

Antrag

der Fraktion der FDP/DVP

und

Stellungnahme

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren**

Vielfalt in Baden-Württemberg als Chance

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. welche Beauftragten zur Gleichstellung und zur Verhinderung von Diskriminierung auf Ebene des Landes und der Kommunen in Baden-Württemberg vorgesehen und eingerichtet sind;
2. welche strukturellen und prozessbezogenen Veränderungen es aufgrund der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes in der öffentlichen Verwaltung und den Betrieben in Baden-Württemberg gegeben hat;
3. welche Erkenntnisse ihr zum Bereich „Diversity Management“ vorliegen;
4. in welcher Weise diese Ansätze und Erkenntnisse in die Erarbeitung ihres „Aktionsplans gleiche Rechte und Akzeptanz“ einfließen werden;
5. was ihr im Hinblick auf die positiven Auswirkungen des „Diversity Managements“ in Bezug auf Arbeitnehmer-Zufriedenheit und Wertschöpfung bekannt ist;
6. welche Maßnahmen ihr auf Ebene der Europäischen Union zum Bereich „Diversity Management“ bekannt sind;
7. in welcher Form sie sich bisher an der Plattform „Unterstützung für freiwillige Initiativen zur Förderung des Vielfaltsmanagements am Arbeitsplatz in der EU“ der Europäischen Kommission beteiligt hat und zukünftig beteiligen wird;
8. welche Maßnahmen sie aus den Erkenntnissen der Bemühungen der EU-Kommission zu diesem Thema unternimmt, um Vielfaltsmanagement in Unternehmen, Betrieben und der öffentlichen Verwaltung Baden-Württembergs zu fördern;

Eingegangen: 09.06.2015/Ausgegeben: 10.07.2015

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

9. ob sie sich Synergie-Effekte vorstellen kann, wenn die Bereiche Gleichstellung, Antidiskriminierung sowie die Bereiche des Integrationsministeriums und des Landesbehindertenbeauftragten gebündelt und an zentraler Stelle angesiedelt werden;
10. ob sie sich Zuständigkeiten und Aufgaben vorstellen kann, die durch die Bündelung dieser Bereiche in stärkerem Maße in Verwaltung und Gesellschaft betont werden können.

09. 06. 2015

Dr. Rülke, Haußmann
und Fraktion

Begründung

Vielfaltsmanagement („Diversity Management“) ist die in der Wirtschaft inzwischen anerkannte Methode, umfassend die unterschiedlichsten Lebensverhältnisse der Menschen zum Vorteil aller abzubilden und einzubinden. Dabei wird „Diversity“ (engl. Vielfalt) als etwas grundsätzlich Positives aufgegriffen und die Individualität des Einzelnen anerkannt. In den letzten Jahrzehnten hat sich dieses vor allem in den USA als Managementansatz durchgesetzt. In dieser Art der Unternehmensführung wird die Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern auch aktiv gestaltet. Kerndimensionen davon umfassen folgende Bereiche:

- Geschlecht,
- Ethnische Herkunft,
- Nationalität,
- Alter,
- Behinderung,
- Sexuelle Orientierung und Identität,
- Religion oder Weltanschauung.

Die Wahrnehmung von Vielfalt ist mehr als die Summe ihrer Teile, somit bewirkt dieser Bereich eine wesentliche Erweiterung und Aufwertung der bisherigen Vertretung einzelner Teilbereiche. Dies sollte sich das Land Baden-Württemberg zu eigen machen.

Die Bündelung dieser Bereiche würde zu einer Stärkung jedes einzelnen Bereichs führen, da er vernetzter wahrgenommen werden könnte. Sowohl gesellschaftliche Toleranz als auch die Abbildung der wachsenden Differenzierung einzelner Bedürfnisse und Wahrnehmungen können durch eine Verfolgung dieser Strategie verbessert werden und das Land kann Anreize in der Wirtschaft, der Verwaltung und den Gemeinden dazu schaffen. Mögliche Zuständigkeiten wären neben der Sprachrohrfunktion u. a. die Entwicklung und Optimierung von Gesetzesvorschlägen zur Stärkung der Vielfalt in der baden-württembergischen Gesellschaft, als zentrales Forum und Anlaufstelle zu dienen, die Schirmherrschaft eines öffentlich wirksamen „Vielfalts- und Gleichstellungspreises“ und die Erarbeitung eines jährlichen, umfassenden Vielfaltsberichts für den Landtag.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 1. Juli 2015 Nr. 22-0141.5/15/6965 nimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit dem Ministerium für Integration, dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und dem Innenministerium zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. welche Beauftragten zur Gleichstellung und zur Verhinderung von Diskriminierung auf Ebene des Landes und der Kommunen in Baden-Württemberg vorgesehen und eingerichtet sind;

In Baden-Württemberg gibt es Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowohl bei den Landesbehörden und Institutionen (z. B. Ministerien, Universitätskliniken) als auch auf kommunaler Ebene (Städte oder Landkreise) sowie in Unternehmen und Organisationen.

Gesetzlich festgeschrieben sind die Beauftragten für Chancengleichheit im öffentlichen Dienst. In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes und den sonstigen genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nach Maßgabe des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) gefördert. Zur Umsetzung dieser Ziele ist in jeder Dienststelle des Landes mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, eine Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen (§ 16 Absatz 1 ChancenG). Zusätzlich ist in jedem Staatlichen Schulamt für den Bereich der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen aus deren Kreis nach vorheriger Ausschreibung eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen (§ 16 Absatz 3 ChancenG).

Den Kommunen steht es indes frei, kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu installieren. Gemäß § 23 Absatz 2 ChancenG benennen die Stadt- und Landkreise eine Person oder eine Organisationseinheit, die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt. Diese können sowohl haupt- als auch ehrenamtlich tätig sein. Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die Dienststellenleitungen dabei, die Durchsetzung der Gleichberechtigung voranzutreiben. Die geschlechterspezifische Ausrichtung der Chancengleichheit wird dabei zunehmend um das Ziel der Vielfalt erweitert.

Im Bereich der Hochschulen ist die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) angesiedelt. Die LaKoG ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie der Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg. Eine Übersicht der Gleichstellungsbeauftragten der Mitgliedshochschulen der LaKoG sowie die der Landessprecherin der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen wird publiziert und ist damit öffentlich zugänglich. Link: http://www.lakof.uni-mannheim.de/-menue_oben/lakog/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_an_universitaeten/index.html.

Die Landesregierung hat bei ihrem Amtsantritt einen Beauftragten der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen bestellt (Landes-Behindertenbeauftragter). Der Landes-Behindertenbeauftragte überwacht die Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen auf allen staatlichen Ebenen. Außerdem fungiert er als Beschwerde- und Qualitätssicherungsstelle für behinderte Menschen und deren Verbände. Als Nicht-Regierungsmitglied ist der Landes-Behindertenbeauftragte unabhängig, weisungsungebunden und ressortübergreifend tätig. Mit dem zum 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Landes-Be-

hindertengleichstellungsgesetz (L-BGG) wurde das Amt der oder des Beauftragten der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen gesetzlich verankert und seine Aufgaben und Befugnisse gesetzlich geregelt.

Das L-BGG legt zudem fest, dass in jedem Stadt- und Landkreis Kommunale Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen zu bestellen sind. Die kommunalen Behinderten-Beauftragten beraten die Stadt- und Landkreise in Fragen der Politik für Menschen mit Behinderungen und arbeiten mit der Verwaltung zusammen. Zudem sind sie Ombudsfrau beziehungsweise Ombudsmann. Die Beauftragten der Landkreise nehmen neben ihren eigenen Aufgaben die Koordination der Beauftragten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahr. Derzeit läuft in vielen Stadt- und Landkreisen das Bestellungsverfahren bzw. ist bereits abgeschlossen. Bis spätestens zum 1. Januar 2016 müssen alle Stadt- und Landkreise einen kommunalen Behinderten-Beauftragten bestellt haben.

Das Ministerium für Integration ist in Baden-Württemberg Anlaufstelle für Personen, die sich wegen ihrer ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen benachteiligt fühlen und bietet eine Ersteinschätzung sowie Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Beratung kann eine persönliche Betreuung vor Ort jedoch nicht ersetzen. Lokale und regionale Angebote sind eher in der Lage, eine intensivere Begleitung zu gewährleisten, und können neben einer rechtlichen Aufklärung gegebenenfalls auch persönliche Hilfestellung anbieten. Das Ministerium für Integration verfolgt daher das Ziel, Antidiskriminierungsnetzwerke vor Ort auf- bzw. auszubauen und dadurch eine landesweite Beratungsstruktur zu schaffen. Derzeit werden auf Grundlage der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Integration über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (VwV-Integration) vom 12. August 2013 (GABl. S. 397) folgende sechs Antidiskriminierungsnetzwerke gefördert, die teilweise aus Mitteln der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg kofinanziert werden:

- Region Reutlingen-Tübingen: Netzwerk Antidiskriminierung e. V.,
- Rems-Murr-Kreis: Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e. V. – „Elele – Gemeinsam gegen Diskriminierung“,
- Freiburg: Netzwerk für Gleichbehandlung Freiburg – „Unterschiede anerkennen Vielfalt leben“,
- Heidelberg: Mosaik Deutschland e. V. – „Heidelberg.net – Netzwerk für Vielfalt“,
- Konstanz: Stadt Konstanz – Netzwerk Antidiskriminierung,
- Karlsruhe: Menschenrechtszentrum Karlsruhe e. V. – Antidiskriminierungsbüro.

Um einen Austausch der geförderten Netzwerke untereinander sowie eine Vernetzung mit weiteren Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit und der Landesebene zu ermöglichen, hat das Ministerium für Integration im November 2014 das „Landesnetzwerk Antidiskriminierung“ initiiert.

2. welche strukturellen und prozessbezogenen Veränderungen es aufgrund der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes in der öffentlichen Verwaltung und den Betrieben in Baden-Württemberg gegeben hat;

Das AGG ist seit etwa neun Jahren (18. August 2006) in Kraft. Es wird im Allgemeinen als „Antidiskriminierungsgesetz“ bezeichnet. Einer der Schwerpunkte des Gesetzes liegt im Arbeitsrecht. Es schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, Bewerberinnen und Bewerber, Beamtinnen und Beamte und ehemalige Beschäftigte.

Insgesamt zielt das AGG darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Im AGG werden alle Diskriminierungsmerkmale aus Art. 13 EG-Vertrag berücksichtigt. Die Vorschriften über die Gleichbehandlung wegen des Geschlechts, die das Arbeitsrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) betreffen, wurden in das AGG übernommen.

Der Anwendungsbereich des AGG im Bereich der Arbeitswelt betrifft sämtliche Bereiche, wie z. B. die Auswahl, Einstellung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt. Das AGG gilt sowohl für Individualvereinbarungen als auch kollektive Vereinbarungen. In Abschnitt 2 ist der Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung geregelt. Dieser bezieht sich nach § 2 Absatz 1 AGG auf die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen.

Von den Tarifvertragsparteien, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten und deren Vertretungen wird eine Mitwirkung an der Verhinderung bzw. Beseitigung von Benachteiligungen erwartet. Besondere Verpflichtungen obliegen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, die/der alle erforderlichen Maßnahmen treffen muss, die eine Benachteiligung im eigenen Betrieb verhindern. Diese Verpflichtung hat sie/er erfüllt, wenn sie/er als präventive Maßnahmen entsprechende Schulungen für die Mitarbeitenden durchführt. Im Rahmen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ist auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen i. S. d. AGG hinzuweisen. Verstößt eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter gegen das AGG, so sind geeignete Maßnahmen bis hin zur Kündigung seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers erforderlich. Darüber hinaus muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Wortlaut des AGG im Betrieb bekannt machen (öffentlicher Aushang oder Information jeder Arbeitnehmerin bzw. jedes Arbeitnehmers) und über die nach dem AGG einzurichtende Beschwerdestelle informieren.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Personalverantwortliche müssen sich mithin seit Inkrafttreten des AGG mit folgenden Fragen befassen: Wer muss wie vor Diskriminierung geschützt werden (z. B. eigene freie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter)? Gibt es im Betrieb mittelbare/unmittelbare, bewusste/unbewusste billigend in Kauf genommene Diskriminierung, bzw. gibt es Situationen, bei denen deren Entstehen vorhersehbar ist? Welches sind Belästigungs- oder Benachteiligungsmerkmale? Können Benachteiligungen AGG-konform gerechtfertigt werden?

Insbesondere müssen Pflichten, Haftungsrisiken und Entschädigungsansprüche beachtet werden, die das AGG Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern neu zuweist: Diese Änderungen betreffen die Schutz-, Organisations- und Maßnahmenpflichten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, die Beweislastumkehr zu Lasten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, die Entschädigungsansprüche, auch einstweilige Verfügungsverfahren und nicht zuletzt das Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die neuen Rechte des Betriebsrates, die notwendigen Neuregelungen für Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren, Absagen, neue Maßstäbe auch für Arbeitsverträge, Kündigungen, Sozialauswahl und Arbeitszeugnisse beachten. Die Neuregelungen betreffen die Organisation, Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung, Gehaltsfragen ebenso wie die Mitbestimmungsmodalitäten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern respektive die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Die Versicherungsbranche reagiert inzwischen durch das Angebot spezieller Policen (sogenannter Liability Employment Practices). In Anlehnung an US-amerikanische Vorbilder sollen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegen das Risiko einer Inanspruchnahme durch Mitarbeitende und Bewerberinnen/Bewerber wegen Verletzung des AGG – insbesondere bei Ansprüchen nach § 15 AGG – versichern können.

Aus dem Dargestellten ergibt sich mithin die eindeutige Relevanz des AGG für Stellenbesetzungen. Vor diesem Hintergrund wurde das Verfahren der anonymen Bewerbung entwickelt. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ist ein Mittel und zugleich ein nach außen hin deutlich sichtbares Zeichen, dass die Auswahl bei Stellenbesetzungen entsprechend der Zielsetzung des § 1 AGG ohne Ansehung der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung allein nach der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt.

Ergänzend zu einer einschlägigen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2012 hat das Ministerium für Integration im Jahr 2013 in Ba-

den-Württemberg ein Modellprojekt zur Umsetzbarkeit von anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt. Dabei sollte insbesondere die Praktikabilität bei kleineren und mittleren Betrieben untersucht werden. Die Ergebnisse der Studie und die praktischen Erfahrungen waren positiv. Über die Zielsetzung hinaus waren sich die befragten Personalverantwortlichen zudem einig, dass durch die Anonymisierung eine erhöhte Rechtssicherheit in Bezug auf das AGG entsteht. Das Ministerium für Integration hat die Personalrekrutierung für sein Haus grundsätzlich auf ein anonymisiertes Auswahlverfahren umgestellt. Das Ministerium für Verkehr und Infrastruktur sowie das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren werden das anonymisierte Bewerbungsverfahren zumindest für Teile ihrer Personalrekrutierung weiterhin anwenden. Auch die Stadt Karlsruhe führt das anonymisierte Bewerbungsverfahren für geeignete Stellen fort. Die Stadt Mannheim plant ebenfalls, auf dieses System umzusteigen. Aber auch kleine und mittlere Betriebe aus der Privatwirtschaft, die an dem Modellversuch teilgenommen hatten, nutzen das anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Über die hier beschriebenen Informationen hinaus enthält der zweite gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (Stand Juli 2013) zum Thema „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ konkrete Hinweise und Empfehlungen zu den Auswirkungen. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich die Erkenntnisse aus dem Bericht auch auf Baden-Württemberg übertragen lassen.

3. welche Erkenntnisse ihr zum Bereich „Diversity Management“ vorliegen;

Der Ansatz des „Diversity Managements“ ist ein wirtschaftlich orientiertes Konzept. Leitgedanke ist, dass die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten dem wirtschaftlichen Erfolg der Organisation dient. Vielfalt wird als wichtig für den Unternehmenserfolg gesehen und daher gefördert. Seinen Ursprung hat der Ansatz von „Diversity Management“ in den USA und in der in den 1960er-Jahren geführten Debatte um den Wert gesellschaftlicher Diversität. Damals ging es um die Gleichberechtigung von Menschen mit offensichtlichen Unterschieden zur sogenannten Mehrheitsgesellschaft, wie etwa der Hautfarbe, dem Geschlecht oder einer Behinderung.

Im heutigen Verständnis hat sich ein erweiterter Begriff von Diversität etabliert: Es gibt viele Dimensionen von Verschiedenheit und multiple Identitäten, die Teil der Individualität jedes Einzelnen sind. Zu diesen Dimensionen können die ethnische Herkunft, das Geschlecht, das Alter, eine Behinderung, die sexuelle Orientierung und Identität sowie die Religion und Weltanschauung zählen.

Generell widmet sich Diversity Management der Analyse von Organisationskulturen und -strukturen sowie Personalprozessen. Diversity Management dient jedoch nicht vornehmlich der Umsetzung von Antidiskriminierung, sondern ist als ganzheitliches Konzept zu verstehen, das personelle und kulturelle Vielfalt in der Organisation zum wirtschaftlichen Nutzen und zum Nutzen aller Beteiligten fördert.

Die Entstehung und Verbreitung des Diversity Ansatzes wurde in Deutschland vor allem durch politische Initiativen und Gesetzesgrundlagen (Einführung des AGG, Gründung der Charta der Vielfalt) vorangetrieben.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen (<http://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html>). Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld 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 Charta der Vielfalt wurde von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Mehr als 2.000 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet. Aus Baden-Württemberg haben 169 Organisationen (Unternehmen, Hochschulen, Stadtverwaltungen, Kammern, Kliniken, Polizei u. a.) die Charta unterzeichnet (Stand Juni 2015).

Die Landesregierung ist auf Grundlage des Ministerratsbeschlusses vom 6. März 2012 am 15. November 2012 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Damit hat das Land seine Wertschätzung von Vielfalt unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität bekräftigt.

Ziel von Diversity Management ist es der Charta zufolge, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die personelle und kulturelle Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Chancengleichheit und Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen. Diversity Management beschäftigt sich mit der Analyse von Strukturen, Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur, also der Einstellung von Führungskräften und allen Mitarbeitenden. Bestehende Verfahren, Regelungen und Richtlinien der Unternehmen werden im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit (Adäquanz) für unterschiedliche Beschäftigtengruppen untersucht und gegebenenfalls angepasst.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen beispielsweise folgende Maßnahmen um: Diversity im Leitbild der Organisation verankern, eine/n Diversity-Beauftragte/n benennen, Stellenanzeigen anpassen und Bewerbungskampagnen entsprechend gestalten, eine betriebliche Willkommenskultur für neue Kolleginnen und Kollegen etablieren (z. B. mit Mentorinnen/Mentoren), Teams strategisch gemischt besetzen, spezielle interne Netzwerke fördern, Diversity-Workshops und -Trainings für Führungskräfte und Beschäftigte durchführen oder einen Diversity-Kalender führen.

Einer Diversity-Implementierung liegt oft auch die Erkenntnis zugrunde, dass ein modernes und zeitgemäßes Gender- und Diversity Management weit mehr umfassen sollte als z. B. nur die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten oder Kinderbetreuungsangebote in Anspruch zu nehmen. Nur wenn Frauen und Männer sowie Menschen verschiedenen Alters und unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds mit ihren jeweiligen Verhaltens- und Sichtweisen gleichberechtigt zusammenwirken, könnten sie überdurchschnittliche Leistungen erbringen. Chancengleichheit sei in Zeiten des demografischen Wandels sowie des zunehmenden Fachkräftemangels ein Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und Organisationen.

Gelebte Chancengleichheit am Arbeitsplatz könne die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen und Forschungseinrichtungen also steigern. Dies gelinge, wenn gewohnte Verhaltensmuster und Rollenerwartungen hinterfragt sowie die Rahmenbedingungen überprüft und laufend weiterentwickelt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Rahmen der Initiative „Neue Qualität in der Arbeit“ den Praxisordner „Verwaltung der Zukunft“ herausgegeben und nennt vier Säulen zukunftsorientierter Verwaltungen: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz. Die Säule „Chancengleichheit und Diversity“ umfasst wiederum die Bausteine „Familie und Beruf“, „Demografie“, „Inklusion“ und „Frauenförderung“. Folgende Handlungsfelder werden dabei identifiziert:

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern durch eine familienfreundliche Organisationskultur und flexible Arbeitszeitlösungen;
- Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten angesichts älter werdender Belegschaften erhalten und fördern;
- Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren und Entwicklungsmöglichkeiten sicherstellen, das heißt unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität, Religion oder formalen Qualifikationen;
- die Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen weiter ausbauen und die Inklusion voranbringen;
- Vereinfachung bei der Anerkennung von im EU-Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen.

Die Landesregierung fördert seit 2008 das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg (zukünftig: Kompetenzzentrum • Arbeit • Diversität), das (öffentliche) Arbeitgeber in Baden-Württemberg zu familienbewusster und demografieorientierter Personalpolitik informiert, berät und vernetzt. Insgesamt zeigt sich, dass sich viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Baden-Württemberg bereits mit unterschiedlichen Aspekten eines Diversity Managements befassen (siehe auch Antwort zu Frage 4).

4. in welcher Weise diese Ansätze und Erkenntnisse in die Erarbeitung ihres „Aktionsplans gleiche Rechte und Akzeptanz“ einfließen werden;

Die Ansätze und Erkenntnisse aus dem Bereich „Diversity Management“ fließen an verschiedenen Stellen in den Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ ein. Dies gilt insbesondere für die Themenfelder „Sensibilisierung für eine tolerante und gleichberechtigte Gesellschaft“ und „Diskriminierungsfreie Arbeitswelt“:

- Die Landesregierung setzt sich in Zusammenarbeit mit den Kammern dafür ein, Betriebe über die Vorteile und die Umsetzung von einem Diversity Management zu informieren. Die Kammern sollen ihre Funktion als Kompetenzzentren zur Verhinderung von Diskriminierungen weiter ausbauen.
- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft plant in Zusammenarbeit mit den Kammern und Wirtschaftsorganisationen, im Anschluss an den Diversity Kongress 2014, weitere Informationsangebote für kleine und mittlere Unternehmen zum Thema Diversity Management.
- Zahlreiche Arbeitgeber haben den Mehrwert von Vielfalt bereits erkannt und Konzepte wie ein Diversity Management implementiert. Die Landesregierung wird sich dafür einsetzen, dass diese Aktivitäten verstärkt werden. Das bestehende Kompetenzzentrum Beruf und Familie wird daher beauftragt, künftig (öffentliche) Arbeitgeber bei der Umsetzung eines Vielfaltsmanagements professionell zu beraten, zu informieren und zu unterstützen. Gemäß der neuen, breiteren inhaltlichen Ausrichtung auf alle Diversity-Merkmale wird das Kompetenzzentrum umbenannt in „Kompetenzzentrum • Arbeit • Diversität“. Die Vorteile der personellen und kulturellen Vielfalt sollen auch in der Beschäftigtenstruktur des Landes genutzt werden. Hierzu gehören auch Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen von Führungskräften im öffentlichen Dienst.
- Die Landesregierung setzt sich dafür ein, dass bei den Gewerkschaften, Kammern, Wirtschaftsverbänden und anderen Bildungseinrichtungen die Schulungen zum AGG zum Abbau von Diskriminierungen verstärkt werden. Auch die Ausbildungsververtretungen sollen im Rahmen der Unterrichtung über das AGG verstärkt informiert werden.
- Die Landesregierung hat ein wissenschaftlich begleitetes Pilotprojekt zur Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren durchgeführt, an dem sich neben privaten Unternehmen und Betrieben auch eine Reihe von Kommunalverwaltungen und Landesministerien beteiligt haben. Die Mehrzahl von ihnen wird das anonymisierte Verfahren zumindest bei einem Teil der Stellenbesetzungen weiter anwenden (siehe Stellungnahme zu Nr. 2).
- Um Führungskräfte und Beschäftigte der Landesverwaltung weiter zu sensibilisieren und zu qualifizieren, wird ein E-Learning-Tool zum Thema „Diversity“ entwickelt.

5. was ihr im Hinblick auf die positiven Auswirkungen des „Diversity Managements“ in Bezug auf Arbeitnehmer-Zufriedenheit und Wertschöpfung bekannt ist;

Fühlen sich Personengruppen im Unternehmen nicht wertgeschätzt oder diskriminiert, so hat dies nachteilige Auswirkungen auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Eine von gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit geprägte Unternehmenskultur trägt hingegen nachweislich dazu bei, stabile soziale Beziehungen auf allen betrieblichen Ebenen zu fördern, die Motivation zu steigern und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Strukturen und Verfahrensabläufe im Unternehmen aus.

Wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen versuchen daher, mittels Diversity Management die Heterogenität der Mitarbeiterschaft einer Organisation ökonomisch zu nutzen und potenzielle Nachteile in der Zusammenarbeit heterogener Belegschaften zu vermeiden. Ausgelöst durch die Globalisierung und demografische Entwicklungen stehen die Unternehmen in wachsendem Maße vor der Herausforderung, heterogene Mitarbeiterschaften zu führen und auf internationalen Märkten agieren zu müssen. Dies kann in international operierenden Unternehmen erfolgreich nur durch den Einsatz eines geeigneten Diversity Management-Konzeptes gelingen. Vorteile verspricht das Konzept im Gewinn hoch talentierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einer gesteigerten Mitarbeitermotivation und der Überwindung von Arbeitskräfteengpässen. Innovation und Kreativität im Betrieb können gefördert, neue Marktsegmente gewonnen und Service und Kundenzufriedenheit damit ebenso verbessert werden wie das Unternehmensimage. Als Führungsaufgabe geht es im Diversity Management heute darum, betriebliche Ziele aus Sicht der jeweiligen Interessenslage und Anforderungssituation des Unternehmens zu definieren und strategisch sinnvolle Maßnahmen zur Realisierung der bestmöglichen Lebens- und Arbeitsqualität der Mitarbeiterschaft zu implementieren, um deren Verhalten in Richtung der Zielerreichung zu steuern.

Vielfalt kann also ökonomische Vorteile bringen, wenn sie zielgerichtet gemanagt wird. Untersuchungen (vgl. McKinsey, Ernst & Young) belegen, dass eine vielfältige Unternehmenskultur und gemischte Führungsteams den Unternehmenserfolg nachweislich erhöhen. Damit kann ein gutes Diversity Management einen strategischen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen bedeuten, um neue Märkte leichter zu erschließen und zusätzliche Kundengruppen zu gewinnen, Innovationspotenziale besser auszuschöpfen, die Arbeitsatmosphäre zu verbessern, Krankheits- und Fehlzeiten zu senken sowie die Fluktuation im Unternehmen zu reduzieren. Diversity Management ermöglicht Unternehmen zudem, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren und das Unternehmensimage zu verbessern. Die mit diesem Ansatz verbundenen Wirkungen auf die Wertschöpfung lassen sich mittels der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung jedoch nicht quantifizieren.

Darüber hinaus bietet Diversity Management die Möglichkeit, eine offene Organisationskultur zu schaffen, die sich schnell auf Veränderungen einstellt. Damit wird die Zusammenlegung unterschiedlicher Organisationen erleichtert, in denen zuvor unterschiedliche Kulturen gepflegt wurden. Aber auch in kleineren Zusammenhängen, bspw. bei der Fluktuation einzelner Beschäftigter, vereinfacht es die Teambildung. Die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven in der Problemlösung, Forschung und Entwicklung bringt erfolgreiche und nachhaltige Ergebnisse. Voraussetzung dafür ist, dass Teams aus unterschiedlichen Talenten zusammengesetzt werden. Diversity hilft auch beim Wachsen. Sei es im internationalen Bereich im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen oder im nationalen Geschäft bei der Ansprache spezieller Zielgruppen (wie z. B. Frauen oder Kundschaft mit Migrationshintergrund): Eine vielfältige Belegschaft, die das Wissen über diese Märkte und über das angemessene Vorgehen in sich trägt, erleichtert den Zugang zu neuen Märkten und sichert den Erfolg. Ein weiterer Aspekt des Diversity Managements liegt in der Erfüllung gesetzlicher Ansprüche wie zum Beispiel des AGG. Anstatt als Unternehmen nur auf ein Risiko zu reagieren, das durch das Gesetz hervorgerufen wird, nehmen viele Organisationen die Intention des Gesetzes als Anlass, um die Chancen des Diversity Managements zu nutzen.

6. welche Maßnahmen ihr auf Ebene der Europäischen Union zum Bereich „Diversity Management“ bekannt sind;

Bereits seit einigen Jahren bestärkt die Europäische Union Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darin, Diversity Management zu einem festen Bestandteil der Geschäftsstrategien zu machen. Mit einem EU-finanzierten Projekt zur Unterstützung von freiwilligen Initiativen zur Förderung von Diversity Management am Arbeitsplatz sollen die Aktivitäten von Unternehmen unterstützt werden. Die Einrichtung und Fortführung einer Plattform für den Austausch zwischen den Unterzeichnern der „Charta der Vielfalt“ in Europa soll die Integration, Wertschätzung und Akzeptanz von Vielfalt in der Unternehmenskultur fördern. Vertretungen bereits bestehender „Chartas der Vielfalt“ können sich mithilfe dieser Plattform regelmäßig treffen und durch den Austausch an Erfahrungen, gemeinschaftliche Strategien entwickeln sowie die verschiedenen Initiativen für Vielfalt in der EU koordinieren.

7. in welcher Form sie sich bisher an der Plattform „Unterstützung für freiwillige Initiativen zur Förderung des Vielfaltsmanagements am Arbeitsplatz in der EU“ der Europäischen Kommission beteiligt hat und zukünftig beteiligen wird;

Das EU-weite Ausschreibungsverfahren für die Plattform ist noch nicht abgeschlossen. Die Landesregierung hat sich bisher an der Initiative nicht beteiligt, wenngleich die mit der Plattform verbundenen Ziele nachhaltig und ausdrücklich unterstützt werden. Die Vernetzung jener Unternehmen und Organisationen, die der Charta der Vielfalt beigetreten sind bzw. diese unterzeichnet haben, wird als sinnvolle Ergänzung der bisherigen Aktivitäten betrachtet.

8. welche Maßnahmen sie aus den Erkenntnissen der Bemühungen der EU-Kommission zu diesem Thema unternimmt, um Vielfaltsmanagement in Unternehmen, Betrieben und der öffentlichen Verwaltung Baden-Württembergs zu fördern;

Die Landesregierung unternimmt zahlreiche Maßnahmen, um Vielfaltsmanagement innerhalb der Landesverwaltung, aber auch außerhalb der Verwaltung umzusetzen. Die Ressorts entwickeln und implementieren dazu Maßnahmen und Projekte in eigener Verantwortung. Die Darstellung aller Maßnahmen ist im Rahmen der Antwort auf den vorliegenden Antrag wegen des großen Umfangs nicht möglich. Daher sollen einige Maßnahmen exemplarisch am Beispiel der Polizei im Zuständigkeitsbereich des Innenministeriums, im Bereich des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren sowie im Bereich des Ministeriums für Integration dargestellt werden.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren fördert bereits seit 2008 das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg (zukünftig: Kompetenzzentrum • Arbeit • Diversität), das (öffentliche) Arbeitgeber in Baden-Württemberg zu familienbewusster und demografieorientierter Personalpolitik informiert, berät und vernetzt. Neu in das Beratungsangebot aufgenommen wird in diesem Jahr „Diversity“ als strategisches Handlungsfeld für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – neben den weiteren Handlungsfeldern Führung, Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Gesundheitsförderung, bedarfsgerechte Services und Kommunikation. Das Kompetenzzentrum wirkt als etablierter Ansprechpartner der (öffentlichen) Arbeitgeber/-innen im Land darauf hin, dass ein professionelles Diversity Management zum neuen Qualitätsstandard wird – insbesondere auch im gesamten Öffentlichen Sektor. Unter Beteiligung von Expertinnen/Experten (z. B. Völklinger Kreis, Wirtschaftswelber) entwickelt das Kompetenzzentrum effiziente Strategien und Instrumente für ein verbessertes Diversity Management und trägt zur Umsetzung der im o. g. Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ auf das Arbeitsleben bezogenen Maßnahmen bei.

Ende Juni 2015 hat das Kompetenzzentrum in Kooperation mit der Führungsakademie Baden-Württemberg das „4. BW-Forum für Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst“ durchgeführt. Schwerpunktthema war dabei „Vielfalt zählt! Talente finden und binden mit Diversity Management“ (http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/BWForum_Pers_VerantwOeD_Programm4.pdf). Neben Vorträgen von Expertinnen und Experten präsentierten Personalverantwortliche, wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein individuelles Diversity-Konzept entwickeln können, wie geeignete Formate zur Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften aussehen können und wie sie bei der Gewinnung von Fachkräften neue Wege gehen und eine interne Willkommenskultur fördern. Diversity wird darüber hinaus grundlegend in alle Angebote und Veranstaltungsformate des Kompetenzzentrums integriert, z. B. als Handlungsfeld im Rahmen des Programms „familienbewusst und demografieorientiert“ (Prozessbegleitung für Arbeitgeber zur Organisationsentwicklung). Mit diesem Angebot unterstützt die Familienforschung (FaFo) im Statistischen Landesamt Baden Württemberg Arbeitgeber dabei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und ihre Personalpolitik zukunftsfähig zu gestalten. Als zweites Regierungspräsidium in Baden Württemberg hat sich das Regierungspräsidium Karlsruhe im März 2015 erfolgreich für eine Teilnahme beworben. Das Kompetenzzentrum begleitet die Teilnehmer bei der Umsetzung des Programms intensiv.

Erstmalig im Jahr 2006 wurde das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren mit dem audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung

ausgezeichnet. Dieses stellt ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Es unterstützt Unternehmen und Behörden, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. In den Jahren 2009 und 2013 wurde das Zertifikat bestätigt.

Neben dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren wurden auch weitere Ministerien, wie beispielsweise das Staatsministerium, das Justizministerium, das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz sowie das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst mit dem audit berufundfamilie ausgezeichnet.

Bei der Polizei Baden-Württemberg spielt Vielfalt eine zentrale Rolle. Die Polizei Baden-Württemberg setzt sich letztlich aus rund 30.000 Beschäftigten zusammen, die sich in Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität sowie Religion oder Weltanschauung unterscheiden. Diese Vielfalt bedeutet kreatives Potenzial, das die Polizei wie nachfolgend dargestellt aktiv nutzt und konkret fördert:

- Im Rahmen des Einstellungsverfahrens werden seit 1993 Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Polizeivollzugsdienst eingestellt. Seit 2011 bemüht sich die Polizei darüber hinaus verstärkt um die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund. Neben verschiedenen Projekten (z. B. „Streife im Quadrat“) hat sich die Polizei Baden-Württemberg im Rahmen einer interministeriellen Arbeitsgruppe mit dem Ministerium für Integration intensiv dieser Thematik gewidmet.
- In der Aus- und Fortbildung der Polizei Baden-Württemberg finden Themen mit Bezug zur „Vielfalt“ entsprechend Platz: Die Vermittlung interkultureller Kompetenz ist fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Polizei Baden-Württemberg. Darüber hinaus engagieren sich einzelne Beamtinnen und Beamte sehr intensiv und haben sich als interkulturelle Trainer/-innen qualifiziert. Ein Ausfluss daraus war beispielsweise die Durchführung einer Tagung für Beamtinnen und Beamte mit Migrationshintergrund an der damaligen Akademie der Polizei in Freiburg.
- In Bezug auf das Thema Behinderungen und Inklusion ist dieses zwar bislang nicht explizit im Lehrplan enthalten, es werden hierzu jedoch derzeit Modelle aus Hessen, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen im Hinblick auf eine Umsetzung in Baden-Württemberg geprüft.
- Das Thema Homosexualität hat einen festen Platz sowohl im Lehrplan der Ausbildung von jungen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten als auch in der Führungskräfteausbildung für den höheren Polizeivollzugsdienst.
- Als weitere Maßnahme ist das anerkannte Auditierungsverfahren „berufundfamilie“ zu nennen (s. o.), dem sich die Polizei Baden-Württemberg ab der zweiten Jahreshälfte 2015 unterziehen wird. Als weitere Maßnahme für ein Diversity Management sind alle Dienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst aufgefordert, Ansprechpartnerinnen und -partner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL) einzurichten.

Wie unter Ziff. 3 dargestellt, ist die Landesregierung am 15. November 2012 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten.

Entsprechend des Ministerratsbeschlusses vom 6. März 2012 wurden in einer interministeriellen Arbeitsgruppe unter Federführung des Ministeriums für Integration Grundlagen und mögliche Maßnahmen zur Umsetzung der Charta erarbeitet. Die Ergebnisse wurden im Februar 2014 in Form zweier Broschüren dargestellt: „Land der Vielfalt – Land der Chancen: Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ und „Die Charta der Vielfalt und ihre Umsetzung in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“. Die Landesregierung unterstützt die Ziele der „Charta der Vielfalt“, informiert und wirbt aktiv bei Dritten für diese sowie den Beitritt.

Nach dem Beitritt des Landes zur „Charta der Vielfalt“ gibt die Landesregierung in einem zweijährigen Turnus über die Aktivitäten und Maßnahmen der Landesverwaltung zur Erreichung der in der Charta vereinbarten Ziele Auskunft. Das Mi-

nisterium für Integration hat dem Ministerrat am 9. Juni 2015 einen ersten Bericht über die bislang erfolgte Umsetzung der Charta in der Landesverwaltung vorgelegt. Der Bericht verschafft einen Überblick über bereits umgesetzte und geplante Vorhaben, zeigt Handlungsoptionen und -potenziale auf und ist Basis für eine kontinuierliche Fortschreibung; er kann auf der Homepage des Ministeriums für Integration abgerufen werden.

Die Landesregierung hat ferner im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung, der kommunalen Verwaltungen sowie von Vereinen und Verbänden u. a. folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht:

- Werbekampagne für den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg „Vielfalt macht bei uns Karriere – Willkommen im öffentlichen Dienst“ in Kooperation mit den kommunalen Landesverbänden, dem BBW Beamtenbund Tarifunion und dem DGB-Bezirk Baden-Württemberg.
- Angebot eintägiger Qualifizierungsmaßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen von Beschäftigten der Ministerien, Regierungspräsidien und Landratsämter.
- Entwicklung eines E-Learning-Kurses „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“, der in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung angeboten wird und obligatorisches Element der Einführungsqualifizierung der Führungsakademie Baden-Württemberg ist.
- Modellprojekt „Karlsruhe – breit gefächert“ beim Polizeipräsidium Karlsruhe, um mehr Migrantinnen und Migranten für den Polizeidienst sowie Erkenntnisse für interkulturelle Öffnungsprozesse in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen.
- Beteiligung an der Finanzierung eintägiger Qualifizierungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz für Beschäftigte in den Kommunalverwaltungen. Das Schulungsprogramm wird in Kooperation mit dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg e. V. umgesetzt, zum Teil kofinanziert mit Mitteln aus dem Europäischen Integrationsfonds.
- Projekte zur Förderung der interkulturellen Öffnung mit dem Landessportverband und dem DRK-Landesverband Baden-Württemberg.

9. ob sie sich Synergie-Effekte vorstellen kann, wenn die Bereiche Gleichstellung, Antidiskriminierung sowie die Bereiche des Integrationsministeriums und des Landesbehindertenbeauftragten gebündelt und an zentraler Stelle angesiedelt werden;

10. ob sie sich Zuständigkeiten und Aufgaben vorstellen kann, die durch die Bündelung dieser Bereiche in stärkerem Maße in Verwaltung und Gesellschaft betont werden können.

Der Landesregierung erscheint eine Bündelung der genannten Bereiche nicht sinnvoll. Der wesentliche Grund dafür liegt in der Tatsache, dass eine solche zentrale Stelle im Sinne des AGG Ansprechperson für Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sein müsste. Diese Aufgabe setzt eine Fachkompetenz voraus, die nicht an einer Stelle vollumfänglich abgedeckt werden kann.

Der Bereich der Politik für Menschen mit Behinderungen ist beispielsweise im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren optimal angesiedelt, da enge und zahlreiche Bezüge z. B. zu den Themen Arbeit und Beschäftigung, Gesundheit und Psychiatrie, Rente und Rehabilitation bestehen, die ebenfalls in die Zuständigkeit des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren fallen. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention liegt zudem ein Menschenrechtsdokument vor, das die Situation von Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bezügen gerade auch unter dem Aspekt der Mehrfachdiskriminierung (Geschlecht, Alter, etc.) und Ermöglichung von Vielfalt behandelt und somit den Diversity-Ansatz bereits umfassend aufgreift und abbildet. In allen Bundesländern sowie beim Bund wird die Umsetzung der UN-BRK durch die Ministerien für Arbeit und Soziales federführend verantwortet und in den dazugehörigen bundesweiten Gremien und Arbeitsgruppen behandelt.

Die Bedeutung des Diversity-Ansatzes als strategisches Managementinstrument in allen Politikfeldern ist für den Landes-Behindertenbeauftragten schon aufgrund der Pluralität unserer Gesellschaft evident. Dabei ist jedoch die Frage des Diversity Managements vom menschenrechtlichen Ansatz der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) nach Etablierung innerstaatlicher Durchführungs- und Überwachungsmechanismen bzw. Strukturen für die Umsetzung der Konvention zu unterscheiden. Die UN-Behindertenrechtskonvention, die vom Deutschen Bundestag einstimmig ratifiziert wurde und seit 26. März 2009 für Deutschland rechtsverbindlich ist, konkretisiert die Menschenrechte für die spezifische Situation von Menschen mit Behinderungen. Es geht um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und das absolute Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung.

Selbstverständlich kann der Diversity-Ansatz ein wichtiges Instrument für die Landesregierung sein, um die verbindlichen Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention zu reflektieren und umzusetzen. Für die innerstaatliche Umsetzung bzw. Überwachung von Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Durchführung der UN-Behindertenrechtskonvention bedarf es jedoch unabhängig von der Politik- bzw. Managementstrategie der Landesregierung nach Artikel 33 der UN-Behindertenrechtskonvention einer oder mehrere Anlaufstellen.

Das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Landes-Behindertengleichstellungsgesetz (LBGG) normiert die qualifizierte Stellung des Landes-Behindertenbeauftragten. Diese dadurch etablierte Institution ist bewusst nicht in das operative Geschäft der Landesregierung eingebunden, sondern hat die Aufgabe, im Sinne einer Revisions- bzw. Qualitätssicherungsstelle der Inklusion die spezifischen Belange von Menschen mit Behinderungen in alle Bereiche von Politik, Verwaltung und Gesellschaft einzubringen (siehe auch Antwort zu Frage 1).

Die neu eingeführte gesetzlich garantierte unabhängige Stellung des Landes-Behindertenbeauftragten entspricht nicht nur den Forderungen der betroffenen Menschen mit Behinderungen sowie der Beauftragten in Bund und Ländern, sondern ist eine grundlegende Voraussetzung für die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben. Dadurch wird auch bekräftigt, dass Inklusion eine Aufgabe für alle Ministerien und Verwaltungsbereiche ist und alle gesellschaftlichen Bereiche betrifft, bei der die unterschiedlichen Ebenen der Verwaltung nicht aus der Verantwortung entlassen werden dürfen.

Unterstützt wird er hierbei durch den ebenfalls unabhängigen Landes-Behindertenbeirat und die Vernetzung mit den kommunalen Behindertenbeauftragten auf der Ebene der Städte, Kreise und Gemeinden. Dies führt im Ergebnis dazu, dass der Landes-Behindertenbeauftragte, unabhängig von Fragen der Aufgabenbündelung in der Landesregierung, seine Aufgaben nur mit dem zum 1. Januar 2015 kraft Gesetzes neu geregelten Status nachhaltig und ressortübergreifend wahrnehmen kann. Mit Blick auf den unterschiedlichen Ansatz des Verwaltungsmanagements auf der einen und einem unabhängigen Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen auf der anderen Seite – auch auf menschenrechtlicher Grundlage – sind Synergieeffekte von einer veränderten Aufgabenverteilung bzw. -bündelung innerhalb der Landesregierung somit nicht zu erwarten.

Bei der Arbeit mit anderen staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit stimmt sich die Landesregierung untereinander ab. Beispielsweise haben das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren und das Ministerium für Integration im August 2014 gemeinsam eine Informationsbroschüre zum AGG herausgegeben. Darüber hinaus ist das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im vom Ministerium für Integration initiierten „Landesnetzwerk Antidiskriminierung“ vertreten (siehe Nr. 1).

Synergieeffekte und eine stärkere Betonung von Aufgaben in Verwaltung und Gesellschaft durch die Bündelung von Zuständigkeiten sind vor diesem Hintergrund nicht zu erwarten.

Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren