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

Berichte der Ressorts und der nachgeordneten Bereiche (Stand: Ende Juli 2017)

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

HANDLUNGSFELD (HF) 1: *Organisationskultur der Vielfalt vorleben* ..... Seite 1
HANDLUNGSFELD (HF) 2: *Personalprozesse gestalten* ..... Seite 8
HANDLUNGSFELD (HF) 3: *Vielfalt der Gesellschaft respektieren* ..... Seite 61
HANDLUNGSFELD (HF) 4: *Umsetzung der Charta ansprechen* ..... Seite 74
HANDLUNGSFELD (HF) 5: *öffentlich Auskunft geben* ..... Seite 76
HANDLUNGSFELD (HF) 6: *Beschäftigte informieren und einbeziehen* ..... Seite 77

HANDLUNGSFELD (HF) 1: Organisationskultur der Vielfalt vorleben

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

Institution	*HF*	*Bezeichnung der Maßnahme*	*Kurzbeschreibung*	*Umsetzungszeitraum*	*Umfang/Anzahl*
Staatsministerium (StM)	1	Aktualisierung des Leitbilds der Landesverwaltung (FF IM)	Das StM bringt sich bei der Aktualisierung des Leitbilds der LV ein und ist in Workshops vertreten. Die Themen „Interkulturalität, Offenheit, Diversity im Sinne der Charta der Vielfalt“ wurden vom StM u.a. als neue Schwerpunkte des Leitbildes gegenüber dem IM benannt.	abgeschlossen	
	1	Schulungen Mitarbeitergespräch und Anpassung Leitfaden für Mitarbeitergespräche	Der Leitfaden des StM für seine Mitarbeitergespräche soll um Diversity- und Toleranzthemen erweitert werden. Der erweiterte Leitfaden wird als Grundlage der Schulungen zum Mitarbeitergespräch genutzt.	geplant 2018	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	1	Aktualisierung des Leitbilds der Landesverwaltung	Das als gemeinsame innerdienstliche Anordnung der Ministerien erlassene Leitbild der Landesverwaltung ist Ende 2015 aktualisiert worden. Die Landesverwaltung bekennt sich darin zu einer offenen und diskriminierungsfreien Gesellschaft. Sie begreift Vielfalt als Reichtum und nutzt die daraus entstehenden Potenziale.	erledigt	

			Das Thema Vielfalt ist als Punkt 4.2 in das neue Leitbild aufgenommen worden; es findet sich auch auf dem Flyer zum Leitbild, der in der Landesverwaltung auf große Resonanz gestoßen ist. BITBW: Regelmäßige Durchführung von Workshops zur Erarbeitung leitbildkonformer Maßnahmen. Zwei Durchgänge mit insgesamt 22 Leitbild-Workshops und 87 abgeleiteten Maßnahmen im ersten Durchlauf sowie 15 Leitbild-Workshops und 60 abgeleitete Maßnahmen im zweiten Durchlauf wurden durchgeführt.		
	1	Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV in Mitarbeitergespräche, wo dies im konkreten Fall sinnvoll erscheint	Mitarbeitergespräche nach dem Vorbild des Leitfadens der Innenverwaltung sind ein wertschätzender und partnerschaftlicher Austausch der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Ziele und Inhalte der CdV sollen – ohne dass die CdV zwingend explizit benannt werden muss – in vielen Gesprächsfeldern berücksichtigt werden. Beispiele: individueller bzw. institutioneller Unterstützungsbedarf, erlebte Hindernisse, besondere Anliegen, Wünsche bezüglich Fortbildung und Arbeitszeitgestaltung, Verbesserungsmöglichkeiten aller Art.	Daueraufgabe	
	1	Genderkonforme Formulierungen	Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierungen (bspw. im E-Mail-Verkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen etc.)	fortlaufend	

Ministerium für Finanzen (FM)	1	Genderkonforme Formulierungen	Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (bspw. in E-Mail-Schriftverkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen).	fortlaufend	
	1/2	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium ist am 31. Oktober 2017 erneut mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden.	seit 2011 im dreijährigen Rhythmus	
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)	1	Überarbeitung des Leitbilds der Landesverwaltung	Am Prozess zur Überarbeitung des Leitbilds haben neben Vertreterinnen und Vertretern anderer Ressorts auch Vertreterinnen und Vertreter der Kultusverwaltung teilgenommen. Das überarbeitete Leitbild wurde vom Ministerrat am 1.12.2015 beschlossen und trägt der Charta in den Ziffern 4.2 und 4.3 Rechnung.		
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	1	Das Merkmal Vielfalt soll in den neuen Leitlinien des MWK zur Personalent-wicklung verankert werden	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.	umgesetzt	
	1	Das Merkmal Vielfalt wurde im Rahmen der Novellierung in das Landeshochschulgese tz aufgenommen	Seit der Novellierung des Landeshochschul-gesetzes (LHG) am 1.04.2014 sind die Hochschulen aufgefordert, die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 4 LHG).	umgesetzt	
	1	Das Merkmal Vielfalt soll in den Leitfaden zu den Mitarbeiter-gesprächen aufgenommen werden	In allen Mitarbeitergesprächen soll das Thema Vielfalt angesprochen bzw. Gelegenheit gegeben werden, diesbezügliche Bedarfe anzusprechen.	umgesetzt	

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	1	Genderkonforme Formulierungen	Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (bspw. in E-Mail-Schriftverkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen).	fortlaufend	
	1/2	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium ist am 31. Oktober 2014 erneut mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden. Derzeit findet das Re-Auditierungsverfahren „Dialogverfahren“ statt.	seit 2002; angestrebt: weitere drei Jahre bis 2020	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	1-6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlicher Bericht	
	1	Anpassung der Leitfäden zu Mitarbeitergesprächen: Anregung zur Einbeziehung der Ziele und Inhalte der CdV bei Mitarbeitergesprächen	Mitarbeiter/innengespräche nach dem Vorbild des Leitfadens des SM sind ein wertschätzender und partnerschaftlicher Austausch von Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Ziele und Inhalte der CdV sollen – ohne dass die CdV explizit genannt werden muss – in vielen Gesprächsfeldern berücksichtigt werden. Beispiele: Unterstützungsbedarf, Einigung über die leistbare Arbeitsmenge, Verbesserungsmöglichkeiten aller Art, erlebte Hindernisse, besondere Anliegen, Wünsche bezüglich Fortbildungen und Arbeitszeitgestaltung.	umgesetzt	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	1	Abbildung der Vielfalt in Formularen	Formulare, Fragebögen und Software anpassen, um die vielfältigen Lebensformen abzubilden (bei der Kategorie „Geschlecht“	seit 2014	

(MLR)			dritte Option einfügen). Das Kontaktformular auf der Homepage wurde dementsprechend angepasst.		
	1	Familienaudit der Hertie-Stiftung (auch HF 2)	Das Ministerium ist am 20.06.2017 erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet worden.	seit 2011	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	1/6	Bekenntnis zu „Vielfalt“ in Personal-entwicklungs-konzepten	Dem Thema „Vielfalt“ ist im Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ein eigenes Kapitel gewidmet. Das Personalentwicklungskonzept wird fortlaufend überarbeitet und aktualisiert. Aktuell wird ein Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst in der baden-württembergischen Justiz erarbeitet, für das ebenfalls ein eigenes Kapitel zum Thema „Vielfalt“ vorgesehen ist. Das bereits bestehende Personalentwicklungskonzept für den Unterstützungsbereich soll im Rahmen der anstehenden Fortschreibung entsprechend erweitert werden.	umgesetzt seit Mai 2013 Umsetzung geplant bis 2018	
Ministerium für Verkehr (VM)	1	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG)	Bei den MAG stehen neben den Aufgaben und Projekten auch die Arbeitsbedingungen und die persönliche Entwicklung im Fokus. Wichtige Themen sind hierbei u.a. die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die Nutzung der Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zu mobilem Arbeiten und persönlichkeitsbildende Fortbildungen.	jährlich	
	1	Leitfaden zu den MAG	Zu den MAG wurde ein Kurzleitfaden erstellt, der u.a. auch auf eine offene Kommunikation	bereits umgesetzt	

			der derzeitigen Arbeitsbedingungen und der persönlichen Wünsche ausgelegt wurde.		
	1	Genderkonforme Formulierungen	Auf eine genderkonforme Formulierung wird im gesamten Schriftverkehr und insbesondere auch bei Stellenausschreibungen geachtet.	fortlaufend	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	1	Neues Leitbild des Landes	Elemente der CdV wurden aufgenommen.	bereits umgesetzt	
Regierungspräsidium Freiburg	1	Grundsätze der CdV im Leitbild berücksichtigen	Im Leitbild des RP Freiburg sind bereits viele Aspekte der CdV verankert: z. B. partnerschaftliche Zusammenarbeit und gute Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern, Politik und Wirtschaft, Förderung des solidarischen Zusammenlebens und Zusammenwirkens unterschiedlicher Gruppierungen und Generationen, Pflege einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und einer offenen, partnerschaftlichen Kommunikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie der Belange behinderter Menschen, persönliche und fachliche Fortbildung der Bediensteten, Gesundheitsvorsorge, mitarbeiterorientierte Hauskultur, Mitarbeiter-befragungen und -gespräche. Viele weitere Interessen und Anregungen der CdV könnten künftig noch expliziteren Eingang in das Leitbild finden; diese Überlegungen werden bei der Weiterentwicklung des Leitbildes einbezogen werden.	Daueraufgabe	

Regierungspräsidium Stuttgart	1	Grundsätze der CdV im Leitbild berücksichtigen	Im Rahmen des Programms „familienbewusst und demographieorientiert“ soll das Leitbild insgesamt angepasst werden. In diesem Zusammenhang wird verstärkt auf die Umsetzung der Charta der Vielfalt geachtet.	2015	
	1	Genderkonforme Formulierungen	Geschlechtsneutrale oder weibliche und männliche Formulierung (z.B. im E-Mail-Verkehr, bei Stellenausschreibungen, in Publikationen etc.).		

HANDLUNGSFELD (HF) 2: Personalprozesse gestalten

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

Institution	*HF*	*Bezeichnung der Maßnahme*	*Kurzbeschreibung*	*Umsetzungszeitraum*	*Umfang/Anzahl*
Staatsministerium (StM)	2	Hinweis auf die Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen	In Stellenausschreibungen wird durch die Abbildung des Logos und den schriftlichen Zusatz „Das Land Baden-Württemberg ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt“ darauf hingewiesen, dass sich das Land den Inhalten und Zielen der Charta verpflichtet fühlt.	seit 11/2014	
	2	Patensystem für neu eingestellte oder wieder einsteigende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Neu eingestellten oder wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auf Wunsch eine Patin bzw. ein Pate zur Seite gestellt, die bzw. der als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für allgemeine organisatorische Fragen sowie zur Vermittlung von Kontakten zur Verfügung steht.	seit 05/2013	Bislang wurden 47 Patenschaften eingegangen
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Das StM strebt aktiv eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an. Gegenüber 2009 und früher, als der Anteil von Frauen in Führungspositionen unter 30 % lag, konnte eine Steigerung erzielt werden.	fortlaufend	Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt derzeit rd. 37 %
	2	Flexible Arbeitszeiten	Durch flexible Arbeitszeiten (Gleit- und Funktionszeit), Ermöglichung sämtlicher rechtlich zulässiger Teilzeitmodelle und dem Angebot von Telearbeit unterstützt das StM	fortlaufend	Derzeit befinden sich 58 Bedienstete in Teilzeit. 37

			die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In dringenden Fällen oder an Brückentagen kann aufgrund einer mobilen EDV-Ausstattung auch außerhalb von Telearbeit zu Hause gearbeitet werden.		Bedienstete arbeiten in Telearbeit
	2	Schaffung von Betreuungsmöglich-keiten von Kindern	Das StM hat im April 2014 die barrierefreie betriebsnahe Kindertagesstätte „Villa Reitzensteinle“ eröffnet. Großzügige Betreuungszeiten.	seit 04/2014	Betreuungs-plätze für 50 Kinder
	2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz	Der Neubau für das StM (Eugen-Bolz-Haus) ist auf der Grundlage der seinerzeit geltenden DIN 18024 geplant und umgesetzt worden. Im Zuge der Sanierungsmaßnahmen kam und kommt der Barrierefreiheit eine große Bedeutung zu. Auch bei denkmalgeschützten Gebäuden (z.B. Villa Reitzenstein) wurde die Barrierefreiheit durch eine Hubliftanlage im Bereich Haupteingang und durch Verbreiterung des Aufzugsschachtes umgesetzt. So konnten auch im Dachgeschoss barrierefreie Arbeitsplätze eingerichtet werden.	seit 05/2016	ca. 70 Arbeitsplätze sowie Besucherzent-rum für ca. 30 Personen
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Diverse Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements; z. B. jährliche Grippeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen sowie wöchentliche Sportkurse auch in der Mittagspause. Aktionen zur Hautkrebs-Prävention mit Hautscreenings. Mehrzweckraum sowie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten wurden im Zuge des Neubaus des Eugen-Bolz-Hauses erstellt.	umgesetzt, fortlaufend	

	2	Bildung heterogener Teams und Organisations-einheiten	Bei der Besetzung von Teams und in den Organisationseinheiten des StM wird im Rahmen der rechtlichen Vorgaben (z. B. Bestenausleseprinzip, Chancengleichheit etc.) auf eine möglichst heterogene Besetzung hingewirkt.	fortlaufend	
	2	AGG-Schulungen	Zur Vorbeugung gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz erhalten alle in das StM eintretenden Bediensteten eine Online-Schulung zu den Inhalten und Zielen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).	fortlaufend	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	2	Stellenbesetzungs-verfahren	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt Stellenausschreibungen: • Interne und externe Veröffentlichung • Genderkonforme Formulierung • Hinweis auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern oder ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben • Hinweis auf erwünschte Bewerbungen schwerbehinderter Menschen oder Hinweis, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden • Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle (Vereinbarung von Familie und Beruf) • Aufnahme des Gütesiegels „Charta der Vielfalt“ in den Stellenanzeigen der BITBW	fortlaufend	

			Stellenbesetzung: • Schwerbehinderte Menschen werden bei insgesamt annähernd gleicher Eignung bevorzugt eingestellt • Geschlechtsunabhängige Einstellung – basierend auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung		
	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten; Telearbeitsplätze; Teilzeitmodelle	fortlaufend	
	2	Betriebskindertages-stätte	Ganztagesbetreuung für Kinder bis 3 Jahren (U3) im Ministeriumsgebäude des IM an der Willy-Brandt-Straße. Die tägliche Rahmenöffnungszeit beträgt 10 Stunden. Die Plätze stehen vorrangig den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der im Haus untergebrachten Ministerien zur Verfügung, danach den Kindern der übrigen Landesbediensteten. Verbleibende Plätze können anderweitig vergeben werden.	seit April 2013 in Betrieb	20 Vollzeitplätze; ein Teil davon kann in Teilzeitplätze aufgeteilt werden
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Angebot von Telearbeit	Das IM bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit, sofern der betreffende Arbeitsplatz dafür geeignet ist.	seit 2000	
	2	Erleichterung der vollen und wirksamen Teilhabe von Schwerbehinderten und gesundheitlich beeinträchtigten Personen durch Doppelausstattung für die Telearbeit	Telearbeiterinnen und Telearbeiter erhalten ein Notebook, das zwischen dem Arbeitsplatz zuhause und dem IM hin- und hertransportiert werden muss. Personen, denen dies aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist, erhalten eine Doppelausstattung.	seit 2011	

	2	Verbesserung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen	Mit der Migration des Intranets auf eine neue technische Plattform ist eine individuelle Vergrößerung der Inhalte erzielt worden.	seit 2012	
	2	Gesundheits-management	Beispiele für einzelne Maßnahmen in den Dienststellen: • Medizinische Vorsorgeuntersuchungen: Augenuntersuchung (Augeninnendruckmessung), Venencheck • Gesundheitstage: Messung verschiedener Gesundheitswerte, Fußscan, Büropilates, Gleichgewichtstests, Vorträge zum Thema Stress etc. • Sportangebote: Büropilates, Meditation, Nordic-Walking, Rückenfit, Qigong • Ergonomische Arbeitsplatzausstattung bei Vorlage eines Attests (z.B. Büromobiliar) • Kurse, Seminare, Vorträge und Workshops zur Gesundheitsvorsorge	Daueraufgabe	
	2	Fort- und Weiterbildung	Fachliche Fort- und Weiterbildung und Soft-Skill-Schulungen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen und zur persönlichen Weiterentwicklung. Darunter z.B. beim Innenministerium auch Seminare nur für Frauen oder nur für Männer, Seminare für ältere Beschäftigte und Seminare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	fortlaufend	

			Bei der BITBW: Führungskräfteschulungen zum Thema Mitarbeitendenmotivation.		
	2/4/6	Workshop „Interkulturelle Kompetenz erwerben“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausländerbehörden inkl. Verteilung von Broschüren zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	Aus Haushaltsmitteln des ehemaligen Integrationsministeriums geförderter eintägiger Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausländerbehörden.	22.01.2014 24.03.2014 27.01.2015 24.06.2015 evtl. fortlaufend	bisher 3 Workshops (sowie ein weiterer für das IM allgemein am 4.07.2013). Bei weiterhin hohem Interesse/Bedarf ggfs. jährlich 1-2 weitere Workshops; bislang noch kein Bedarf gemeldet
	2/6	Unterstützung des Förderprojekts des imap Instituts zur Stärkung der Handlungsfähigkeit von Ausländerbehörden in Baden-Württemberg gemeinsam mit dem ehemaligen Integrationsministerium	Erarbeitung organisatorischer Maßnahmen; Kernbereiche des Projekts: • Organisation interner Prozesse und Arbeitsabläufe (Servicepoint, Terminsystem o.ä.) • Steigerung der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit • Stärkung interkultureller Kompetenzen • Verbesserung der verwaltungsinternen und -externen Vernetzungsstrukturen der Ausländerbehörden	Anfang 2016 bis Anfang 2017	Unterstützung der acht teilnehmenden Projektbehörden und Teilnahme an Besprechungen
	2	Rahmen-Inklusionsvereinbarung	Strukturelle Regeln zur Teilhabesicherung für schwerbehinderte Menschen in der Polizei Baden-Württemberg (Rolle von Arbeit-	seit 1.01.2014 (unbefristet), geändert am	ca. 1.400 schwerbehinderte Men-

			geberbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung, Freistellung, Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Organisationsentscheidungen)	21.03.2017 (Anpassung im Hinblick auf das Bundesteilhabegesetz v. 26.12.2016)	schen in der Polizei
	2	Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	Umsetzung des BGM in der Landesverwaltung im Bereich der Polizei Baden-Württemberg (besondere Bedeutung des BGM wegen der Aufrechterhaltung der besonderen körperlichen Leistungsfähigkeit in der Polizei; Information und Teilnahmeanspruch der Beschäftigten; BGM als Führungsaufgabe; Mittelverteilung an Dienststellen und Bericht über deren Verwendung; Zweckbindung; Zusammenarbeit mit der Personalvertretung).	seit 1.08.2011 (unbefristet)	ca. 32.000 Beschäftigte bei der Polizei Baden-Württemberg
	2/3	Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL)	AgL wurden bei allen Polizeidienststellen / Einrichtungen bestellt. Die Erfahrungen der AgL werden in regelmäßigen Treffen gesammelt.	2016	derzeit ca. 2.000 Beschäftigte
	2	Beachtung der Vielfalt im Rahmen des Einstellungsverfahrens bei der Polizei Baden-Württemberg	In der Nachwuchswerbung legt die Polizei Baden-Württemberg einen Schwerpunkt auf die Gewinnung und verstärkte Einstellung von Migrantinnen und Migranten. Aus einer eigens dafür eingerichteten interministeriellen Arbeitsgruppe ging das Projekt „Karlsruhe – breit gefächert“ hervor. Darüber hinaus wird unter dem Aspekt „Vielfalt hat viele Gesichter“ um Bewerberinnen und Bewerber – unabhängig von Alter, Kultur, Muttersprache, Herkunft, Bildung, Familienstand, Lebensmodellen etc. – geworben.	unbefristet	Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt aktuell bei rund 21 %

	2	Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Aus- und Fortbildung bei der Polizei Baden-Württemberg	Die Stärkung interkultureller Kompetenz ist fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Polizei Baden-Württemberg. Darüber hinaus engagieren sich einzelne Beamtinnen und Beamte sehr intensiv in diesem Bereich und haben sich als interkulturelle Trainerinnen bzw. Trainer qualifiziert. Eine Konsequenz daraus war die Durchführung einer Tagung für Beamtinnen und Beamte mit Migrationshintergrund an der damaligen Akademie der Polizei in Freiburg.	unbefristet	
	2	Angebote zum Themenbereich „Umgang mit behinderten Menschen“ in der Aus- und Fortbildung	Das Thema Inklusion sowie spezifisch der Umgang der Polizei mit behinderten Menschen ist bislang nicht explizit in den Lehrplänen der Polizeiausbildung verankert. Derzeit werden hierzu neben einem Modell aus Hessen auch weitere Konzepte, z.B. bei der Polizei Rheinland-Pfalz oder Nordrhein-Westfalen, hinsichtlich einer analogen Umsetzung in Baden-Württemberg betrachtet. Das Referat 33 (Sachbereich Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung) prüft derzeit anhand der vorliegenden Materialien und unter Einbindung der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg verschiedene Ansätze zur zielgerichteten und landeseinheitlichen Sensibilisierung der Polizeianwärter und -anwärterinnen.	geplant	
	2	Vermittlung des Themas Homosexualität/ LSBTTIQ-Menschen in der Polizei Baden-Württemberg bei der	Bereits 2012 hat die Polizei BW mit Vertreterinnen und Vertretern von Bildungseinrichtungen konkrete Schritte zum Umgang mit Homosexualität als Thema der Aus- und Fortbildung festgelegt. Seitdem greift der Bildungsträger das Thema im	seit April 2012 (unbefristet)	

		Aus- und Fortbildung	Rahmen der Aus- und Fortbildung regelmäßig auf. Die Opferschutzbeauftragten wurden im Bereich „hassmotivierte Gewalt“ entsprechend sensibilisiert. Ferner wurden alle Polizeibeamtinnen und -beamten zum Thema Opferschutz fortgebildet. Dieser praktizierte Opferschutz schließt auch LSBTTIQ-Menschen ein, die Opfer einer Straftat geworden sind.		
	2	Work-Life-Balance für alle Beschäftigten der BITBW (inklusive Führungskräfte)	Maßnahmen: • flexible Arbeitszeiten • Teilzeit • Telearbeit • Eltern-Kind-Büro • Freistellungsjahr	stetig	
	2	Faire Praktika bei BITBW	Auszeichnung der BITBW mit Gütesiegel „Fair Company“: Die BITBW ist gegen die Ausbeutung der sog. „Generation Praktikum“ und handelt dementsprechend (www.faircompany.de) Kooperation der BITBW mit Berufsförderungswerk Schömberg: • Vergabe von Berufspraktika für Umschülerinnen und Umschüler, die bspw. aufgrund von Krankheit oder Behinderung ihren früheren Beruf nicht mehr ausüben können Berufsbildungswerk Stuttgart der Nikolauspflege • Vergabe von Berufspraktika in der BITBW innerhalb verschiedener Berufsausbildungen	seit 2012	Aktuell: 2 Praktikantinnen und Praktikanten

	2	Nachwuchs-sicherung	Maßnahmen bei der BITBW: • Organisation des Girls Days in der BITBW (unter der Zielsetzung, Mädchen an technische Berufe heranzuführen und ihr Interesse zu wecken) • AIESEC-Praktikantenprogramm: Junge Menschen erhalten die Möglichkeit, in internationalen und lokalen Projekten Verantwortung zu übernehmen und so ihr fachliches und interkulturelles Können sowie ihre soziale Kompetenz auszubauen. Die BITBW hat einer Studentin aus Polen ein Praktikum ermöglicht. • Bildungspartnerschaft Neues Gymnasium (NG): Mit der Bildungspartnerschaft unterstützt die BITBW die Schülerschaft des NG in ihrer Berufsorientierung	jährlich Oktober 2013 fortlaufend (seit 2012)	3 Girls Day Veranstaltung-en 1 Praktikantin
	2	Anlassbezogene/s Coaching und Mediation	Bei der BITBW bei Bedarf anlassbezogene/s Coaching und Mediation.	seit 2012	2 Mediationen 3 Coachings
	2	„BITBW My Sites“ im Intranet	„BITBW My Sites“ ist ein Projekt, um interne Kommunikation mit Benutzerprofilen zu etablieren und zu verbessern. Hierfür erhält jeder Mitarbeitende ein eigenes Profil, in dem er nach Belieben Auskunft über sich selbst geben kann. Über eine entsprechende Suchfunktion können zudem gezielt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für bestimmte Aufgaben, aktuelle oder geplante Projekte, Fragestellungen oder Best-Practices identifiziert werden.	seit 2012	350 Gelbe Seiten (Benutzerprofile)

Ministerium für Finanzen (FM)	2	Berücksichtigung relevanter Diversitätskompetenz bei dienstlichen Beurteilungen	Diversitätskompetenzen können beim Befähigungsmerkmal „Aufgeschlossenheit für nicht erlernte Fachgebiete, geistige Beweglichkeit“ sowie „Fachkenntnisse und besondere Fähigkeiten“ berücksichtigt werden.	erstmalig im Jahr 2016	
	2	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring- und Patenschaftspro-gramme	Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt.	das Patenschafts-konzept wurde eingeführt und seither angewendet	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Einführung der geteilten Stellvertretung in geeigneten Referaten und Übertragung mindestens eines Anteils auf eine Frau.	seit Herbst 2014	
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit auch für Führungskräfte	Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird durch die Genehmigung von 3- und 4-Tage-Wochen ermöglicht. Teilzeit außerhalb der Elternzeit wird nicht nur bei einem Stellenanteil von 50 % und 75 % angeboten, sondern auch in 10-er Schritten und –soweit möglich– auch unterhälftig. Auch den Führungskräften stehen diese Möglichkeiten offen.	fortlaufend	
	2	Schaffung von Betreuungsmöglich-keiten für Kinder und zu betreuende	Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.	bereits umgesetzt	

		Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen			
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen	Weitgehende barrierefreie Erreichbarkeit der Räumlichkeiten. Die Optimierung der baulichen Barrierefreiheit wird stetig geprüft und einzelfallbezogen umgesetzt. Darüber hinaus werden im Ressort entsprechend der körperlichen Beeinträchtigung angepasste Arbeitsmittel für beeinträchtigte Beschäftigte zur Verfügung gestellt. Beispielsweise wird bei einer bestehenden Sehbehinderung neben einer flexiblen Monitorbefestigung auch unterstützende Software („Bildschirmlupe“, Screen Reader) eingesetzt. Je nach Anforderung werden auch der Behinderung entsprechende Büromöbel genutzt, z.B. höhenverstellbare Schreibtische oder besondere Bürodrehstühle.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen, Fortbildungsangeboten, Aktionstagen und einer Gesundheitswoche; Gesundheitsbericht im Intranet einsehbar; bedarfsorientierte psychologische Beratung (eine Psychologin im Finanzministerium, vier weitere bei der OFD); die Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen (GB Psych) wurde initiiert.	fortlaufend	

	2	Bildung heterogener Teams und Organisations-einheiten, in denen – wo aufgabenbezogen sinnvoll – Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind	Die Teams des Finanzministeriums werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.	fortlaufend	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	Im Ressort sind als Ansprechpartner u. a. für solche Themen fünf Psychologen installiert. Eine neue Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang in der Dienststelle ist geplant. Um für die Thematik zu sensibilisieren und um Mobbing und Diskriminierung präventiv vorzubeugen hat das FM das „Lexikon der kleinen Unterschiede“ an die OFD und deren nachgeordneten Bereich (65 Finanzämter) versendet.	2020	
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Auf der Homepage des KM wird weiterhin eine Rubrik „Frauen in Führungspositionen“ angeboten (http://km-bw.de/,Lde/Startseite/Ministerium/Frauen+in+Fuehrungspositionen). In einigen Bereichen der Führungspositionen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Umfragen haben gezeigt, dass oftmals ein Informationsbedarf zu den Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung besteht. Die Informationen		

			zu Führungspositionen im Kultusressort werden ergänzt durch Porträts von Frauen in Führungspositionen – sowohl im schulischen, als auch im außerschulischen Bereich. Sie berichten neben Werdegang und Beschreibung der Stelle auch hinsichtlich der Motivation und Faktoren, die zur Bewerbung auf die eingenommene Stelle geführt haben. Die Seiten wurden komplett neu überarbeitet und aufgesetzt.		
	2	Anpassung des Bewerbungsformulars und der Bewerberübersicht bei der Besetzung von Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter	Sowohl im üblicherweise bei Bewerbungen auf Schulleiterstellen verwendeten Bewerbungsformular als auch beim Formular zur Erstellung der Übersicht über die Bewerberinnen und Bewerber wurden die seit jeher abgefragten Kriterien „Familienstand“ und „Kinderzahl“ gestrichen.		
	2	Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge	Im Kultusressort gelten der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die freiwilligen Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Form von Kursangeboten, Gesundheitsaktionen, Workshops oder Vorträgen zu unterschiedlichen Themen für alle Beschäftigten, d. h. unabhängig von sexueller oder religiöser Orientierung, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Behinderung. Die präventive und aktive Gesundheitsförderung, die Erfüllung gesetzlich geregelter Pflichten zur Gewährleistung von Sicherheit und		

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

			Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich zu ermöglichen. Bisher sind Anträge auf Teilzeitbeschäftigung durchgängig genehmigt worden. Dabei wird den Wünschen der Beschäftigten nach passgenauen Teilzeitangeboten hinsichtlich Umfang und Verteilung auf Wochentage und Tageszeit (vormittags bzw. nachmittags) möglichst Rechnung getragen. Die Reduzierung der Arbeitszeit muss nicht auf Dauer, sondern kann auch zeitlich befristet erfolgen. Teilzeitbeschäftigung wird auch zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bewilligt. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird regelmäßig entsprochen. Auch nach der Elternzeit wird Teilzeit-beschäftigung mit unterschiedlichem Beschäftigungsumfang und unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ermöglicht. Alternierende Telearbeit wird auch bei Teilzeitbeschäftigung ab einem Beschäftigungsumfang von 50 % ermöglicht. Die Zahl der Telearbeitsplätze hat sich innerhalb des KM auf derzeit 33 erhöht. Die Landesakademie ermöglicht an ihren drei Standorten bei zentralen Lehrerfortbildungs-veranstaltungen auf Nachfrage auch die Teilnahme mit Kind. Auch regionale		

			Gesichtspunkte (Wohnortnähe) werden berücksichtigt, so dass ggf. die allabendliche Heimreise möglich ist.		
	2	Amtliche Fortbildungen für Lehrkräfte aller Schularten an Akademien (regional, schulnah und schulintern)	Fortbildungsangebote – u.a. zum Erwerb und zum Ausbau interkultureller Kompetenzen, zum Umgang mit Vielfalt (auch unter dem Aspekt der Inklusion), zum Abbau geschlechtsbezogener Nachteile, zum Sprachenlernen (Deutsch und Fremdsprachen), zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, gegen Mobbing oder sexuelle Belästigung.		
	2	Amtliche Fortbildungen für Lehrkräfte aller Schularten an Akademien (regional, schulnah und schulintern)	Im April 2016 hat das KM ein Fortbildungs-format in Form eines MOOC (Massiv Open Online Course) zu sechs Leitperspektiven aufgesetzt. Der MOOC wurde im März 2017 bereits zum zweiten Mal freigeschaltet (www.leitperspektiven-bw.de). Für die Leitperspektiven BTV (Bildung für Toleranz und Vielfalt) und PG (Prävention und Gesundheitsförderung) enthält der MOOC Materialien, Umsetzungsideen und modellhafte Anschauungsbeispiele. Darüber hinaus wird z. B. das Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ vorgestellt. Auf der Online Plattform stehen darüber hinaus zu allen Leitperspektiven ergänzende Materialien und Links, die den Lehrerinnen und Lehrern eine Hilfe bei der Umsetzung bieten.		
	2	Wertschätzung der Heterogenität und Vielfalt bei ange-	In der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung werden die vielfältigen Fähigkeiten angehender Lehrkräfte in den		

		henden Lehrkräften während der Ausbildungsphase	Beratungsgesprächen im Rahmen der Vorbereitungsdienste im Hinblick auf das Berufsziel Lehrerin/Lehrer wertschätzend hervorgehoben und gezielt gefördert.		
	2	Regionale Netzwerke für interkulturelles Lernen und Arbeiten an Schulen (vormals „Migranten machen Schule“)	Das KM hat die Initiative 2012 zu „Regionale Netzwerke zur interkulturellen Öffnung von Unterricht und Schule in Baden-Württemberg“ ausgeweitet. Aus den vorhandenen Netzwerken wurde 2014 das „Netzwerk für interkulturelles Lernen und Arbeiten an Schulen (NikLAS)“, das den Schwerpunkt besonders auf die interkulturelle Entwicklung in allen Einrichtungen der Bildung legt.		
	2	Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Lehrkräfte zum Umgang mit – sowie zur Integration von – neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern	Zur Unterstützung von Lehrkräften im Bereich VKL / VABO, finden Fortbildungsmaßnahmen für Fachberater (mit dem Titel „Quo Vadis?“) statt. Inhalte dieser Fortbildungen für Fortbildner/innen sind u.a.: • Sprachförderung und Alphabetisierung • Rechtliche Aspekte bzw. juristische Fragen im Schulalltag mit zugewanderten Kindern und Jugendlichen • Umgang mit kultureller, sozialer, religiöser Heterogenität von Schülerinnen und Schülern • Zusammenarbeit mit Eltern und Verwandten von zugewanderten Kindern und Jugendlichen sowie Kommunikation mit Sozialarbeiter/inne/n in Vorbereitungs- und VABO-Klassen • Begleitung des Übergangs in Regel-klassen		

			• Demokratiebildung • Orientierungsrahmen VKL		
	2	Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Lehrkräfte zum Umgang mit – sowie zur Integration von – neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern	Die Schulpsychologischen Beratungsstellen unterstützen Lehrkräfte insbesondere aus Vorbereitungsklassen und VABO-Klassen bei der Integration neu zugewanderter Schülerinnen und Schüler in das deutsche Schulsystem über das landesweit abgestimmte regionale Fortbildungsangebot „Flüchtlinge in der Schule – Umgang mit belasteten Kindern und Jugendlichen“ sowie über das Angebot themenspezifischer Supervisionsgruppen.		
	2	Förderung von Diversity-Kompetenzen und internationalen Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	Länderworkshops zur Vorbereitung von Auslandsaufenthalten; Workshops für Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Austauschmaßnahmen; Workshops zur interkulturellen Sensibilisierung in den jeweiligen Klassen.		
	2	Förderung von Diversity-Kompetenzen und internationalen Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	Mehrteilige Workshops im Bereich „Diversity Management“ mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz.		
	2	Förderung von Diversity-Kompetenzen und internationalen Kompetenzen in der beruflichen Aus- und	Einführung des Fachs „Diversity Management“ an der Staatlichen Fachschule für Wirtschaft im Profil Handelsmanagement und im Rahmen der Zusatzqualifikation bei der Ausbildung zum Kaufmann oder zur Kauffrau für		

		Weiterbildung	Büromanagement.		
	2	World LAB – Interkulturelles Begegnungsprojekt an beruflichen Schulen	In aufeinander aufbauenden Workshops wird geflüchteten Schülerinnen und Schülern sowie Schülerinnen und Schülern in Regel-klassen beruflicher Schulen die Möglichkeit gegeben, gemeinsam interkulturelles Miteinander zu gestalten und aktiv im Schulalltag zu leben. Ziel des Projekts ist die Förderung interkultureller Begegnung im schulischen Rahmen sowie eine Steigerung der persönlichen Handlungsfähigkeiten im interkulturellen Kontext. Das Projekt wird in Kooperation mit der Stiftung Weltethos und der Robert Bosch Stiftung durchgeführt.		
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	2	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Patinnen und Paten	Zuordnung einer Patin/eines Paten aus dem jeweiligen Referat, deren/dessen Aufgabe es ist, der neuen Mitarbeiterin/dem neuen Mitarbeiter in der Einarbeitungsphase zur Seite zu stehen. Zudem wird halbjährlich eine hausinterne Willkommensveranstaltung durchgeführt. Im Intranet wurde die Seite „Neu hier?“ speziell für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet.	umgesetzt	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Chancengleichheitsplan des MWK 2012 bis 2017. Stellenausschreibungen für Führungspositionen beinhalten den Passus, dass sie teilbar sind und dass Tandem-Bewerbungen erwünscht sind. Es wird darauf hingewirkt, dass Führungs-positionen ggf. auch in Teilzeit ausgeübt werden können.	fortlaufende Umsetzung	

	2	Optimierung und Aktualisierung der Arbeitszeitregelungen und des Zeiterfassungssystems	Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung und die automatische Zeiterfassung werden überarbeitet.	in Umsetzung	
	2	Beschäftigte, vor allem Väter, werden zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermuntert	Durch ins Intranet eingestellte Interviews mit Vätern, die aus der Elternzeit zurückkommen, sollen weitere Väter hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit sensibilisiert werden.	in Umsetzung	
	2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Im Hinblick auf das mobile Arbeiten – auch von zu Hause aus – wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönliche Notebooks zur Verfügung gestellt. Eine Dienstvereinbarung hierzu wurde erlassen und evaluiert. Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Maßnahmen hierzu sind beispielsweise regelmäßige Führungskräftefortbildungen, das Einhalten einer familienbewussten Besprechungskultur und eine Handreichung mit Informationen zu Vereinbarkeitsthemen. Zur arbeitsplatznahen Betreuung von Kindern aus der Mitarbeiterschaft stehen 3 Belegplätze für Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen bereit. Dies gilt bei freien Plätzen auch für Beschäftigte aus dem Geschäftsbereich des MWK.	umgesetzt umgesetzt in Umsetzung	

	2	Pflegende Angehörige unterstützen	Im Intranet wird die Seite mit Informationen zum Thema Pflege (Hinweise auf Anlaufstellen für eine Beratung, Rechtsgrundlagen, Betreuungsmöglichkeiten, weiterführende Links u.a.) optimiert. Im Rahmen von Inhouse-Fortbildungen werden Vorträge zum Thema Pflege angeboten.	umgesetzt	
	2	Menschen mit Behinderung	Das MWK nimmt gegenüber Menschen mit Behinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht wahr – insbesondere durch bauliche Maßnahmen gemäß den Bestimmungen des Neunten Sozialgesetzbuchs.	umgesetzt	
	2	Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Gesundheitstag sowie gesundheitsfördernde Angebote und Seminare werden durchgeführt. Außerdem werden Führungskräfte zu Fragen der psychischen Gesundheitsgefährdung sensibilisiert.	umgesetzt	
	2	Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bedarfsbezogen Sprachkurse angeboten.	umgesetzt	
	2	Mitarbeiterbefragung	Mitarbeiterbefragungen werden regelmäßig durchgeführt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich aktiv an ihrem Berufsleben zu beteiligen. So soll eine stetige Verbesserung sowie auch eine wachsende Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit erreicht werden.	fortlaufende Umsetzung	

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)	2	Beachtung der CdV bei Stellenbeset-zungsverfahren	Berücksichtigung bei allen Ausschreibungen von Funktions-/Stellen im UM (Geschäftsbereich UM, LUBW und im hD Gewerbeaufsicht / Wasserwirtschaft / Naturschutz bei den Landratsämtern, Nationalpark).	fortlaufend	
	2	Mentoring-Programme	Begleitung aller im Geschäftsbereich UM neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Paten sowie eine UM-eigene Einführungsfortbildung.	fortlaufend	
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Im UM bestehen aufgrund von Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Telearbeit – auch für Führungskräfte – sehr gute Möglichkeiten für flexible, familien-gerechte Arbeitszeiten. Außerdem schöpft das UM zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Teilzeit die rechtlichen Gestaltungs-möglichkeiten aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, die nicht Teilzeit arbeiten, werden zudem informell während der gesamten Elternzeit begleitet und auch zu Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen.	fortlaufend	
	2	Betreuungsmöglich-keiten	Im gemeinsam von UM, IM und MLR genutzten Dienstgebäude Willy-Brandt-Straße steht die von einer externen Fachfirma betriebene Kindertagesstätte „Die Willys“ für 20 Kinder bis zum Alter von drei Jahren zur Verfügung. Neben einem Betreuungsangebot nach modernen Grundsätzen bietet die KITA insbesondere auch altersgerechte Verpflegung, die vor Ort	fortlaufend	

			frisch zubereitet wird.		
	2	Barrierefreiheit / Hilfestellung für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	In enger Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten im UM sowie der Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten im Geschäftsbereich UM werden die Arbeitsplätze entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen bzw. Handicaps ausgestaltet und ggf. zusätzliche individuelle Hilfestellungen erarbeitet.	fortlaufend	
	2	Betriebliches Gesundheitsmanage-ment	Schon vor Start des landesweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements hat das UM zusammen mit der Führungs-akademie BW ein Seminar zur Früher-kennung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz entwickelt und 2010 bis 2013 für Referatsleitungen durchgeführt. Systematisch wurde ein Steuerkreis BGM für den Bereich des UM gegründet, der im Organisationsreferat angesiedelt ist und aus Vertreter/inne/n der Verwaltung, der Betriebsärztin, ÖPR, BfC, Schwerbehinder-tenvertreter/innr/n und Vertreter/inne/n der Fachabteilungen besteht. Dieser wurde zwischenzeitlich mit dem Arbeitssicher-heitsausschuss fusioniert. Es werden laufend subventionierte Fitnesskurse und beitragsfreie Vorträge zu körperlicher und seelischer Gesundheit angeboten. Jährlich findet ein hausinterner Gesundheitstag zu einem Schwerpunktthema statt. Allen UM-Angehörigen steht auf Kosten des Hauses rund um die Uhr eine telefonische und bei Bedarf auch persönliche Mitarbeiter- und	fortlaufend	

			Führungskräfteberatung durch professionelle Berufspsycholog/inn/en einer externen Beraterfirma zur Verfügung. In der Bibliothek und im Intranet des UM wird ein umfangreiches Angebot zu BGM-Themen und Angeboten bereitgehalten.		
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	2	Berücksichtigung relevanter Diversitäts-kompetenz bei dienstlichen Beurteilungen	Unter dem Punkt „sonstige Fähigkeiten“ werden – soweit relevant – Diversitätskompetenzen aufgeführt.	erstmalig im Jahr 2016	
	2	Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring- und Patenschaftspro-gramme	Neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden als Ansprechperson Patinnen bzw. Paten zur Seite gestellt.	Patenschafts-konzept wird 2017 aktualisiert	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Einführung der geteilten Stellvertretung in geeigneten Referaten und Übertragung mindestens eines Anteils auf eine Frau.	seit Herbst 2014	
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und die Ermöglichung von Telearbeit auch für Führungskräfte	Eine möglichst den konkreten Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung wird durch die Genehmigung von 3- und 4-Tage-Wochen ermöglicht. Teilzeit außerhalb der Elternzeit wird nicht nur bei einem Stellenanteil von 50 % und 75 % angeboten, sondern auch in 10-er Schritten und – soweit möglich – auch unterhälftig. Auch den Führungskräften stehen diese	fortlaufend	

			Möglichkeiten offen.		
	2	Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu betreuende Familienangehörige in der Nähe des Arbeitsprozesses durch Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen	Zusammenarbeit mit bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Kooperation mit dem Justizministerium.	bereits umgesetzt	
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen	Aufzüge und Türen sind barrierefrei. Kantine und Sitzungssäle sind auch mit Rollstuhl erreichbar. Ein barrierefreier Eingang ist vorhanden.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Gesundheitsvorsorge und -förderung mit Sportkursen und weiteren Fortbildungsangeboten. Neue Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention. Geplante bedarfsorientierte psychologische Beratung.	fortlaufend geplant bis 2020	
	2	Bildung heterogener Teams und Organisationseinheiten, in denen – wo aufgabenbezogen sinnvoll –	Die Teams des Wirtschaftsministeriums werden entsprechend diesen Anforderungen – soweit möglich – zusammengestellt.	fortlaufend	

		Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, möglicher Behinderung usw. vertreten sind			
	2	Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher (Deutsch und Fremdsprachen) und sonstiger beruflicher Kompetenzen	Im Wirtschaftsministerium findet ganzjährig ein wöchentlicher Englisch-Konversations-kurs statt.	fortlaufend	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	Eine neue Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang in der Dienststelle ist geplant.	geplant bis 2020	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	2	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlich	jährlicher Bericht
	2	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt in Stellenbesetzungs-verfahren	Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt werden bei sämtlichen Personalmaßnahmen unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes des Zugangs zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beachtet.	fortlaufend	

			Diversitätskompetenz wird bei Anlass- und Regelbeurteilungen der Führungskräfte bewertet; ansonsten, wenn sie für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben notwendig ist. Sach- und Sozialkompetenz werden bei dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt.		
	2	Tutoring für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach längerer Abwesenheit	Auf Wunsch wird neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach längerer Abwesenheit ein Tutor bzw. eine Tutorin derselben oder einer vergleichbaren Laufbahngruppe mit mehrjähriger Berufserfahrung zur Seite gestellt. Das Tutoring wird von den Beteiligten flexibel ausgestaltet und ist für die Dauer von ca. einem Jahr angelegt.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie auf dem Weg dorthin	Das Chancengleichheitsgesetz wird beachtet; ferner werden sämtliche Personalmaßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit vorgelegt. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen sieht der derzeitige Entwurf des Personalentwicklungskonzepts (PEK) für das SM ein Führungsmentoring für Frauen vor. Auf Wunsch einzelner Kolleginnen ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. vergleichbarer Tarifbeschäftigter und im Einvernehmen mit der Amtsspitze können entsprechende Mentorenschaften eingerichtet werden.	fortlaufend umgesetzt	

			Die für Beamtinnen und Beamte nach der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) geltende Funktionszeit ist im SM aus Gründen der Gleichbehandlung auch für die Tarifbeschäftigten eingeführt worden. Diese ermöglicht – im Gegensatz zu einer Gleitzeit mit Kernarbeitszeit – individuell flexible Arbeitszeiten. Außerdem können auch die Tarifbeschäftigten bis zu fünf Tage Zeitausgleich im Monat in Anspruch nehmen (insgesamt 24 Tage im Jahr). Teilzeit und Telearbeit sind im SM ebenfalls möglich, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.		
	2	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Telearbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten	Es existieren Gleitzeiten ohne Kernzeit, Teilzeitmodelle nach individuellem Wunsch (auch für Führungskräfte), alternierende Telearbeitszeiten und vielfältige Beurlaubungsmöglichkeiten. Im SM gilt gleitende Arbeitszeit; unterjährige Mehr- oder Minderarbeitszeiten können bis zur Höhe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Folgejahr übertragen werden.	fortlaufend	
	2	Vermittlung von Kinderkrippenplätzen	Das SM bietet seinen Beschäftigten Unterstützung bei der Suche eines Betreuungsplatzes für Kinder zwischen einem und drei Jahren an. Hierfür hat das SM Belegplätze in einer Einrichtung in unmittelbarer Nähe zur Dienststelle finanziert. Bei Bedarf werden auch Kindergartenplätze vermittelt.	umgesetzt	Abhängig von Geburtenzahl und Unterstützungsbedarf

	2	Planung des Neubaus im Dorotheenquartier nach der neuen DIN-Norm für Barrierefreiheit	Beim Neubau im Dorotheenquartier wurde grundsätzlich entlang der neuen Norm (DIN 18040-1) geplant.	Bezug im September 2017	
	2	Betriebliches Gesundheitsmanage-ment	Das SM bietet regelmäßige (Dauer-) Angebote innerhalb der landesweit definierten Handlungsfelder des Gesund-heitsmanagements an. Über die konkreten Maßnahmen entscheidet eine Arbeitsgruppe unter Leitung und auf Vorschlag des zuständigen Referats.	fortlaufend	ca. 12 Angebote im Jahr
	2	Bildung heterogener Teams und Organisa-tionseinheiten	Im SM eignen sich grundsätzlich alle Organisationseinheiten zur Bildung heterogener Teams. Entsprechend des PEK soll künftig verstärkt auf die Bildung altersgemischter Teams geachtet werden (Wertschätzung des Erfahrungswissens; wechselseitiges Profitieren).	fortlaufend umgesetzt	
	2	Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch Schulungen	Durchführung mehrerer Inhouse-Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz. Ermöglichung der Teilnahme am E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz erwerben“.	fortlaufend fortlaufend	
	2	Förderung von dienstlich sinnvollen Kursen zum Erwerb sprachlicher und sonstiger beruflicher Kompetenzen	Das SM fördert die berufliche Fortbildung der Beschäftigen. Soweit Fremdsprachen-kenntnisse für die Aufgabenerfüllung notwendig sind, werden die Kosten von Sprachkursen übernommen.	fortlaufend	

	2	Unterbindung von Mobbing und sexueller Belästigung sowie von Diskriminierung im Sinn des AGG	Es gilt die „Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Mobbing am Arbeitsplatz“. Darüber hinaus wurde im PEK darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigung im SM nicht toleriert und je nach Art und Schwere verfolgt wird. Alle Beschäftigten wurden bzw. werden durch ein Merkblatt auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen und darum gebeten, zu einem benachteiligungsfreien Arbeitsumfeld beizutragen. Das Merkblatt informiert Betroffene über ihre Rechte im Diskriminierungsfall und über die Beschwerdestelle nach § 13 AGG.	seit 1998	
	2	Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Beschäftigten und Unterstützung interkultureller Vielfalt	Das PEK greift den Gedanken auf. Dieses Ziel soll durch entsprechenden Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten und durch die Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erreicht werden.		
	2	Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge	Im SM wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, in dessen Rahmen den Beschäftigten neben Schulungen auch praktische Angebote gemacht werden. Bei längeren Erkrankungen wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements werden allen Beschäftigten planmäßig Beratungen zur Arbeitsplatz-	fortlaufend	

			ergonomie sowie Vorsorgeuntersuchungen angeboten, z. B. Augenuntersuchungen und sogenannte G 25-Untersuchungen für Kraftfahrer.		
	2	Heterogene Organisations-einheiten	Im SM wird darauf geachtet, dass in möglichst allen Organisationseinheiten Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft und möglicher Behinderung vertreten sind.	fortlaufend	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	2/1	Familienaudit der Hertie-Stiftung	Das Ministerium ist am 20.06.2017 erneut mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden.	seit 2011	
	2	Betreuungsmöglich-keiten für Kinder	Ganztagsbetreuung für Kinder bis zum Alter von drei Jahren in Räumlichkeiten des IM.	seit 2013/2014	
	2	Notfall-Kinderbetreu-ung und Kinderferien-programm	Notfall-Kinderbetreuung entweder in den Räumlichkeiten des MLR (mit u.a. einem dafür zur Verfügung gestellten Spielekoffer) oder bei der Stadt Stuttgart (im Eltern-Kind-Zentrum). Kinderferienbetreuung in Kooperation mit dem Haus des Waldes.	fortlaufend jährlich im Sommer	
	2	Gezieltes Ansprechen weiblicher Bewerberinnen in Stellenausschrei-bungen	Hinweis in den Stellenausschreibungen, dass sich Frauen bewerben sollen und man diese besonders fördern möchte, verbunden mit dem Hinweis auf die mögliche Teilbarkeit der Stelle.		
	2	Gezieltes Ansprechen von schwerbe-hinderten Menschen in Stellenausschrei-bungen	Hinweis, dass schwerbehinderte Menschen sich bewerben sollen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.		

	2	Aufnahme Charta der Vielfalt in Ausschreibungen	Der Hinweis, dass das Land Baden-Württemberg Unterzeichner der Charta der Vielfalt ist, wird in alle Ausschreibungen aufgenommen.	Juni 2017	
	2	Die Beschäftigten nehmen Einfluss auf ihre Arbeitszeitge-staltung (familienfreundlich, dem jeweiligen Gesundheitszustand oder der individuellen Lebenssituation angepasst)	Gleitzeit, unterschiedliche Teilzeitmodelle, weitreichende Telearbeitszeitmöglichkeiten	umgesetzt	
	2	Patenschaftspro-gramm für beurlaubte Beschäftigte	Beurlaubte Beschäftigte können eine Patin bzw. einen Paten zugeteilt bekommen, die bzw. der sie über aktuelle Themen auf dem Laufenden hält, damit der spätere Wiedereinstieg besser gelingt.	umgesetzt	
	2	Barrierefreiheit bei technischen Geräten	Bei der Einführung des neuen elektronischen Zugangssystems ist bei den Geräten im Eingangsbereich auf deren Barrierefreiheit hinsichtlich einer Benutzung durch Sehbehinderte geachtet worden.	umgesetzt	
	2	Etablierung Gesund-heitsmanagement	Im MLR ist ein Gesundheitsmanagement etabliert worden, mit Maßnahmen zur Stärkung körperlicher Fitness (Angebot von Fitness-Kursen im MLR), aber auch Fortbildungen im Hinblick auf gesundheitliche Themen.	umgesetzt	
	2	Schulung zur Stärkung interkultureller	Grundschulung (eintägig); aufbauend auf vorhandenen Aktivitäten im ländlichen Raum (Landjugend) und im Naturschutz.	fortlaufend	

		Kompetenzen	Interkultureller Workshop vor dem Hintergrund des Verbraucherschutzes. Aufgrund der positiven Erfahrungen aus den vorangegangen Schulungen sind weitere Veranstaltungen geplant.		
	2	Fortbildungsmaßnahmen der Führungsakademie zu Themen, die bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt berührt sind	Als E-Learning Kurse wurden und werden Seminare zum AGG und zum Schwerbehindertenrecht angeboten. Im Präsenzkatalog werden unterschiedliche Fortbildungen angeboten, welche die Themen der Charta der Vielfalt aufgreifen.	seit 2014	
	2	Gelebte Vielfalt als Bestandteil der Einführungspflichtfortbildungen	Ein Seminar der Einführungspflichtfortbildungen beinhaltet einen vierwöchigen E-Learning Kurs „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“. Dieser Kurs umfasst 4 Online-Module.	umgesetzt	
	2	Förderung dienstlich sinnvoller Kurse zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen	Angebot wöchentlicher Englischkurse. Für Teilnehmende des Europaseminars in Brüssel wird ein 5-tägiger Englischkurs vorab angeboten.	fortlaufend	
	2	Ernennung einer/eines Diversity-Beauftragten	Eine Diversity-Beauftragte wurde benannt.	seit Januar 2015	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Das Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte formuliert als Zielvorgabe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Beförderungsämtern einschließlich der Besetzung von Ämtern mit Führungs- bzw. Leitungsfunktion und benennt konkrete Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.	Zielvorgabe etabliert fortlaufend	

	2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Das Ministerium der Justiz und für Europa unternimmt umfassende Anstrengungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Juni 2017 ist die familienbewusste Personalpolitik des Ministeriums erneut mit dem Zertifikat audit berufundfamilie, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, ausgezeichnet worden. Hervorzuheben sind die folgenden Punkte: • Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die Bereitstellung von Ganztagesbetreuungsplätzen für die Kinder von Justizangehörigen; mittlerweile existieren weit über 200 Betreuungsplätze in 10 Einrichtungen • Berücksichtigung individueller, insbesondere familiär begründeter Interessen bei der Verwendungsplanung (wohnortnahe Beschäftigung) • flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle (auch in Beförderungsämtern) • Ermöglichung alternierender Telearbeit und mobilen Arbeitens • modernes Wiedereinstiegsmanagement • familienfreundliche Fort- und Weiterbildungen • Umfassendes Informationsangebot im Intranet zum Thema „Pflege von Angehörigen“	fortlaufend Zertifikat audit berufundfamilie seit Juni 2014, im Juni 2017 bestätigt Im Herbst 2017 ist der Start einer weiteren Betreuungseinrichtung in Heidelberg geplant	

			• Benennung von zwei Ansprechpersonen im Ministerium zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Pflege von Angehörigen“		
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge	Durch ein modernes Gesundheits-management unternimmt das Ministerium der Justiz und für Europa Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Hervorzuheben sind die folgenden Punkte: • Umfangreiches Fortbildungsangebot für Führungskräfte (etwa zu den Gefahren eines Burn Out und zum Umgang mit psychisch belasteten und kranken Beschäftigten) • Förderung der Netzwerkbildung und des Erfahrungsaustauschs durch Schulungen für Ansprechpersonen für das Gesundheitsmanagement in Regionalgruppen • Einrichtung und Fortentwicklung einer „Ideenbörse“ für Maßnahmen und Projekte zum Gesundheitsmanage-ment • Erarbeitung und Fortschreibung einer Handreichung zum Gesundheits-management mit Hinweisen zu praktischen und rechtlichen Fragestellungen	fortlaufend	

	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	Als Standard in der Führungskräfteausbildung und praktischen Amtsführung umgesetzt.	fortlaufend	
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit für Beschäftigte und Gäste mit Behinderungen und altersbedingten Einschränkungen (LV-Brüssel)	• Fahrstuhl für barrierefreien Zugang zum Europasaal im Gebäude Rue Belliard 60-62 ist eingebaut. • Zwei Fahrstühle im Erweiterungsbau Rue Belliard 58 sind geplant und werden auch geringe Stufenzahlen überbrücken, um künftig den Veranstaltungsbereich komplett barrierefrei erreichbar zu machen.	Erledigt geplant für Mitte 2020	
	2	Förderung von (dienstlich sinnvollen) Kursen zum Erwerb sprachlicher Kompetenzen (LV-Brüssel)	Es werden zwei Sprachkurse pro Halbjahr angeboten; Teilnehmende haben einen Eigenanteil von 100 € zu leisten. Die restlichen Mittel werden von der LV oder, bei Mitgliedern des Europapools, vom Europapool bereitgestellt. Bereits angeboten wurden Fortgeschrittenenkurse für Englisch und Französisch sowie Einsteigerkurse für Niederländisch (als eine der belgischen Landessprachen) und Italienisch. Der Besuch weiterer Sprachkurse ist möglich.	fortlaufend	ca. 4 Kurse pro Jahr
	2	Fortbildungsangebote (LV-Brüssel)	Die Förderung von Fortbildungen für LV-Beschäftigte wird in Abstimmung mit dem Ministerium der Justiz und für Europa umgesetzt. Seminarempfehlungen – z.B. der „Führungsakademie Baden-Württemberg“ – werden weitergeleitet.	fortlaufend	

			Es besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, individuell geeignete Fortbildungsangebote auszuwählen.		
	2	Teilnahme audit Familie & Beruf (LV-Brüssel)	Die audit-Zielvereinbarung „inklusive Unterstützung bei Vereinbarkeitsfragen durch flexible Arbeitszeiten und die Ermöglichung von Telearbeit“ wird schrittweise bis 2020 umgesetzt. Dabei wird auf die Berücksichtigung der speziellen Herausforderungen an Auslandsbedienstete eingegangen (z.B. Pflege von Angehörigen in Deutschland, Schwangerschaft, Geburt, Kinderbetreuung vor Ort).	fortlaufend; Laufzeit der aktuellen Zielvereinbarung bis 2020	
	2	Förderung durch Praktikum, Hospitanz, Referendariat oder Volontariat (LV-Brüssel)	Diversitätsaspekte werden bei der Auswahl der Praktikantinnen und Praktikanten berücksichtigt. Auch nicht-deutschsprachige Interessierte können einen Praktikumsplatz erhalten. Für Neuankommende im Rahmen ihres individuellen Ausbildungsabschnitts werden u.a. angeboten: Einführungsgespräch, Hausführung, Vorstellung im Kollegium, individueller Leitfaden, Information zum Umgang mit sexueller Belästigung, Feedbackgespräche, Praktikumssprech-stunde, Teilnahme an Veranstaltungen, Alumni-Netzwerk.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge (LV-Brüssel)	Ein Gymnastikkurs (z.B. Yogilates, Rückenschule) für LV-Beschäftigte wird in regelmäßigen Abständen mit Bezuschussung des Ministeriums der Justiz und für Europa und geringer Eigenbeteiligung (40 € / Kurs) angeboten.	fortlaufend	ca. 2 Kurse pro Jahr

	2	Neue Anforderungs-profile für die Einstellung in den mittleren Vollzugs- und Werkdienst im Justizvollzug	In den neuen Anforderungsprofilen für die Laufbahnen des mittleren Werk- und Vollzugsdienst stellt interkulturelle Kompetenz ein wichtiges Kriterium dar. Bei der Personalauswahl sollen vermehrt Personen mit einem Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im Justizvollzug gewonnen werden.	fortlaufend	
	2	Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Werk- und Vollzugsdienst im Justizvollzug	Ergänzung um das Ausbildungsthema „Interkulturelle Kompetenz“.	fortlaufend	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge (Justizvollzug)	Fortbildungsangebote für Führungskräfte (Burnout etc.).	fortlaufend	
	2	Stärkung der Sprachkompetenz (Justizvollzug)	Landesweites Fortbildungsangebot zum Erwerb von Sprachkenntnissen und zur Vertiefung bestehender Sprachkenntnisse (etwa Arabisch, Russisch etc.).	fortlaufend	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (Justizvollzug)	Standardbausteine der Führungskräfte-fortbildung wurden entwickelt.	fortlaufend	
	2	Fortbildungen im Rahmen der Reihe FAMOS für Angehörige des OLG Stuttgart	Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen mit Referent/inn/en zu interkulturellen Themen (z.B. zu „internationalen Glaubenskonflikten“ oder zu islamistisch motiviertem Terror).	seit etlichen Jahren	

	2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Angebot von Jahresgesprächen bezüglich der individuellen Arbeitssituation und Einsatz diverser Teilzeitmodelle und Gleitzeit (Generalstaatsanwaltschaft Karlsruhe sowie zugehörige Staatsanwaltschaften).	fortlaufend	
	2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	• Begleitung von neu eingestellten und wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Mentoring und Patenschaftsprogramme • Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Telearbeit) • Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in der Nähe des Arbeitsplatzes (Generalstaatsanwaltschaft Stuttgart und zugehörige Staatsanwaltschaften)	Assessorinnen- und Assessoren-Einarbeitungspro-gramme werden bei Staatsanwaltschaften in Württemberg flächendeckend praktiziert Bei Staatsanwalt-schaften in Württemberg sehr weitgehend realisiert bzw. bedarfsorientiert realisierbar Vgl. die Betreuungseinrich-tungen Kinderländle, Neckarlöwen etc.	
	2	Angebot alternierender Telearbeit (Staatsanwaltschaft Baden-Baden)		seit 2015 bzw. Mai 2017	2 Personen
	2	Flexible Arbeitszeiten (Staatsanwaltschaft Freiburg)	Durch flexible Arbeitszeiten Ermöglichung sämtlicher rechtlich zulässiger Teilzeitmodelle. Mit dem Angebot von Telearbeit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.	fortlaufend	Derzeit befinden sich 57 Bedienstete (von insgesamt 120) in Teilzeit.

					Ein Bediensteter arbeitet in Telearbeit
	2	Schaffung von Betreuungsmöglich-keiten von Kindern (Staatsanwaltschaft Freiburg)	Die Bediensteten wurden über die Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Justizbediensteten in der Justiz-Kita der Katholischen Gesamtkirchengemeinde Freiburg informiert. Ein Flyer liegt außerdem zur Information aus.	seit September 2016	
	2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, Verbesserung der Barrierefreiheit des Dienstgebäudes Kaiser-Joseph-Str. 259 (Staatsanwaltschaft Freiburg)	• Verbesserung der behindertengerechten Toiletten soweit bautechnisch möglich • Begehung der gesamten Räumlichkeiten mit dem Integrationsamt • Einbau von elektronischen Türöffnern im 2. OG zur Einrichtung eines behindertengerechten Eingangs • Anschaffung eines sog. „Evac-Chairs“ zur Evakuierung von gehbehinderten Personen im Notfall	2015/2016	
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge (Staatsanwaltschaft Freiburg)	Diverse Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements; z.B. wöchentliche Sportkurse (wie Yoga, Präventionsgymnastik), Augenunter-suchungen.	fortlaufend	
	2	Flexible Arbeitszeiten (Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen)	Flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle; Entwicklung von Konzeptionen auf Wunsch der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Belange der Behörde.	fortlaufend	
	2	Freisitz (Staatsanwaltschaft	Durch die Anlegung eines Freisitzes ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich,	fortlaufend	

		Waldshut-Tiengen)	die Mittagspause im Freien zu verbringen.		
	2	Wasserspender (Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen)	Durch die Anschaffung eines Wasserspenders im Sozialraum der Staatsanwaltschaft Waldshut-Tiengen können die Mitarbeiter/innen im Rahmen des Gesundheitsmanagements können im Sozialraum gefiltertes Wasser holen.	fortlaufend (seit 2015)	
	2	Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanage-ments (Staatsanwalt-schaft Freiburg – Zweigstelle Lörrach)	Fortbildungsangebote zum Thema „Stressabbau“ sowie Anschaffung eines Wasserspenders.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Im Zeitraum von Juli 2015 bis Juni 2017 war an 16 Gerichten und Staatsanwaltschaften die Position des Verwaltungsleiters neu zu besetzen. In zwölf Fällen wurde eine Frau mit der Wahrnehmung der Aufgabe betraut.		
	2	Kinderkrippenplätze (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Die Justiz hat sich zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Betreuungsplätze für Justizangehörige in Kindertageseinrichtungen zu erhöhen. Im Oktober 2017 wurde in Karlsruhe die Evangelische Kindertages-einrichtung „Dietrich Bonhoeffer“ in Karlsruhe eingeweiht. Für die Kinder von Justizmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in Karlsruhe stehen bis zu 10 Betreuungsplätze zur Verfügung. Dies wurde durch eine Kooperation mit der Stadt Karlsruhe und der Evangelischen Kirche ermöglicht. Das Land hat sich an den Kosten für die Einrichtung mit einem Investitionszuschuss in Höhe von		

			200.000 Euro beteiligt.		
	2	Digitale Sachbearbeitung verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Das Grundbuchwesen in Baden-Württemberg ist zwischenzeitlich fast vollständig digitalisiert. Da sowohl das Grundbuch selbst als auch die Grundakten in elektronischer Form geführt werden, darüber hinaus die Anträge elektronisch einzureichen sind, erfolgt die Grundbuchsachbearbeitung zwischenzeitlich ausschließlich auf elektronischem Weg. Mit der Einführung der amtsübergreifenden Zusammenarbeit können Bearbeitungs- bzw. Belastungsspitzen in einem Grundbuchamt durch Hinzuziehen von Mitarbeiter/inne/n anderer Grundbuchämter ausgeglichen werden. Die Mitarbeiter/inne/n arbeiten dabei weiterhin an ihrem gewohnten heimatnahen Arbeitsplatz und müssen nicht kosten- und zeitaufwändig zum anderen Grundbuchamt fahren. Darüber hinaus wurden in den letzten 4 Monaten zusätzlich 21 Telearbeitsplätze geschaffen.	seit 2016	
	2	Flexible Arbeitszeiten, Ausbau von Telearbeitsplätzen (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Im Rahmen von rechtlich zulässigen Teilzeitmodellen können Teilzeitbeschäftigte ihre tatsächlichen Arbeitszeiten an die eigenen Bedürfnisse anpassen. Viele Teilzeitbeschäftigte müssen daher nur an 3 bzw. 4 Tagen in der Woche arbeiten. Darüber hinaus wurde in den vergangenen beiden Jahren die Einrichtung von Telearbeitsplätzen weiter unterstützt. Es wurden über 30 neue Telearbeitsplätze eingerichtet.		

	2/6	Stärkung interkultureller Kompetenz	• Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz durch Drittanbieter und im Rahmen der Deutschen Richterakademie • Qualifizierungsmaßnahmen für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die als Dozentinnen und Dozenten den Rechtsstaatsunterricht für Flüchtlinge in Baden-Württemberg leiten (Vermittlung interkultureller Kompetenz als Teilaspekt des Schulungsprogramms) • Teilnahmemöglichkeit für die Beschäftigen an europäischen und internationalen Hospitations-programmen und Fortbildungsver-anstaltungen	fortlaufend seit Mai 2017 fortlaufend	halbtägige Seminare, bislang 16 Kurse
Ministerium für Verkehr (VM)	2	Stellenausschrei-bungen	Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Frauen und schwerbehinderten Menschen sowie auf die Teilbarkeit von Stellen.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Das VM strebt entsprechend der Zielsetzung im Chancengleichheitsplan eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an.	wird 2017 umgesetzt	
	2	Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit	Überarbeitung der Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit und Telearbeit gemeinsam mit dem Personalrat. Ziele sind u.a. die Ausweitung der Rahmenarbeitszeit, erleichterte Voraussetzungen für alternierende Telearbeit und Regelungen zum mobilen Arbeiten.	wird 2017 umgesetzt	
	2	Schaffung von Betreuungsmöglich-	Das VM verbessert die Kinderbetreuung über Kita-Belegplätze.	in Bearbeitung	

		keiten von Kindern			
	2	Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge	Im Rahmen des betrieblichen Gesundheits-managements besteht ein umfassendes Angebot.	fortlaufend	
	2	Sicherstellung weitgehender Barrierefreiheit am Arbeitsplatz	Barrierefreiheit ist ein wichtiges Anliegen, die auch beim neuen Dienstgebäude im Dorotheenquartier berücksichtigt worden ist (Umzug ab Oktober 2017) beachtet. Es wird – soweit möglich – auf die Bedürfnisse der betroffenen Personen eingegangen.	fortlaufend	
	2	Personalgewinnung Straßenbau	Vielfalt ist ein wichtiges Thema in der sog. „Entwicklungswerkstatt Straßenbau“. Es wird bei der Erstellung von Flyern und Informationsmaterial auf die Darstellung von Frauen in technischen Berufen geachtet.	bereits umgesetzt, wird fortlaufend weiterentwickelt	
	2	Begrüßung neu eingestellter Mitarbeiter	Begrüßungspaket mit Informationsmaterial	bereits umgesetzt, wird fortlaufend weiterentwickelt	
	2	Begleitung wieder einsteigender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Portal für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen wurde geschaffen. Beurlaubte Kolleginnen und Kollegen sollen künftig Zugang auf das Intranet erhalten.	umgesetzt in Umsetzung	
	2	Begleitung von Beschäftigten in Konflikten und schwierigen persön-lichen Situationen	Einrichtung einer psychosozialen Beratungsstelle, die bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann.	umgesetzt	
	2	Personalauswahl	In Personalauswahlverfahren und Personalangelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen u.a.) werden der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.	fortlaufend	

			Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.		
Regierungspräsidium Freiburg	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Sehr flexible Arbeitszeiten sind möglich. Telearbeit wird bei dienstlicher Vereinbarkeit mit niedrigen Hürden angeboten. Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen einschließlich Pflegezeiten wird i.d.R. entsprochen.	fortlaufend	Aktuell sind rund 120 Telearbeits-plätze eingerichtet
	2	Menschen mit Behinderung	Es ist eine gewählte Schwerbehindertenvertretung mit Stellvertretungen bestellt. Jährlich wird eine Versammlung der Schwerbehinderten durchgeführt. Die Barrierefreiheit für Bedienstete bzw. für Besucherinnen und Besucher wird im baulichen Bereich Zug um Zug verbessert. Die Gesundheitsförderung bietet auch spezielle Kurse für Menschen mit Behinderung an. Die gesetzlich vorgesehene Beschäftigungsquote gemäß §§ 71 und 72 SGB IX wird beim RP Freiburg deutlich übertroffen.	fortlaufend	
	2	Chancengleichheits-gesetz	Es ist eine Beauftragte für Chancen-gleichheit, eine Stellvertreterin sowie eine fachliche Beraterin für den Bereich Schule bestellt. Jährlich findet eine von der Beauftragten für Chancengleichheit veranstaltete Frauenversammlung statt. Für die Bediensteten werden spezielle Veranstaltungen zur Gleichstellungthematik angeboten. Im Führungskreis F1 wurde eine Projektarbeit zum Thema „Führen in	fortlaufend	

			Teilzeit“ erstellt.		
	2	Betriebliche Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement	Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist eine Dienstvereinbarung geschlossen worden. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden ein breites Spektrum an gesundheitsfördernden und vorbeugenden Kursen, Workshops, Vorträge und Veranstaltungen sowie ein jährlicher Gesundheitstag angeboten. Das Angebot wird möglichst bedarfsgerecht auf die unterschiedlichen Gruppen von Bediensteten abgestimmt, sodass möglichst viele Bedienstete daran teilhaben können. Es bestehen auch Kooperationen mit überregionalen (Fa. Hansefit) und regionalen Anbietern.	fortlaufend	
	2	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Das RP Freiburg betreibt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX. Beim behördeninternen Verfahren ist eine besondere Dienstvereinbarung in Anwendung. Es sind spezielle Ansprechpersonen bestellt.	Daueraufgabe	
	2	Kinderbetreuung	Das RP Freiburg betreibt eine eigene Kindertagesstätte in Kooperation bzw. unter der Trägerschaft des Jugendhilfswerks Freiburg e.V. Der Bau eines neuen Kindergartens für über 3-Jährige steht unmittelbar bevor. Des Weiteren wird über den Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e. V.“ eine Ferienkinderbetreuung und (im Fall von Betreuungslücken) eine Kinder-Notfall-Betreuung angeboten.	Baubeginn 2017	
	2	Förderung	Zur Förderung interkultureller Kompetenzen	Daueraufgabe	

		interkultureller Kompetenzen	wurde im RP Freiburg ein Europateam gebildet, welches zahlreiche Aktionen, Veranstaltungen und Fortbildungs-programme für die Bediensteten organisiert. Es werden zum Beispiel Sprachkurse angeboten. Des Weiteren stellt das RP Freiburg regelmäßig Personal für den „Dynamischen Europapool des Landes BW“. Es wurden jährliche Veranstaltungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz eingeführt.		
	2	Betriebliches Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz	Das RP Freiburg beschäftigt für die behördeninterne psychosoziale Beratung eine Diplom-Psychologin. Es besteht eine Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und es sind Mediatoren bzw. Mediatorinnen und Konfliktberater bzw. Konfliktberaterinnen aus dem Kreis der Beschäftigten bestellt. Informationen und Ansprechpersonen zu einschlägigen Themen (Arbeitsplatzkonflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung u.a.) werden z. B. auch auf der Intranetseite, als Aushang oder in Papierform zur Verfügung gestellt.	Daueraufgabe	
	2	Fortbildung	Die Fortbildungsveranstaltungen decken nicht nur die fachlichen Bereiche ab, sondern auch soziale Kompetenzen. Zu vielen Dimensionen der Charta der Vielfalt werden über- und innerbehördliche Fortbildungs-veranstaltungen durchgeführt, z.B. auch speziell für Frauen und für Führungskräfte.	Daueraufgabe	
	2	Girls‘ Day	Das RP Freiburg engagiert sich jährlich am bundesweiten „Girls‘ Day“ mit einem behördeneigenen Angebot.	jährlich	

	2	Diskriminierungs-freiheit im Beamten- und Tarifrecht	Mit der Tarifrechtsreform von 2006 und der Dienstrechtsreform von 2010 und auch in der Folgezeit wurden Inhalte mit Diskriminierungspotenzial aus den Vorschriften gestrichen. Bei der Umsetzung und Anwendung der Vorschriften ist das RP Freiburg darauf bedacht, Diskriminierungen zu vermeiden.	Daueraufgabe	
	2	Zugriff auf Inhalte des RP-Intranets für längerfristig abwesende Bedienstete	Bediensteten, die längerfristig nicht im Dienst sind, z.B. wegen familiärer Beurlaubung, soll externer Zugriff auf Inhalte des Intranets des RP Freiburg ermöglicht werden.	Umsetzung in 2017	
	2	Frauennetzwerk	Als wichtiger Schritt zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit und der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen hat sich beim RP Freiburg im Jahr 2015 ein Frauennetzwerk gegründet.	fortlaufend	
	2	Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.	Daueraufgabe	
	2	Austausch mit Firmen und anderen Behörden	Das RP Freiburg ist Mitglied im regionalen Netzwerk „Familienbewusste Unternehmen“. In diesem tauschen sich Vertreter/innen vieler Firmen und Behörden über aktuelle Entwicklungen, Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten zum Thema Beruf und Familie aus, hieraus ergeben sich mitunter Kooperationsmöglichkeiten.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Karlsruhe	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Teilnahme am Programm „Familienbewusst und demographieorientiert“.	umgesetzt (Zertifizierung erfolgt)	
	2	Gesundheitsmanage-ment	Kurse und Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angeboten.	fortlaufend	

	2	Barrierefreiheit	Zugänglichkeit über Gestaltung baulicher Umwelt sowie Information und Kommunikation.	fortlaufend	
	2	Mentoring für Nachwuchskräfte im höheren Dienst	Nachhaltige Personalentwicklung von Nachwuchskräften im höheren Dienst durch Begleitung und Unterstützung von erfahrenen Führungskräften.	nach einer ersten Runde im Frühjahr 2017 ist ein weiteres Mentoring vorgesehen	
	2	Mobiles Arbeiten	Es bestehen Planungen, die bestehende Telearbeit auf „Mobiles Arbeiten“ hin zu öffnen.	Mitte 2018	
Regierungspräsidium Stuttgart	2	Stellenbesetzungs-verfahren	Ausschreibungstexte mit • Aufforderung an Frauen zur Abgabe einer Bewerbung • Aufforderung an Menschen mit Schwerbehinderung, sich zu bewerben • Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle • Einstellung schwerbehinderter Menschen bei gleicher Eignung	fortlaufend	
	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Tele- und Teilzeitangebote in zahlreichen Varianten, wobei der Rechtsrahmen vollständig ausgeschöpft wird.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.	fortlaufend	
	2	Kindertagesstätte (KiTa)	Hausinterne KiTa für unter 3-jährige ist eingerichtet.	fortlaufend	
	2	Barrierefreiheit	Herstellung von Barrierefreiheit (intensive Beratung durch die Schwerbehinderten-vertretung).	fortlaufend	
	2	Gesundheits-management	Weitreichende Angebote an Führungskräfte und weitere Beschäftigte existieren (Vorträge, Kurse, Workshops etc.).	fortlaufend	
	2	Betriebliches	Das RPS betreibt eine Psychosoziale	fortlaufend	

		Miteinander / Konflikte am Arbeitsplatz	Beratungsstelle mit Diplompsychologen. Die Beratungsstelle steht allen Beschäftigten offen und bietet nieder-schwellig und vertraulich Hilfestellung und Rat bei Fragestellungen zu Konfliktsituationen an. Das jeweilige Gespräch wird als Arbeitszeit angerechnet.		
	2	Betriebliches Wiederein-gliederungs-management	Gem. § 84 Abs. 2 SGB IX wird beim RPS ein betriebliches Eingliederungsmanagement geführt. Dem Verfahren liegt eine Dienstvereinbarung zugrunde; ein Präventionsteam ist benannt.	fortlaufend	
	2	Fortbildung Führungskräfte	Vermittlung interkultureller Kompetenz durch Vortrag bei der Führungskräfte-dienstbesprechung	zweijähriger Rhythmus	
	2	Interkulturelle Kompetenz	Schulung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des höheren Dienstes im Rahmen der Einführungsqualifizierung durch das IM.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Tübingen	2	Stellenbesetzungs-verfahren	Berücksichtigung der Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt.	fortlaufend	
	2	Nachwuchssicherung	Beteiligung am jährlichen Girls‘ Day.	fortlaufend	
	2	Dienstliche Beurteilungen	Berücksichtigung relevanter Diversitäts-kompetenzen.	fortlaufend	
	2	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird angestrebt.	fortlaufend	
	2	Chancengleichheit	Im Intranet veröffentlichter Chancengleichheitsplan 2015-2021; eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC), die intensiv an Personalprozessen beteiligt ist, ist bestellt.	fortlaufende Berücksichtigung des im August 2016 veröffentlichten Plans und Zusammenarbeit mit der BfC	

	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten; Telearbeitsplätze; Teilzeitmodelle; geteilte Führungsaufgaben.	fortlaufend	
	2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf (speziell für Väter)	Teilnahme an der landesweiten Aktion „Mein Papa liest vor“.	seit 2016	
	2	Berücksichtigung des familiären Umfelds der Beschäftigten	Informationen und Vorträge am Gesundheitstag 2017 (z.B. zum Thema Pflege von Angehörigen, Betreuung von Angehörigen, Demenzerkrankungen).	2017	
	2	Betreuungsmöglich-keiten für Kinder	Kleinkindgruppe TAPSI e. V. zur Betreuung von Kindern (Betriebskindergarten); Sommerferienprogramm für Kinder von Beschäftigten.	fortlaufend	
	2	Barrierefreiheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung	Barrierefreie Aufzüge und Arbeitsplatzausstattung existieren.	fortlaufend	
	2	Gesundheitsvorsorge, Dienstvereinbarung Gesundheit (Abschluss 2010)	Umfangreiches Angebot an Kursen, Seminaren, Vorträgen und Workshops.	fortlaufend	
	2	Beratungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte	Gesprächsangebot der Betriebspsychologin, die auch Fortbildungen zu Themen wie Stressabbau, Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz oder psychischen Probleme usw. durchführt.	fortlaufend (seit Anfang 2017)	
	2	Zugang zur Hausspitze für alle Beschäftigten	Sprechstunde für Beschäftigte beim Regierungspräsidenten ist eingerichtet.	fortlaufend (seit Anfang 2017)	
	2	Unterbindung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am	Schulungen und Unterweisungen; Hinweise im Intranet.	fortlaufend	

		Arbeitsplatz			
	2	Förderung interkultureller Kompetenzen	Europateam im RP, Fortbildungen, Informationen, Abordnungen nach Brüssel, Sprachkurse und Aktionen zum Thema „Europa“.	fortlaufend	
	2	Stellenbesetzungs-verfahren	Bei Stellenausschreibungen erfolgen Hinweise auf berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, auf erwünschte Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, Hinweise auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anlehnung an das Programm „familienbewusst und demographie-orientiert“, Aufforderung an Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.		
	2	Begrüßung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Teilnahme des Regierungspräsidenten und des -vizepräsidenten.	fortlaufend (mehrmals im Jahr)	

HANDLUNGSFELD (HF) 3: Vielfalt der Gesellschaft respektieren

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

Institution	*HF*	*Bezeichnung der Maßnahme*	*Kurzbeschreibung*	*Umsetzungszeitraum*	*Umfang/Anzahl*
Staatsministerium (StM)	3	Arbeitszeitausgleich oder Urlaub an religiösen Feiertagen	An religiösen Feiertagen sowie während Fest- oder Fastenzeiten wird auf Antrag nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.	fortlaufend	
	3	Vergabe besonderer Auszeichnungen	Zur Würdigung von Mitbürgerinnen und Mitbürgern, die sich um Toleranz, Gleichstellung oder auf andere Weise um die Umsetzung der Charta der Vielfalt besonders verdient gemacht haben, werden Auszeichnungen wie der Verdienstorden der BRD sowie der Verdienstorden, die Ehrennadel und die Staufermedaille des Landes vergeben.	fortlaufend	
	3	Staatsvertrag zwischen dem Land Baden-Württemberg und dem Verband Deutscher Sinti und Roma, Landes-verband Baden-Württemberg e. V. (VDSR-BW)	Mit dem Staatsvertrag setzen sich das Land und der Landesverband gemeinsam gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Sinti und Roma ein. Eine verbindliche finanzielle Förderung des VDSR-BW in Höhe von 500.000 Euro im Jahr ist festgelegt. Der VDSR-BW hat vielfältige Aufgaben im Bereich der Minderheitenarbeit (u. a. die Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte von Sinti und Roma, die Gedenkstättenarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit gegen Diskriminierung und Benachteiligung	1.01.2014-31.12.2018 (Vertragslaufzeit mit Option auf Verlängerung)	

			sowie die Kulturarbeit). Außerdem ist der Verband bei der Beratung und Fortbildung im Bereich Soziales und Arbeit sowie im Bereich der Bildung für Sinti und Roma tätig.		
	3	Rat für die Angelegenheiten der deutschen Sinti und Roma in Baden-Württemberg	Der Rat hat die Aufgabe, alle die deutschen Sinti und Roma im Land betreffenden Angelegenheiten zu erörtern, Projekt- und Fördermaßnahmen zu beraten und entsprechende Empfehlungen an Landes-regierung sowie Landtag zu richten sowie den Landtag regelmäßig über Arbeit und Beschlüsse des Rates zu informieren. Er leistet somit Arbeit im Bereich der Anti-diskriminierung und Aufklärung.	seit 2014	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	3/2	Ansprechperson gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL)	AgL wurden bei allen Polizeidienststellen / Einrichtungen bestellt. Die Erfahrungen der AgL werden in regelmäßigen Treffen gesammelt.	2016	derzeit ca. 2.000 Beschäftigte
	3	Respektierung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten	An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten besteht die Möglichkeit auf Arbeitszeitausgleich oder Urlaub.	bei Bedarf	
	3	Essen in Kantine und bei Betriebsfeiern	Kantine der BITBW: Täglich ein vegetarisches Gericht und mehrere Fleischgerichte. Betriebsfeiern in der BITBW: Wahlmöglichkeit zwischen vegetarischen und Fleischgerichten.	täglich jährlich	täglich: 1 vegetarisches Gericht, 3 Fleischgerichte 2 x jährlich
Ministerium für Finanzen (FM)	3	Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten	An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.	fortlaufend	

		möglichst aller Beschäftigten			
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten im Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiterbefra-gungen	Täglich wird auch ein vegetarisches Gericht in der Kantine angeboten; bei Fleischgerichten eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.	fortlaufend	
	3	Erfragen von Fremdsprachenkennt-nissen der Beschäftigten	Wird im Rahmen der dienstlichen Beurteilung festgehalten.		
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM)	3	Diversity-Kompetenzen von Führungskräften stärken	An der Landesakademie Comburg sind für Schulleitungen berufsbegleitende Fortbildungen für die gewinnbringende Nutzung von Vielfalt und für den Umgang mit dem Generationenwechsel im Kollegium geplant.	geplant für 2018	3 Durchgänge à 2,5 Tage
	3	Bildungsplanreform 2016 – Verankerung von Leitperspektiven	Zukunftsorientierte Bildung beinhaltet die Begleitung und Förderung der nachwach-senden Generationen – mit allem, was diese für ein Leben in Selbstbestimmung, Teilhabe und Gerechtigkeit in der Welt von heute und morgen benötigen. Junge Menschen stehen dabei vor großen Herausforderungen angesichts einer zunehmenden Komplexität der Gesellschaft im Zeichen von Globalisierung,		

			demografischem Wandel und wachsender Diversität. Bildung und Erziehung sollen vor diesem Hintergrund Kinder und Jugendliche dazu befähigen, Orientierung und eine eigene Position in dieser Welt zu finden sowie gleichermaßen Verantwortungs-bereitschaft zu entwickeln. Schülerinnen und Schüler sollen in die Lage versetzt werden, eigene Wertvorstellungen und Haltungen zu reflektieren und weiterzuentwickeln, Probleme und Konflikte friedlich zu lösen bzw. auszuhalten, Empathie für andere zu entwickeln und sich selbst bezüglich des eigenen Denkens und Fühlens zu artikulieren wie auch zu relativieren. Maßstab für Identitätsbildung und Dialog sind die Würde des Menschen und das christliche Menschenbild, wie sie in Grundgesetz, Landesverfassung und Schulgesetz niedergelegt sind. In diesem Sinn wurden für die Bildungspläne 2016 Leitperspektiven formuliert, die einerseits auf die Stärkung der Persönlichkeit, Teilhabe und Gemeinschafts-bildung (allgemeine Leitperspektiven) und andererseits auf konkrete Orientierung in der modernen Lebenswelt (themenspezifische Leitperspektiven) abzielen. a) Allgemeine Leitperspektiven: jahrgangsübergreifend, altersentsprechend fachspezifisch und jeweils adaptiert an die Fachdidaktiken werden berücksichtigt;		

			• Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) im Sinn der Befähigung zur verantwortungsvollen und aktiven Gestaltung einer zukunftsfähigen Welt; • Bildung für Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt (BTV) im Sinn der Befähigung zu Toleranz und Akzeptanz von sowie zum diskriminierungsfreien Umgang mit Vielfalt in personaler, religiöser, geschlechtlicher, kultureller, ethnischer und sozialer Hinsicht; • Prävention und Gesundheitsförderung (PG) im Sinn einer Stärkung der Persönlichkeit durch die Förderung eines sozial kompetenten und gesundheits-bewussten Umgangs mit sich selbst und anderen. b) Themenspezifische Leitperspektiven: fächerübergreifend, jahrgangsspezifisch sowie fachdidaktisch begründet • Berufliche Orientierung (BO) im Sinn einer Unterstützung und Vorbereitung von tragfähigen, begabungs- und entwicklungsgerechten Entscheidungen und Weichenstellungen für kommende Berufswege sowie für lebenslanges Lernen; • Medienbildung (MB) im Sinn der Befähigung, Medien sinnvoll auszuwählen, das Medienangebot kritisch zu reflektieren, die Medien verantwortlich zu nutzen sowie die eigene mediale		

			Präsenz selbstbestimmt zu gestalten; • Verbraucherbildung (VB) im Sinn einer Reflexion und Entwicklung eines verantwortungsbewussten Konsumentenverhaltens.		
	3	Förderlinie „Integration“ im bestehenden Kooperations-programm „Schule–Verein“	Innerhalb des bestehenden Kooperationsprogramms „Schule – Verein“ wurde eine neue Förderlinie „Integration“ eingerichtet. Bezuschusst werden regelmäßige, außerunterrichtliche Spiel-, Übungs- und Trainingsgruppen in den verschiedensten Sportarten, an denen Schülerinnen und Schüler mit und ohne Fluchterfahrung gemeinsam teilnehmen. Teilnehmenden können Schülerinnen und Schüler aus den Vorbereitungsklassen bzw. VABO-Klassen sowie aus den Regelklassen einer Schule. Für die eingerichteten Spiel-, Übungs- und Trainingsgruppen können zusätzlich halb-, ganz- oder mehrtägig angelegte, erlebnispädagogisch orientierte Bewegungs- und Sportangebote gefördert werden. Die Betreuung bzw. Anleitung der Kooperationsmaßnahmen übernehmen Sportfachkräfte aus den Vereinen.		
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	3	Vegetarisches Angebot	Die Cafeteria des Hauses verfügt auch über ein vegetarisches Angebot.	umgesetzt	
	3	Respektieren religiöser Feiertage	An religiösen Feiertagen soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Urlaub oder Arbeitszeit-ausgleich grundsätzlich ermöglicht werden.	umgesetzt	

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM)	3	Erfragen und Einsatz von Fremdsprachen-kenntnissen der Beschäftigten	Koordination erfolgt federführend im Referat „Europa, interkommunale Zusammenarbeit“. Im UM ist hierfür eine Betriebskultur dergestalt geschaffen worden, dass Beschäftigte aus „fachfremden“ Referaten, die aufgrund ihrer Fremdsprachenkenntnisse die Projekte anderer Organisationseinheiten mit betreuen, in ihren Stammeinheiten entsprechend entlastet werden.	fortlaufend	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	3	Berücksichtigung von religiösen Feiertagen, Festzeiten und Fastenzeiten möglichst aller Beschäftigten	An diesen Tagen bzw. während dieser Zeiten wird nach Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub bewilligt.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten im Kantinenessen und bei Betriebsfeiern sowie bei offiziellen Anlässen, ggf. gestützt auf Mitarbeiter/innen-befragungen	Täglich wird auch ein vegetarisches Gericht in der Kantine angeboten. Bei Fleischgerichten erfolgt eine eindeutige Benennung oder Kennzeichnung der darin enthaltenen Arten von Fleisch.	fortlaufend	
	3	Erfragen von Fremdsprachen-kenntnissen der Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle	Wird im Rahmen der Beurteilung festgehalten.		

Ministerium für Soziales und Integration (SM)	3	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlicher Bericht	
	3	Respektierung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten	Es entspricht dem Selbstverständnis des SM, vergleichbare Anlässe zu respektieren und – soweit dies unter Berücksichtigung dienst-licher Belange möglich ist – entsprechende Anträge (Urlaub, Gleitzeit) wohlwollend zu behandeln.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten	Durchführung von Europa-Wochen in der Cafeteria des SM (Angebot typischer Gerichte eines Themenlandes). Die Beschäf-tigten lernen dadurch die kulinarische Vielfalt des Themenlandes kennen und erhalten weitere Informationen über das Land. Bei Betriebsfeiern und offiziellen Anlässen werden die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Ess- und Trinkgewohnheiten berücksichtigt.		
	3	Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“	Mit dem Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ sollen Maßnahmen zum Abbau der bestehenden Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgendern, intersexuellen und queeren Menschen erstellt werden. Der Aktionsplan umfasst rund 50 Einzelmaßnahmen. Zahlreiche Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen wurden		Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen ist aus den jeweiligen Haushaltstiteln der zustän-digen Ressorts bzw.

			bereits während der Erstellung des Aktionsplans erarbeitet und umgesetzt. Alle Landesministerien sind bei der Erstellung mit eingebunden, sodass Maßnahmen aus allen Lebensphasen und verschiedenen (Arbeits-) Bereichen (Kindheit, Schule, Arbeitswelt, Polizei und Justiz, Gesundheit, Alter und Pflege) berücksichtigt sind.		Fachreferate Referate zu finanzieren
	3	Abfrage von Fremd-sprachenkenntnissen der Beschäftigten und Einsatz im Dienst-geschäft	Das SM hat auf freiwilliger Basis die Fremd-sprachenkenntnisse aller Bediensteten erhoben, um sie ggf. für die Aufgaben-erfüllung zu nutzen.	fortlaufend	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	3	Arbeitszeitausgleich oder Urlaub an religiösen Feiertagen	Auf Antrag und nach Möglichkeit wird Urlaub bzw. Arbeitszeitausgleich an religiösen Feiertagen gewährt.	fortlaufend	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	3	Abfrage von Fremdsprachen-kenntnissen der Beschäftigten und Einsatz im Dienstgeschäft	Bei Vorstellungsgesprächen werden Fremdsprachenkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber erfragt. In der Staatsanwaltschaft Freiburg werden Fremdsprachenkenntnisse der Beschäftigten regelmäßig abgefragt und die Ergebnisse der Abfrage in einer Tabelle für alle Beschäftigten zur Verfügung gestellt. In der Staatsanwaltschaft Freiburg – Zweigstelle Lörrach – werden bei Bedarf Beschäftigte z. B. zur Kommunikation mit ausschließlich fremde Sprachen sprechenden Personen eingesetzt.	fortlaufend	
	3	Interkultureller Kalender	Das Ministerium der Justiz und für Europa leitet den Interkulturellen Kalender des BAMF an seinen nachgeordneten Bereich weiter	2016 bis 2017	

			und empfiehlt die Verwendung interkultureller Kalender. Hierdurch wird die Akzeptanz verschiedener Kulturen und Religionen erhöht.		
	3	Berücksichtigung individueller Ernährungsgewohn-heiten bei Veranstaltungen (LV-Brüssel)	Es werden alkoholfreie Getränke und vegetarische Speisen bei Veranstaltungen angeboten. Bei größeren Events erfolgt eine Kennzeichnung der angebotenen Speisen.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung religiöser Ernährungs-vorschriften bei Veranstaltungen (LV-Brüssel)	Grundsätzlich wird bei Veranstaltungen darauf geachtet Alternativen anzubieten, die die Einhaltung religiöser Ernährungs-vorschriften ermöglichen. Die Anpassung des Angebots erfolgt zielgruppenorientiert. Beispielsweise werden bei Veranstaltungen, bei denen Muslime erwartet werden, islamkonforme Speisen (halal) und ein Substitut für Schweinefleisch angeboten.	fortlaufend	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten bei der Gefangenen-verpflegung (Justizvollzug)		fortlaufend	
	3	Erhebung der Fremdsprachen-fähigkeit bei Einstellung und deren gezielte Förderung (Justizvollzug)	Entsprechende Abfrage erfolgt bei Vorstellungsgesprächen.	fortlaufend	

	3	Mitarbeiterbefragung (Justizvollzug)	Im Rahmen einer landesweiten Mitarbeiterbefragung wurden insbesondere Erfahrungen von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz abgefragt, um ggf. wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.	fortlaufend	
	3	Islamische Seelsorge in den Justizvollzugs-anstalten	Das Angebot an islamischer Seelsorge in den Justizvollzugsanstalten wird landesweit ausgeweitet.	fortlaufend	
	3	Einsatz von Video-Dolmetscherdiensten in den Justizvollzugs-anstalten	Um den Kommunikationsschwierigkeiten mit ausländischen Gefangenen begegnen und eine effektive Resozialisierung der Gefangenen erreichen zu können, wird der Einsatz von Video-Dolmetschdiensten in den Justizvollzugsanstalten erprobt.	fortlaufend	
	3	„Richtig. Ankommen. Rechtsstaatsunterricht für Flüchtlinge.“ (Gerichtspraxis)	Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte engagieren sich auf freiwilliger Basis als Dozentinnen und Dozenten im Rechts-staatsunterricht für Flüchtlinge. Die Organisation des Rechtsstaatsunterrichts vor Ort ist auf Seiten der Justiz den Präsidentinnen und Präsidenten der Landgerichte übertragen.	seit Mitte Mai 2017	
	3	Richteraustausch mit China (Oberlandes-gericht Stuttgart)	Es besteht ein von der Robert Bosch Stiftung initiierter Richteraustausch mit China, in welchem im jährlichen Wechsel Delegationen den jeweils anderen Partner besuchen.	seit 2014	
	3	Nutzung von Fremdsprachen-kenntnissen der Beschäftigten (Oberlandesgericht	Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten bzw. im Bedarfsfall arbeiten an den Infotheken der Gerichte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Fremdsprachenkenntnissen und unterstützen		

		Karlsruhe)	so Rechtsuchende, die die deutsche Sprache nicht in ausreichendem Maße beherrschen.		
	3	Einstellung von Auszubildenden oder Beschäftigten aus anderen Kulturkreisen (Oberlandesgericht Karlsruhe)	Justizfachangestellte und Auszubildende arbeiten in einem tarifrechtlichen Arbeitsverhältnis. Da sie nicht verbeamtet werden, müssen die besonderen Einstellungsvoraussetzungen für Richter und Beamte hier nicht erfüllt werden. Sowohl bereits während der Ausbildung als auch später im Berufsleben werden Menschen mit Migrationshintergrund Ausbildungs- und Arbeitsverträge angeboten.		
Ministerium für Verkehr (VM)	3	Fremdsprachen-kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen	Die Fremdsprachenkenntnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als hilfreich wahrgenommen und regelmäßig abgefragt.	fortlaufend	
	3	Rücksichtnahme auf religiöse Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten	Das Ministerium für Verkehr ermöglicht seinen Beschäftigten zur Begehung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten unter Berücksichtigung dienstlicher Belange Urlaub oder Arbeitszeitausgleich.		
Regierungspräsidium Freiburg	3	Rücksichtnahme auf Feiertage verschiedener Kulturkreise	Wird Urlaub für Feiertage aus Kulturkreisen beantragt, die in Deutschland bislang keinen Schutz genießen, wird diesem Anliegen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.	fortlaufend	
	3	Speiseangebot in der Behördenkantine	Die Behördenkantine hat auch vegetarische Gerichte im Angebot. Die Hauptzutaten der Gerichte ergeben sich i.d.R. eindeutig aus dem Menüplan und können im Zweifel auch direkt beim Kantinenpersonal erfragt werden.	fortlaufend	

	3	Interkulturelles Kompetenzteam bei der Flüchtlingsunter-bringung	Bei der Flüchtlingsunterbringung wurde ein vierköpfiges interkulturelles Team eingerichtet, das sich bei Problemlagen, in Sondersituationen und zur Verbesserung des Verständnisses und der Zusammenarbeit als sehr hilfreich erwiesen hat.	seit 2015	
Regierungspräsidium Karlsruhe	3	Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen beim Regierungspräsidium Karlsruhe	Teilnahme an der Qualifizierung zur interkulturellen Öffnung und zur Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen in den Regierungspräsidien (Federführung: Ministerium für Soziales und Integration)	Mitte 2018	
Regierungspräsidium Stuttgart	3	Kantine	Die Kantine bietet jeden Tag ein vegetarisches Gericht an.	fortlaufend	
	3	Respektierung religiöser Feiertage, Festzeiten und Fastenzeiten	Möglichkeit Arbeitszeitausgleich oder Urlaub zu beantragen.	fortlaufend	
Regierungspräsidium Tübingen	3	Erhebung von Fremdsprachen-kenntnissen der Beschäftigten	Die Abfrage erfolgt mittels Fragebogen.	umgesetzt	
	3	Berücksichtigung kultureller und religiöser Essgewohnheiten beim Kantinenessen	Das Speisenangebot umfasst Fleischgerichte und vegetarische Gerichte.	fortlaufend	
	3	Verständnis für andere Bekenntnisse schaffen	Gebetsfrühstück	fortlaufend	
	3	Verständnis für Geflüchtete verbessern	Ausstellung mit Werken geflüchteter Künstler/innen (v.a. aus Syrien) „Frauen im Krieg und auf der Flucht“.	2016	

HANDLUNGSFELD (HF) 4: Umsetzung der Charta ansprechen

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

Institution	*HF*	*Bezeichnung der Maßnahme*	*Kurzbeschreibung*	*Umsetzungszeitraum*	*Umfang/Anzahl*
Staatsministerium (StM)	4	Hinweise auf den Beitritt des Landes zur Charta und deren Umsetzung	Die Umsetzung der Charta der Vielfalt ist allen Politikbereichen immanent. Das StM begleitet und unterstützt die entsprechenden Maßnahmen (z. B. Implementierung in den Bildungsplänen, Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung) im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit.	fortlaufend	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	4/2/6	Workshop „Interkulturelle Kompetenz erwerben“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausländerbehörden inkl. Verteilung der Broschüre zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	Aus Haushaltsmitteln des ehemaligen Integrationsministeriums geförderte eintägige Workshops zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausländerbehörden.	2014/2015 evtl. fortlaufend	bislang 4 Workshops sowie ein weiterer für das IM allgemein (2013) bei weiterhin hohem Interesse / Bedarf ggfs. jährlich 1-2 weitere Workshops
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	4	Thematisierung der Charta der Vielfalt im Rahmen von Mitarbeitergesprächen	siehe Handlungsfeld 1	fortlaufend	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	4	Erstellung eines jährlichen Berichts über die	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote	jährlicher Bericht	

		Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung	der in der Landesverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.		
	4	Anlassbezogenes Ansprechen und Werben für die Charta der Vielfalt in Gesprächen mit Dritten	Das SM weist anlassbezogen in Gesprächen mit Dritten sowie in Reden und Grußworten auf die Charta der Vielfalt hin und wirbt für deren Leitlinien.	fortlaufend	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	4	Schreiben der Amtschefin zu Mitarbeitergesprächen	Im Erinnerungsschreiben der Hausspitze zu bevorstehenden Mitarbeitergesprächen wird auf das Thema „Charta der Vielfalt“ hingewiesen.		
	4	Charta der Vielfalt als Bestandteil des Fragenkatalogs für Mitarbeitergespräche	Das Thema wurde in den Fragenkatalog für Mitarbeitergespräche aufgenommen. Dabei geht es nicht nur um die persönliche Betroffenheit, sondern auch um die Frage, wie das Thema wahrgenommen wird, wo sich das Ressort bei der Umsetzung der Charta auf einem guten Weg befindet und ob es diesbezügliche Verbesserungsideen gibt.	seit 2015	
Ministerium für Verkehr (VM)	4	Information der Beschäftigten	Beschäftigte werden durch die Auslage von Informationsmaterial informiert.	fortlaufend	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	4	Thematisierung der CdV im Rahmen von Mitarbeitergesprächen	Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter-gespräche werden Führungskräfte angehalten, die Ziele/Inhalte der CdV einfließen zu lassen.	fortlaufend	
	4	Fortbildungsmaß-nahmen zum Themenkomplex der CdV	Aufnahme der Inhalte/Ziele der CdV in das Fortbildungsangebot der Dienststelle (auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement).	In Planung	

HANDLUNGSFELD (HF) 5: Öffentlich Auskunft geben

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

Institution	*HF*	*Bezeichnung der Maßnahme*	*Kurzbeschreibung*	*Umsetzungszeitraum*	*Umfang/Anzahl*
Alle Resorts (einschl. der nachgeordneten Bereiche)	5	Erstellung des Berichts zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	Der Bericht wird in zweijährigem Abstand als Ergebnis einer ressortübergreifenden Abfrage zum zwischenzeitlich erreichten Stand bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt in der Landesverwaltung Baden-Württemberg unter Federführung des Ministeriums für Soziales und Integration erstellt. Nach seiner Behandlung im Ministerrat wird der Bericht auf der Homepage des Ministeriums für Soziales und Integration veröffentlicht.	zweijährlich (2015, 2017, 2019, …)	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	5	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Landtag zur Kenntnisnahme zu.	jährlicher Bericht	

HANDLUNGSFELD (HF) 6: Beschäftigte informieren und einbeziehen

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

Institution	*HF*	*Bezeichnung der Maßnahme*	*Kurzbeschreibung*	*Umsetzungszeitraum*	*Umfang/Anzahl*
Staatsministerium (StM)	6	Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta	Die Informationsbroschüre des SM zur Umsetzung der Charta der Vielfalt wurde den Bediensteten über die Führungsebene zur Verfügung gestellt. Weitere Exemplare liegen an den Informationsständen in den verschiedenen Dienstgebäuden des StM zur Selbstbedienung aus.	fortlaufend	
	6	Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta	Im Intranet des StM werden Informationen zur Charta der Vielfalt und Links zu einschlägigen Portalen aufgenommen.	umgesetzt (8/2017)	
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration (IM) -Regierungspräsidien sind separat aufgeführt-	6	Bundesseminar des Verbands lesbischer und schwuler Polizeibediensteter in Deutschland (VelsPol)	Bekanntmachung der Einladung mit der Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub im Fall einer Teilnahme.	jährlich wiederkehrende Veranstaltung	
	6	Veröffentlichung der Charta der Vielfalt im Bildungs- und Wissensportal „Polizei-Online“	Das damalige Bereitschaftspolizeipräsidium ist im August 2008 der Charta der Vielfalt beigetreten.	umgesetzt	
	6/2/4	Workshop „Interkulturelle Kompetenz erwerben“	Aus Mitteln des Ministeriums für Soziales und Integration geförderter eintägiger Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz	(2014/2015) evtl. fortlaufend	bislang 4 Workshops (sowie ein

		für Beschäftigte der Ausländerbehörden inkl. Verteilung der Broschüre zur Umsetzung der Charta der Vielfalt	von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ausländerbehörden. Bei weiterhin hohem Interesse / Bedarf werden zusätzliche Workshops bedarfsbezogen gebucht.		weiterer für das IM allgemein).
	6	Workshop „Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller Kompetenzen“ für Beschäftigte der Einbürgerungs-behörden	Aus Mitteln des ehemaligen Integrationsministeriums geförderter eintägiger Workshop zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen in den Einbürgerungsbehörden.	2014	3 Termine
	6/2	Unterstützung des Förderprojekts des imap Instituts zur Stärkung der Handlungsfähigkeit von Ausländer-behörden in Baden-Württemberg gemeinsam mit dem ehemaligen Integrations-ministerium	Erarbeitung von organisatorischen Maßnahmen; Kernbereiche des Projekts: • Organisation interner Prozesse und Arbeitsabläufe (Servicepoint, Terminsystem o.ä.) • Steigerung der Mitarbeiter- u. Kunden-zufriedenheit • Stärkung interkultureller Kompetenzen • Verbesserung der verwaltungsinternen und -externen Vernetzungsstrukturen der Ausländerbehörden	2016/2017	Unterstützung der acht teilnehmenden Projektbehör-den
	6	Veröffentlichung der Charta der Vielfalt im Intranet von BITBW	Unterrichtung der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt im Intranet – mit Links zu einschlägigen Portalen.	umgesetzt	

Ministerium für Finanzen (FM)	6	Freistellung von Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements	Das Schulungs- und Fortbildungsangebot wird um diese Kurse erweitert.	jährlich	
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK)	6	Unterrichtung der Beschäftigten über das Thema	Über organisatorische Weiterentwicklungen im Hinblick auf die Umsetzung der Charta der Vielfalt informiert das Intranet im MWK.	fortlaufend	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (WM)	6	Freistellung von Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements	Das Schulungs- und Fortbildungsangebot wird um diese Kurse erweitert.	jährlich	
Ministerium für Soziales und Integration (SM)	6	Erstellung eines jährlichen Berichts über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung	Das SM erstellt auf Grundlage der jährlich von den Ressorts gemeldeten Zahlen einen Bericht über die absolute Zahl und die Quote der in der Landesverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Diesen Bericht leitet die Landesregierung dem Land-tag zur Kenntnisnahme zu.	jährlicher Bericht	
	6	Information der Beschäftigten über die Inhalte und Ziele der Charta der Vielfalt	Im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Abteilungsleitungen wird regelmäßig auf die Zielsetzungen der Charta der Vielfalt hingewiesen. Die Referats-	fortlaufend	mehrfach

			leitungen informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend. Die Themen „Bunte Gesellschaft“ und „Diversität“ wurden auch im Rahmen einer Klausurtagung der höheren Führungsebene des SM angesprochen. Darüber hinaus wird auf der Startseite im Intranetauftritt des SM auf die Charta der Vielfalt verwiesen.	umgesetzt	
	6	Berichterstattung über den Umsetzungsstand bei der jährlichen Personalversammlung	Berichterstattung zur Umsetzung der Charta der Vielfalt erfolgt regelmäßig bei den Personalversammlungen.	jährlich	mindestens einmal pro Jahr
	6	Schulungsmaßnahmen für Beschäftigten im Kontext der interkulturellen Öffnung sowie im Bereich des Diversity-Managements	Im SM können alle Beschäftigten ihre interkulturelle Kompetenz durch die Teilnahme an entsprechenden Seminaren stärken bzw. aneignen. Auch Schulungen im Bereich des Diversity-Managements können während der Arbeitszeit besucht werden.	fortlaufend	
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR)	6	Hausinterne Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte	Im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte wird das Thema „gelebte Vielfalt“ und „Charta der Vielfalt“ vorgestellt.	in der Umsetzung	
	6	Starterkit für neue Beschäftigte	Das Leitbild – insbesondere zum Thema gelebte Vielfalt – wird zusammen mit anderen wichtigen Informationen gleich bei Dienstantritt an neue Beschäftigte ausgegeben.	seit 2015	
	6	Information zur Charta der Vielfalt	Informationen für die Beschäftigten zur Charta der Vielfalt wurden im Intranet zusammen mit der Broschüre „Die Charta der	umgesetzt	

			Vielfalt“ eingestellt. Darüber hinaus wird auf der Homepage des MLR auf die Charta der Vielfalt hingewiesen (einschließlich der Verlinkung der Broschüre „Die Umsetzung der Charta der Vielfalt“).	seit Juni 2017	
	6	Versammlung der Schwerbehinderten-vertretungen im nachgeordneten Bereich	Vorstellung der Charta der Vielfalt bei der Versammlung der Schwerbehinderten-vertretungen; Austausch zum Umsetzungs-stand der Charta der Vielfalt im Hinblick auf das Thema „Barrierefreiheit am Arbeitsplatz“.	in der Umsetzung	
Ministerium der Justiz und für Europa (JuM)	6	Bekanntgabe der Charta der Vielfalt an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Behörde		2017	
Ministerium für Verkehr (VM)	6	Schulungsmaßnah-men bzw. Fortbildungsangebote	Fortbildungsangebote zur interkulturellen Öffnung im Haus werden im Haus angeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterstützt, wenn sie eine Fortbildung zu diesem Themenbereich beantragen. Zudem erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Hinweis auf das E-Learning-Angebot zum AGG.	fortlaufend	
Rechnungshof Baden-Württemberg (RH)	6	Unterrichtung der Beschäftigten über die Charta der Vielfalt	Ständiges Angebot, sich über entsprechende Links im Intranet zum Thema zu informieren.	in Umsetzung	
Regierungspräsidium Freiburg	6	Hinweis auf die Charta der Vielfalt im Intranet	Im Intranet wird – insb. auf den Seiten der Personalverwaltung und der Interessenvertretungen – auf Informationen und Homepages verwiesen, die sich mit den Anliegen der Charta der Vielfalt befassen. Ein Direktlink zur Homepage der Charta der	umgesetzt	

			Vielfalt ist im Behördenintranet vorhanden.		
Regierungspräsidium Tübingen	6	Hinweis auf die Charta der Vielfalt im Intranet	Im Intranet wird beim Thema „Personalwesen“ auf die Charta der Vielfalt verlinkt.	Juli 2017	
	6	Anliegen des Gender Mainstreaming bekanntmachen	Beschäftigte werden auf das E-Learning-Kurs der Landeszentrale für politische Bildung „Mit Gender Mainstreaming zur Chancengleichheit“ hingewiesen.	2017	