Bemühungen sollten daher in erster Linie auf die Herstellung oder Verbesserung der Chancengerechtigkeit abzielen (siehe auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der

Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt). Dies wird durch bewusstenbildende Maßnahmen flankiert, wie etwa durch die Stärkung des Bewusstseins, dass heterogene Teams leistungsfähiger arbeiten als homogen zusammengesetzte Teams.

2016 wurde in Baden-Württemberg erstmals die Verpflichtung zur Bestellung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich geregelt. Seit dem 27. Februar 2017 sind in allen Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Zudem sieht das Chancengleichheitsgesetz eine paritätische Besetzung von Gremien vor, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht. Konkret formuliert § 13 Abs. 3 ChancenG das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 den Frauenanteil in Gremien auf 50 % zu erhöhen.

Nähere Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz finden Sie in der Broschüre „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Gegen Diskriminierung im Beruf & Alltag“ unter www.sozialministerium-bw.de



Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming wurde in den vergangenen Jahren als Grundsatz in der Landesverwaltung implementiert. Auch im Bereich der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) wurde und wird Gender Mainstreaming in Baden-Württemberg umgesetzt.

Gender Mainstreaming bedeutet, im Vorfeld politischer Entscheidungen und im Verwaltungshandeln (bei der Erarbeitung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, bei Konzeptionen, Projekten und Programmen) die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Der Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird damit zu einem Kriterium aller Entscheidungsprozesse und zu einem integralen Bestandteil des Verwaltungshandelns.

Um diese Art der strategischen Herangehensweise bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern, werden gezielt entsprechende Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Dazu zählt neben den von der Führungsakademie (FüAK) angebotenen Einführungslehrgängen etwa auch ein E-Learning-Kurs, der ebenfalls von der FüAK in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung durchgeführt wird. Dieser Kurs, der stets auf rege Nachfrage bei den Beschäftigten der Landesverwaltung stößt, wird auch künftig als integraler Bestandteil der FüAK fortgesetzt werden.

Neben solchen zentralen Fortbildungsmaßnahmen wird Gender Mainstreaming dezentral

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

Bereits vor über einem Jahrzehnt, im Jahr 2005, war die gesetzliche Verankerung von Gender Mainstreaming im damaligen Chancengleichheitsgesetz für alle Beschäftigten und alle Aufgabenbereiche der Dienststelle erfolgt. Im Zuge der Überarbeitung des Chancengleichheitsgesetzes wurden auch Gender Mainstreaming-Aspekte berücksichtigt.

Geschlechtliche Identität

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Oktober 2017 gehört Deutschland zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern mit der Option „divers“ jenseits der Binarität von „weiblich“ und „männlich“ rechtlich anerkennen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde im Dezember 2018 mit dem „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ fixiert. Dies hat auch Folgen für weitere Bereiche im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), so u. a. für den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben. Weitere Aspekte zur gegebenen Umsetzung des Gesetzes in Verwaltung, Sprache und Gesetzgebung werden im Laufe der nächsten Jahre im Sinne einer modernen Gleichstellungspolitik

diskutiert und gegebenenfalls angepasst werden. Bei Stellenausschreibungen wird auf Landesebene der Zusatz (w/m/d) für weiblich/männlich/divers angewandt und damit die Sichtbarkeit des „dritten“ Geschlechts in diesem Zusammenhang gewährleistet.

Die Landesregierung setzt sich mit dem Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ für den Abbau von Diskriminierungen und die Gleichstellung von transsexuellen, transgender und intersexuellen Menschen ein.

4.4 Religion und Weltanschauung

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

Neben den evangelischen Landeskirchen und der römisch-katholischen Kirche finden sich in Baden-Württemberg viele weitere christliche Konfessionen, darunter die orthodoxen Kirchen sowie verschiedene Freikirchen. Die religiöse Vielfalt im Land spiegelt sich aber auch in den Aktivitäten zahlreicher weiterer Religionen wieder, denn jüdische und muslimische Gemeinden, Buddhisten, Hindus oder auch Jesiden werden gesellschaftlich zunehmend sichtbar.

Auch wenn die Messbarkeit dieser Dimension schwierig ist, setzen sich zahlreiche Arbeit-

geberinnen und Arbeitgeber inzwischen verstärkt mit dem Themenfeld Religion und Weltanschauung auseinander. Denn auch hier können verschiedene Maßnahmen dabei helfen, gesellschaftlicher Vielfalt angemessen zu begegnen. Einfache Beispiele sind die Berücksichtigung der Feiertage von unterschiedlichen Religionen, die Einrichtung eines „Raums der Stille“ sowie Speisenangebote entsprechend der religiösen Gepflogenheiten. In § 8 PartIntG BW wird eine Dienst- und Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen gesetzlich geregelt. Solange keine dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten bestehen, soll Arbeitnehmern eine Freistellung zu einem religiösen Feiertag des Islams ermöglicht werden.

Gerade beim Merkmal „Religion und Weltanschauung“ wird deutlich, weshalb ‚miteinander reden‘ besser ist als ‚übereinander reden‘. Der Minister für Soziales und Integration hat deshalb den Runden Tisch der Religionen Baden-Württemberg und das Projekt ‚Lokale Räte der Religionen auf den Weg bringen‘ ins Leben gerufen. Beide setzen auf den religionsübergreifenden Dialog – landesweit und vor Ort im kommunalen Kontext – zwischen der Landesregierung und der Zivilgesellschaft. Solche Austauschforen betonen das Verbindende zwischen verschiedenen Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und tragen auf diese Weise dazu bei, Verständnis für andere Sichtweisen zu schaffen. Zudem soll damit der gesellschaftliche Zusammenhalt an der Nahtstelle zwischen Politik und Zivilgesellschaft gestärkt werden.





4.5 Menschen mit Behinderung/ Handicap

Bereits durch unsere Verfassung besteht ein Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderung bzw. Handicap (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG). Diese verfassungsrechtliche Vorgabe wird konkretisiert durch gesetzliche Bestimmungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Zu nennen ist hier die Beschäftigungspflicht nach den Normen § 154 und § 155 des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX). Des Weiteren sieht § 178 Abs. 1 SGB IX vor, dass die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Betrieb oder die Dienststelle fördert, auf die Einhaltung bestehender Bestimmungen achtet sowie (präventive) Maßnahmen beantragt, die schwerbehinderten Menschen zu Gute kommen.

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

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ist für Deutschland seit dem 26. März 2009 rechtsverbindlich. Sie soll auf gesellschaftlicher Ebene Menschen mit Handicap vor Einschränkungen ihrer Freiheiten schützen. Gleichzeitig soll sie deren strukturelle Ausgrenzung verhindern und das Recht auf gesellschaftliche Einbeziehung vor allem auch in der Arbeitswelt stärken. In der UN-Behindertenkonvention ist der Grundgedanke der sozialen Inklusion, d. h. der vollen und wirksamen Teilhabe und Einbeziehung, ein zentraler Punkt. Sowohl dieser Inklusionsgedanke als auch Aspekte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes haben nunmehr Eingang in die oben genannte Gemeinsame Verwaltungsvorschrift über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung gefunden.

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre **Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Baden-Württemberg** des Ministeriums für Soziales und Integration unter www.sozialministerium-bw.de



4.6 Alter

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

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat festgestellt, dass das frühere im Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) verankerte System einer nach Lebensalter gestaffelten Grundvergütung

von Angestellten des öffentlichen Dienstes eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH sind starre Altersgrenzen grundsätzlich nur dann legitim, wenn sie eine beschäftigungs- oder arbeitsmarktpolitische Begründung vorweisen können.

Die genannten Beispiele zeigen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nur dann diskriminierungsfrei und damit rechtmäßig sein kann, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen. Gesetzgebung und Rechtsprechung haben diesem Prinzip bereits weitgehend Geltung verschafft. Auch für die Zukunft muss dies die Richtschnur für alle weiteren normativen oder personalwirtschaftlichen Entscheidungen sein.

Mit Blick auf die Altersstruktur in der Landesverwaltung ist es zudem geboten, die bisherigen Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiter zu intensivieren und speziell auf die Bedürfnisse älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fokussieren. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines Gesundheitsmanagements ist auf allen Ebenen der Landesverwaltung angekommen. Die Führungsebenen stehen hinter dem Gesundheitsmanagement. Die in der Landesverwaltung Baden-Württemberg veranlassten Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements und die weiteren Entwicklungstendenzen stellen sich positiv dar. Es ist gelungen, eine Vielzahl und Vielfalt an Maßnahmen umzusetzen und einen erheblichen Anteil der Beschäftigten zu erreichen.

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

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

Im Sinne eines strukturierten, systematischen und nachhaltigen Gesundheitsmanagements sind alle Maßnahmen zu begrüßen und auszubauen, die sich mit den Strukturen und Prozessen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie der Kompetenzentwicklung der Verantwortlichen befassen. Die Einrichtung von Gesundheitszirkeln ist das bestmögliche Instrument, um den Einbezug und die Partizipation der Beschäftigten in das Gesundheitsmanagement zu erreichen. Hier ist ein Zuwachs in der Landesverwaltung zwar erkennbar – ein deutlicher Ausbau ist aber wünschenswert.

Als wichtigster Erfolgsfaktor für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements kann die

Unterstützung durch die jeweiligen Hausspitzen angeführt werden. Zielführend ist deshalb, die Forderung und Förderung des Themas Gesundheit durch die oberste Führungsebene weiter zu verstärken.

Weitere Informationen finden Sie im „Kompass Seniorenpolitik. Politik für Seniorinnen und Senioren in Baden-Württemberg“, bestellbar unter www.sm.baden-wuerttemberg.de

4.7 Sexuelle Orientierung und Identität

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

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

Im Jahr 2015 hat die Landesregierung zudem den Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ verabschiedet und

hiermit ein klares Zeichen für die Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren (LSBTIQ) Menschen gesetzt. Mit dem Aktionsplan macht die Landesregierung einerseits deutlich, dass Ausgrenzungen, Benachteiligungen und Gewalt nicht hingenommen werden. Andererseits wurden unter der Federführung des Sozial- und Integrationsministeriums konkrete Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen und einer grundsätzlichen Befürwortung einer sichtbar vielfältigen Gesellschaft erarbeitet. Der Aktionsplan wird kontinuierlich weiterentwickelt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Dialog mit gesellschaftlich relevanten Akteurinnen und Akteuren – zum Beispiel mit den Kir-

chen, Familien-, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen, den betreffenden LSBTTIQ-Initiativen und deren Netzwerken sowie Engagierten aus Sport, Kultur und Wissenschaft.

4.8 Exkurs: Interkulturelle Öffnung

Die interkulturelle Öffnung von Institutionen und staatlichen Einrichtungen ist ein bedeutender Aspekt der Integrationspolitik. Dass es auf diesem Gebiet Nachholbedarf gibt, zeigen die Statistiken.

Der Anteil der Bediensteten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung liegt unter ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen. Im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund sind nur wenige Migrantinnen



und Migranten in sozial verantwortungsvollen und angesehenen Vertrauensberufen wie z. B. bei der Polizei oder im Schuldienst tätig.

Die Landesregierung hat die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung wie auch der gesamten Gesellschaft als eines ihrer Integrationsziele benannt. Sie arbeitet daran, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen sowie die interkulturelle Kompetenz in der Landesverwaltung als Qualitätskriterium zu verankern. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz müssen als wichtige zusätzliche Qualifikationen erkannt, bewertet und im Rahmen von Aus- und Fortbildungen gefördert werden. Deshalb hat das Ministerium für Soziales und Integration ein Konzept entwickelt, das der Komplexität von interkulturellen Öffnungsprozessen Rechnung trägt. Wesentliche Bereiche sind die Landesverwaltung, die Unterstützung der Kommunen und die Förderung von Verbänden und Vereinen in ihren Öffnungsprozessen.

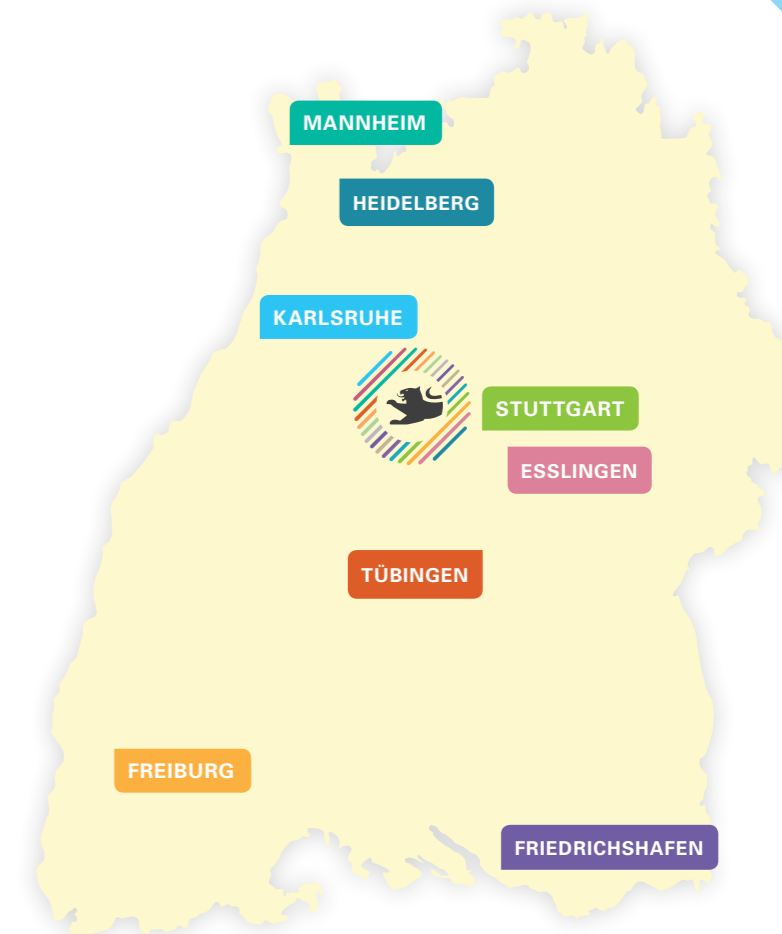
Bereits 2014 hat eine interministerielle Arbeitsgruppe unter Federführung des damaligen Integrationsministeriums eine ressortübergreifende Konzeption für die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung erarbeitet. Hierdurch soll die interkulturelle Öffnung auf Dauer als Querschnittsaufgabe für die gesamte Landesverwaltung implementiert werden.

Für die Ministerialverwaltung, die Regierungspräsidien und die Landratsämter werden unter anderem Workshops zur Stärkung interkultureller Kompetenzen im konkreten Arbeitsumfeld sowie ein E-Learning-Kurs zum Erwerb dieser Kompetenzen angeboten. Die Landesregierung begreift die Kommunen als unerlässliche Partnerinnen eines breit angelegten interkulturellen Öffnungsprozesses. Das Ministerium für Soziales und Integration unterstützt deshalb die Kommunen mit dem Projekt „Kulturen integrieren“ des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e.V. Dieses Projekt bietet kommunalen Beschäftigten Trainings zur Stärkung interkultureller Kompetenzen an und bildet darüber hinaus Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus.

Sämtliche aus Landesmitteln geförderten Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Blick auf ihren konkreten Arbeitsbereich und für die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung sensibilisieren. Interkulturelle Kompetenz soll dabei insbesondere im Sinne einer Perspektivenerweiterung und nicht spezifisch auf bestimmte Kulturkreise ausgerichtet vermittelt werden.

Alternativ zur bewährten Ausrichtung der Kurse auf den Schwerpunkt Interkulturelle Öffnung kann in Abstimmung mit derjenigen Organisation, die den Kurs bei sich vor Ort durchführt, seit 2019 auch die Vermittlung eines diskriminierungskritischen Verständnisses von Identität und Zugehörigkeit in unserer vielfältigen Gesellschaft in den Mittelpunkt des Kurses gerückt werden, um die Chancen eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes hervorzuheben. Dabei können auch neue Ansätze in der Antidiskriminierungsarbeit, die Initiative der Charta der Vielfalt oder die Aufgaben und Zuständigkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) thematisiert werden.

Weitere Informationen zur Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) und zu den Angeboten des Ministeriums für Soziales und Integration in den Bereichen Interkulturelle Öffnung (IKÖ) sowie Diskriminierungskritische Öffnung (DikÖ) finden Sie unter www.sozialministerium-bw.de. Dort können Sie auch eine ausführliche Informationsbroschüre zur Arbeit der LADS sowie den LADS-Flyer bestellen.



Geographische Lage der LADS und der lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung in Baden-Württemberg.



5.

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

Vier Imperative für mehr Vielfalt in der Verwaltung

Der rechtliche Imperativ – *Wir müssen die rechtlichen Vorgaben umsetzen*

Das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie zahlreiche weitere rechtliche Regelungen bilden den verbindlichen Rahmen dafür, alle Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, einer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität nicht zu diskriminieren.

Der ethische Imperativ – *Wir müssen tun, was wir sagen*

Die Glaubwürdigkeit erhalten rechtliche Normen durch ihre Umsetzung in der täglichen Arbeit der Landesverwaltung, im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern, in der Gestaltung der Rechtsvorschriften und im Umgang miteinander am Arbeitsplatz.

Fairness im Umgang ist eine Haltung, welche die anderen als andere anerkennt und somit eine echte Kooperation in der Vielfalt ermöglicht.

Der Modernisierungsimperativ – *Wir wollen auch in Zukunft die besten Talente und qualifiziertesten Beschäftigten mit unterschiedlichen Wurzeln*

Vielfalt bedeutet Ideenreichtum und Innovation. Damit einher geht eine größere Anzahl von

Lösungsansätzen, die notwendig sind, um in einer komplexen Welt handlungs- und gestaltungsfähig zu bleiben.

Eine täglich selbst erlebte Vielfalt erfordert von allen immer wieder die Bereitschaft, sich auf die andere oder den anderen einzustellen, eigene Perspektiven in Frage zu stellen und neue Impulse für das Handeln zu erhalten. Vielfalt und Multiperspektivität schützen vor eindimensionalen Lösungsansätzen, ermöglichen proaktives Handeln und machen die Verwaltung und damit den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg zukunftsfähig.

Der soziale Imperativ – *Wir brauchen mehr Teilhabe und Ausgewogenheit als Basis für unseren Wohlstand*

Das Bild unserer Bevölkerung verändert sich nachhaltig: Dies gilt nicht nur in Bezug auf den zunehmenden Anteil der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund, sondern ebenso für die wachsende Zahl älterer Menschen in der Gesellschaft insgesamt, aber auch in den verschiedenen Organisationen in Wirtschaft und Staat. In den nächsten Jahren müssen aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten viele Stellen beim Land neu besetzt werden. Damit besteht auch die Chance, die personelle Zusammensetzung des öffentlichen Dienstes zu verändern.

Die rechtlichen Vorgaben bilden den verbindlichen Rahmen. Gleichzeitig müssen wir bereit sein, unsere eigene Sicht zu hinterfragen.



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

umgesetzt werden. Zahlreiche der aufgeführten Vorschläge wurden seit Beitritt des Landes zur CdV im Jahr 2012 in den einzelnen Ressorts bereits umgesetzt. Details sind der Ressortabfrage aus dem Jahr 2017 zu entnehmen, die auf der Homepage des Ministeriums für Soziales und Integration einsehbar ist (2. Bericht zur Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg).

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

Handlungsfeld 1

Organisationskultur der Vielfalt vorleben:

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

Handlungsfeld 2

Personalprozesse gestalten:

- › Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der CdV bei Stellenbesetzungsverfahren unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes des Zugangs zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
- › Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen.
- › Stellenbesetzung mittels anonymer Bewerbungsverfahren.
- › Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring- und Patenschaftsprogramme.
- › Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin.
- › Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeits-

zeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit. Zahlreiche Beispiele zeigen, dass diese Maßnahmen auch für Führungskräfte geeignet sein können.

- › Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsplatzes durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen.
- › Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen.
- › Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge.
- › Bildung von heterogenen Teams und Organisationseinheiten, in denen, wo aufgabenbezogen sinnvoll, Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind.
- › Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen, aber auch durch die Förderung formeller und informeller Kontakte von Beschäftigten aus unterschiedlichen Kulturkreisen.
- › Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher (Deutsch und Fremdsprachen) und sonstiger beruflicher Kompetenzen.
- › Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.



Handlungsfeld 3

Vielfalt der Gesellschaft respektieren:

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

- › Förderung des gegenseitigen Kennenlernens durch „Tage der Kulturen“.
- › Erfragen von Fremdsprachenkenntnissen der Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle.
- › Verstärkte Aufnahme von Menschen mit Migrationshintergrund und von Frauen in Gremien (§ 7 PartIntG und § 13 ChancenG).

Handlungsfeld 4

Umsetzung der Charta ansprechen:

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

Handlungsfeld 5

Öffentlich Auskunft geben:

- › Regelmäßige Bestandsaufnahme über die Umsetzung der Ziele der CdV durch das jeweilige Ressort.
- › Regelmäßige Veröffentlichung eines zusammenfassenden Berichts für die Landesverwaltung über den jeweiligen Stand der Umsetzung von Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele der CdV durch das Ministerium für Soziales und Integration.

Handlungsfeld 6

Beschäftigte informieren und einbeziehen:

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





KONTAKTADRESSEN



Baden-Württemberg
STAATSMINISTERIUM

Ministerien des Landes Baden-Württemberg

Staatsministerium

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



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

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



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN

Ministerium für Finanzen

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



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

Ministerium für Soziales und Integration

Else-Josenhans-Straße 6 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/123-0 • E-Mail: poststelle@sm.bwl.de
Internet: www.sm.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport

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



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

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



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR UMWELT, KLIMA UND ENERGIEWIRTSCHAFT

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft

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



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Schlossplatz 4 • 70174 Stuttgart
Telefon: 0711/123-0 • E-Mail: poststelle@wm.bwl.de
Internet: www.wm.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR LÄNDLICHEN RAUM
UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz

Kernerplatz 10 • 70182 Stuttgart
Telefon: 0711/126-0 • E-Mail: poststelle@mlr.bwl.de
Internet: www.mlr.baden-wuerttemberg.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR EUROPA

Ministerium der Justiz und für Europa

Schillerplatz 4 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/279-0 • E-Mail: poststelle@jum.bwl.de
Internet: www.justiz-bw.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR

Ministerium für Verkehr

Dorotheenstraße 8 • 70173 Stuttgart
Telefon: 0711/231-5830 • E-Mail: poststelle@vm.bwl.de
Internet: www.vm.baden-wuerttemberg.de

HERAUSGEBER

Ministerium für Soziales und Integration
Else-Josens-Strasse 6
70173 Stuttgart
Tel.: 0711/123-0
E-Mail: poststelle@sm.bwl.de

GESTALTUNG

unger+ kreative strategien GmbH, Stuttgart

REDAKTION

Paula Schöpfer, Ministerium für Soziales und Integration

COPYRIGHT

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

BEZUG ÜBER

Ministerium für Soziales und Integration
Else-Josens-Strasse 6
70173 Stuttgart
Tel.: 0711/123-0
www.sozialministerium-bw.de

Stuttgart, August 2019

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



Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Straße 6 · 70173 Stuttgart · www.sozialministerium-bw.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION