

interkulturell **teilhabe** **menschen**
chance **nachhaltigkeit**
vielfalt **N!**  **sozial**
fairness **einbürgerung** **verantwortung** **migrationshintergrund**
integration
gesellschaft **antidiskriminierung**

Nachhaltigkeitsbericht 2014
des Ministeriums für Integration



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INTEGRATION



Vorwort der Ministerin

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger,

in Baden-Württemberg ist Vielfalt Realität. 2,9 Millionen Menschen und damit rund 27 % der Bevölkerung haben laut Mikrozensus 2012 ausländische Wurzeln. Bei den Jugendlichen unter 20 Jahren sind es 38 %, bei den Unter-Dreijährigen sogar rund 44 %. Baden-Württemberg ist damit das Flächenland mit dem höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Menschen leben und arbeiten seit Jahrzehnten in unserem Land. Mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen haben sie Baden-Württemberg mit aufgebaut, seine Wirtschaft vorangebracht und seine Weltoffenheit gefördert. Diese gesellschaftliche Vielfalt ist unsere Stärke und unser Potenzial für die Zukunft. Wenn wir weiterhin erfolgreich sein wollen, können wir es uns aus wirtschaftlichen, demografischen und gesellschaftspolitischen Gründen nicht leisten, Teile der Bevölkerung auszuschließen. Es gilt, diese Vielfalt nicht nur als Realität anzuerkennen, sondern sie auch als Chance zu begreifen und gezielt zu nutzen.

Integration gehört daher – neben energie- und klimafreundlichem Handeln, Ressourceneffizienz und Bildung für nachhaltige Entwicklung – völlig zu Recht zu den Schwerpunktthemen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg. Mit ihrem übergeordneten Ziel, Generationengerechtigkeit und sozialen Zusammenhalt zu sichern, bietet die Nachhaltigkeitsstrategie einen geeigneten Rahmen, um Integration erfolgreich zu gestalten.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die wichtigsten Maßnahmen des Ministeriums für Integration zusammen. Hierzu zählen die interkulturelle Öffnung, die Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen und die Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung. Auch die Integration in den Arbeitsmarkt, die Stärkung der Einbürgerungsbereitschaft und eine humanitäre Flüchtlingspolitik gehören zu den Schwerpunkten der baden-württembergischen Integrationspolitik. Gleichzeitig stellt sich das Ministerium als eine nachhaltige Behörde vor. Denn nicht nur mit unserer Politik, sondern auch als Organisation tragen wir Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Ein möglichst geringer Energieverbrauch oder eine Reduzierung der Emissionen sind ebenso wichtig wie die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten oder die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und informative Lektüre.

Ihre Bilkay Öney
Ministerin für Integration des Landes Baden-Württemberg

Inhalt

.....	
Vorwort der Ministerin	3
.....	
EINLEITUNG Nachhaltigkeitsberichte der Landesregierung	7
.....	
1 NACHHALTIGKEIT IM MINISTERIUM FÜR INTEGRATION AUF EINEN BLICK	8
.....	
1.1 Politik für eine Nachhaltige Entwicklung	10
.....	
1.2 Das Ministerium als nachhaltige Organisation	13
.....	
2 NACHHALTIGE POLITIK DES MINISTERIUMS	14
.....	
2.1 Teilhabe und Chancengleichheit	18
.....	
2.1.1 Integration in den Arbeitsmarkt	21
2.1.2 Verbesserung der Situation von Flüchtlingen / Asylbewerbern	23
2.1.3 Erhöhung der Einbürgerungszahlen	24
.....	
2.2 Vielfalt als Bereicherung	26
.....	
2.2.1 Interkulturelle Öffnung	29
2.2.2 Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung	34
2.2.3 Integrationsarbeit in den Kommunen	38
.....	

.....	
NACHHALTIGES HANDELN IM MINISTERIUM	40
.....	
3.1 Die Organisation des Ministeriums	43
.....	
3.2 Nachhaltig haushalten	46
.....	
3.2.1 Unser Haushalt	47
3.2.2 Unsere Beschaffungsstrategie	49
.....	
3.3 Natürliche Ressourcen schonen	50
.....	
3.3.1 Energie und CO ₂ -Emissionen	51
3.3.2 Ressourcenverbrauch	53
.....	
3.4 Verantwortung für die Beschäftigten	54
.....	
NACHHALTIGKEITSCHECKS	58
.....	
4.1 Durchgeführte Nachhaltigkeitschecks im Überblick	60
.....	
4.2 Ausgewählte Ergebnisse	61
.....	
AUSBLICK	62
.....	
ANHANG: ZIELEPROZESS – HERAUSFORDERUNGEN, LEITSÄTZE, ZIELE	64
.....	
6.1 Herausforderungen und Leitsätze	66
.....	
6.2 Ziele und Maßnahmen	68
.....	
IMPRESSUM	69
.....	

3

4

5

6

Einleitung: Nachhaltigkeitsberichte der Landesregierung

Für viele Unternehmen ist es längst üblich, im Rahmen eines Nachhaltigkeitsberichts Rechenschaft abzulegen: Wie wird gewirtschaftet, wie ist das Unternehmen intern aufgestellt, welche Aktivitäten tragen zu mehr Nachhaltigkeit im Betrieb bei? Ein solcher Bericht dient der Kommunikation gegenüber Kunden und Öffentlichkeit, er ermöglicht diesen, das Unternehmen genauer unter die Lupe zu nehmen und er schafft Transparenz.

In Politik und Verwaltung halten Nachhaltigkeitsberichte erst langsam Einzug, noch gibt es keine definierten Standards für die Berichterstattung in diesem Bereich. Auf Bundesländerebene gibt es bislang keine solchen Berichte – die Landesregierung Baden-Württemberg hat sich vorgenommen, dies zu ändern und macht deshalb mit den Nachhaltigkeitsberichten 2014 einen Auftakt. Ziel ist es, das politische Handeln ebenso wie die Ministerien als Einrichtungen in Sachen Nachhaltigkeit transparent und nachprüfbar zu machen.

Denn Nachhaltigkeit ist ein zentrales Thema für die Landesregierung: Nachhaltigkeit soll zentrales Entscheidungskriterium im Regierungs- und Verwaltungshandeln sein. Um Nachhaltigkeit in der Regierungs- und Verwaltungsarbeit tatsächlich zu verankern, hat die Landesregierung einen strategischen Prozess ins Leben gerufen, dessen Ergebnis in den Nachhaltigkeitsberichten der einzelnen Ressorts dargelegt ist.

In den Nachhaltigkeitsberichten wird geschildert, welche Ziele nachhaltiger Entwicklung sich die Ressorts in ihrem Politikbereich für die nächsten Jahre gesetzt haben, was bislang schon erreicht wurde und wo es noch Handlungsbedarf gibt. Sie benennen zudem Maßnahmen, mit deren Hilfe diese Ziele realisiert werden sollen. Diese Ziele sind sehr konkret: Sie sind messbar und nachprüfbar formuliert, ebenso wie die Maßnahmen, die zu ihrer Umsetzung ergriffen werden.

Die Nachhaltigkeitsberichte enthalten neben der Berichterstattung über die nachhaltige Politik eine zweite Dimension. Das Ministerium selbst wird in den Blick genommen und hinterfragt, wie nachhaltig es bereits gestaltet ist.

Die Landesregierung orientiert sich mit ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung an gängigen Standards aus dem Bereich der Wirtschaft und passt diese an für Politik und Verwaltung. Jedes Ressort legt dabei einen Nachhaltigkeitsbericht für seinen Politikbereich vor. Nicht nur um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, sondern auch, um Standards zu schaffen und weiterzuentwickeln, folgen die Berichte der einzelnen Ressorts einer identischen Struktur.

In einer kurzen Übersicht in Kapitel 1 werden zum einen die wichtigsten politischen Ziele und Maßnahmen und zum anderen die wichtigsten Indikatoren bezüglich der Organisation des Ressorts zusammengefasst. In Kapitel 2 werden dann die politischen Ziele einer nachhaltigen Entwicklung und die Maßnahmen, mit denen diese Ziele umgesetzt werden sollen, beschrieben. In Kapitel 3 wird im Detail dargelegt, wie es um die Nachhaltigkeit der Organisation bestellt ist, unter anderem in Bezug auf Haushalt, Ressourcen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kapitel 4 thematisiert die Nachhaltigkeitschecks bzw. -prüfungen, die für Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und Kabinettsvorlagen verbindlich sind. Das fünfte Kapitel gibt einen Ausblick. Kapitel 6 erläutert schließlich den Prozess der Zielformulierung, bei dem die Landesregierung mit Beratung durch den Beirat der Landesregierung für nachhaltige Entwicklung ein abgestuftes System aus Herausforderungen, Leitsätzen und Zielen einer nachhaltigen Entwicklung erarbeitet hat.

FÜR UNSERE

Zusammenfassung: Nachhaltigkeit im Ministerium auf einen Blick

- ! Politik für eine nachhaltige Entwicklung
- ! Organisation des Ministeriums

OFF!



1.1 Politik für eine Nachhaltige Entwicklung

Die nachhaltige Politik des Ministeriums für Integration spiegelt sich in seinen strategischen Zielen und operativen Maßnahmen wider. Im Überblick (mit ausgewählten Indikatoren):

ziel 1

Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt bis 2020.

1. MASSNAHME

Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen

Menschen mit Migrationshintergrund gehen oft einer Beschäftigung nach, die unter ihrer Qualifikation liegt, weil ihr ausländischer Abschluss nicht anerkannt wird. Mit dem Landesanererkennungsgesetz wurde eine Grundlage geschaffen, um allen Menschen faire Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Von den im Jahr 2013 in Baden-Württemberg geprüften Anträgen auf die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen zu bundesrechtlich und landesrechtlich geregelten Berufen wurden über 85 % positiv beschieden.

2013 85 % positive Bescheide

2. MASSNAHME

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Anonymisierte Bewerbungen können dazu beitragen, einer oft unbewussten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Das Ministerium für Integration hat das Verfahren in Baden-Württemberg getestet.

ziel 2

Verbesserung der Unterbringungs- und Versorgungssituation von Flüchtlingen/Asylbewerbern bis 2020, insbesondere durch eine verstärkte Leistungsgewährung in Form von Geldleistungen im Rahmen der vorläufigen Unterbringung.

1. MASSNAHME

Novellierung des Flüchtlingsaufnahmegesetzes

Mit dem neuen Flüchtlingsaufnahmegesetz verfolgt das Ministerium für Integration eine humanitäre Flüchtlingspolitik. Die Gewährung von Geld- statt Sachleistungen nimmt dabei eine wichtige Rolle ein, um Flüchtlingen auch ein gewisses Maß an gesellschaftlicher Teilhabe zu ermöglichen. Im Sommer 2012 hatten sieben Kreise Geldleistungen gewährt. Bei Redaktionsschluss lagen keine neuen Zahlen vor.

2012 7 Kreise haben Geldleistungen gewährt

ziel 3

Erhöhung der Einbürgerungszahlen durch Liberalisierung der Einbürgerungspraxis und Beschleunigung des Verfahrens bis 2020.

1. MASSNAHME

Liberalisierung der Einbürgerungspraxis

Die Einbürgerung ist ein wichtiger Meilenstein des Integrationsprozesses. Etliche Einbürgerungserleichterungen tragen dazu bei, die Zahl der Einbürgerungen in Baden-Württemberg zu erhöhen. Im Jahr 2012 ließen sich 16.390 Menschen einbürgern, 2013 waren es 16.062.

2012 16 390 Einbürgerungen
2013 16 062 Einbürgerungen

2. MASSNAHME

Einbürgerungskampagne

Die Einbürgerungskampagne des Ministeriums für Integration „Deutsche Sprache – Deutsche Vielfalt – Deutscher Pass“ wird zu einer Stärkung der Einbürgerungsbereitschaft beitragen.

ziel 4

Steigerung der kulturellen Vielfalt und interkulturellen Kompetenz in der Verwaltung, insbesondere durch die Erhöhung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund bei Neueinstellungen in Richtung deren Anteil an der Gesamtbevölkerung bis 2020.

1. MASSNAHME

Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Das Ministerium für Integration verfolgt zum einen das Ziel, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung zu erhöhen. Zum anderen geht es darum, die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten zu fördern. Laut Mikrozensus 2012 betrug der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung bundesweit 11,2 %. Für 2013 lagen bei Redaktionsschluss keine Werte vor.

2012 11,2 % Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung

2. MASSNAHME

Interkulturelle Öffnung der Kommunen

Die kommunale Verwaltung ist für Menschen mit Migrationshintergrund oft die erste Anlaufstelle. Interkulturelle Kompetenz kann helfen, interkulturelle Begegnungen reibungslos und professionell zu gestalten. Viele Kommunen haben die interkulturelle Öffnung in ihren Integrationskonzepten als zentrales Ziel verankert.



ziel 5

Antidiskriminierung sowie Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus bis 2020.

1. MASSNAHME

Prävention und Sensibilisierung

Prävention und Sensibilisierung tragen dazu bei, Vorurteile in der Gesellschaft abzubauen und diskriminierende Strukturen aufzulösen. Insbesondere die Arbeit an Schulen ist wichtig. Das Ministerium für Integration fördert seit Juni 2012 das Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. Seitdem kamen zu den bereits teilnehmenden 79 Schulen 36 hinzu.

(Stand: 30. September 2014)



2. MASSNAHME

Vernetzung

Erfahrungsaustausch und Vernetzung können Kräfte bündeln und helfen, Diskriminierung noch effektiver zu bekämpfen. Das Ministerium für Integration fördert seit Juni 2013 eine landesweit tätige Vernetzungs- und Anlaufstelle gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus bei der Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung Baden-Württemberg e.V. (LAGO).

ziel 6

Stärkung kommunaler Integrationsstrukturen, insbesondere durch die Einrichtung kommunaler Integrationsbeauftragter in den 44 Stadt- und Landkreisen bis 2020.

1. MASSNAHME

Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen

Im Mittelpunkt stehen vor allem der Aufbau nachhaltiger Strukturen und die Stärkung der kommunalen Steuerungsfunktion. Das Ministerium für Integration möchte insbesondere erreichen, dass die Kommunen – darunter vor allem die 44 Stadt- und Landkreise – Stellen für Integrationsbeauftragte schaffen oder aufstocken. 2013 wurden 6 Stellen gefördert, 2014 kamen 25 hinzu.



3. MASSNAHME

Beratung

Viele Betroffene kennen ihre Rechte nicht und wissen nicht, wie sie sich gegen Diskriminierung wehren können. Professionelle Beratung kann hier Unterstützung bieten. Ziel ist es, eine landesweite Beratungsstruktur aufzubauen. Gleichzeitig bietet das Ministerium für Integration eine allgemeine Erstberatung an. Im Jahr 2013 haben diese 15 Bürgerinnen und Bürger in Anspruch genommen, im Jahr 2014 (bis September) mit 33 Personen schon mehr als doppelt so viele.



1.2 Das Ministerium als nachhaltige Organisation

Wir tragen nicht nur mit unserer Politik, sondern auch als Organisation nachhaltige Verantwortung.

Durch den Einsatz von Indikatoren entlang der drei Themenbereiche

- Nachhaltig Haushalten
- Natürliche Ressourcen schonen
- Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

machen wir dies transparent.

Nachhaltig Haushalten

INDIKATOREN

BUDGET DES MINISTERIUMS

Der Haushalt des Ministeriums für Integration ist der kleinste Ressorthaushalt. Das Ausgabevolumen wird dominiert von den Kosten der Flüchtlingsunterbringung (über 90 %). Der Bereich ist abhängig von der Anzahl der aufgenommenen Flüchtlinge und nicht steuerbar.

AUSGABEN FÜR DIE BESCHAFFUNG

Die Ausgaben konnten in diesem Bereich auf gleichbleibendem Niveau gehalten werden.

ENERGIEVERBRAUCH

Das Ministerium zielt auf eine merkliche Reduzierung des Stromverbrauchs ab. Für das Jahr 2014 beträgt die interne Vorgabe minus 5 %.

PAPIERVERBRAUCH

Der Papierverbrauch des Ministeriums konnte 2013 leicht zurückgeführt werden. Die Einsparungen sollen verstärkt werden.

EMISSIONEN DER GEBÄUDE

Das Ministerium strebt eine Reduzierung aller Emissionen an. Die Werte für 2013 lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.

BESCHÄFTIGTE

Ende 2013 waren 61 Personen beschäftigt. Aufgrund der von der Landesregierung beschlossenen Stelleneinsparungen wird sich die Beschäftigtenzahl in den nächsten Jahren reduzieren.

ANTEIL DER FRAUEN

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Ministeriums für Integration sind Frauen.

TEILZEIT

2013 waren 11 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt. Auch Führungskräfte nutzen diese Möglichkeit.





Nachhaltige Politik des Ministeriums

- Teilhabe und Chancengleichheit
- Vielfalt als Bereicherung

ZIELEPROZESS

Im Rahmen eines Zieleprozesses hat die Landesregierung mit Beratung durch den Beirat für nachhaltige Entwicklung eine Zielehierarchie erarbeitet:

- die Landesregierung hat Herausforderungen benannt, denen sich Baden-Württemberg stellen muss auf dem Weg hin zu einer nachhaltigeren Entwicklung;
- es wurden übergeordnete politische Leitsätze erarbeitet;
- jedes Ressort hat konkrete, messbare Ziele zur Realisierung der Leitsätze, die für seinen Politikbereich relevant sind, benannt;
- jedes Ressort hat zu seinen Zielen Maßnahmen entwickelt, wie diese Ziele nachprüfbar erreicht werden können.

Nähere Informationen zu diesem Zieleprozess finden sich im Anhang in Kapitel 6.

Eine erfolgreiche Integrationspolitik verfolgt das Ziel, langfristig den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt sicherzustellen. Es geht vor allem darum, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Gesellschaft einzugehen, Rahmenbedingungen zu schaffen und insgesamt die Vorteile einer kulturell vielfältigen Gesellschaft in den Mittelpunkt zu stellen.

Integration umfasst in erster Linie die soziale, aber auch die ökonomische Dimension nachhaltigen Handelns. Nachhaltiges Handeln zielt auf Generationengerechtigkeit, sozialen Zusammenhalt, Lebensqualität und Wahrnehmung internationaler Verantwortung. Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und soziale Verantwortung nehmen dabei eine zentrale Rolle ein.

Eine erfolgreiche Integrationspolitik trägt dazu bei, Chancengerechtigkeit herzustellen, soziale Ausgrenzung und Diskriminierung zu bekämpfen und die Teilhabe an wirtschaftlichen Entwicklungen sowie am gesellschaftlichen Leben zu fördern. Sie sichert den gesellschaftlichen Wohlstand und den sozialen Zusammenhalt und wirkt somit per se nachhaltig. Zwei Leitsätze einer nachhaltigen Entwicklung stehen dabei im Mittelpunkt. Es geht darum,

- allen Menschen im Land eine faire und gleiche Teilhabe sowie gleiche Chancen in der Gesellschaft zu eröffnen sowie
- die gesellschaftliche und kulturelle Vielfalt als Bereicherung anzuerkennen und jeglichen Formen von Ausgrenzung effektiv entgegenzutreten.

Das Ministerium für Integration setzt diese Leitsätze in konkretes politisches Handeln um.

Die Integration in den Arbeitsmarkt, eine humanitäre Flüchtlingspolitik und die Erhöhung der Einbürgerungszahlen sind nur einige Schwerpunkte. Auch die interkulturelle Öffnung von Verwaltung und Gesellschaft, die Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen oder die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung sind wichtige Handlungsfelder. Mit konkreten Maßnahmen setzt das Ministerium dabei eine Politik um, die alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft wahrnimmt und wertschätzt.

Dazu wird auch ein Partizipations- und Integrationsgesetz beitragen, das das Ministerium für Integration derzeit erarbeitet. Ziel ist, Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig eine gleichberechtigte Teilhabe am politischen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Ein Gesetz hat gegenüber meist vagen Integrationsplänen und -konzepten den Vorteil, dass es die nötige Verbindlichkeit schaffen kann. Das Gesetz kann verbindliche Grundsätze und Ziele vorgeben, an denen sich politisches Handeln messen lässt.



2.1 Teilhabe und Chancengleichheit

Leitsatz Nachhaltig handeln in Baden-Württemberg heißt, allen Menschen im Land eine faire und gleiche Teilhabe sowie gleiche Chancen in der Gesellschaft zu eröffnen.



ziel 1

2.1.1 Integration in den Arbeitsmarkt

Verbesserung der Teilhabe-chancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt bis 2020.



Faire und gleiche Chancen für alle sind das Fundament, auf dem sich sozialer Zusammenhalt, wirtschaftliche Entwicklung und ein friedliches Miteinander entwickeln können. Es geht darum, für alle Menschen gleiche Zugangs- und Lebenschancen zu schaffen und ihnen die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen – unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft.

Die Integration in den Arbeitsmarkt, eine humanitäre Flüchtlingspolitik und der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit können wichtige Voraussetzungen für die Schaffung von Chancengerechtigkeit sein. Daraus lassen sich folgende strategische Ziele formulieren:

- Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt bis 2020;
- Verbesserung der Unterbringungs- und Versorgungssituation von Flüchtlingen / Asylbewerbern bis 2020, insbesondere durch eine verstärkte Leistungsgewährung in Form von Geldleistungen im Rahmen der vorläufigen Unterbringung;
- Erhöhung der Einbürgerungszahlen durch Liberalisierung der Einbürgerungspraxis und Beschleunigung des Verfahrens bis 2020.

Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration. Sie dient einerseits der Sicherung des Lebensunterhalts. Andererseits fördert sie die Akzeptanz in der Gesellschaft. Durch Arbeit verdient sich der Mensch Achtung, Anerkennung oder Ansehen. Und dies steigert wiederum das Selbstwertgefühl, die Selbstachtung und das Selbstbewusstsein. Eine mangelnde Integration in den Arbeitsmarkt kann hingegen zur sozialen Ausgrenzung und Isolation führen. Auch werden dadurch Potenziale vergeudet. Volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten sind oft die Folge. Eine erleichterte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sowie anonymisierte Bewerbungsverfahren können dazu beitragen, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu fördern.

1. MASSNAHME

Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen

Gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten gehen immer noch oft einer Beschäftigung nach, die unter ihren Qualifikationen liegt. Frustration kann entstehen, Potenziale bleiben ungenutzt. Nach dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Bundesanerkennungsgesetz) besteht unabhängig von der Herkunft der Antragstellenden und des Abschlusses ein Anspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen. Darüber hinaus verkürzt das Gesetz die Verfahrensdauer: Der Bescheid muss nun in der Regel innerhalb von drei Monaten ergehen. Auch erleichtert die Reduzierung von Zuständigkeiten auf grundsätzlich eine Stelle pro Beruf bzw. Berufsgruppe das Auffinden der richtigen Anerkennungsstelle.

Für Berufe, die in die Zuständigkeit der Länder fallen (z.B. Lehrer, Ingenieure, Krankenpflegehelfer), sind Landes- und Bundesanerkennungsgesetze

erforderlich. Für Baden-Württemberg hat das Ministerium für Integration unter Einbeziehung zahlreicher Akteure ein Landes- anerkennungsgesetz erarbeitet, das am 11. Januar 2014 in Kraft getreten ist („Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Baden-Württemberg – Landes- anerkennungsgesetz Baden-Württemberg“).

Von den 2013 in Baden-Württemberg geprüften Anträgen auf Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen zu bundesrechtlich und landesrechtlich geregelten Berufen wurden über 85 % positiv beschieden. Entweder wurde die volle Gleichwertigkeit festgestellt oder es wurden Ausgleichsmaßnahmen zum Erreichen der Gleichwertigkeit festgelegt.

Im Unterschied zum Bund und zum Großteil der Länder war es wichtig, für Interessierte eine qualifizierte Beratung bereitzustellen. Das Landes- anerkennungsgesetz Baden-Württemberg enthält deswegen auch einen Anspruch auf Beratung. Dazu finanziert das Ministerium für Integration – neben den vom Bund geförderten Beratungsstellen des IQ Netzwerks in Mannheim und Stuttgart – zwei weitere Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren in Ulm und Freiburg. Gleichzeitig wurde die Beratung in Stuttgart personell verstärkt. Insgesamt bestehen nun in allen vier Regierungsbezirken Einrichtungen, die die Migrationsdienste in den Stadt- und Landkreisen unterstützen und auch selbst Erstberatungen anbieten. In den Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren gab es im Jahr 2013 3.447 Beratungsfälle.

2. MASSNAHME

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Wissenschaftliche Studien belegen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit ausländisch klingendem Namen auch bei guten Qualifikationen in Bewerbungsverfahren oftmals benachteiligt und seltener

ziel 2

2.1.2 Verbesserung der Situation von Flüchtlingen / Asylbewerbern

Verbesserung der Unterbringungs- und Versorgungssituation von Flüchtlingen / Asylbewerbern bis 2020, insbesondere durch eine verstärkte Leistungsgewährung in Form von Geldleistungen im Rahmen der vorläufigen Unterbringung.

zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Nicht nur die Betroffenen leiden darunter; auch die Betriebe lassen Potenziale verstreichen. Anonymisierte Bewerbungsverfahren können dazu beitragen, dieser oft unbewussten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Bei Stellenbesetzungen ermöglichen diese Verfahren den Arbeitgebern, sich bei der Personalauswahl auf die objektiven Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber zu konzentrieren. Sie können somit einen Beitrag zu einem modernen Personalmanagement leisten und für mehr Chancengerechtigkeit sorgen.

Das Ministerium für Integration hat das Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ initiiert und die Umsetzbarkeit des Verfahrens in Baden-Württemberg getestet. Elf Arbeitgeber nahmen bis Ende 2013 für ein Jahr freiwillig teil, darunter beispielweise die Ingenieurkammer Baden-Württemberg, die Robert Bosch GmbH in Murrhardt, die Stadt Karlsruhe und die Stadt Mannheim. Insgesamt gab es 29 Bewerbungsverfahren, 981 Bewerbungen, 354 Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch oder Eignungstest und 67 Stellenangebote (Arbeits- oder Ausbildungsplatz). Das Projekt wurde vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Im Ergebnis hat das Projekt gezeigt, dass ein standardisiertes anonymisiertes Bewerbungsverfahren eine moderne und effiziente Möglichkeit ist, um Transparenz, Objektivität und Chancengleichheit bei der Personalauswahl zu steigern. Bewerbende bewerten ein solches Verfahren als positiv – insbesondere Menschen, die bereits Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters oder Geschlechts oder ihrer Herkunft erfahren mussten. Das Ministerium für Integration und auch weitere oberste Landesbehörden wollen zukünftig weiterhin anonymisierte Bewerbungsverfahren bei der Personalauswahl nutzen.



Laut UNHCR, dem Hohen Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen, befinden sich weltweit mehr als 45 Millionen Menschen auf der Flucht oder leben in einer „flüchtlingsähnlichen“ Situation. Die Gründe, weshalb Menschen ihre Heimat verlassen, sind vor allem politische Unruhen, Bürgerkrieg, politische Verfolgung, gesellschaftliche Diskriminierung oder auch wirtschaftliche Not, wobei letztere nicht unter den internationalen Flüchtlingsschutz fällt.

Deutschland spielt im weltweiten Flüchtlingsschutz eine wichtige Rolle. Innerhalb der EU werden hier die meisten Anträge auf Asyl gestellt und auch im weltweiten Vergleich gehört Deutschland zu den fünf größten Aufnahmeländern von Flüchtlingen. In den letzten fünf Jahren nahm die Zahl der Asylsuchenden in Deutschland stetig zu und erreichte erstmals wieder über 100.000 Anträge im Jahr. Baden-Württemberg hat 2013 mit 14.000 Menschen weit mehr Asylbewerber aufgenommen, als in den Jahren zuvor. Alle Neuankommlinge werden zunächst in der Landeserstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge Baden-Württemberg (LEA) in Karlsruhe aufgenommen. Ist der Asylantrag gestellt, werden sie spätestens nach drei Monaten in Einrichtungen der vorläufigen Unterbringung bei den Stadt- und Landkreisen (Gemeinschaftsunterkünfte oder Wohnungen) untergebracht.

Das Ministerium für Integration verfolgt eine humanitäre Flüchtlingspolitik, die darauf abzielt, die Lebenssituation von Flüchtlingen und Asylbewerbern zu verbessern. Dabei geht es nicht nur darum, ihnen materiell das Existenzminimum zu garantieren, sondern auch ein gewisses Maß an gesellschaftlicher Teilhabe zu ermöglichen.

1. MASSNAHME

Novellierung des Flüchtlingsaufnahmegesetzes (FlüAG)

Mit der Novellierung des Flüchtlingsaufnahmegesetzes hat das Ministerium für Integration neue humanitäre Standards bei der

Unterbringung, der Betreuung und der Versorgung von Flüchtlingen gesetzt. Das Gesetz ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten und regelt u.a. folgende Punkte:

- Neu in der LEA Eintreffende erhalten qualifizierte soziale Beratung und Betreuung.
- Die vorläufige Unterbringung ist auch in Wohnungen und nicht nur in Gemeinschaftsunterkünften möglich.
- Die durchschnittliche Wohn- und Schlaflfläche wird bis 2016 von 4,5 auf 7 Quadratmeter pro Person erhöht.
- Die Wohnpflicht in den Gemeinschaftsunterkünften wird grundsätzlich auf die Dauer des Asylverfahrens, dabei höchstens auf zwei Jahre verkürzt.
- Während der vorläufigen Unterbringung erhalten Flüchtlinge, soweit bundesrechtlich zulässig, primär Geldleistungen bzw. geldwerte Gutscheine. Sachleistungen für Nahrung und Kleidung stehen nicht mehr im Vordergrund.

Zum Stichtag 31. Juli 2012 hatten sieben Kreise Geldleistungen gewährt.

2. MASSNAHME

Psychosoziale Zentren

Neben der Novellierung des Flüchtlingsaufnahmegesetzes nimmt die Beratung und Betreuung von Betroffenen eine wichtige Rolle ein. Das Ministerium für Integration fördert deswegen die fünf psychosozialen Zentren in Baden-Württemberg, die sich auf die Behandlung traumatisierter Flüchtlinge und ausländischer Folteropfer spezialisiert haben: refugio Stuttgart, refugio Villingen-Schwenningen, Verein zur Unterstützung traumatisierter Migranten Karlsruhe, Behandlungszentrum für Folteropfer Ulm sowie Psychologische Beratungsstelle für politisch Verfolgte und Vertriebene der Evangelischen Gesellschaft eva. Im Jahr 2012 wurden diese zusammen mit dem Flüchtlingsrat Baden-Württemberg unter Federführung des Ministeriums für Integration in die Landesförderung aufgenommen. Die Förderung erfolgt auch 2014.

ziel 3

2.1.3 Erhöhung der Einbürgerungszahlen

Erhöhung der Einbürgerungszahlen durch Liberalisierung der Einbürgerungspraxis und Beschleunigung des Verfahrens bis 2020.

Die Einbürgerung ist ein wesentlicher Meilenstein eines erfolgreichen Integrationsprozesses und somit zentraler Bestandteil einer nachhaltigen Integrationspolitik. Nur Eingebürgerte haben volle Rechte und Pflichten. Sie haben z.B. das Recht, zu wählen und gewählt zu werden. Sie haben freien Zugang zu allen Berufen und genießen Reise- und Visumerleichterungen für viele außereuropäische Staaten. Sie benötigen keine Aufenthaltserlaubnis und müssen sich nicht mit ausländischen Konsulaten oder Botschaften auseinandersetzen.

Eine Einbürgerung wirkt oft wie ein Katalysator. Laut Studien steigen bei Eingebürgerten Einkommensniveau und wirtschaftlicher Status. Migrantinnen und Migranten mit deutschem Pass erreichen höhere Bildungsabschlüsse und sind erfolgreicher am Arbeitsmarkt. Ziel des Ministeriums für Integration ist es deshalb, die Zahl der Einbürgerungen in Baden-Württemberg zu erhöhen.

1. MASSNAHME

Liberalisierung der Einbürgerungspraxis

Das Ministerium für Integration hat seit Beginn der Legislaturperiode etliche Einbürgerungserleichterungen umgesetzt und das Einbürgerungsverfahren vereinfacht. Einige Beispiele:

- Bei Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens zwölf Jahren in Deutschland leben, ist es ausreichend, wenn sie sich im Alltag mündlich vergleichbar der Sprachprüfung zum Zertifikat Deutsch B1 verständigen können. Die Feststellung dieser Sprachkenntnisse setzt grundsätzlich keine Sprachprüfung voraus. Dieser Personenkreis muss auch die staatsbürgerlichen Kenntnisse (Einbürgerungstest) nicht nachweisen.
- Auf den für eine Einbürgerung in der Regel erforderlichen achtjährigen rechtmäßigen und gewöhnlichen Inlandsaufenthalt

werden auch Aufenthaltszeiten zu vorübergehendem Zweck angerechnet (z.B. Studium oder Ausbildung), wenn zum Zeitpunkt der Einbürgerung der Einbürgerungsbewerber eine Niederlassungserlaubnis oder einen entsprechenden qualifizierten Aufenthaltstitel hat.

- Deutsche Bildungsabschlüsse (Abitur, mittlere Reife, abgeschlossene Berufsausbildung) führen als besondere Integrationsleistungen in der Regel zu einer Fristverkürzung des achtjährigen Aufenthalts auf sechs Jahre.
- Weitere Fallgestaltungen zur Einbürgerung unter Hinnahme von Mehrstaatigkeit:
 - a) für Staatsangehörige aus Staaten, in denen sich eine Entlassung aus der Staatsangehörigkeit besonders problematisch gestaltet (z.B. Irak);
 - b) bei Einwanderinnen und Einwanderern der zweiten und dritten Generation, die nach dem Recht des Heimatstaates vor der Entlassung aus der bisherigen Staatsangehörigkeit noch den Wehrdienst im Heimatstaat ableisten müssten;
 - c) bei Minderjährigen, wenn die Entlassung aus der Staatsangehörigkeit an eine bestimmte Altersgrenze anknüpft und das Ausscheiden nach Erreichen dieser Altersgrenze faktisch unmöglich ist (z.B. Thailand);
 - d) bei minderjährigen Kindern von anerkannten Flüchtlingen und Asylberechtigten, die selbst keinen Flüchtlingsstatus haben;
- Reduzierung der Zustimmungserfordernisse des Ministeriums für Integration und der Regierungspräsidien im Staatsangehörigkeitsrecht.

2. MASSNAHME

Einbürgerungskampagne

Das Ministerium für Integration hat am 26. September 2013 unter dem Motto „Deutsche Sprache – Deutsche Vielfalt – Deutscher Pass“ eine Einbürgerungskampagne gestartet und wirbt damit bei Migrantinnen und Migranten im Land für die deutsche Staatsangehörigkeit. Sie stellt die mit der deutschen Staatsangehörigkeit verbundenen Vorteile dar und sensibilisiert für das Thema. Im Mittelpunkt stehen sieben Botschafterinnen und Botschafter, die ihre eigene Einbürgerungsgeschichte erzählen und für eine Einbürgerung werben, darunter z.B. der Rapper Afrob, die SWR3-Moderatorin Annetta Politi oder der Leiter des Daimler Türk-Treffs Nejdet Niflioglu. Durch einen landesweiten Ideenwettbewerb flossen die kreativsten Ideen in das Konzept der Einbürgerungskampagne ein.

Nähere Informationen sind unter www.mein-deutscher-pass.de zu finden.

Die Zahl der Einbürgerungen stieg in Baden-Württemberg bereits im Jahr 2011 um rund 11 % an (rund 14.200 Einbürgerungen). Mit 15,2 % (rund 16.400 Einbürgerungen) erhöhte sich 2012 die Zahl erneut. Damit hat Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Bundesländern stark aufgeholt und war bei der prozentualen Steigerung der Einbürgerungszahlen auf Platz eins. Im Verlauf des Jahres 2013 wurden 16.062 Ausländerinnen und Ausländer eingebürgert. Damit sind die Einbürgerungszahlen gegenüber dem Vorjahr allerdings, wenn auch auf recht hohem Niveau, leicht zurückgegangen. Das Einbürgerungsverhalten ist je nach Herkunftsstaat recht unterschiedlich. Entscheidend dürfte für viele sein, ob sie beim Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit ihre bisherige Staatsangehörigkeit beibehalten dürfen.



Vielfalt als Bereicherung

2.2

Leitsatz Nachhaltig handeln in Baden-Württemberg heißt, gesellschaftliche und kulturelle Vielfalt als Bereicherung anzuerkennen und jeglichen Formen von Ausgrenzung effektiv entgegenzutreten.



ziel 4

2.2.1 Interkulturelle Öffnung

Steigerung der kulturellen Vielfalt und interkulturellen Kompetenz in der Verwaltung, insbesondere durch die Erhöhung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund bei Neueinstellungen in Richtung deren Anteil an der Gesamtbevölkerung bis 2020.



Schon lange sind Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur fester Bestandteil der baden-württembergischen Gesellschaft. Es gilt, diese gesellschaftliche Vielfalt nicht nur als Normalität anzuerkennen, sondern auch gezielt als Ressource zu nutzen, um in einer globalisierten Welt bestehen zu können.

Die interkulturelle Öffnung von Verwaltung und Gesellschaft, die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung sowie die Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen können dazu beitragen, diesen Leitgedanken mit Leben zu füllen. In diesem Sinne verfolgt das Ministerium für Integration drei strategische Ziele:

- Steigerung der kulturellen Vielfalt und interkulturellen Kompetenz in der Verwaltung, insbesondere durch die Erhöhung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund bei Neueinstellungen in Richtung deren Anteil an der Gesamtbevölkerung bis 2020;
- Antidiskriminierung sowie Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus bis 2020;
- Stärkung kommunaler Integrationsstrukturen, insbesondere durch die Einrichtung kommunaler Integrationsbeauftragter in den 44 Stadt- und Landkreisen bis 2020.

Die interkulturelle Öffnung der Gesellschaft ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, gleichberechtigte Teilhabe unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft zu ermöglichen. Sie umfasst einerseits die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in möglichst vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Dabei stellt das Ministerium für Integration drei Bereiche in den Mittelpunkt: die Landesverwaltung, die kommunale Verwaltung sowie Vereine und Verbände. Andererseits wird das Ziel verfolgt, die interkulturelle Kompetenz bei den hauptamtlich Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen zu fördern. Dabei geht es beispielsweise darum, andere Denk- und Handlungsmuster zu erkennen und wertzuschätzen, sich mit Werten der eigenen Kultur auseinanderzusetzen oder Offenheit für einen Austausch und Sensibilität für nonverbale und verbale Kommunikation zu zeigen.

Wissenschaftlichen Studien zufolge arbeiten vielfältig besetzte Teams kreativer, lösungsorientierter und erfolgreicher. Die Innovationsfähigkeit wird gestärkt und im Wettbewerb mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um die besten Talente sind kulturell vielfältig geprägte und offene Teams attraktiver. Kompetenz in Sachen Vielfalt und ein produktiver Umgang mit ihr sind daher eine betriebs- und volkswirtschaftliche Notwendigkeit, um zukunftsfähig zu bleiben.

1. MASSNAHME

Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Die Förderung der interkulturellen Kompetenz aller Landesbediensteten ist ein wesentlicher Aspekt des interkulturellen Öffnungsprozesses. Das Land hat hier eine besondere Verantwortung. Dies gilt auch für jene Bereiche der Verwaltung, die nicht überwiegend im unmittelbaren Kontakt mit der Bevölkerung stehen. Auch dort verspricht eine interkulturelle Öffnung Vorteile, denn eine moderne Landesverwaltung legitimiert sich neben ihren rechtsstaatlichen

Grundlagen auch durch ihre Zusammensetzung. In einer repräsentativen Verwaltung sollte sich im Groben die Zusammensetzung der Bevölkerung abbilden.

Doch die Vielfalt der baden-württembergischen Bevölkerung spiegelt sich im öffentlichen Dienst bisher nicht angemessen wider. Laut Mikrozensus 2012 liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung bundesweit mit gerade einmal 11,2 % weit unter ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen (24,8 %). Um den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung zu erhöhen und gleichzeitig auch die interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten zu fördern, führt das Ministerium für Integration eine Reihe von Maßnahmen durch:

CHARTA DER VIELFALT

Auf Initiative des Ministeriums für Integration ist Baden-Württemberg im November 2012 der bundesweiten Charta der Vielfalt beigetreten. Das Land verpflichtet sich damit, sich für Wertschätzung und Förderung von Vielfalt einzusetzen. Dies betrifft alle Bereiche der Charta der Vielfalt: Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität. Die Landesregierung sieht sich hier auch als Impulsgeber für weitere Organisationen. Seit dem Beitritt des Landes zur Charta der Vielfalt sind ihr landesweit weitere 36 Betriebe, Unternehmen, Universitäten, Behörden und sonstige Einrichtungen beigetreten.

Informationen zur Charta der Vielfalt finden sich unter www.charta-der-vielfalt.de

LEITFADEN ZUR UMSETZUNG

In Zusammenarbeit mit allen Ressorts hat das Ministerium für Integration Leitfäden einerseits zur Umsetzung der Charta der Vielfalt und andererseits zur interkulturellen Öffnung der

Landesverwaltung erstellt. Beide enthalten konkrete Anregungen und Empfehlungen, wie interkulturelle Öffnung mit Leben gefüllt werden kann. Durch die Broschüren ist für die Landesverwaltung eine gemeinsame Orientierung gegeben, wie die Vielfaltskultur im Behördenalltag gelebt werden kann. Die Broschüren wurden an Ministerien, Regierungspräsidien, Landratsämter und weitere Multiplikatoren versandt. Aufgrund der großen Nachfrage wurden beide Broschüren bereits kurz nach ihrer Veröffentlichung nachgedruckt.

SCHULUNGSMASSNAHMEN

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ministerialverwaltung, den Regierungspräsidien und den Landratsämtern hat das Ministerium für Integration eine Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb interkultureller Kompetenzen entwickelt. Die rund 80 eintägigen Schulungsmaßnahmen tragen dazu bei, interkulturelle Kompetenz in den Behörden als Querschnittsaufgabe zu verankern. Rund 1.500 Personen konnten dadurch bisher erreicht werden.

E-LEARNING-KURS

Das Ministerium für Integration hat gemeinsam mit der Landeszentrale für politische Bildung und der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd einen E-Learning-Kurs zum Erwerb interkultureller Kompetenzen entwickelt, der in Kooperation mit der Führungsakademie Baden-Württemberg für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung angeboten wird. Seit Herbst 2011 wurden vier einmonatige Online-Kurse durchgeführt und der Kurs zudem weiteren Organisationen für interne Fortbildungen zur Verfügung gestellt.

WELTOFFENE POLIZEI

Bestimmte Arbeitsfelder des öffentlichen Dienstes stehen besonders im Fokus des interkulturellen Öffnungsprozesses, darunter z.B. die Polizei. Eine zukunftsfähige Polizei steht für Weltoffenheit und

ein vorurteilsfreies Miteinander. Zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten in der Polizei haben das Ministerium für Integration und das Innenministerium ein Konzept erarbeitet, das seit Oktober 2013 unter dem Slogan „Polizei Karlsruhe – breit gefächert“ im Polizeipräsidium Karlsruhe erprobt wird. Insbesondere Beiträge in den social media Kanälen und Informationen in mehreren Sprachen werden eingesetzt, um Werbung für den Polizeiberuf zu machen. Das Polizeipräsidium Karlsruhe erhebt durch eine freiwillige Befragung den Migrationshintergrund der Bewerberinnen und Bewerber. Von Dezember 2013 bis Mai 2014 hatten 35,7 % der an der Befragung Teilnehmenden einen Migrationshintergrund. Die Erfahrungen aus der Maßnahme fließen in künftige Aktivitäten des Ministeriums für Integration zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz im gesamten öffentlichen Dienst mit ein.

Nähere Informationen finden sich unter www.polizei-der-beruf.de

2. MASSNAHME

Interkulturelle Öffnung von Kommunen

Für einen breit angelegten interkulturellen Öffnungsprozess sind die Kommunen unerlässliche Partner für das Land. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kommunalen Verwaltungen sind oft die erste Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten. Eine interkulturelle Öffnung der kommunalen Verwaltung kann Gesprächssituationen entkrampfen, Abläufe vereinfachen und interkulturelle Begegnungen professionell gestalten. Die interkulturelle Öffnung der kommunalen Verwaltung ist in vielen kommunalen Integrationskonzepten als Ziel festgeschrieben.

In Kooperation mit dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V. und mit Unterstützung aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds fördert das Ministerium für Integration 2013 bis

2015 das Projekt „Kulturen integrieren – Initiative zur interkulturellen Öffnung baden-württembergischer Kommunen“.

Die insgesamt etwa 140 Seminare zur Stärkung interkultureller Kompetenz richten sich an kommunale Führungskräfte sowie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und aus anderen lokalen Einrichtungen wie Job-Center, Kindergärten, Schulen, Stadtwerke oder Vereine. Die Kurse finden an den Volkshochschulen im Land statt und vermitteln beispielsweise Kenntnisse über interkulturelle Aspekte von Kommunikation oder Techniken des interkulturellen Umgangs. Darüber hinaus werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet, sodass Nachhaltigkeit entsteht. Bisher konnten landesweit 767 Personen an 23 Standorten in 59 Kursen geschult werden.

Informationen dazu finden sich unter www.vbs-bw.de/interkulturelletrainings

3. MASSNAHME

Interkulturelle Öffnung von Vereinen und Verbänden

Über das definierte strategische Ziel hinaus unterstützt das Ministerium für Integration auch die interkulturelle Öffnung von Vereinen und Verbänden. Vereine und Verbände sind Basiselemente einer modernen Demokratie und bieten Möglichkeiten zur gesellschaftlichen und sozialen Teilhabe und können somit als wichtiger Integrationsmotor dienen. Menschen mit Migrationshintergrund sind jedoch in Vereinen und Verbänden bislang eher unterrepräsentiert. Auch Funktionäre mit Migrationshintergrund sind verhältnismäßig selten anzutreffen. Für viele Migrantinnen und Migranten ist das hiesige Vereinsleben neu und unbekannt, oft ist die Hemmschwelle für eine Mitgliedschaft oder ein Engagement hoch. Das Ministerium für Integration unterstützt deswegen die interkulturelle Öffnung von Vereinen und Verbänden u.a. mit folgenden Maßnahmen:

DEUTSCHES ROTES KREUZ

In Kooperation mit dem Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes Baden-Württemberg werden 2013 und 2014 in den Kreisverbänden Göppingen und Schwäbisch Gmünd Strategien und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung erprobt. Diese sollen auf andere Verbände und Vereine übertragbar sein, um eine nachhaltige Wirkung sicherzustellen. Zu den einzelnen Maßnahmen gehören z.B. Sensibilisierungsschulungen für Haupt- und Ehrenamtliche, Informationsveranstaltungen gezielt für Menschen mit Migrationshintergrund oder eine stärkere Kooperation mit Migrant*innenorganisationen. Durch eine Reihe von Veranstaltungen und Aktionen wie Infoabende, gemeinsame Kochkurse, Plakataktionen, Demenzhilfe u. ä. konnten knapp 40 Personen als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Deutsche Rote Kreuz gewonnen werden. Fünf Personen mit Migrationshintergrund wurden sogar als Hauptamtliche eingestellt. Geeignete Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung klassischer Vereine und Verbände konnten damit erfolgreich erprobt werden.

SPORT

Sport kann eine wichtige integrative Funktion entwickeln. Feste Regeln, dasselbe Ziel, Teamgeist und Fair Play schaffen Gemeinsamkeiten und wirken verbindend. In Zusammenarbeit mit dem Landessportverband Baden-Württemberg fördert das Ministerium für Integration die interkulturelle Öffnung von Sportvereinen und -verbänden. Das Konzept verfolgt mit dem Ziel, interkulturelle Module in der Übungsleiter- bzw. Trainerausbildung sowie der Vereinsmanagerausbildung zu verankern, einen besonders nachhaltigen Ansatz. Gleichzeitig werden konkrete Projekte vor Ort gefördert, die als Vorbild nachhaltig wirken können. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Förderung von Maßnahmen für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund. Das Konzept wird 2014 und 2015 zunächst in den vier Sportarten Fußball, Turnen,

Leichtathletik und Kampfsport erprobt. Da die Maßnahme erst 2014 begonnen hat, können abschließende Aussagen noch nicht getroffen werden.

ISLAMISCHE KRANKENHAUSSELSORGE

Auch im Gesundheitsbereich nimmt interkulturelle Öffnung eine wichtige Rolle ein. Das Ministerium für Integration rückt dabei einen Bereich in den Fokus, der bisher eher wenig Berücksichtigung gefunden hat: die islamische Krankenhauseelsorge. Eine wie von den christlichen Kirchen angebotene Seelsorge ist unter den Musliminnen und Muslimen bislang weitgehend unbekannt. Oft herrscht noch die Annahme vor, dass in Krisensituationen rein auf die Unterstützung der Familie vertraut werden kann. Doch die Lebenswirklichkeit der hier lebenden Musliminnen und Muslime hat sich mittlerweile geändert, sodass auch sie zunehmend auf professionelle Unterstützung angewiesen sind. Diese Unterstützung kann die islamische Krankenhauseelsorge bieten. Mit Unterstützung der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg fördert das Ministerium für Integration die flächendeckende Ausbildung islamischer Krankenhauseelsorgerinnen und -seelsorger. Die Ausbildung basiert auf dem bereits erfolgreich erprobten Konzept des Mannheimer Instituts für Integration und interkulturellen Dialog e.V., das für die Metropolregion Rhein-Neckar bereits 21 islamische Seelsorgerinnen und Seelsorger ausgebildet hat. Diese verfügen über spezifisch islamische Kenntnisse beim Umgang mit kranken Menschen und können bei Bedarf herangezogen werden. Es ist beabsichtigt, bis 2017 insgesamt etwa 160 muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger zu qualifizieren.

4. MASSNAHME

Die Entwicklung der Selbstbestimmung von Migrantenorganisationen

Die interkulturelle Öffnung der Gesellschaft umfasst auch eine stärkere Teilhabe von Migrantenorganisationen. Migrantenorganisationen zählen zu den wichtigen Akteuren der baden-württembergischen Zivilgesellschaft und sind ernst zu nehmende Partner von Kommunen und Landkreisen. Sie bündeln die Interessen, Bedürfnisse und Ressourcen ihrer Mitglieder und wirken in zahlreichen Themenfeldern. Teilhabe, Bildung, Elternarbeit, Kunst und Kultur, Medienerziehung, Gewalt- und Drogenprävention sowie Antidiskriminierung sind nur einige der Bereiche, in denen Migrantenorganisationen zunehmend aktiv sind.

Doch nur wenige dieser Organisationen verfügen über Kompetenzen und Erfahrungen, die für eine gleichberechtigte Teilhabe erforderlich sind. Oft fehlen Informationen über Vereinsrecht und Finanzierungsmöglichkeiten ebenso wie Erfahrungen im Projektmanagement. Das Ministerium für Integration hat deshalb in Zusammenarbeit mit dem Forum der Kulturen Stuttgart das landesweite Qualifizierungsprogramm MEMO – Management & Empowerment in Migrantenorganisationen – 2014 ins Leben gerufen und verfolgt damit einen nachhaltigen Ansatz.

Das Projekt bietet Migrantenorganisationen die Möglichkeit, sich in allen Bereichen der modernen Vereinsführung und des Projektmanagements zu qualifizieren, ihre bisherigen Kenntnisse und Erfahrungen zu vertiefen und sie weiter auszubauen. Im Rahmen

von Qualifizierungsmodulen unterstützt MEMO Vereine in der Kooperation mit anderen Akteuren im Gemeinwesen und bei der Wahrnehmung von Förderprogrammen. Zudem qualifiziert MEMO Migrantinnen und Migranten für die Vereinsberatung. Eine erfolgreiche Teilnahme von Einzelpersonen und Vereinen wird entsprechend zertifiziert.

Da das Projekt erst angelaufen ist, sind aussagekräftigen Angaben zum Erfolg bzw. zur Wirkung noch nicht möglich. Als Indikatoren könnten beispielsweise die Anzahl der erreichten Migrantinnen und Migranten bzw. Migrantenorganisationen sowie die Anzahl der erfolgreich durchlaufenen Kursmodule dienen.



ziel 5

2.2.2 Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung

Antidiskriminierung sowie Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus bis 2020.

Bei Rassismus und Fremdenfeindlichkeit denkt man oft an seine gewalttätige Ausprägung. Doch das ist nur die Spitze des Eisbergs. Rassismus hat auch noch eine andere Seite. Es geht um den alltäglichen Rassismus, um bewusste oder unbewusste Diskriminierung im Alltag. Rassismus und jegliche Form von Ausgrenzung dürfen in einem weltoffenen Land wie Baden-Württemberg nicht toleriert werden. Ob bei der Wohnungssuche, im Arbeitsleben oder beim Einlass in eine Diskothek: Eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft muss konkret bekämpft werden.

Antidiskriminierungsarbeit hat vor allem die Aufgabe, den Grundgedanken der Gleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen und dabei auf sämtlichen Ebenen nachhaltig zu verankern, eine Antidiskriminierungskultur zu etablieren und echte Chancengleichheit herzustellen. Die Arbeit des Ministeriums für Integration beruht dabei auf Prävention und Sensibilisierung, Vernetzung und Beratung.

1. MASSNAHME

Prävention und Sensibilisierung

Das Ministerium für Integration legt einen Schwerpunkt auf die Präventionsarbeit an Schulen. Mit dem Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ unterstützt das Ministerium für Integration eine frühzeitige Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit und verfolgt somit einen besonders nachhaltigen Ansatz. Voraussetzung für die Erteilung des Titels „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ist, dass sich mindestens 70 % der in der Schule tätigen Personen (Schülerschaft, Lehrkräfte, sonstige Beschäftigte) mit ihrer Unterschrift verpflichten, sich gegen jede Form von Diskriminierung an ihrer Schule aktiv einzusetzen, bei Konflikten einzugreifen und regelmäßig Projekttag zum Thema durchzuführen. Das Ministerium für Integration fördert das Netzwerk seit Juni 2012. Seitdem haben

sich 36 Schulen angeschlossen, sodass mittlerweile über 100 Schulen in Baden-Württemberg die Selbstverpflichtung unterschrieben haben (Stand: 30. September 2014). Bundesweit sind es mehr als 1.100 Schulen.

In einer Umfrage vom August 2014, an der 46 Netzwerkschulen teilgenommen haben, äußerten sich über 60 % der Befragten dahingehend, dass der Netzwerkbeitritt eine positive bzw. sehr positive Wirkung auf das Schulklima habe. Ähnlich viele Befragte bejahten eine nach Netzwerkbeitritt (stark) zunehmende Offenheit ihrer Schulen für eine vielfältige Gesellschaft. So wirkt das Engagement über die Schulen hinaus in die Städte und Gemeinden. Darüber hinaus bestätigten drei Viertel aller Befragten eine über Rassismus hinausgehende (starke) Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer für weitere Themen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (z.B. Antisemitismus, Homophobie, Islamophobie oder Abwertung von Behinderten). Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen die Bestrebungen im Bereich der Präventionsarbeit an Schulen und verdeutlichen die nachhaltig positiven Auswirkungen des Netzwerks.



Werden die Prinzipien und das Selbstverständnis des Schulnetzwerks auf die gesamte Kommune übertragen, erhält diese das Prädikat „Stadt ohne Rassismus – Stadt mit Courage“. Am 5. Mai 2014 wurde die Stadt Ellwangen als erste Stadt in Baden-Württemberg mit diesem Gütesiegel ausgezeichnet. Als Impulsgeber dienten die Ellwanger Schulen und das Projekt „Vielfalt gefällt! 60 Orte der

Integration“, das das Ministerium für Integration gemeinsam mit der Baden-Württemberg Stiftung ins Leben gerufen hat. Über ein Jahr lang beschäftigten sich in Ellwangen Vereine und Organisationen sowie Gemeinderat und Stadtverwaltung mit der Umsetzung des Meilensteins. Ziel war und ist, in den Ellwanger Traditionsvereinen und Organisationen eine Öffnung für Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen und eine konkrete Beteiligung an der Vorstandsarbeit zu ermöglichen. Im Mittelpunkt steht insbesondere das Motto „miteinander, statt übereinander reden“. Die Ministerin für Integration hat die Patenschaft für das Projekt übernommen.

Einen ähnlich präventiven Ansatz wie das Schulnetzwerk verfolgt auch das internationale Theaterprojekt „Instant Acts gegen Gewalt und Rassismus“. Im Rahmen von Projekttagen setzen sich Schülerinnen und Schüler zwischen 13 und 19 Jahren mit anderen Kulturen auseinander und entwickeln eine stärkere Akzeptanz und Respekt. Das Ministerium für Integration fördert das Projekt seit 2012. Seitdem wurden neun Projektstage an baden-württembergischen Schulen und in der JVA Adelsheim angeboten. Teilgenommen haben daran über 1.000 Jugendliche und 2.000 Zuschauerinnen und Zuschauer. 2014 werden weitere acht Projektstage durchgeführt.

Außerdem unterstützt das Ministerium für Integration zusammen mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport seit 2014 das Anti-Rassismus- und Gewaltpräventionsprojekt „Schritte gegen Tritte“. Das Projekt simuliert u.a. Ausgrenzungserfahrungen. Dadurch werden die Jugendlichen sensibilisiert, ihr Interesse gefördert und Empathie geweckt. Ziel ist es, bis Ende 2016 insgesamt rund 60 Projektstage in ganz Baden-Württemberg durchzuführen.

Darüber hinaus führt das Ministerium für Integration zahlreiche Fachtage, Podiumsdiskussionen und andere öffentliche Veran-

staltungen durch, um die Menschen in Baden-Württemberg für den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung zu gewinnen und zu sensibilisieren. So hat das Ministerium für Integration gemeinsam mit der Robert Bosch Stiftung und der Landeszentrale für politische Bildung im November 2013 eine Fachtage gegen Rechtsextremismus in Baden-Württemberg durchgeführt, bei der insgesamt 100 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus dem schulischen, kommunalen und zivilgesellschaftlichen Bereich teilgenommen haben.



2. MASSNAHME

Vernetzung

Ein Erfahrungs- und Wissensaustausch kann dazu beitragen, Kräfte zu bündeln und Diskriminierung effektiver und nachhaltiger zu bekämpfen. Das Ministerium für Integration fördert seit 2013 eine neu eingerichtete, landesweit tätige Vernetzungs- und Anlaufstelle gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus bei der Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung Baden-Württemberg e.V. (LAGO). Die Stelle hat die Aufgabe, die Projektarbeit von Vereinen, Verbänden und Organisationen in Baden-Württemberg zu vernetzen, zu beraten und zu unterstützen. Außerdem soll sie lokale Prozesse im Rahmen von präventiven Maßnahmen aktivieren und die Bevölkerung sensibilisieren. Die Vernetzungs- und Anlaufstelle kann Synergieeffekte schaffen und somit zu einer nachhaltigen Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus beitragen.

Von Juli bis Dezember 2013 wurden ca. 30 private Organisationen und Initiativen bei der Beantragung von Fördermitteln unterstützt. Des Weiteren hat die Stelle Kooperationsmöglichkeiten aufgezeigt und über 50 Einzelpersonen, Organisationen und Initiativen zu den Themenfeldern gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus beraten. Eine Vernetzung fand sowohl auf lokaler als auch auf Landesebene durch Landesnetzwerktreffen, (Online-)Veröffentlichungen, Informationsmails und Vertretungen bei Fachveranstaltungen statt. Durch diese verschiedenen Angebote ist die Vernetzungs- und Anlaufstelle seit Juli 2013 mit mehr als 400 Bürgerinnen und Bürgern Baden-Württembergs in Kontakt getreten bzw. steht weiterhin in Kontakt.

3. MASSNAHME

Beratung

Neben Prävention und Vernetzung ist es wichtig, von Diskriminierung Betroffenen konkrete Unterstützung zu bieten. Viele kennen ihre Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht. Das Ministerium für Integration ist Anlaufstelle für Personen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen benachteiligt werden, und bietet eine Ersteinschätzung sowie Informationen zum AGG. Darüber hinaus werden den Betroffenen Möglichkeiten aufgezeigt, ob und wie sie die eigenen Rechte durchsetzen können, und ggf. auch wohnortnahe Expertinnen und Experten genannt. Betroffene werden somit auch dabei unterstützt, über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Diese Beratung kann jedoch eine persönliche Betreuung vor Ort nicht ersetzen. Lokale Angebote sind eher in der Lage, eine intensivere Begleitung zu gewährleisten, und können neben einer rechtlichen Aufklärung ggf. auch persönliche Hilfestellung anbieten. Mit Unterstützung der Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt das Ministerium für Integration daher seit 2014 verstärkt das Ziel, Antidiskriminierungsnetzwerke vor Ort auf- bzw. auszubauen und damit landesweit eine effektive Beratung zu gewährleisten. Dabei steht neben einer stärkeren Vernetzung bestehender Angebote und Akteure der Antidiskriminierungsarbeit vor allem die Schaffung neuer Initiativen im Vordergrund. Bereits 2013 konnte aus Mitteln des Ministeriums für Integration der Aufbau eines Antidiskriminierungsbüros in Reutlingen für die nächsten drei Jahre gefördert werden. Mit Hilfe der Nachhaltigkeitsstrategie wurden 2014 vier weitere Netzwerke unterstützt, in jedem Regierungsbezirk eins: Freiburg, Heidelberg, Landkreis Biberach und Rems-Murr-Kreis.

Da die Maßnahmen erst angelaufen sind, sind noch keine aussagekräftigen Angaben zum Erfolg bzw. zur Wirkung möglich.



ziel 6

2.2.3 Integrationsarbeit in den Kommunen

Stärkung kommunaler Integrationsstrukturen, insbesondere durch die Einrichtung kommunaler Integrationsbeauftragter in den 44 Stadt- und Landkreisen bis 2020.

Integration findet vor Ort statt: in den Städten und Gemeinden, in den Kindergärten und Schulen, in den Vereinen und am Arbeitsplatz. Die Gemeinden, Städte und Landkreise nehmen eine wichtige Rolle ein, wenn es darum geht, der wachsenden Vielfalt der Gesellschaft gerecht zu werden.

Viele baden-württembergische Kommunen leisten bereits einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund. Oft enden diese Maßnahmen jedoch nach ein oder zwei Jahren, wenn die Finanzierung nicht mehr gegeben ist. Oder Projekte laufen nebeneinander, ohne aufeinander abgestimmt zu sein. Es fehlt häufig an Koordination und Nachhaltigkeit.

1. MASSNAHME

Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen (VwV-Integration vom 12. August 2013)

Um die Kommunen bei diesen Integrationsprozessen zu unterstützen, hat das Ministerium für Integration im August 2013 ein Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen gestartet. Im Mittelpunkt stehen zunächst der Aufbau nachhaltiger kommunaler Strukturen und die Stärkung der kommunalen Steuerungsfunktion. Das Ministerium möchte mit seinem Förderprogramm insbesondere erreichen, dass die Kommunen – darunter vor allem die 44 Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg – Stellen für Integrationsbeauftragte schaffen oder aufstocken. Weitere förderfähige Maßnahmen können beispielsweise der Aufbau und die Pflege von Integrationsnetzwerken oder die Erstellung oder Fortschreibung von lokalen Integrationskonzepten sein.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der stärkeren Beteiligung der Eltern am Bildungsweg ihrer Kinder. Diese ist nämlich eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Bildungskarriere der Kinder.

Unterstützt wird beispielsweise die Arbeit von Ehrenamtlichen, die als Bildungs- und Elternlotsen oder Elternmentoren tätig werden. Ebenso können Maßnahmen gefördert werden, mit denen erreicht wird, dass Eltern mit Migrationshintergrund und Bildungsinstitutionen in Interaktion treten und Eltern sich an der Gestaltung des Bildungswegs ihrer Kinder aktiv beteiligen können. In den beiden ersten Förderrunden wurden dafür rund 400.000 Euro bereitgestellt.

Der dritte Förderschwerpunkt betrifft schließlich den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wichtig ist hier z.B. eine stärkere Teilnahme und Mitwirkung von Migrantinnen und Migranten am politischen und gesellschaftlichen Leben. Vorhaben in diesem Bereich konnten 2013 und 2014 mit insgesamt 167.000 Euro gefördert werden. Weitere Bereiche sind die Förderung der interkulturellen Kompetenz sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus.

Einen zusätzlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit sieht das Ministerium für Integration darin, dass in diesem Förderprogramm die Möglichkeit geschaffen wurde, Projekte über einen Zeitraum von drei Jahren zu fördern. So können sich Strukturen entwickeln, die über die Förderlaufzeit hinaus bestehen und wirken können. Etwa drei Millionen Euro jährlich stellt das Ministerium für Integration zur Verfügung. In der ersten Förderrunde 2013 konnten 210 Projekte berücksichtigt werden, darunter z.B. die Schaffung der Stelle eines Integrationsbeauftragten in Radolfzell, die Weiterentwicklung des Kommunalen Integrationsplans in Heidelberg oder die Schulung von Vertretern von Migrantenorganisationen in Bildungsfragen im Landkreis Böblingen.

In der Förderrunde 2014 werden 102 Maßnahmen mit insgesamt rund 3,6 Millionen Euro unterstützt. Damit können u.a. die

Einrichtung oder Aufstockung von 25 Stellen für Integrationsbeauftragte, in sechs Fällen die erstmalige Erstellung oder die Fortschreibung eines bestehenden Integrationsplans oder Integrationskonzepts und zwei Integrationsnetzwerke unterstützt werden. Im Bereich Elternbeteiligung erhalten sechs Konzepte zur Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen als Bildungslotsen oder Elternmentoren eine Förderung. Unter den geförderten Maßnahmen aus dem Bereich Teilhabe und Antidiskriminierung findet sich u.a. die Stärkung der Arbeit des Landesverbands der kommunalen Migrantenvertretungen (LAKA).

Neu hinzugekommen ist eine Unterstützung durch die Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg. Besonders nachhaltig wirkende Maßnahmen, sogenannte „Leuchtturmprojekte“, können ab 2015 gezielt gefördert werden und als Vorbild dienen.

Zur Erfolgsmessung wurden Kriterien bzw. Indikatoren erstellt, die die Projektträger bei der Durchführung der jeweiligen Maßnahme zu erheben haben. Dazu gehören beispielsweise:

- bei der Einrichtung bzw. Aufstockung einer zentralen Ansprechstelle der Kommune für den Bereich Integration: Aufgabenbeschreibung und Qualifikation der/des Stelleninhaberin/Stelleninhabers;
- beim Aufbau eines „Netzwerks Integration“: Zahl der Organisationen im Netzwerk;
- beim Aufbau einer Internet-Plattform: Anzahl der Besucher im Durchschnitt pro Monat;
- Anzahl der Qualifizierungsmaßnahmen und der Teilnehmer bei den Maßnahmen „interkulturelle Öffnung“ oder „Ausbildung von Bildungs- und Elternlotsen“;
- Anzahl der Beratungskontakte bei den Maßnahmen „soziale Beratung und Betreuung“ oder „soziale Jugendbetreuung“;

- bei den Veranstaltungen des politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Lebens in der Kommune, die von Gruppen unterschiedlicher kultureller Herkunft und sozialer Stellung gemeinschaftlich organisiert werden: Anzahl der beteiligten Gruppen und Anzahl der Veranstaltungsteilnehmer insgesamt.

Da das Programm erst 2013 angelaufen ist, liegen zu den Indikatoren bisher noch keine aussagekräftigen Daten vor.





Nachhaltiges Handeln im Ministerium

- ! Organisation des Ministeriums
- ! Nachhaltig haushalten
- ! Natürliche Ressourcen schonen
- ! Verantwortung für die Beschäftigten

3.1 Die Organisation des Ministeriums

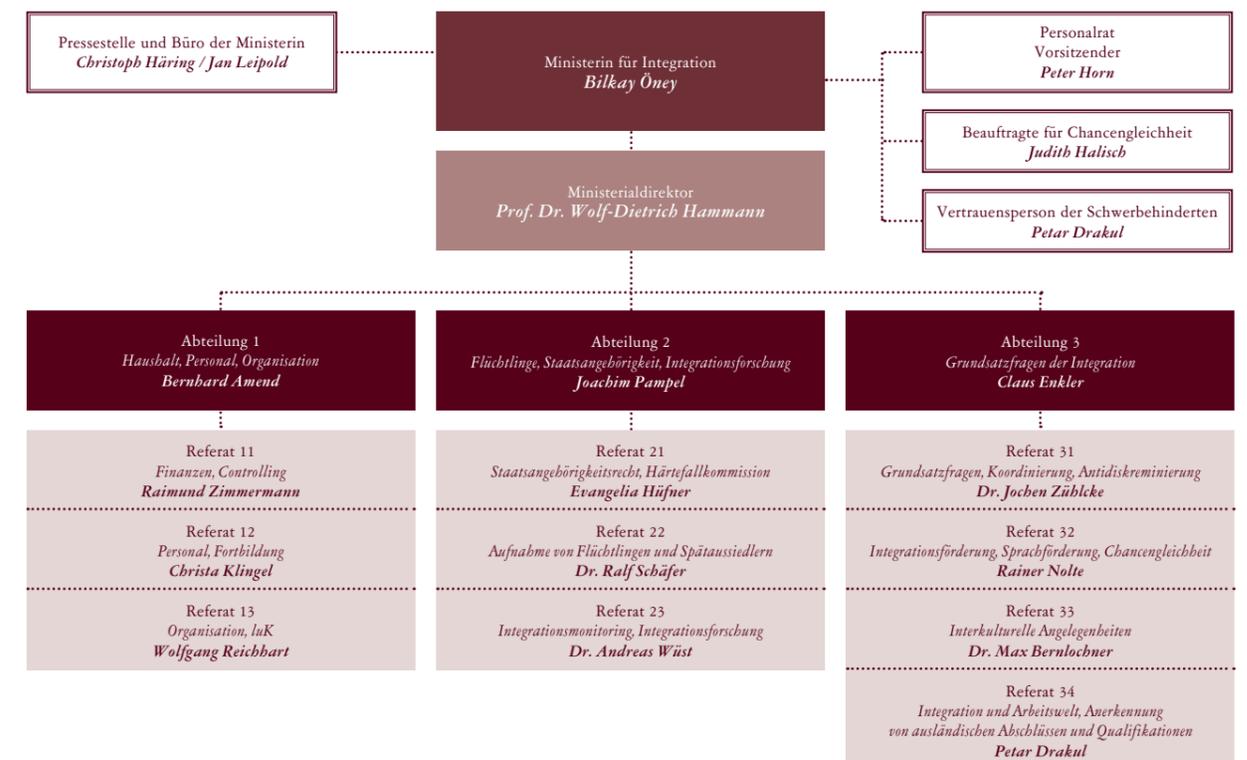
Das Ministerium für Integration Baden-Württemberg wurde im Mai 2011 gegründet. Mit der Schaffung dieses Ressorts wurde Neuland betreten. Es handelt sich bundesweit um das erste eigenständige Ministerium für den Bereich der Integration. Der überwiegende Teil des Personals wurde neu eingestellt, einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Rahmen des Aufgabenübergangs von anderen Ministerien übernommen.

Das Ministerium für Integration koordiniert die Ausländer-, Migrations- und Integrationspolitik der Landesregierung. Die Integrationsförderung ist ein Schwerpunkt der Arbeit. Das oberste Anliegen des Ministeriums besteht darin, die Belange der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu vertreten. So hat sich die Landesregierung u.a. zum Ziel gesetzt, den Anteil der Beschäftigten

mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen und interkulturelle Kompetenz in der Landesverwaltung als Qualitätskriterium zu verankern. Als zuständiges Haus geht das Ministerium für Integration dabei mit gutem Beispiel voran.

Die Anerkennung und Förderung der vielfältigen Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund schafft Vorteile für das Verwaltungshandeln – nach innen und außen. Dazu bedarf es eines Arbeitsumfeldes, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

ORGANISATIONSÜBERSICHT





Glaubens. Die Härtefallkommission ist unabhängig und wird ausschließlich im Wege der Selbstbefassung tätig. Sie kann das Innenministerium Baden-Württemberg ersuchen, einer/einem vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländerin/Ausländer aus dringenden humanitären oder persönlichen Gründen eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen, obwohl die ausländerrechtlichen Voraussetzungen dafür nicht vorliegen. Das Innenministerium kann auf Grund des Härtefallersuchens gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde anordnen, der betroffenen Person eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen.

Das Ministerium für Integration besteht aus drei Abteilungen und zehn Referaten. Die fachlichen Themen werden in Abteilung 2 – Flüchtlinge, Staatsangehörigkeit, Integrationsforschung – und in Abteilung 3 – Grundsatzfragen der Integration – behandelt. Abteilung 1 ist für die Querschnittsthemen Haushalt, Personal und Organisation zuständig.

Folgende Themenbereiche fallen in die Zuständigkeit des Ministeriums für Integration:

- Deutschförderung und Mehrsprachigkeit;
- Interkulturelle Angelegenheiten und interreligiöser Dialog;
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen;
- Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung und Gesellschaft;
- Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Diskriminierung;
- Emanzipatorische Fragen der Integration;
- Förderung der Integration bleibberechtigter Ausländer, Chancengleichheit und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund;
- Integrationsmonitoring und Integrationsforschung
- Grundsatzfragen und Koordinierung der Ausländer-, Migrations- und Integrationspolitik;
- Staatsangehörigkeit;
- Aufnahme und Eingliederung ausländischer Flüchtlinge und Spätaussiedler;
- Härtefallkommission.

An der Spitze des Hauses steht die Ministerin für Integration. Der Ministerialdirektor ist in seiner Eigenschaft als Amtschef der ständige Vertreter der Ministerin. Die Ministerin vertritt das Land Baden-Württemberg in der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (Integrationsministerkonferenz). In diesem Gremium wird die Zusammenarbeit der Länder mit dem Bund abgestimmt und ggf. ein Ausgleich bei unterschiedlichen Länderinteressen gesucht.

Beim Ministerium für Integration ist auch die zehnköpfige Härtefallkommission eingerichtet. Mitglieder sind Persönlichkeiten des Landes, u.a. Vertreterinnen und Vertreter der Liga der freien Wohlfahrtspflege, der evangelischen und katholischen Kirche, der kommunalen Landesverbände sowie eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Flüchtlingsrats und eine Persönlichkeit des Landes islamischen

Innerhalb der Verwaltungsorganisation des Landes ist das Ministerium oberste Landesbehörde für alle Grundsatzfragen im Zusammenhang mit der Aufnahme, Unterbringung und Versorgung von ausländischen Flüchtlingen sowie für das Staatsangehörigkeitsrecht. Die Zuständigkeiten für das Aufenthaltsrecht und das Asylverfahrensrecht liegen hingegen beim Innenministerium.

Die baden-württembergischen Regierungspräsidien stehen als sogenannte Mittelbehörden in der Verwaltungshierarchie zwischen den Ministerien und den unteren Verwaltungsbehörden. Sie bündeln die verschiedenen Verwaltungszweige mit ihren unterschiedlichen Fachaufgaben. Die Regierungspräsidien üben die Rechts- und Fachaufsicht in Staatsangehörigkeitsangelegenheiten aus (z.B. in Einbürgerungsverfahren). Das Regierungspräsidium Karlsruhe ist die zuständige Fach- und Rechtsaufsichtsbehörde für die unteren Aufnahmebehörden und entscheidet in diesem Zusammenhang z.B. über Widersprüche. Dadurch sind einheitliche Standards in rechtlicher und fachlicher Hinsicht in ganz Baden-Württemberg gewährleistet.

Das Regierungspräsidium Karlsruhe nimmt außerdem landesweit die Aufgaben im Bereich der Aufnahme von Flüchtlingen und Spätaussiedlern wahr. Im Mittelpunkt steht die Betreuung der aufzunehmenden Flüchtlinge in der Landeserstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge Baden-Württemberg (LEA). Die LEA in Karlsruhe ist die Anlaufstelle und Erstaufnahmeeinrichtung des Landes für alle Asylbewerber und sonstige Flüchtlinge. Dort ist auch eine Außenstelle des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge untergebracht, die Asylanträge bearbeitet. Von der LEA werden die aufgenommenen Flüchtlinge nach kurzem Aufenthalt auf die Staatlichen Gemeinschaftsunterkünfte der Stadt- und Landkreise verteilt (siehe auch Kap. 2.1.2).



3.2 Nachhaltig haushalten

3.2.1 Unser Haushalt

Der Haushalt des Ministeriums für Integration ist als Einzelplan 15 im Gesamthaushalt des Landes ausgebracht. Für 2012 und 2013 waren folgende Haushaltsansätze veranschlagt:

Ausgaben

	2012 in TSD. Euro	2013 in TSD. Euro
Personalausgaben	4 471,4	4 539,3
Sachausgaben für Verwaltung u.a.	1 712,5	1 345,7
Förderung von Projekten der Integration	5 240,0	5 105,2
Aufnahme, Unterbringung und Betreuung von Spätaussiedlern	565,0	550,0
Aufnahme, Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen	58 814,0	75 200,0
Landeserstaufnahmeeinrichtung	4 745,4	5 876,3
Gesamtausgaben	75 548,3	92 616,7

Die Haushaltsansätze für die Aufnahme, Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen und Spätaussiedlern dominieren den Gesamtansatz des Ressorts. Sie betragen 2012 insgesamt 64,1 Millionen Euro und in 2013 81,6 Millionen Euro. Die Leistungen zur Erfüllung dieser Aufgabe sind weitgehend gesetzlich festgelegt und nicht steuerbar. Für ihre Höhe ist der tatsächliche Flüchtlingszugang entscheidend.

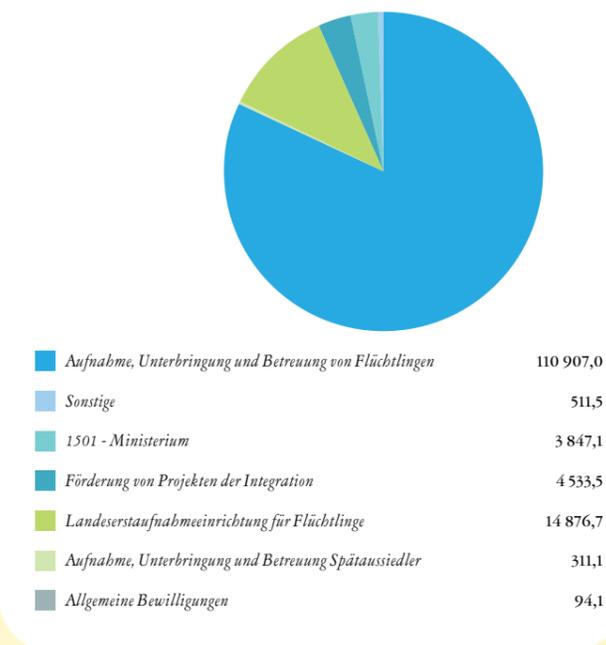
HAUSHALTSPLAN FÜR 2013

Der finanzielle Schwerpunktbereich des Einzelplans liegt bei der pauschalen Erstattung von Aufwendungen an Stadt- und Landkreise für die Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen und Spätaussiedlern. Die Pauschalen sind dem Grund und der Höhe nach im Flüchtlingsaufnahmegesetz und im Eingliederungsgesetz geregelt. Die Asylbewerberzahlen sind nach den Spitzenwerten in den 90er-Jahren bis 2007 stetig zurückgegangen. In den vergangenen Jahren ist aber wieder ein Anstieg zu verzeichnen; dieser hat sich seit Mitte 2010 verschärft und seit 2012 eine besondere Dynamik entwickelt. In 2013 sind fast 14.000 Flüchtlinge und Spätaussiedler in Baden-Württemberg aufgenommen worden. Die Kostenerstattung belief sich dadurch auf rund 111,2 Millionen Euro. Die veranschlagten Haushaltsmittel waren nicht ausreichend, um den Bedarf der Ausgaben durch den starken Anstieg der Flüchtlingszahlen zu decken. Deshalb mussten überplanmäßige Ausgaben zur Sicherung der haushaltsmäßigen Voraussetzungen bereitgestellt werden.

Die im Land aufzunehmenden Asylbewerberinnen und Asylbewerber werden nach der Erstaufnahme in der LEA quotenmäßig auf die Stadt- und Landkreise verteilt und dort vorläufig untergebracht. Für den Betrieb der LEA und der Leistungen an die aufgenommenen Personen während deren Aufenthalts wurden 2013 rund 14,9 Millionen Euro aufgewendet. Auch hierfür war die Bereitstellung von überplanmäßigen Ausgaben erforderlich.

Für die Förderung von Maßnahmen der Integration sind in 2013 rund 4,5 Millionen Euro durch das Ministerium für Integration ausgegeben worden. Damit wurden insbesondere nachhaltige kommunale Integrationsstrukturen entwickelt und gestärkt. (s. Kap. 2.2.3)

Ist-Ausgaben 2013, in Tsd. Euro



Vom Landeshaushalt sind in 2012 insgesamt 39,4 Milliarden Euro ausgegeben worden. Davon entfallen auf den Einzelplan des Ministeriums für Integration 0,07 Milliarden Euro; dies sind 0,17 %. In 2013 waren Ausgaben mit 40,7 Milliarden Euro veranschlagt. Der Anteil des Ministeriums für Integration beträgt daran 0,23 %. Politische Gestaltungsmöglichkeiten bestehen vor allem bei Maßnahmen und Projekten der Integrationsförderung. Der übrige Bereich, außerhalb der Ausgaben für den Verwaltungsbetrieb, ist weitgehend durch gesetzlich festgelegte Zahlungen dem Grunde und der Höhe nach gebunden.

3.2.2 Unsere Beschaffungsstrategie

NACHHALTIGKEIT IN DER BESCHAFFUNG

Das Ministerium für Integration hat ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 eingeführt und achtet bei der Auftragsvergabe darauf, dass die Auftragnehmer bei der Erfüllung ihrer Aufträge die entsprechenden Vorgaben beachten. Bei Bestellungen von Produkten und Leistungen wird daher geprüft, ob Energieaspekte berücksichtigt werden können. Insbesondere bei der Beschaffung von technischen Geräten wird die Energieeffizienz berücksichtigt und es werden – soweit möglich – die energetischen Lebenszykluskosten („total cost of ownership“) in die Entscheidung mit einbezogen.

Lieferanten und Dienstleister werden – soweit dies unter Berücksichtigung der jeweils zu erbringenden Leistung sinnvoll ist – nach dem Vorhandensein eines Energiemanagementsystems befragt. Bei neuen Lieferverträgen bzw. Aufträgen werden die potenziellen Vertragspartner vorab hinsichtlich deren Energieeffizienz beispielsweise auf Grundlage vorliegender Zertifizierungen (EMAS, DIN ISO 14001, DIN EN ISO 50001) beurteilt.

Um am Standort des Ministeriums für Integration tätige Fremdfirmen auf die Energieleitlinien und die besonderen energetischen Anforderungen vor Ort hinzuweisen, wurde ein Merkblatt für Fremdfirmen erstellt.

AUSGABEN FÜR DIE BESCHAFFUNG

Eingekaufte Waren und Produkte, in €	Ausgaben
■ Büro- und Geschäftsbedarf	16 799
■ Hygiene- und Reinigungsmittel	1 861
Summe 2013	18 660
Vergleich 2012	18 466

Die Ausgaben in diesem Bereich bewegen sich 2013 auf gleichem Niveau wie 2012.

3.3 Natürliche Ressourcen schonen

3.3.1 Energie und CO₂-Emissionen

ENERGIEVERBRAUCH

Werte für Wärmeenergieverbrauch im Jahr 2013 lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.

Energieverbrauch absolut, in kWh



ENERGIESPARMASSNAHMEN

Das Ministerium für Integration hat sich im Rahmen der Einführung des Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 mit Zertifizierung im Jahr 2013 zum Ziel gesetzt, den Stromverbrauch im Jahr 2014 gegenüber dem Vorjahr um 5 % zu verringern.

Das Energieeffizienzteam hat für die Erreichung dieses Ziels verschiedene Maßnahmen beschlossen, die sukzessive umgesetzt werden. Dazu gehören u.a. (nicht abschließend):

- Arbeitsplatzdrucker weiter verringern, Etagedrucker vermehrt nutzen;
- Papier einsparen durch standardmäßig eingestellten doppelseitigen Druck;
- Reduzierung des Stromverbrauchs für Beleuchtung durch
 - Abschaltung von Leuchten und Verwendung sparsamer Leuchtmittel sowie
 - Einsatz von Präsenzmeldern in Teeküchen und Sanitärräumen;
 - Vermeidung von Stand-by-Betrieb bei Geräten durch Verwendung von Zeitschaltuhren oder abschaltbaren Steckdosenleisten.

3.3.2 Ressourcenverbrauch

CO₂-EMISSIONEN DER GEBÄUDE

Aufgrund der gegebenen Unterbringung des Ministeriums für Integration in derzeit noch drei verschiedenen Objekten mit unterschiedlicher technischer Ausstattung und Betreuung sind die Erfolge bei der Energie- und Wärmeeinsparung in hohem Maße von einer positiven Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig.

Durch die angestrebte Verringerung des Strom- und Wärmeverbrauchs soll auch eine Reduzierung der CO₂-Emissionen erreicht werden. Bedingt durch die Aufbauphase des Ministeriums für Integration, die bis in das Jahr 2012 hineinreichte, sind allerdings die Werte für 2012 nicht repräsentativ. Werte für 2013 lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.

CO₂-Emissionen der Gebäude, nach Quelle pro m², in kg



KLIMANEUTRALES FLIEGEN DER LANDESREGIERUNG UND DER LANDESMINISTERIEN

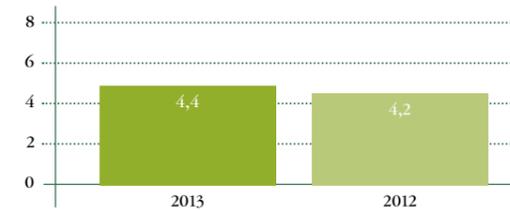
Entsprechend einem Ministerratsbeschluss vom 6. November 2007 wurde im Haushalt des Umweltministeriums ein Fonds zum Ausgleich von durch Dienstflüge der Landesregierung und der Landesministerien verursachten CO₂-Emissionen eingerichtet. Das Auskommen wird für geeignete Klimaschutzprojekte zum Ausgleich der CO₂-Emissionen eingesetzt.

Vom Ministerium für Integration sind dem Fonds in 2012 123,40 EUR und in 2013 597,20 EUR zur Verfügung gestellt worden.

WASSERVERBRAUCH

Die Werte für 2013 für eines der Unterbringungsgebäude des Ministeriums für Integration (Königstr. 14) wurden hochgerechnet.

Wasserverbrauch pro Mitarbeiter, in m³



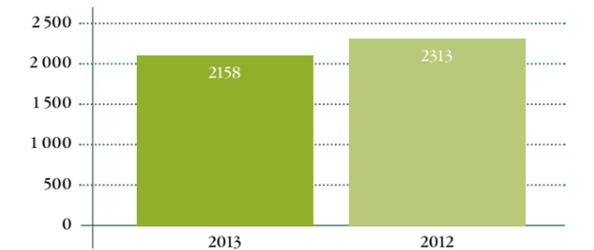
PAPIERVERBRAUCH UND EINSATZ WEITERER RECYCLINGMATERIALIEN

Die folgende Tabelle zeigt den Anteil recycelter Materialien am Verbrauchsmaterial.

Aufgeschlüsselte Tabelle

	Einheit	Eingesetzte Menge 2013	Anteil Recycling 2013	Anteil Recycling 2012
Papier	kg	2158	88,4 %	67,1 %
Toner	Stück	207	5,3 %	0 %
Ordner	Stück	90	100 %	100 %
Toilettenpapier	Packung	42	78,1 %	59,5 %

Büropapierverbrauch, in kg



Das Ministerium für Integration strebt an, den Anteil der Recycling-Produkte stetig zu steigern. Für den Postversand werden bereits überwiegend Briefumschläge aus Recyclingpapier eingesetzt. Nach einem internen Test haben sich auch wiederbefüllbare Tonerkartuschen als geeignet erwiesen, sodass sich in Zukunft auch deren Anteil deutlich erhöhen wird.

3.4 Verantwortung für die Beschäftigten

Das Ministerium für Integration möchte im Interesse eines zukunftsorientierten Personalmanagements qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig halten. Dazu gehört eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht es Frauen und Männern, kontinuierlich im Erwerbsleben zu bleiben und eigenständig ihre Existenz zu sichern. Aufgrund der Neugründung des Ministeriums sind dort viele jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, die sich noch in der Familiengründungsphase befinden.

Die Aufgabenstellung des Ministeriums, die Chancengleichheit und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern, erfordert gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher wird nachhaltig in die Weiterqualifizierung und Entwicklung der Beschäftigten investiert. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zielgruppenspezifisch – von den Sekretariatskräften bis zur Führungsebene – interne und externe Fortbildungen angeboten. Auf neu auftretenden Qualifizierungsbedarf wird flexibel reagiert. Gut qualifiziertes Personal ist das Kapital einer leistungsfähigen Verwaltung.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu optimieren, führen diese mindestens einmal im Jahr Mitarbeitergespräche (MAG). Darin werden Themen grundsätzlicher Art, die über die Tagesarbeit hinausgehen, erörtert, wie z.B. die Zusammenarbeit, die Arbeitsaufgaben, das Arbeitsumfeld, die Entwicklungsmöglichkeiten und das Führungsverhalten. Weiterhin nimmt die Gesundheit der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Rolle ein. Um den Beschäftigten trotz beschränkter Ressourcen ein entsprechendes Angebot unterbreiten zu können, bestehen Kooperationen mit anderen Ressorts und Anbietern.

Eine laufende Überprüfung der Ausstattung der Arbeitsplätze trägt schließlich zur Verbesserung der Ergonomie und der Sicherheit der Beschäftigten bei.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Ende 2013 waren im Ministerium für Integration 61 Personen beschäftigt. Aufgrund der von der Landesregierung beschlossenen Stelleneinsparungen wird sich die Beschäftigtenzahl in den nächsten Jahren reduzieren.

Anzahl der Beschäftigten

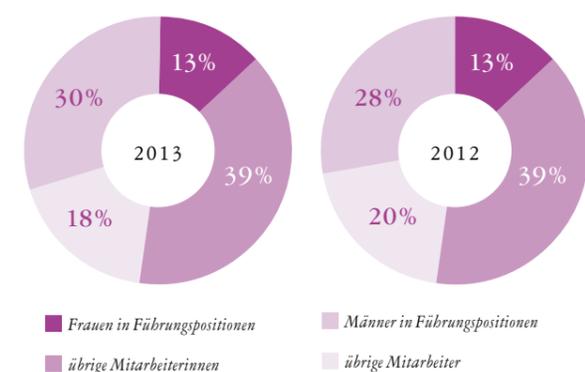


CHANGENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Im Ministerium für Integration stieg die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von 31 im Jahr 2012 auf 32 im Jahr 2013. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind Frauen (52%). Das nahezu ausgeglichene Verhältnis von Frauen und Männern spiegelt sich jedoch nicht bei den Führungsfunktionen wider.

Das Chancengleichheitsgesetz des Landes sieht eine Erhöhung des Frauenanteils vor, sofern Frauen in bestimmten Bereichen bislang geringer repräsentiert sind. Daher hat sich das Ministerium für Integration vorgenommen, die derzeitige Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich zu verbessern. Die Entscheidung für eine Familie darf nicht im Konflikt zur Karriere stehen. Der Ausbau der Kinderbetreuung in den Kommunen kann dazu beitragen, das bisher für Frauen karrierehinderliche familienbedingte Ausscheiden aus dem Berufsleben zu reduzieren und zu verkürzen. Im Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Integration ist als Ziel festgehalten, Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer. Der Anteil von Frauen soll unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beförderungsschritten und durch Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten deutlich erhöht werden. Vor allem in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sollen Frauen stärker vertreten sein.

Mitarbeiteranteil von Frauen und Männern



INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in das Arbeitsleben ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Im Ministerium für Integration sind im Berichtszeitraum 10 % Beschäftigte mit Behinderung tätig. Das sind deutlich mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5%. Die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten werden im Ministerium für Integration den behinderungsbedingten Bedürfnissen angepasst.

Beschäftigte mit Behinderung

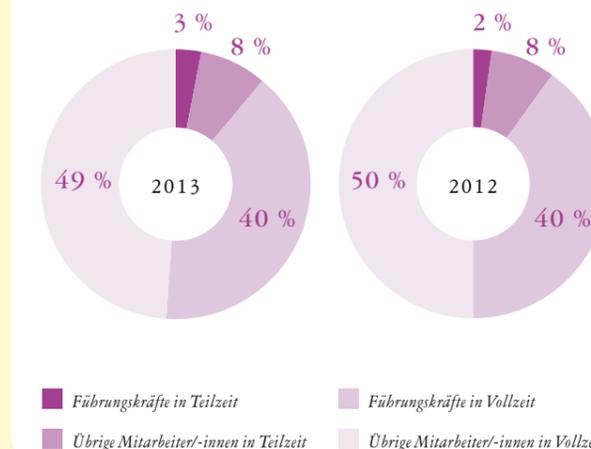


VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Derzeit bestehen in Deutschland noch große Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Seit einigen Jahren hat eine Trendwende eingesetzt. Inzwischen ist Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl für alle betroffenen Beschäftigten – gleich welchen Geschlechts – ein wichtiger Faktor.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher unerlässlich, damit das Ministerium für Integration als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und ein Arbeitsumfeld bietet, das den heutigen Bedürfnissen und Erwartungen an einen familienbewussten Arbeitgeber entspricht. Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, sowie flexible Arbeitszeiten mit Gleitzeitregelung sind für das Ministerium selbstverständlich. 2013 waren sieben Personen (gegenüber sechs Personen im Jahr 2012) teilzeitbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 11 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch Führungskräfte nutzten diese Möglichkeit.

Teilzeitarbeit



Die vergleichsweise günstige Altersstruktur macht sich in der Quote der Inanspruchnahme von Elternzeit bemerkbar. Von dieser Freistellungsmöglichkeit haben vier männliche Mitarbeiter, davon eine Führungskraft, Gebrauch gemacht.

Beschäftigte in Elternzeit



Nachhaltigkeits- checks

- ! Durchgeführte Nachhaltigkeitschecks im Überblick
- ! Ausgewählte Ergebnisse

4.1 Durchgeführte Nachhaltigkeitschecks im Überblick

Das Ministerium für Integration hat bei folgenden Gesetzen, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften, bei denen eine Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung nach Nummer 4.3 der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen (VwV Regelungen vom 27. Juli 2010, GABl. S. 277) erforderlich waren, die entsprechende Nachhaltigkeitsprüfung durchgeführt bzw. davon abgesehen:

- Verordnung der Landesregierung über Zuständigkeiten nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – Zuständigkeitsverordnung – BQFG-ZuVO) vom 19. März 2013 (GBl. S. 41);
- Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Integration über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (VwV-Integration) vom 12. August 2013 (GABl. S. 397);
- Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Baden-Württemberg (Landesanererkennungsgesetz Baden-Württemberg – LANGBW) vom 19. Dezember 2013 (GBl. 2014, S. 1);
- Gesetz zur Neuordnung der Flüchtlingsaufnahme, über die Erstattung von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und zur Änderung sonstiger Vorschriften (Flüchtlingsaufnahmegesetz – FlüAG) vom 19. Dezember 2013 (GBl. S. 493).

4.2 Ausgewählte Ergebnisse

■ Verordnung der Landesregierung über Zuständigkeiten nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – Zuständigkeitsverordnung – BQFG-ZuVO): Von einer Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung wurde hier abgesehen, da erhebliche Auswirkungen offensichtlich nicht zu erwarten waren (vgl. Nummer 4.3.4 VwV Regelungen). Es wird nur ein kleiner Teil der Zuständigkeiten für die Anerkennung im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise geregelt. Weiterhin werden durch die in der Verordnung geregelte Aufgabenübertragung auf die bereits nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen und weiterer Zuständigkeitsbündelungen keine neuen Strukturen geschaffen.

■ Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Integration über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (VwV-Integration): Mit der Verwaltungsvorschrift fördert die Landesregierung die Integrationsarbeit in den Kommunen. Belastende Auswirkungen auf die ökonomischen, ökologischen und sozialen Verhältnisse sind nicht zu erwarten. Ziel der Förderung in den Bereichen Stärkung kommunaler Strukturen, Elternbeteiligung sowie Teilhabe und Antidiskriminierung ist deren strukturelle Verankerung, stärkere Vernetzung und eine intensivere kommunale Mitsteuerung. Dadurch wird die Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am gesellschaftlichen Leben in den Kommunen und damit insgesamt im Land Baden-Württemberg verbessert. Die Unterstützung der Integrationsarbeit in den Kommunen, insbesondere der Einrichtung von zentralen Ansprechstellen und der Beschäftigung ehrenamtlich Tätiger, führt zum verstärkten Einsatz von Personal. Daher ist davon auszugehen, dass die Förderung auch positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in den Kommunen haben wird. Mit der Stärkung der Beteiligung der Eltern am Bildungsweg ihrer Kinder werden die Bildungschancen sowie die

Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere am Bildungssystem, gesteigert. Angesichts der Erhöhung der Fördermittel des Landes für die Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen ist von einer Auswirkung auf den Zielbereich „Öffentliche Haushalte, Justiz und Verwaltung“ auszugehen. Die Mittel sind im Staatshaushaltsplan 2013/2014 bereits berücksichtigt. Integration ist eine freiwillige Selbstverwaltungsaufgabe der Kommunen. Die kommunalen Haushalte werden daher insgesamt entlastet. Da die kommunale Mitfinanzierung Voraussetzung für die Landesförderung ist, werden die Kommunen letztlich zu einer prioritären Berücksichtigung des Themas Integration angehalten.

■ Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Baden-Württemberg (Landesanererkennungsgesetz Baden-Württemberg – LANGBW): Durch die Vereinfachung und Verbesserung der Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen werden die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund gezielter und effektiver genutzt. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt und somit auch insgesamt ihre gesellschaftliche Teilhabe werden gefördert. Auch erleichtert es das Gesetz, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen und somit dem demografisch bedingten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Insgesamt wird die Arbeitslosigkeit bekämpft und die Sozialsysteme werden entlastet. Der für die Erledigung der neuen Aufgaben entstehende personelle Mehrbedarf wird durch die Einnahmen von kostendeckenden Gebühren für die Anerkennungsverfahren gegenfinanziert. Für die Antragstellenden sind die Gebühren aufgrund des wirtschaftlichen Interesses an der beruflichen Anerkennung zumutbar. Die Kosten des gesetzlichen Beratungsanspruchs werden durch verfügbare Haushaltsmittel abgedeckt.

■ Gesetz zur Neuordnung der Flüchtlingsaufnahme, über die Erstattung von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und zur Änderung sonstiger Vorschriften (Flüchtlingsaufnahmegesetz – FlüAG): Das Gesetz wird sich positiv auf die Lebensbedingungen der Asylsuchenden und Flüchtlinge in Baden-Württemberg auswirken. Zu einer verstärkten gesellschaftlichen Einbindung werden insbesondere die Möglichkeit einer Ortsanbindung der Gemeinschaftsunterkünfte, die Wohnungsunterbringung sowie die Vermittlung einfacher Sprachkenntnisse schon während der vorläufigen Unterbringung beitragen. Lebensqualität und Gesundheitssituation der untergebrachten Personen werden sich infolge der neuen Unterbringungsstandards und der Verkürzung der Verweildauer in der vorläufigen Unterbringung deutlich verbessern. Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung, auf Energie und Klima, Verkehr und Mobilität wird das Gesetz nicht bzw. allenfalls in geringem Maße entfalten. Die Verbesserungen der Lebensstandards der Asylsuchenden und Flüchtlinge sind für die zunächst belasteten Haushalte der Stadt- und Landkreise als Kostenträger letztlich kostenneutral, da ihnen Mehrkosten über eine entsprechend erhöhte Pauschale je aufgenommenen und untergebrachter Person vom Land erstattet werden. Die Regelungen zur pauschalen Kostenerstattung sollen zudem evaluiert werden.

Ausblick

Nach der neusten OECD-Untersuchung „Migration Policy Debates“ vom Mai 2014 war Deutschland im Jahr 2012 zweitbeliebtestes Einwanderungsland und damit erstmals attraktiver als klassische Migrationsziele wie Kanada und Australien. Nur die USA konnten das toppen. Rund 400.000 dauerhafte Migrantinnen und Migranten kamen in die Bundesrepublik. Im Vergleich zu 2011 ist das ein Plus von 38 %.

Zuwanderung hat dabei vor allem innereuropäisch zugenommen: Jeder Dritte kommt aus einem europäischen Land, die meisten aus Ost- und aus dem wirtschaftlich angeschlagenen Südeuropa. Auch Menschen aus Rumänien und Bulgarien, für die das uneingeschränkte Freizügigkeitsrecht seit Anfang 2014 gilt, kommen verstärkt in die Bundesrepublik. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die in Deutschland lebende Bevölkerung aus Bulgarien und Rumänien in den ersten vier Monaten 2014 um 40.000 Personen gewachsen.

Gleichzeitig steigt die Zahl der Asylbewerber. 2013 hat Baden-Württemberg insgesamt etwa 14.000 Asylsuchende aufgenommen. Das ist im Südwesten der höchste Jahreszugang seit 1993; gegenüber dem Vorjahr ist das eine Steigerung um 75 %. Die meisten Asylbewerber kamen aus Serbien, gefolgt von Asylbewerbern aus Mazedonien und Syrien.

Aller Voraussicht nach wird die Zuwanderung auch in den nächsten Jahren weiterhin steigen. Deutschland und als Wirtschaftsstandort insbesondere auch Baden-Württemberg profitieren davon. Denn Zuwanderung kann auch dazu beitragen, die demografische Entwicklung auszugleichen und den in manchen Branchen bereits jetzt

spürbaren Fachkräftemangel zu dämpfen. Laut Demografiebericht der Bundesregierung könnte die Bevölkerungszahl in Deutschland bis 2060 auf 65 bis 70 Millionen zurückgehen. Damit würde auch ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl einhergehen. 2060 wird damit gerechnet, dass jeder Dritte mindestens 65 alt sein wird.

Angesichts dieser Entwicklungen steht die baden-württembergische Integrationspolitik vor großen Herausforderungen. Es gilt – insbesondere auch in Zeiten begrenzter finanzieller Mittel –, Zuwanderung als Chance anzuerkennen und gezielt zu nutzen. Denn laut der OECD-Untersuchung arbeiten Neuzuwanderer im Vergleich zu den Zuwanderern, die vor 2007 gekommen sind, häufiger und sind besser qualifiziert. Sie sind jung und beanspruchen kaum die Renten-, Pflege- und Krankenversicherung. Wichtig ist dabei, nicht nur die Neuzuwanderer, sondern die gesamte Gesellschaft im Blick zu behalten, d.h. auch die in Deutschland bereits länger lebenden Migrantinnen und Migranten und die Einheimischen. Letztendlich geht es um gleiche und faire Chancen für alle.

Dazu gilt es, die zahlreichen Maßnahmen des Ministeriums für Integration in den unterschiedlichen Bereichen fortzuführen, zu verstetigen und – wo nötig und sinnvoll – auszubauen. Darüber hinaus werden neue Maßnahmen ergriffen. Der Koalitionsvertrag der 15. Legislaturperiode sieht beispielsweise vor, die Integrationspolitik des Landes auch durch ein Partizipations- und Integrationsgesetz neu auszurichten. Mit diesem Gesetz sollen die Teilhabechancen für Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen verbessert und verbindliche Ziele definiert werden. Integration kann zwar nicht verordnet werden. Gesetze können den Prozess einer erfolgreichen und nachhaltigen Integration jedoch maßgeblich stärken.

Anhang: Zieleprozess – Herausforderungen, Leitsätze, Ziele

In der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2011 sollten keine allgemeinen Ziele nachhaltiger Entwicklung formuliert werden. Jedes Ressort hat stattdessen in seinem Politikbereich Ziele und Maßnahmen definiert, die dazu beitragen, die nachhaltige Entwicklung in Baden-Württemberg voranzubringen.

Der Benennung dieser Ziele und Maßnahmen der Ressorts ging ein abgestufter Prozess voraus. Die Landesregierung hat, mit Beratung durch den Beirat der Landesregierung für nachhaltige Entwicklung, zunächst Herausforderungen definiert, denen sich Baden-Württemberg stellen muss, will es die nachhaltige Entwicklung im Land vorantreiben. In einem nächsten Schritt wurden Leitsätze erarbeitet, die auf übergeordneter Ebene die Schwerpunkte der nachhaltigen Entwicklung im Land beschreiben.

Diese Herausforderungen und Leitsätze gaben den Rahmen vor für die politische Zielsetzung der Ministerien. Dabei galt es, die übergeordneten Leitsätze in konkretes politisches Handeln zu übersetzen und Ziele zu definieren. Diese Ziele sind überprüfbar und messbar formuliert. In einem nächsten Schritt wurden Maßnahmen benannt, mit deren Hilfe diese Ziele umgesetzt werden sollen. Dargelegt sind die Ziele und Maßnahmen in den vorliegenden Nachhaltigkeitsberichten.

Hierarchie im Zieleprozess



6.1 Herausforderungen und Leitsätze

Nachhaltigkeit, so das Ziel der Landesregierung, soll in allen Politikbereichen verwirklicht und das abstrakte Leitbild nachhaltiger Entwicklung konkretisiert und zugespitzt werden.

Der Koalitionsvertrag benennt bereits die politischen Herausforderungen, denen sich Baden-Württemberg auf seinem Weg hin zu einer nachhaltigen Entwicklung stellen muss. Der Zieleprozess ging deshalb zunächst von diesen im Koalitionsvertrag benannten Herausforderungen aus und nahm insbesondere solche in den Blick, die langfristige Auswirkungen auf die Handlungsoptionen und Gestaltungsmöglichkeiten der nachfolgenden Generationen haben.

Der Ordnungsrahmen für diese im Zieleprozess zunächst präzisierten Herausforderungen folgt dabei nicht der klassischen Unterscheidung der Nachhaltigkeitsdimensionen in Ökologie, Ökonomie und Soziales, sondern entwickelt diese weiter. Die neue Gliederung

umfasst die beiden Dimensionen „Ökologische Tragfähigkeit“ und „Teilhabe und Gutes Leben“ sowie die „Rahmenbedingungen und vermittelnden Faktoren“. Durch sie sollen die Verflochtenheit der verschiedenen Dimensionen, die gegenseitigen Abhängigkeiten und Zielkonflikte stärker zum Ausdruck gebracht werden.

Zentrale Herausforderungen in Bezug auf die Ökologische Tragfähigkeit sind beispielsweise der hohe Ressourcenverbrauch oder der Verlust der biologischen Vielfalt. Im Bereich der Teilhabe und des Guten Lebens ist zum Beispiel die ökologische und soziale Modernisierung der Wirtschaft genannt, ebenso wie die Verwirklichung von gleichen Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe. Dabei gilt es, die Rahmenbedingungen im Blick zu behalten, die hierbei von entscheidender Bedeutung sind. Ein hoher Schuldenberg schränkt beispielsweise den Handlungsspielraum künftiger Generationen ein.

Herausforderungen



Die benannten Herausforderungen wurden im Rahmen des Zieleprozesses anschließend in Leitsätze übersetzt.

Diese sind Handlungsleitsätze: Sie legen auf übergeordneter Ebene politische Ziele fest und definieren die Schwerpunkte der nachhaltigen Entwicklung im Land.

Leitsätze

Nachhaltig handeln in Baden-Württemberg heißt, ...

- die Energiewende zügig und sicher unter Einbindung der Zivilgesellschaft umzusetzen.
- Klimaschutz als Querschnittsaufgabe wahrzunehmen und umweltbezogene Gefahren infolge des Klimawandels zu minimieren.
- innovative, umweltgerechte und soziale Mobilitätskonzepte zu fördern und umzusetzen.
- eine zukunftsgerechte Stadt- und Raumentwicklung umzusetzen.
- den Einsatz von Ressourcen zu optimieren und das Wirtschaftswachstum vom Verbrauch natürlicher Rohstoffe zu entkoppeln.
- die Lebensgrundlagen, die vielfältige Natur und die einzigartigen Kulturlandschaften des Landes zu schützen und zu erhalten sowie Belastungen für Mensch, Natur und Umwelt möglichst gering zu halten.
- den Wandel der Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unter Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit sowie der Stärkung der Anpassungsfähigkeit voranzutreiben.
- verantwortungsbewusste Konsumstile zu fördern.
- den Haushalt zugunsten nachfolgender Generationen in sozial verantwortbarer Weise zu konsolidieren.
- im Rahmen der Globalisierung Verantwortung für eine faire Entwicklung zu übernehmen und die Stärken Baden-Württembergs international einzubringen.
- eine leistungsfähige Wissenschaft und Forschung zu fördern, um Spitzenleistungen zu ermöglichen sowie Innovationen zu unterstützen.
- Bildungsgerechtigkeit für alle sowie Gestaltungskompetenz für nachhaltige Entwicklung zu fördern.
- allen Menschen im Land eine faire und gleiche Teilhabe sowie gleiche Chancen in der Gesellschaft zu eröffnen.
- Entscheidungen offen und transparent unter frühzeitiger Einbindung der Zivilgesellschaft des Landes zu treffen.
- gesellschaftliche und kulturelle Vielfalt als Bereicherung anzuerkennen und jeglichen Formen von Ausgrenzung effektiv entgegenzutreten.
- eine gesundheitsfördernde Lebenswelt zu stärken.
- den Menschen ein Leben in Sicherheit zu ermöglichen.

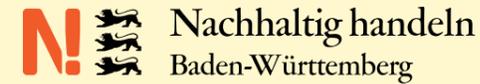
6.2 Ziele und Maßnahmen

Herausforderungen und Leitsätze nachhaltiger Entwicklung bildeten den Rahmen für die Entwicklung konkreter politischer Ziele. Die übergeordneten Leitsätze sollten dabei in konkretes politisches Handeln übersetzt und messbar gemacht werden.

Die Ministerien haben in ihrem Politikbereich deshalb Ziele einer nachhaltigen Entwicklung benannt. Diese Ziele sind mittelfristig angelegte Ziele, die dazu beitragen, die Leitsätze umzusetzen. Sie sind konkret und nachprüfbar formuliert und den Leitsätzen, die für das jeweilige Ressort relevant sind, zugeordnet.

Um darzulegen, wie diese Ziele erreicht werden sollen, haben die Ressorts nachprüfbar und messbare Maßnahmen entwickelt. Die Ziele und Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichte sind nicht die einzigen Ziele der Ressorts, es gibt weitere relevante politische Schwerpunkte, die nicht deshalb obsolet sind, nur weil sie nicht im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie in den Vordergrund gerückt werden. In den vorliegenden Berichten werden bestimmte Ziele hervorgehoben, die politische Priorität bei der Stärkung der nachhaltigen Entwicklung haben und an deren Erreichung sich das Ressort messen lassen will.

Für die Ziele im Rahmen der vorliegenden Nachhaltigkeitsberichte wurde ein Zeitraum bis 2020 in den Blick genommen. In der Fortschreibung der Nachhaltigkeitsberichte in den kommenden Jahren wird dieser Zeitraum sukzessive erweitert.



HERAUSGEBER

Ministerium für Integration Baden-Württemberg
Thouretstraße 2
70173 Stuttgart

REDAKTION

Ministerium für Integration Baden-Württemberg

GESTALTUNG

ÖkoMedia GmbH
www.oekomedia.com

COPYRIGHT

© 2015, Ministerium für Integration Baden-Württemberg
Stand: September 2014

MEHR INFOS

www.nachhaltigkeitsstrategie.de
Der Nachhaltigkeitsbericht 2014 steht zum Download unter www.integrationsministerium-bw.de im Servicebereich zur Verfügung. Er kann bezogen werden beim:
Ministerium für Integration Baden-Württemberg
Thouretstraße 2, 70173 Stuttgart,
Tel. 0711 33503-0
Email: poststelle@intm.bwl.de

BILDNACHWEIS

Titelbild: Infinity - Fotolia
Seite 3, 25, 26, 37, 39, 42, 45: Ministerium für Integration
Seite 6: Sergey Novikov - Fotolia
Seite 8: Fotogestoeber - Fotolia
Seite 10: Laif
Seite 14: william87 - Fotolia
Seite 17: cynoclub - Fotolia
Seite 18: Tjaden/Laif
Seite 20: Keystone Schweiz/Laif
Seite 22: Pixsooz - Fotolia
Seite 28: Felix Kästle - Picture-Alliance
Seite 40: Nomad_Soul - Fotolia
Seite 44: Tatjana Balzer - Fotolia
Seite 46: Sunny_baby - Fotolia
Seite 50: ÖkoMedia
Seite 54: Robert Kneschke - Fotolia
Seite 58: Christian Schwier - Fotolia
Seite 62: Syda Productions - Fotolia
Seite 64: william87 - Fotolia

VERTEILERHINWEIS

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf während eines Wahlkampfes weder von Parteien noch von deren Kandidaten und Kandidatinnen oder Hilfskräften zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers bzw. der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift verbreitet wurde.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INTEGRATION