

Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe in Baden-Württemberg

A. Zielsetzung

Rund 28 Prozent der baden-württembergischen Bevölkerung haben laut Mikrozensus 2013 ausländische Wurzeln. Sie haben jedoch oft nicht die gleichen Teilhabechancen, beispielsweise beim Zugang zu Bildung und zum Arbeitsmarkt. Dieses Gesetz schafft bessere Bedingungen für gleichberechtigte Teilhabe in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Zudem stärkt es die Integrationsstrukturen auf Landesebene und kommunaler Ebene und leistet einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung.

B. Wesentlicher Inhalt

Artikel 1 des Gesetzes enthält das Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg. Die weiteren Artikel enthalten Änderungen oder Ergänzungen bestehender Gesetze und Verordnungen, die ebenfalls dem Ziel dienen, zu gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens beizutragen. Die wesentlichen Inhalte dieses Gesetzes sind:

1. Die Ziele und Aufgaben des Landes hinsichtlich der interkulturellen Öffnung werden definiert. Die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund in besonders sensiblen Bereichen (Unterbringung, Justizvollzug, Maßregelvollzug) müssen berücksichtigt werden.
2. Die Integrationsstrukturen werden gestärkt. Auf kommunaler Ebene werden für kommunale Integrationsausschüsse und -räte sowie Integrationsbeauftragte gesetzliche Leitbilder geschaffen. Auf Ebene des Landes wird ein Landesbeirat für Integration vorgesehen und die Zusammenarbeit mit dem Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen geregelt. Die Landesregierung wird verpflichtet, dem Landtag alle fünf Jahre über den Stand der Integration zu berichten.

3. Menschen mit Migrationshintergrund sollen in Gremien, auf deren Besetzung das Land Einfluss nehmen kann, angemessen vertreten sein.
4. Die Schulen werden zur Unterstützung von Eltern, insbesondere auch solchen mit Migrationshintergrund, bei der Wahrnehmung ihrer Elternrechte verpflichtet. Die Hochschulen müssen künftig bei unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen für die Aufnahme eines Studiums werben und ebenso wie die Verfassten Studierendenschaften die Integration ausländischer Studierender fördern. An den Hochschulen werden Ansprechpersonen für Antidiskriminierung benannt.
5. Beschäftigte muslimischen und alevitischen Glaubens können sich zur Begehung ihrer wichtigsten religiösen Feiertage für den Besuch des Gottesdienstes vom Dienst oder von der Arbeit freistellen lassen.

C. Alternativen

Keine.

D. Wesentliche Ergebnisse des Nachhaltigkeitschecks

Das Gesetz verbessert die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Lebensbereichen, etwa die Teilhabe an schulischer Bildung und Hochschulbildung sowie die politische Teilhabe. Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung fördert die Bürgernähe, Innovationsfähigkeit und Leistungsstärke der Verwaltung. Durch die Schaffung gleichberechtigter Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund kann dem Fachkräftemangel begegnet werden sowie der soziale Frieden und der gesellschaftliche Zusammenhalt gesichert werden.

Das Gesetz und dessen Vollzug werden haushaltsneutral ausgestaltet; zusätzliche Kosten sind damit nicht verbunden. Durch die Vorschrift über die Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien, auf deren Besetzung das Land Einfluss hat, entstehen keine zusätzlichen Kosten. Die Kosten der Arbeit des Landesbeirats für Integration, des Landesverbands der kommunalen Migrantenvvertretungen und des Landesintegrationsberichts werden aus vorhandenen Mitteln des Einzelplans 15 des Integrationsministeriums getragen. Der durch das Gesetz veranlasste Ausbau der Seelsorge für muslimische Gefangene wird zu Kosten im Einzelplan 05 des Justizministeriums führen, die dort aufgefangen werden. Für die Kommunen verursacht das Gesetz keine zwangsläufigen zusätzlichen Kosten. Soweit sich die Gemeinden und Landkreise im Rahmen ihrer Organisationshoheit dazu entschließen, Integrationsausschüsse oder -räte oder Integrationsbeauftragte einzurichten, kann daraus ein Mehraufwand resultieren, der vom Konnexitätsprinzip jedoch nicht erfasst wird. Für die Wirtschaft können Kosten aus der Organisation von Freistellungen von Beschäftigten muslimischen und alevitischen Glaubens an ihren drei wichtigsten religiösen Feiertagen entstehen.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, 13. Oktober 2015

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in der Anlage übersende ich gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe in Baden-Württemberg mit Begründung und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Federführend ist das Integrationsministerium.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

Gesetz zur Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe in Baden-Württemberg

INHALTSÜBERSICHT

- | | |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Artikel 1 | Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg (PartIntG BW) |
| Artikel 2 | Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg |
| Artikel 3 | Änderung des Landeshochschulgesetzes |
| Artikel 4 | Änderung des Studierendenwerkgesetzes |
| Artikel 5 | Änderung des Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetzes |
| Artikel 6 | Änderung des Justizvollzugsgesetzbuchs |
| Artikel 7 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst |
| Artikel 8 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst |
| Artikel 9 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst |
| Artikel 10 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst |
| Artikel 11 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst |
| Artikel 12 | Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für amtliche Fachassistenten |
| Artikel 13 | Änderung der Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung von Fachlehrkräften für musisch-technische Fächer an Pädagogischen Fachseminaren |
| Artikel 14 | Änderung der Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung |

- für die Laufbahnen des Fachlehrers und des Technischen Lehrers an Sonderschulen
- Artikel 15 Änderung der Jugend- und Heimerzieherverordnung
- Artikel 16 Änderung der Erzieherverordnung
- Artikel 17 Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Arbeitserziehung
- Artikel 18 Änderung der Heilerziehungspflegeverordnung
- Artikel 19 Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Heilerziehungsassistenten
- Artikel 20 Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure
- Artikel 21 Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Gerichtsvollzieherdienst
- Artikel 22 Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren bautechnischen Verwaltungsdienst
- Artikel 23 Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Straßenmeisterdienst
- Artikel 24 Inkrafttreten

Artikel 1

Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg (PartIntG BW)

INHALTSÜBERSICHT

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele
- § 3 Grundsätze
- § 4 Begriffsbestimmung
- § 5 Aufgaben des Landes
- § 6 Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung
- § 7 Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien
- § 8 Dienst- oder Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen
- § 9 Landesbeirat für Integration

- § 10 Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen
- § 11 Integrationsausschüsse und Integrationsräte
- § 12 Integrationsausschuss
- § 13 Integrationsrat
- § 14 Integrationsbeauftragte
- § 15 Landesintegrationsbericht

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Behörden, Hochschulen und Gerichte des Landes sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen. Für die Gerichte und Staatsanwaltschaften gilt dieses Gesetz nur, soweit sie in Verwaltungsangelegenheiten tätig werden. Auf die Bestellung und Tätigkeit der Notarinnen oder Notare und Notarassessorinnen oder Notarassessoren findet es keine Anwendung. Die Regelungen des § 8 gelten für alle innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes bestehenden Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse sowie alle öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisse.

(2) Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes sind beim Erlass von Regelungen zu berücksichtigen.

(3) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind verpflichtet, bei ihren Maßnahmen die Ziele zu fördern und die Grundsätze zu beachten, sofern abschließende bundesrechtliche Vorgaben nicht entgegenstehen.

§ 2

Ziele

Dieses Gesetz soll dazu beitragen, gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens über soziale und ethnische Grenzen hinweg zu verwirklichen und auf diese Weise das friedliche Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sowie den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern.

§ 3

Grundsätze

(1) Bei Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller Menschen abhängt. Anerkennung und gegenseitiger Respekt aller Menschen unterschiedlicher Herkunft sowie Offenheit für andere Kulturen wirken integrationsfördernd.
2. Das Land sieht in der Vielfalt der Kulturen, Ethnien, Sprachen und Religionen eine Bereicherung und erkennt die sozialen, kulturellen und ökonomischen Potenziale und Leistungen der in Baden-Württemberg lebenden Menschen mit Migrationshintergrund an. Es berücksichtigt die kulturellen Identitäten der hier lebenden Menschen.
3. Von allen hier lebenden Menschen wird neben der Einhaltung der Gesetze die Anerkennung der durch das Grundgesetz und die Landesverfassung geschützten gemeinsamen Grundwerte erwartet.
4. Die Einbürgerung von Ausländerinnen oder Ausländern, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen, liegt prinzipiell im Interesse des Landes.
5. Art und Umfang der Teilhabemöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem persönlichen Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund und ihrem rechtlichen Status.
6. Die Möglichkeit, sich auf Deutsch verständigen zu können, ist für das Gelingen der Integration von zentraler Bedeutung. Das eigene Engagement beim Spracherwerb ist dabei unerlässlich.

(2) Subjektiv-öffentliche Rechte, insbesondere Ansprüche auf finanzielle Förderung, werden durch dieses Gesetz nicht begründet.

§ 4

Begriffsbestimmung

(1) Menschen mit Migrationshintergrund sind:

1. alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländerinnen oder Ausländer,
2. alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und
3. alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil.

Die Regelungen dieses Gesetzes, die sich auf Menschen mit Migrationshintergrund beziehen, gelten für Deutsche

mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Großelternanteil entsprechend, soweit sie in einzelnen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens aus integrations- oder migrationspezifischen Gründen noch nicht über gleiche Teilhabechancen verfügen.

(2) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind die Beamtinnen oder Beamten, Richterinnen oder Richter sowie die Beschäftigten und Auszubildenden im öffentlichen Dienst. Beschäftigte im Sinn des § 8 sind auch die außerhalb des öffentlichen Dienstes beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sowie Auszubildenden.

§ 5

Aufgaben des Landes

Aufgaben des Landes sind

1. Menschen mit Migrationshintergrund beim Erlernen der deutschen Sprache zu fördern,
2. integrationsfördernde Strukturen auf Landes- und kommunaler Ebene zu entwickeln und zu unterstützen und dabei insbesondere mit den kommunalen Landesverbänden, den kommunalen Integrationsbeauftragten und mit Migrantenorganisationen zusammenzuarbeiten,
3. die Entwicklung und Stärkung nachhaltiger Strukturen der Elternbeteiligung am Bildungsweg der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie die Zusammenarbeit der Eltern mit Akteuren und Einrichtungen im Bildungsbereich zu fördern,
4. Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung im Rahmen der geltenden Gesetze und des Grundgesetzes zu unterstützen,
5. die Stärkung des Zusammenlebens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts zwischen allen im Land lebenden Menschen zu fördern,
6. Maßnahmen zu ergreifen zur Bekämpfung von
 - a) Diskriminierung, Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit; dies geschieht insbesondere durch Sensibilisierung der Bevölkerung für diese Themen und die Förderung der Arbeit von Vernetzungsstellen und Antidiskriminierungsnetzwerken,
 - b) Zwangsverheiratungen und Gewalt im Namen der sogenannten Ehre; dies geschieht insbesondere durch Sensibilisierung der Bevölkerung für diese Themen, Förderung entsprechender Beratungsstellen für Betroffene und Eintreten für die Gleichberechtigung der Geschlechter,
7. Bildung für Akzeptanz und Toleranz von kultureller und ethnischer Vielfalt an Schulen und im frühkindlichen Bereich zu unterstützen,

8. das Integrationsgeschehen bundesweit zu beobachten und auf die integrationsfördernde Ausgestaltung von Gesetzen und Förderprogrammen auf Bundes- und europäischer Ebene hinzuwirken.

§ 6

Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

(1) Das Land verfolgt die Ziele,

1. eine Verwaltungskultur, -struktur und Organisationsentwicklung zu etablieren, die der kulturellen Vielfalt Rechnung tragen und mit der Entwicklung angemessener Angebote, Kommunikationsformen und Verfahren einhergehen,
2. in der Landesverwaltung unter Beachtung des Vorrangs der in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes festgelegten Grundsätze einen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erreichen, der dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Land entspricht,
3. einen Wissens- und Kompetenzerwerb beziehungsweise -zuwachs bei allen Beschäftigten zu erreichen mit dem Ziel, die Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft zu fördern.

(2) Das Land

1. unterstützt die interkulturelle Öffnung der Gemeinden, der Landkreise und der Gesellschaft,
2. anerkennt, bewertet und fördert im Rahmen von Aus- und Fortbildungen interkulturelle Kompetenz als wichtige zusätzliche Qualifikation seiner Beschäftigten. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, die Anliegen von zugewanderten Menschen im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und in interkulturellen Begegnungssituationen angemessen zu kommunizieren.

§ 7

Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien

(1) Gremien, für die dem Land ein Berufungs- oder Vorschlagsrecht zusteht, sollen zu einem angemessenen Anteil mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden. Wird ein Gremium auf Benennung oder Vorschlag einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, besetzt, ist auf einen angemessenen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund hinzuwirken.

(2) Die Regelungen des Absatzes 1 gelten nicht, soweit die Mitglieder in das Gremium gewählt werden sowie im Fall von Prüfungsausschüssen, von Ausschüssen der

Selbstverwaltung der Wirtschaft und der Freien Berufe sowie von Überwachungsorganen von Unternehmen, die juristische Personen des Privat- oder des öffentlichen Rechts sind und an denen das Land beteiligt ist oder für die das Land die Gewährträgerschaft übernommen hat. Die Regelungen des Absatzes 1 gelten auch nicht im Fall von Gremien in Landesbetrieben nach § 26 der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg.

§ 8

Dienst- oder Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen

(1) An jeweils einem Tag der religiösen Feiertage Opferfest, Fest des Fastenbrechens und Aschura haben Beschäftigte islamischen Glaubens das Recht, zum Besuch des Gottesdienstes vom Dienst oder von der Arbeit fernzubleiben. Die Freistellung setzt voraus, dass der Besuch des Gottesdienstes außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit nicht möglich ist, keine dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen und der Freistellungswunsch dem Dienstherrn oder der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzeitig mitgeteilt wird. Der Dienstherr oder die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet unter Berücksichtigung dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten, ob die Freistellung stundenweise oder für die Dauer eines ganzen Arbeitstags erfolgt. Weitere Nachteile als ein etwaiger Entgeltausfall für versäumte Dienst- oder Arbeitszeit dürfen den Beschäftigten aus ihrem Fernbleiben nicht erwachsen.

(2) Für Beschäftigte alevitischen Glaubens gelten die Regelungen des Absatzes 1 an jeweils einem Tag der religiösen Feiertage Aschura, Hizir-Lokmasi und Nevruz entsprechend.

§ 9

Landesbeirat für Integration

(1) Der Landesbeirat für Integration berät und unterstützt die Landesregierung bei allen wesentlichen Fragen der Integrations- und Migrationspolitik. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist der Landesbeirat für Integration, soweit die spezifischen Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind, bei Vorhaben der Landesregierung frühzeitig zu beteiligen.

(2) Dem Landesbeirat gehören Vertreterinnen oder Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft an. Die Ministerin oder der Minister für Integration hat den Vorsitz.

(3) Die Mitglieder des Landesbeirats für Integration und ihre Stellvertretungen werden von der Ministerin oder dem Minister für Integration für die Dauer einer Wahlperiode des Landtags berufen. Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu bestimmen.

(4) Für den Landesbeirat für Integration wird eine Geschäftsstelle beim Integrationsministerium eingerichtet. Der Landesbeirat für Integration gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 10

Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen

(1) Die Landesregierung arbeitet mit dem Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA) auf Landesebene in integrations- und migrationspezifischen Angelegenheiten zusammen.

(2) Das Land fördert die Arbeit des LAKA durch finanzielle Zuwendungen.

§ 11

Integrationsausschüsse und Integrationsräte

(1) Die Gemeinden und Landkreise können Integrationsausschüsse oder Integrationsräte für Fragen, welche die Gestaltung des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft und insbesondere die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, einrichten.

(2) Die Entscheidung über die Einrichtung eines Integrationsausschusses oder eines Integrationsrats, seine Zusammensetzung, die Art der Bestimmung seiner Mitglieder und die Aufgabenbeschreibung wird vom Gemeinderat beziehungsweise Kreistag getroffen.

§ 12

Integrationsausschuss

Der Integrationsausschuss ist ein beratender Ausschuss im Sinn der Gemeindeordnung beziehungsweise der Landkreisordnung. Unter den als sachkundige Einwohnerinnen oder Einwohner in diesen Ausschuss zu berufenden Personen müssen Menschen mit Migrationshintergrund sein.

§ 13

Integrationsrat

(1) Der Integrationsrat besteht aus Einwohnerinnen oder Einwohnern, die einen Migrationshintergrund haben oder aufgrund ihrer Kenntnisse in Fragen der Migration und Integration einen Beitrag zur Arbeit des Integrationsrats leisten können.

(2) Der Integrationsrat kann sich mit allen Angelegenheiten der Gemeinde beziehungsweise des Landkreises befassen. Auf Antrag des Integrationsrats hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister eine Angelegenheit aus dem Bereich Integration dem Gemeinderat beziehungs-

weise die Landrätin oder der Landrat dem Kreistag zur Beratung und Entscheidung vorzulegen.

(3) Jedes Mitglied des Integrationsrats verfügt über Rede- und Stimmrecht im Integrationsrat.

(4) Vorlagen, die die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, sind dem Integrationsrat möglichst frühzeitig zuzuleiten. Der Integrationsrat hat das Recht, eine Vertretung in die Sitzungen des Gemeinderats beziehungsweise des Kreistags zu entsenden, die dort in Angelegenheiten aus dem Bereich Integration Rede-, Anhörungs- und Antragsrecht hat.

(5) Die Einzelheiten sind in der Geschäftsordnung des Gemeinderats beziehungsweise des Kreistags zu regeln.

§ 14

Integrationsbeauftragte

(1) Zur Festigung von Integrationsstrukturen können Gemeinden und Landkreise Integrationsbeauftragte ernennen. Integrationsbeauftragte sind zentrale Anlauf-, Beratungs- und Koordinierungsstellen für alle Integrationsangelegenheiten. Integrationsbeauftragte der Landkreise können auch als Anlauf-, Beratungs- und Koordinierungsstellen derjenigen kreisangehörigen Gemeinden fungieren, in denen keine solche Stelle vorhanden ist.

(2) Die Gemeinden und Landkreise legen jeweils Art und Umfang der Aufgaben der Integrationsbeauftragten fest. Typische Aufgaben sind:

1. Steuerung und Koordinierung der kommunalen Integrationsarbeit,
2. Vernetzung und Kooperation mit Migrantenorganisationen und den im Bereich der Integration und der Unterstützung von Flüchtlingen tätigen Initiativen,
3. Mitwirkung an der Arbeit eines Integrationsausschusses oder eines Integrationsrats,
4. Initiierung von Angeboten, die auf identifizierte lokale Bedarfe reagieren,
5. Einzelfallberatung und Betreuung der Einwohnerinnen oder Einwohner mit Migrationshintergrund,
6. Information der Einwohnerinnen oder Einwohner mit Migrationshintergrund über migrantenspezifische Angebote für Bildung, Ausbildung, Weiterbildung sowie Deutsch- und Integrationskurse,
7. Berichterstattung über den Stand der Integration und Erarbeitung von Stellungnahmen für kommunale Gremien und
8. Förderung der interkulturellen Öffnung der Gemeinde oder des Landkreises.

(3) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 2 sind die Integrationsbeauftragten, soweit die Belange von

Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind, bei Vorhaben der Gemeinden und Landkreise frühzeitig zu beteiligen.

§ 15

Landesintegrationsbericht

Auf der Grundlage geeigneter vorhandener Daten überprüft die Landesregierung die Anwendung des Gesetzes und den Stand der Integration insgesamt. Über das Ergebnis ist dem Landtag zu berichten. Dieser Bericht ist fortlaufend in fünfjährigem Rhythmus zu erstellen. Die Federführung liegt beim Integrationsministerium.

Artikel 2

Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg

Das Schulgesetz für Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. August 1983 (GBl. S. 397), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Oktober 2015 (GBl. S. 841) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die Verwirklichung gleicher Bildungschancen für alle Schüler unabhängig von ihren sozialen Verhältnissen oder einem Migrationshintergrund ist Aufgabe aller Schulen.“

2. § 55 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Schule fördert und unterstützt die Eltern bei der Wahrnehmung ihrer schulischen Elternrechte; dies gilt in besonderer Weise auch für Eltern mit Migrationshintergrund.“

Artikel 3

Änderung des Landeshochschulgesetzes

Das Landeshochschulgesetz vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. S. 99) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 4 werden folgende Sätze angefügt:

„Die Hochschulen werben im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit bei den an der Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen für die Aufnahme eines Studiums. Sie fördern die Integration ausländischer Studierender, die einen Studienabschluss in Baden-Württemberg anstreben.“

2. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Der Überschrift werden die Wörter „; Ansprechperson für Antidiskriminierung“ angefügt.
- b) Es wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist nicht an Weisungen gebunden. Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden; möglich ist auch die Einrichtung hochschulübergreifender Antidiskriminierungsstellen.“

3. a) Nach § 65 Absatz 2 Nummer 4 wird folgende Nummer 5 eingefügt:

„5. die Förderung der Integration ausländischer Studierender, die einen Studienabschluss in Baden-Württemberg anstreben,“.

- b) Die bisherigen Nummern 5 und 6 werden Nummern 6 und 7.

Artikel 4

Änderung des Studierendenwerkgesetzes

Das Studierendenwerkgesetz in der Fassung vom 15. September 2005 (GBl. S. 621), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. S. 99, 165) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Wörter „der Film- und der Popakademie Baden-Württemberg (Einrichtungen)“ durch die Wörter „den Akademien im Sinne von § 1 des Akademiengesetzes“ ersetzt und nach den Wörtern „angeschlossen haben“ die Angabe „(Einrichtungen)“ eingefügt.
- b) In Absatz 5 werden die Wörter „der Film- oder der Popakademie Baden-Württemberg“ durch die Wörter „Akademie im Sinne von § 1 des Akademiengesetzes“ ersetzt.

2. In § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummern 1 und 2 werden jeweils die Wörter „der Film- und der Popakademie“ durch das Wort „Akademien“ ersetzt.
3. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Buchstabe a werden die Wörter „Film- oder der Popakademie Baden-Württemberg“ durch die Wörter „Akademien im Sinne von § 1 des Akademiengesetzes“ ersetzt.
 - bb) In Buchstabe b werden die Wörter „Film- und der Popakademie Baden-Württemberg“ durch das Wort „Akademien“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „Film- und die Popakademie Baden-Württemberg“ durch die Wörter „Akademien im Sinne von § 1 des Akademiengesetzes“ ersetzt.
4. § 12 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „Film- und der Popakademie Baden-Württemberg“ durch die Wörter „Akademien im Sinne von § 1 des Akademiengesetzes“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die Beiträge werden von den Hochschulen, den Studienakademien und den Akademien für die Studierendenwerke unentgeltlich erhoben und vollstreckt.“

Artikel 5

Änderung des Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetzes

Das Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetz vom 25. November 2014 (GBl. S. 534) wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Bei der Ausgestaltung der Hilfen, der Unterbringung und des Maßregelvollzugs ist die Vielfalt der Lebensumstände, insbesondere die kulturelle und soziale Lebenssituation der betroffenen Person, angemessen zu berücksichtigen.“
2. § 5 Absatz 4 Satz 2 wird aufgehoben.
3. In § 54 Absatz 1 werden die Angabe „1 und 2“ durch die Angabe „1 und 3“ und die Angabe „3“ durch die Angabe „4“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Justizvollzugsgesetzbuchs

§ 6 Absatz 2 Buch 1 des Justizvollzugsgesetzbuchs vom 10. November 2009 (GBl. S. 545), das zuletzt durch Gesetz vom 20. November 2012 (GBl. S. 581) geändert worden ist, werden folgende Sätze angefügt: „Die besonderen Belange von Gefangenen und Unterbrachten mit Migrationshintergrund sind zu berücksichtigen. Insbesondere ist soziokulturellen und religiösen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.“

Artikel 7

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst

In § 2 Absatz 1 Satz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst vom 3. September 2013 (GBl. S. 278) werden der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt und die Wörter „letzteres umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“ angefügt.

Artikel 8

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst

In § 1 Satz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst vom 15. April 2014 (GBl. S. 222) werden der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt und die Wörter „dies umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“ angefügt.

Artikel 9

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 657) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Außerdem soll das Verständnis für gesellschaftliche, rechtliche und wirtschaftliche Themen gefördert werden; dies umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“

2. § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 5 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.

- b) Der Punkt am Ende der Nummer 6 wird durch ein Komma ersetzt.
- c) Es wird folgende Nummer 7 angefügt:
 - „7. ein Nachweis über den Besitz der Fahrerlaubnis der Klasse B.“

Artikel 10

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 663) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 Satz 3 werden der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt und die Wörter „dies umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“ angefügt.
2. § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 werden die Wörter „Nummern 2 bis 4“ durch die Angabe „Nummer 2“ ersetzt.
 - b) In Nummer 5 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.
 - c) Der Punkt am Ende der Nummer 6 wird durch ein Komma ersetzt.
 - d) Es wird folgende Nummer 7 angefügt:
 - „7. ein Nachweis über den Besitz der Fahrerlaubnis der Klasse B.“

Artikel 11

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst vom 17. November 2014 (GBl. S. 671) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
 - „Außerdem soll das Verständnis für gesellschaftliche, rechtliche und wirtschaftliche Themen gefördert werden; dies umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“
2. § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Punkt am Ende der Nummer 6 wird durch ein Komma ersetzt.
 - b) Es wird folgende Nummer 7 angefügt:
 - „7. ein Nachweis über den Besitz der Fahrerlaubnis mindestens der Klasse B.“

Artikel 12

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für amtliche Fachassistenten

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für amtliche Fachassistenten vom 24. Juni 2014 (GBl. S. 303, ber. S. 438) wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „erstellt“ die Wörter „unter Berücksichtigung der Vermittlung auch sozialer, insbesondere interkultureller Kompetenzen“ eingefügt.
2. In Anlage 2 werden die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 14“ und die Angabe „§ 18“ durch die Angabe „§ 17“ ersetzt.
3. In Anlage 3 werden die Angabe „§ 20“ durch die Angabe „§ 19“ und die Angabe „§ 22“ durch die Angabe „§ 21“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung der Verordnung des Kultus-
ministeriums über die Ausbildung und Prüfung
von Fachlehrkräften für musisch-technische Fächer
an Pädagogischen Fachseminaren

§ 1 Absatz 1 der Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung von Fachlehrkräften für musisch-technische Fächer an Pädagogischen Fachseminaren vom 15. Dezember 2006 (GBl. S. 407), die durch Artikel 8 der Verordnung vom 17. November 2009 (GBl. S. 712, 727) geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„Ziel der Ausbildung ist auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“

Artikel 14

Änderung der Verordnung des Kultus-
ministeriums über die Ausbildung und Prüfung
für die Laufbahnen des Fachlehrers und des
Technischen Lehrers an Sonderschulen

§ 1 der Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des Fachlehrers und des Technischen Lehrers an Sonderschulen vom 9. August 1996 (GBl. S. 538), die durch Artikel 14 der Verordnung vom 16. November 2012 (GBl. S. 659, 666) geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„Dies umfasst auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz.“

Artikel 15

Änderung der Jugend- und Heimerziehungsverordnung

In § 1 Absatz 1 Satz 2 der Jugend- und Heimerziehungsverordnung vom 13. Juli 2004 (GBl. S. 596), die zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 19. Dezember 2013 (GBl. 2014 S. 1, 39) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Fachwissen“ ein Komma und die Wörter „interkultureller Kompetenz“ eingefügt.

Artikel 16

Änderung der Erzieherverordnung

Nach § 1 Satz 2 der Erzieherverordnung vom 21. Juli 2015 (GBl. S. 705) wird folgender Satz eingefügt:

„Dies schließt auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz ein.“

Artikel 17

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
Arbeitserziehung

In § 1 Absatz 1 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Arbeitserziehung vom 29. September 2014 (GBl. S. 455) werden nach dem Wort „Fachwissen“ ein Komma und die Wörter „interkultureller Kompetenz“ eingefügt.

Artikel 18

Änderung der Heilerziehungspflegeverordnung

In § 1 Absatz 1 Satz 2 der Heilerziehungspflegeverordnung vom 13. Juli 2004 (GBl. S. 616), die zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 19. Dezember 2013 (GBl. 2014 S. 1, 37) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Fachwissen“ ein Komma und die Wörter „interkultureller Kompetenz“ eingefügt.

Artikel 19

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
Heilerziehungsassistenten

In § 1 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Heilerziehungsassistenten vom 29. September 2014 (GBl. S. 472) werden nach dem Wort „Fachwissen“ ein Komma und die Wörter „interkulturelle Kompetenz“ eingefügt.

Artikel 20

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für Lebensmittelkontrolleurinnen und
Lebensmittelkontrolleure

In Anlage 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure vom 30. November 2012 (GBl. S. 686), die durch Verordnung vom 2. Oktober 2014 (GBl. S. 497) geändert worden ist, werden bei der Mindestausbildungsdauer 6 Monate theoretische Ausbildung in Nummer 19 in der Spalte Ausbildungsinhalte nach dem Wort „Konfliktlösungstechniken“ die Wörter „sowie interkulturelle Kompetenz“ eingefügt.

Artikel 21

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
für den mittleren Gerichtsvollzieherdienst

Nach § 19 Absatz 4 Satz 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Gerichtsvollzieherdienst vom 25. November 2014 (GBl. S. 722) wird folgender Satz eingefügt:

„Dazu gehören Kenntnisse über interkulturelle Kompetenz.“

Artikel 22

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für
den höheren bautechnischen Verwaltungsdienst

In § 2 Satz 4 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren bautechnischen Verwaltungsdienst vom 23. Dezember 2014 (GBl. 2015 S. 52) werden nach dem Wort „soziale“ ein Komma und das Wort „interkulturelle“ eingefügt.

Artikel 23

Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
Straßenmeisterdienst

In § 4 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Straßenmeisterdienst vom 9. Januar 2015 (GBl. S. 66) werden nach dem Wort „Kommunikation“ ein Komma und die Wörter „was auch interkulturelle Kompetenz umfasst“ eingefügt.

Artikel 24

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung

1. Ausgangslage

Baden-Württemberg ist das Flächenland mit dem höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Über 2,9 Millionen Menschen und damit rund 28 Prozent der baden-württembergischen Bevölkerung haben ausländische Wurzeln (Mikrozensus 2013). Je jünger die betrachtete Gruppe ist, desto höher ist grundsätzlich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in dieser Gruppe.

Menschen mit Migrationshintergrund verfügen in Bezug auf Bildungserfolge, die Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung sowie das gesellschaftliche Leben erkennbar noch nicht über gleiche Teilhabe. So liegt zum Beispiel der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung bei lediglich rund elf Prozent.

Zum Teil sind dafür strukturelle oder institutionelle Gründe verantwortlich. Die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung beruht Studien zufolge zumindest teilweise auch auf diskriminierenden Entscheidungen. Eine Ursache für die schlechteren Bildungserfolge von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die schlechtere Beteiligung migrantischer Eltern am Bildungsweg ihrer Kinder.

Vor diesem Hintergrund können integrationsfreundliche Strukturen und Herangehensweisen hilfreich sein. Dazu zählen unter anderem kommunale Integrationsbeauftragte, die bisher hauptsächlich in größeren Städten und einigen Landkreisen existieren. Kommunalen Migrantenvertretungen könnten mancherorts bessere Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Die Zusammenarbeit des Landes mit dem Landesarbeitskreis Integration und dem Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen ist derzeit gesetzlich nicht geregelt. Daneben können die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund sowie die interkulturelle Öffnung von Institutionen in vielen Bereichen der Landesverwaltung noch verbessert werden.

2. Anlass

Angesichts der beschriebenen Ausgangslage mit ihren signifikanten Unterschieden zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Bildungserfolge, ihrer Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung sowie ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Chancengleichheit über soziale und ethnische Grenzen hinweg durchsetzt.

Die Verwirklichung von gleichberechtigten Teilhabemöglichkeiten ist zudem eine zentrale Voraussetzung für die Sicherung des Zusammenhalts der Gesellschaft und des friedlichen Zusammenlebens aller Menschen in Baden-Württemberg.

Auch die demografische Entwicklung spielt dabei eine Rolle. Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs ist Baden-Württemberg heute und in Zukunft auf den Zuzug von Menschen aus dem Ausland angewiesen. Vielfalt ist bereits seit langer Zeit Realität in Baden-Württemberg und ein wichtiger Erfolgsfaktor des Landes. Das Land kann es sich nicht leisten, die Fähigkeiten der hier lebenden Menschen ungenutzt zu lassen. Jeder soll deshalb die Möglichkeit haben,

seine Potenziale voll zu verwirklichen. Einige der dazu geeigneten Maßnahmen erfordern die Form eines Gesetzes; diese werden mit dem vorliegenden Gesetz aufgegriffen.

3. Wesentliche Ziele

Ein zentrales Ziel des Gesetzes ist es, die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung weiter voranzubringen. Ebenso wird das Ziel verfolgt, die Integrationsstrukturen auf Landes- und kommunaler Ebene zu stärken. Darüber hinaus will das Gesetz einen wichtigen Beitrag für gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens leisten; beispielsweise soll die Teilhabe an der schulischen Bildung und an der Hochschulbildung verbessert werden. Menschen mit Migrationshintergrund sollen bessere Mitsprachemöglichkeiten in allen Gremien bekommen, auf deren Besetzung das Land Einfluss nehmen kann. Muslimischen und alevitischen Beschäftigten wird in Anlehnung an bestehende Freistellungsmöglichkeiten für christliche und jüdische Beschäftigte ebenfalls eine Möglichkeit zur Dienst- oder Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen gewährt.

II. Inhalt

Das Gesetz zur Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe ist ein Mantelgesetz: Artikel 1 enthält das Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg. Es legt programmatische Ziele und Grundsätze in Bezug auf die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund fest und enthält konkrete Regelungen zu den Aufgaben des Landes, zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, zur Besetzung von Gremien, zur Dienst- oder Arbeitsfreistellung an religiösen Feiertagen, zum Landesbeirat für Integration, zum Landesverband der kommunalen Migrantenvvertretungen, zu Integrationsausschüssen und -räten, zu Integrationsbeauftragten sowie zum Landesintegrationsbericht.

Die weiteren Artikel beinhalten Änderungen verschiedener Gesetze und Verordnungen, bei denen integrationspolitischer Änderungsbedarf besteht. Dies betrifft insbesondere Gesetze aus den Bereichen Bildung, Unterbringung, Justiz- und Maßregelvollzug sowie die Ergänzung verschiedener Ausbildungs- und Prüfungsordnungen.

1. Ziele und Grundsätze

Das Partizipations- und Integrationsgesetz definiert Ziele und Grundsätze der Integration. Erst wenn Menschen mit und ohne Migrationshintergrund über gleiche Teilhabemöglichkeiten verfügen, kann von gelingender Integration gesprochen werden. Daher bestehen die Ziele des Gesetzes darin, gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens über soziale und ethnische Grenzen hinweg zu verwirklichen und auf diese Weise das friedliche Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sowie den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern. Die Grundsätze beschreiben, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Integration gelingt: Von allen in Baden-Württemberg lebenden Menschen sind – unabhängig von ihrer Herkunft oder vom Vorliegen eines Migrationshintergrunds – gegenseitige Anerkennung und Respekt füreinander sowie eine Offenheit für Angehörige anderer Kulturen gefordert. Integration ist eine gemeinschaftliche Aufgabe der ganzen Gesellschaft, die nur erfolgreich gestaltet werden kann, wenn sich alle beteiligen. Gelingende Integration setzt darüber hinaus auch einen gesamtgesellschaftlichen Konsens über die gemeinsamen Grundwerte, zu denen etwa die Gleichberechtigung der Geschlechter zählt, voraus. Zudem muss die Möglichkeit bestehen, in einer gemeinsamen Sprache zu kommunizieren. Daher wird

von Zugewanderten eigenes Engagement beim Erwerb der deutschen Sprache verlangt.

2. Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Das Gesetz trägt wesentlich zur weiteren interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung bei, indem es die Ziele und Aufgaben des Landes hinsichtlich der interkulturellen Öffnung beschreibt. Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung umfasst organisations- und personalbezogene Maßnahmen und stellt eine Querschnittsaufgabe der gesamten Landesverwaltung dar. Wichtige Bestandteile der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung sind das Ziel der Angleichung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den allgemeinen Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg sowie die Aus- und Fortbildung der beim Land Beschäftigten zur Stärkung interkultureller Kompetenz.

Vielfältige Teams arbeiten wissenschaftlichen Studien zufolge kreativer und erfolgreicher. Daher trägt eine größere Vielfalt unter den Beschäftigten in der Landesverwaltung dazu bei, dass die Landesverwaltung innovativer und leistungsstärker wird.

Die Entwicklung von interkultureller Kompetenz unter den Beschäftigten der Landesverwaltung kann auch dazu beitragen, Konflikte sowohl innerhalb der Belegschaft als auch im Kundenkontakt zu vermeiden und die Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Herkunft erfolgreicher zu gestalten. Der Erwerb dieser Kompetenz kann daher die Bürgernähe der Landesverwaltung, ihre Leistungsfähigkeit und die Zufriedenheit der Beschäftigten steigern. Deshalb wird das Ausbildungsziel bei wichtigen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen des Landes um die Vermittlung interkultureller Kompetenz ergänzt.

Auch besonders sensible Bereiche wie der Justiz- und Maßregelvollzug sowie die Unterbringung werden interkulturell weiter geöffnet. Dort müssen die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere soziokulturelle und religiöse Bedürfnisse, besser berücksichtigt werden. Dies umfasst beispielsweise den Zugang zu Gebetsräumen, die Ermöglichung von Besuchen durch Geistliche der jeweiligen Glaubens- oder Religionsgemeinschaft, die Berücksichtigung religiöser Speisevorschriften sowie das Wissen des Personals über soziokulturelle und religiöse Bedürfnisse.

3. Integrationsstrukturen auf kommunaler Ebene

Nicht alle Gemeinden verfügen über kommunale Migrantenvvertretungen; in den Landkreisen fehlen sie vollständig. Für Integrationsausschüsse und -räte werden Leitbilder dargestellt. Das Partizipations- und Integrationsgesetz will damit dazu anregen, dass auch in den Gemeinden und Landkreisen, in denen kommunale Migrantenvvertretungen bislang fehlen, Integrationsausschüsse oder -räte eingerichtet werden. So können sich langfristig einheitliche Integrationsstrukturen auf kommunaler Ebene entwickeln.

Den bereits existierenden kommunalen Migrantenvvertretungen fehlen zum Teil echte Einflussmöglichkeiten, weil ihnen gegenüber der kommunalen Vertretungskörperschaft und ihren Ausschüssen keine oder nur sehr begrenzte Rechte eingeräumt werden. Dies führt dazu, dass das Interesse der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund an der kommunalen Migrantenvvertretung schwindet. Ein Vorteil der gesetzlichen Regelung von Integrationsräten besteht darin, dass ihnen bestimmte Rechte in der kommunalen Vertretungskörperschaft beziehungsweise in deren Ausschüssen eingeräumt werden können. Dadurch können die kommunalen Integrationsstrukturen gestärkt und die politischen Partizipationsmöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund auf kommunaler Ebene gefördert werden.

Die Entscheidung über die Schaffung kommunaler Integrationsstrukturen treffen die Gemeinden und Landkreise in freier Ausübung ihrer Organisationshoheit.

Zudem wird ein Leitbild für kommunale Integrationsbeauftragte geschaffen, deren Aufgaben und Rechte beispielhaft beschrieben werden. Die Entscheidung über die Ernennung von kommunalen Integrationsbeauftragten treffen die Gemeinden und Landkreise ebenfalls in freier Ausübung ihrer Organisationshoheit.

4. Integrationsstrukturen auf Landesebene

Auch auf Landesebene werden durch die gesetzlichen Regelungen über den Landesbeirat für Integration, den Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen und den Landesintegrationsbericht die Integrationsstrukturen gestärkt.

Es wird ein Landesbeirat für Integration eingerichtet, dem die Aufgabe zugewiesen wird, die Landesregierung bei allen wesentlichen Fragen der Integrations- und Migrationspolitik zu beraten und zu unterstützen. Er erhält ein Recht auf frühzeitige Beteiligung bei Vorhaben der Landesregierung, bei denen die spezifischen Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind.

Die Zusammenarbeit der Landesregierung mit dem Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen in integrations- und migrationspezifischen Angelegenheiten wird auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Das Gesetz enthält des Weiteren eine Pflicht zur Überprüfung des Stands der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg und der Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes im Rahmen eines alle fünf Jahre erscheinenden Landesintegrationsberichts. So können Integrationserfolge dargestellt, Defizite sichtbar gemacht und eine vorausschauende und nachhaltige Integrationspolitik auch für die künftigen Generationen gestaltet werden.

5. Öffnung von Gremien für Menschen mit Migrationshintergrund

Angelehnt an die Regelung in § 12 des Chancengleichheitsgesetzes wird eine Regelung über die angemessene Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien, auf deren Besetzung das Land Einfluss nehmen kann, geschaffen. Ziel ist es, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund als wichtiger Teil der Gesellschaft bessere Partizipationsmöglichkeiten in vielen unterschiedlichen Lebensbereichen erhalten.

6. Bessere Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Bildung

Kinder mit Migrationshintergrund erzielen Studien zufolge schlechtere schulische Erfolge als Kinder ohne Migrationshintergrund. Die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an schulischer und Hochschulbildung soll deshalb weiter verbessert werden. Ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche schulische Laufbahn ist die Beteiligung der Eltern am Bildungsweg ihrer Kinder. Das Schulgesetz wird um eine Verpflichtung der Schulen ergänzt, auch Eltern mit Migrationshintergrund bei der Wahrnehmung ihrer Elternrechte zu fördern und zu unterstützen. Zudem wird ausdrücklich klargestellt, dass die Verwirklichung gleicher Bildungschancen für alle Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihren sozialen Verhältnissen oder einem Migrationshintergrund Aufgabe aller Schulen ist.

In Baden-Württemberg lebende Menschen mit Migrationshintergrund nehmen deutlich seltener ein Studium auf als Menschen ohne Migrationshintergrund. Deshalb werden die Hochschulen verpflichtet, bei unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen durch eine gezielte Ansprache für die Aufnahme eines Studiums zu werben. Dies kann einen positiven Effekt auf die Studienbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund haben.

7. Schutz von Menschen mit Migrationshintergrund vor Benachteiligung und Ausgrenzung

Um Menschen mit Migrationshintergrund vor Ausgrenzungen und Anfeindungen zu schützen und um gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten zu schaffen, muss das Land Vorurteile, Diskriminierungen und Rassismus bekämpfen. Das Gesetz enthält daher eine Aufgabenzuweisung an das Land, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu ergreifen.

Studien zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen im Studium zu einer schlechteren Integration ausländischer Studierender am Hochschulort führen. Deshalb werden an den Hochschulen Ansprechpersonen für Antidiskriminierung benannt.

Zwangsverheiratungen greifen als schwere Menschenrechtsverletzung tief in die persönliche Lebensgestaltung der Opfer ein und wirken zudem integrationshemmend. In der Regel sind Migrantinnen von Zwangsverheiratungen betroffen. Wenn sie sich einer Zwangsverheiratung widersetzen, können sie Opfer von Gewalt werden. Aufgabe des Landes ist es, Zwangsverheiratungen und Gewalt im Namen der sogenannten „Ehre“ wirksam zu bekämpfen.

8. Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt

Eine zentrale Voraussetzung für gelingende Integration ist die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt. Nur wer sich anerkannt und wertgeschätzt fühlt, wird auch bereit sein, sich in die Gesellschaft zu integrieren und sich aktiv zum Wohl der Gesellschaft einzubringen. Das Gesetz enthält daher ein klares Bekenntnis zur Vielfalt und bringt die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt an vielen Stellen zum Ausdruck, beispielsweise durch die Schaffung einer Freistellungsmöglichkeit für muslimische und alevitische Beschäftigte zum Besuch des Gottesdienstes an ihren wichtigsten religiösen Feiertagen. Diese Freistellungsmöglichkeit kann unter Entgeltfortfall erfolgen und setzt voraus, dass der Gottesdienstbesuch nicht außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit stattfinden kann und keine dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen. Die Freistellungsregelung orientiert sich an den bestehenden Freistellungsmöglichkeiten für christliche und jüdische Beschäftigte an deren wichtigsten religiösen Feiertagen.

III. Alternativen

Keine.

IV. Nachhaltigkeitscheck und Kosten

1. Nachhaltigkeitscheck

Die Maßnahmen des Gesetzes haben alle das Ziel, dass Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Sie setzen in den unterschiedlichen Segmenten des gesellschaftlichen Lebens – wie zum Beispiel der Bildung, der Teilhabe am Arbeitsmarkt oder der politischen Partizipation – an, um dort jeweils zu einem Abbau von Hindernissen für gleichberechtigte Teilhabe beizutragen. Auch übergreifende Aspekte wie die Stärkung der Willkommens- und Anerkennungskultur oder Antidiskriminierungsmaßnahmen beseitigen Integrationshemmnisse. Eine bessere Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht, führt gleichzeitig dazu, dass Armutsrisiken gesenkt werden.

Eine insgesamt bessere Integration mit einer Angleichung von Bildungs- und Ausbildungserfolgen an die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund bietet der

Wirtschaft die Chance, auf ein erweitertes Angebot von qualifizierten Arbeitskräften zugreifen zu können. Damit können negative Folgen der demografischen Entwicklungen, die auf einen Fachkräftemangel hinauslaufen, abgemildert oder aufgefangen werden, was die Wettbewerbsfähigkeit von Baden-Württemberg als Wirtschaftsstandort erhöht.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung erleichtert zum einen den Zugang aller Bürgerinnen und Bürger zu den Leistungen des Staates. Zum anderen erhöht sie die Leistungsfähigkeit der Verwaltung und ihre Attraktivität als Arbeitgeber, was für die Zukunftsfähigkeit des Landes wichtig ist.

Je weniger Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund gelungener Integration auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind und je mehr von ihnen ihre Potenziale ausschöpfen und einbringen können, desto positiver wirkt sich dies auf die öffentlichen Haushalte aus.

Erweiterte Möglichkeiten der politischen und gesellschaftlichen Partizipation verbessern das Zugehörigkeitsgefühl von Menschen mit Migrationshintergrund zur Gesellschaft.

Wenn es gelingt, Zugewanderte in Baden-Württemberg so zu integrieren, dass eine Grenze zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund nicht mehr zu ziehen ist, bewahrt dies das Land vor sozialen Verwerfungen und stellt eine unabdingbare Voraussetzung für ein friedliches Zusammenleben und den Zusammenhalt der Gesellschaft dar. Damit wird ein bedeutender Teil der Folgen von Globalisierung gemeistert und die Zukunft des Gemeinwesens nachhaltig gesichert.

2. Kosten

a) Kosten für das Land

Das Gesetz wird für das Land haushaltsneutral umgesetzt.

aa) Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung im Hinblick auf die Etablierung einer Verwaltungskultur, -struktur und Organisationsentwicklung kann im Rahmen der normalen Aufgabenerledigung bewerkstelligt werden. Ein Mehraufwand ist nicht zu erwarten.

Fortbildungen zur Stärkung interkultureller Kompetenz werden bisher schon vom Integrationsministerium für Beschäftigte anderer Ressorts (einschließlich der nachgeordneten Bereiche) angeboten, ohne dass bei diesen Kosten für das Fortbildungsangebot entstehen.

bb) Landesintegrationsbericht

Für die Erstellung des Landesintegrationsberichts könnte ein Vollzugsaufwand für einzelne Ressorts entstehen, wenn vorhandene ressortspezifische Daten oder ergriffene Maßnahmen im Bereich Integration mitgeteilt werden. Da der Landesintegrationsbericht jedoch nur alle fünf Jahre erstellt wird, ist dieser Vollzugsaufwand bei den betroffenen Ressorts gering und kann in den betroffenen Einzelplänen haushaltsneutral aufgefangen werden. Die Kosten für die Erstellung des Landesintegrationsberichts werden aus vorhandenen Mitteln des Einzelplans 15 (Integrationsministerium) getragen.

cc) Gremienregelung

Durch die Regelung über eine angemessene Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien, auf deren Besetzung das Land Einfluss nehmen

kann, entstehen keine zusätzlichen Kosten, da die Gremien nicht vergrößert werden.

dd) Landesbeirat für Integration

Kosten für den Landesbeirat für Integration werden vom Integrationsministerium getragen. Die bisherigen Kosten für den Landesarbeitskreis Integration (LAKI) entfallen. Zusätzlicher finanzieller Mehraufwand für das Land entsteht nicht, auch nicht durch die Einrichtung einer Geschäftsstelle beim Integrationsministerium.

ee) Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen

Das Integrationsministerium fördert schon bisher finanziell die Geschäftsstelle des Landesverbands der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA). Infolge der Vorschrift in diesem Gesetz über die Förderung der Arbeit des Landesverbands der kommunalen Migrantenvertretungen durch finanzielle Zuwendungen entstehen keine Mehrkosten; die Kosten werden weiterhin vom Integrationsministerium finanziert.

ff) Ansprechpersonen für Antidiskriminierung an Hochschulen

Die Aufgaben von Ansprechpersonen für Antidiskriminierung an Hochschulen verursachen keine Kosten, da sie von bereits vorhandenem Personal mit übernommen werden können.

gg) Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Migrationshintergrund in besonders sensiblen Bereichen

Die besonderen Belange von Menschen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Unterbringung, Justizvollzug und Maßregelvollzug können im Rahmen der normalen Aufgabenerledigung berücksichtigt werden. Allerdings erfordert das Gesetz einen Ausbau der Seelsorge für muslimische Gefangene im Justizvollzug und Maßregelvollzug. Hierdurch wird ein jährlicher Mehraufwand im Einzelplan 05 (Justizministerium) entstehen, der durch Einsparungen in anderen Bereichen dieses Einzelplans ausgeglichen wird. Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für den Landeshaushalt.

b) Kosten für die Gemeinden und Landkreise

Für die Gemeinden und Landkreise kann dann ein Mehraufwand entstehen, wenn sie sich in Ausübung ihrer Organisationshoheit zur Einrichtung von Integrationsausschüssen oder Integrationsräten beziehungsweise Integrationsbeauftragten entschließen. Denkbar sind etwa Materialkosten für Sitzungsunterlagen, Sitzungsgelder und gegebenenfalls Kosten für eine Wahl der Mitglieder von Integrationsräten. Soweit in Gemeinden und Landkreisen bereits kommunale Migrantenvertretungen und Integrationsbeauftragte existieren, entsteht kein Mehraufwand. Überdies ist die Einrichtung freiwillig.

Die genannten Regelungen lösen keinen Konnexitätsanspruch nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung aus, denn sie fallen in den Bereich der inneren Organisation und sind nicht konnexitätsrelevant.

c) Kosten für Private

Für die Bürgerinnen und Bürger resultieren aus dem Gesetz keine Kosten.

Für die Wirtschaft können Kosten aus der Organisation der Freistellungen infolge von Freistellungersuchen von Beschäftigten muslimischen und alevitischen Glaubens an ihren drei wichtigsten religiösen Feiertagen entstehen. Da für die

Dauer der Freistellung kein Entgelt gezahlt werden muss, ist mit nur geringen Auswirkungen zu rechnen. Beeinträchtigungen des Produktionsprozesses oder bei der Erbringung von Dienstleistungen wird vorgebeugt, indem die Freistellung unter den Vorbehalt gestellt wird, dass betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen, und der Arbeitgeber über die Dauer der Freistellung entscheidet. Es wird erwartet, dass eventuelle Nachteile für die Unternehmen jedenfalls durch positive Effekte ausgeglichen werden, die dadurch entstehen, dass sich die Arbeitsfreistellungsregelung als Ausdruck von Wertschätzung motivierend auf die muslimischen und alevitischen Beschäftigten auswirkt.

V. Ergebnis der Anhörung

1. Angehörte Gremien, Institutionen und Verbände

Zu dem Gesetzentwurf wurden die kommunalen Landesverbände, die Wirtschaftsverbände, die Gewerkschaften, die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg, der Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg, die Kirchen, die Israelitischen Religionsgemeinschaften, neun Zusammenschlüsse von Menschen muslimischen und alevitischen Glaubens sowie weitere 124 Institutionen, Verbände und Interessenvertretungen angehört.

Bei der Erstellung des Gesetzentwurfs wurden der Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg, der Normenprüfungsausschuss, der Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen und das Innenministerium im Rahmen seiner Zuständigkeit für Fragen des Bürokratieabbaus beteiligt. Während des Anhörungsverfahrens war der Gesetzentwurf auch elektronisch im Dienstleistungsportal des Landes Baden-Württemberg (service-bw) veröffentlicht.

2. Eingegangene Stellungnahmen

Stellung genommen haben die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR), die Arbeitsgemeinschaft Verwaltungsrecht im Deutschen Anwaltverein e. V. – Landesgruppe Baden-Württemberg (Arbeitsgemeinschaft Verwaltungsrecht), der BBW – Beamtenbund Tarifunion (BBW), der Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen (Landes-Behindertenbeauftragter), der Bund Deutscher Kriminalbeamter – Landesverband Baden-Württemberg, der Deutsche Gewerkschaftsbund – Bezirk Baden-Württemberg (DGB), der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Baden-Württemberg (DHBV), die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW), der Gemeindetag Baden-Württemberg (Gemeindetag), der Baden-Württembergische Handwerkstag e. V. (Handwerkstag), die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg e. V. (HAW BW), die Islamische Religionsgemeinschaft DITIB Württemberg e. V. und die DITIB Landesreligionsgemeinschaft Baden e. V. (DITIB), die Kirchen (gemeinsame Stellungnahme der Erzdiözese Freiburg, der Diözese Rottenburg-Stuttgart, der Evangelischen Landeskirche in Baden und der Evangelischen Landeskirche in Württemberg), der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), der Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg (LfD), die Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg (LRK), die Landesrektorenkonferenz der Pädagogischen Hochschulen (LRK-PH), der Landessportverband Baden-Württemberg e. V. (Landessportverband), der Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA), der Landesverband der Musikschulen Baden-Württembergs, die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. (Arbeitgeberverbände), die Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg, der Landkreistag Baden-Württemberg (Landkreistag), die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg e. V.

(Liga), die Notarkammer Baden-Württemberg (Notarkammer), der Philologenverband Baden-Württemberg (Philologenverband), der Städtetag Baden-Württemberg (Städtetag), die Steuerberaterkammer Stuttgart, die Südwestwürttembergischen Zentren für Psychiatrie (ZfP Südwestwürttemberg), die Universität Heidelberg, die Universität Hohenheim und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Landesbezirk Baden-Württemberg (ver.di).

3. Allgemeine Äußerungen zum Gesetzentwurf

Den Gesetzentwurf beziehungsweise die mit dem Gesetz verbundenen Zielsetzungen begrüßen der Landes-Behindertenbeauftragte, die ZfP Südwestwürttemberg, der DGB, der Landesverband der Musikschulen, der DHV, die Liga, ver.di, der Landessportverband, die Universität Heidelberg, die Kirchen, der HAW BW, die LRK-PH, DITIB, der LAKA und die LRK. Der Landkreistag ist der Ansicht, dass mit dem Gesetz ein wichtiger Beitrag für das Zusammenleben in der Gesellschaft geleistet werden kann.

Nach Ansicht des Philologenverbands geht der Gesetzentwurf an der gesellschaftlichen Realität vorbei, denn diese sei viel weiter, als es der Gesetzentwurf insinuiere. Fraglich sei, ob damit nicht Vorstellungen und Zielvorgaben gesetzlich verankert würden, die als dauerhafte Querschnittsaufgabe längst von allen staatlichen Institutionen gewissenhaft und grundgesetzkonform verfolgt würden. Der Entwurf unterstelle der Bevölkerung und den Behörden eine migrantenfeindliche Einstellung. Das Gesetz verfolge offensichtlich insgesamt einen falschen Integrationsansatz; der Verband lehnt das Gesetz daher ab.

Nach Auffassung des BBW und des Handwerkstags stellt sich die Frage, ob das Gesetz zwingend erforderlich ist oder ob die vorgesehenen Regelungen nicht in vielen Bereichen bereits ohne explizite gesetzliche Grundlage funktionieren.

Der LfD teilt mit, dass dem Gesetzesentwurf keine durchgreifenden datenschutzrechtlichen Bedenken entgegenstehen.

Die Landes Zahnärztekammer, die Arbeitsgemeinschaft Verwaltungsrecht und der Landesverband der Musikschulen haben zu den einzelnen Punkten des Entwurfs keine Anmerkungen übermittelt. Die Islamische Religionsgemeinschaft DITIB Württemberg e. V. und die DITIB Landesreligionsgemeinschaft Baden e. V. haben gleichlautende Stellungnahmen abgegeben.

4. Würdigung der wesentlichen Stellungnahmen im Einzelnen

4.1. Zu den Kosten

Im Hinblick auf mit dem Gesetz verbundene Kosten bringen der DHV, ver.di, der BBW, der HAW BW und die LRK vor, dass für die Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben zusätzliches Personal notwendig sei beziehungsweise dass mit den vorhandenen Ressourcen die Ziele des Gesetzes nur in geringerem Umfang realisiert werden könnten. Insbesondere für den Bereich der Ansprechperson für Antidiskriminierung an den Hochschulen sind die LRK-PH, der DGB, die ARGE-HPR, die Liga, der DHV, die Universität Hohenheim, die Arbeitgeberverbände und die LRK der Ansicht, dass dies zusätzliche Kosten verursacht.

Außerdem sind die Universität Heidelberg und der Philologenverband der Ansicht, dass erhebliche Kosten durch Freistellungen ohne Entgeltfortfall an Feiertagen entstehen können. Die Arbeitgeberverbände weisen darauf hin, dass auch bei Freistellungen ohne Entgeltfortzahlung umfangreiche Kosten für u. a. die Organisation der Freistellungen oder den Verlust an Produktivität entstünden.

Position des Landes:

Grundsätzlich können viele der im Gesetz vorgesehenen Maßnahmen im Rahmen der normalen Aufgabenwahrnehmung mitberücksichtigt werden, sodass dadurch keine zusätzlichen Kosten verursacht werden. Für eigenständige Integrationsmaßnahmen stehen auch bisher schon Mittel im Landeshaushalt zur Verfügung. Wenn in Folge des Gesetzes in Einzelbereichen neue Maßnahmen ergriffen werden, dann kann dort jeweils entschieden werden, wie gegebenenfalls ein zusätzlicher Finanzbedarf gedeckt wird. Durch das Gesetz selbst entstehen (mit Ausnahme des Ausbaus der Seelsorge für muslimische Gefangene) keine zusätzlichen Kosten. Gegebenenfalls durch die Ansprechperson für Antidiskriminierung an den Hochschulen entstehende Kosten können in überschaubarem Rahmen gehalten werden, wenn eine organisatorische Gestaltung gewählt wird, in der bisher dezentral wahrgenommene Aufgaben bei der Ansprechperson gebündelt werden. Dazu gewährt die vorgesehene Regelung ausreichende Spielräume.

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Freistellung an religiösen Feiertagen durch die Arbeitgeber mit Entgeltfortzahlung gewährt würde, könnten entsprechende Kosten nicht als Kosten des Gesetzes angesehen werden, denn das Gesetz schreibt eine Entgeltfortzahlung gerade nicht vor.

4.2. Zu den Vorschriften des Gesetzentwurfs

Zu Artikel 1 – Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg

§ 1 – Geltungsbereich

Die Liga begrüßt die Regelung des § 1, fordert aber die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf kommunale Behörden. Die Kirchen regen eine Klarstellung dahingehend an, dass sich der Geltungsbereich auch auf die Kreise, Städte und Gemeinden bezieht. Für den Städtetag ist unklar, was mit „alleiniger Aufsicht“ gemeint ist. Der LAKA fordert eine Regelung, wonach auch Körperschaften, die mit Landesmitteln gefördert werden, in angemessener Weise Menschen mit Migrationsgeschichte in ihren Strukturen aufnehmen sollen.

Position des Landes:

Der Geltungsbereich des § 1 umfasst infolge der Formulierung „Dieses Gesetz gilt für die Körperschaften ... des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen“ bereits die Gemeinden und Landkreise, worauf auch in der Gesetzesbegründung hingewiesen wird. Allerdings richten sich die meisten Regelungen des Gesetzes nur an das Land, was sich aus dem Wortlaut der jeweiligen Vorschrift ergibt (etwa § 5 PartIntG BW: „Aufgaben des Landes“). Das Tatbestandsmerkmal „alleinige Aufsicht“ führt dazu, dass der Südwestrundfunk aus dem Geltungsbereich ausgenommen ist, da er unter der Aufsicht von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz steht; dieser Hinweis wird in die Gesetzesbegründung aufgenommen. Die Forderung des LAKA wird als zu weitgehend abgelehnt.

§ 2 – Ziele

Die Liga begrüßt die Haltung der Landesregierung, dass Integration gleichberechtigte Teilhabe für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für alle gesellschaftlichen Bereiche bedeutet.

Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention fordert der Landes-Behindertenbeauftragte eine Ergänzung der Ziele in § 2 um die Verbesserung der Teilhabe der von einer mehrdimensionalen Diskriminierung bedrohten Flüchtlinge und Migranten mit Behinderung.

Nach Ansicht des Philologenverbands sind Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in rechtlicher Hinsicht bereits vollständig gleichgestellt, sodass das Ziel des § 2 irreführend sei. Er spricht sich gegen Privilegierungen und Quotenregelungen für Menschen mit Migrationshintergrund aus.

Die DITIB plädieren in § 2 für die Ergänzung des Merkmals „religiös“ („... in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens über soziale, ethnische und religiöse Grenzen hinweg zu verwirklichen ...“).

Der LAKA fordert zu § 2 die Aufnahme eines Bekenntnisses des Landes zur Einführung des allgemeinen kommunalen Wahlrechts für Ausländer.

Position des Landes:

Dem Anliegen des Landes-Behindertenbeauftragten wurde dadurch entsprochen, dass die Gesetzesbegründung zu § 2 um den Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung ergänzt wird.

Das Land hält an dem in § 2 formulierten Ziel fest. Gemeint ist nicht die rechtliche Gleichstellung. Das Ziel des Gesetzes besteht vielmehr darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund auch tatsächlich diese gleichen Rechte wahrnehmen können, denn Menschen mit Migrationshintergrund sind Statistiken und Studien zufolge in vielen Bereichen unmittelbar oder mittelbar benachteiligt. Der Gesetzentwurf führt nicht zu einer Privilegierung von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern zielt auf gleichberechtigte Teilhabe ab, was an bestimmten Stellen konkrete Förderung voraussetzen kann.

Das Land lehnt die Aufnahme des Merkmals „religiös“ in § 2 ab. Aus Sicht des Landes existieren keine religiösen „Grenzen“, die die gleichberechtigte Teilhabe behinderten. Artikel 4 des Grundgesetzes schützt die Religionsfreiheit.

Ein Bekenntnis zur Einführung des allgemeinen kommunalen Wahlrechts für Ausländer innerhalb des PartIntG BW wird abgelehnt. Das Land stärkt die politische Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund durch die Regelungen in §§ 11 bis 13 PartIntG BW. Zusätzlich wirkt das Land gemäß § 5 Nummer 8 PartIntG BW auf die integrationsfördernde Ausgestaltung von Gesetzen auf Bundes- und europäischer Ebene hin. Der richtige Weg, zu einem allgemeinen kommunalen Ausländerwahlrecht zu kommen, führt über den Bundesrat; das Land hat in der 15. Legislaturperiode deswegen bereits eine entsprechende Bundesratsinitiative unterstützt.

§ 3 – Grundsätze

Der LAKA begrüßt die in § 3 enthaltenen Grundsätze, spricht sich jedoch dafür aus, Ansprüche auf konkrete Integrationsmaßnahmen in das Gesetz aufzunehmen. Die Liga vermisst Appelle und Maßnahmen, die sich an die Gesamtgesellschaft richten.

Position des Landes:

Die Entscheidung über konkrete Integrationsmaßnahmen ist eine Frage der Umsetzung des Gesetzes.

Das Gesetz enthält bereits an verschiedenen Stellen an die Gesamtgesellschaft gerichtete Erwartungen und Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere § 3 Nummer 1 und 2. Auch die Vorschriften zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung (§ 6) und die Ergänzung diverser Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (Artikel 7 bis 23 des Gesetzentwurfs) können dazu beitragen, dass sich die gesamte Gesellschaft auf Menschen mit Migrationshintergrund einstellt.

Absatz 1 Nummer 2

Der DGB schlägt als alternative Formulierung zu „nach Baden-Württemberg Zugewanderte“ vor, dass das Land die sozialen, kulturellen und ökonomischen Potenziale und Leistungen „aller in Baden-Württemberg lebenden Menschen“ anerkenne. Die bisherige Formulierung schließe Menschen aus, die über keine eigene Migrationserfahrung verfügen, sondern den Migrationshintergrund von den Eltern herleiten.

Die DITIB plädieren in Satz 2 für die Ergänzung des Merkmals „religiös“, sodass Satz 2 lauten würde: „... berücksichtigt die kulturellen und religiösen Identitäten der hier lebenden Menschen“.

Position des Landes:

Das Land greift den Vorschlag des DGB in veränderter Form auf und ersetzt die bisherige Formulierung durch „in Baden-Württemberg lebende Menschen mit Migrationshintergrund“.

Die Aufnahme des Merkmals „religiös“ in Satz 2 wird als nicht erforderlich angesehen, da das Land bereits aufgrund von Artikel 4 des Grundgesetzes zum Schutz der Religionsfreiheit verpflichtet ist.

Absatz 1 Nummer 3

Ver.di unterstützt den dritten Grundsatz, schlägt jedoch als Formulierungsalternative vor: „Die hier lebenden Menschen haben die Gesetze des Landes einzuhalten sowie die durch die Landesverfassung geschützten gemeinsamen Grundwerte anzuerkennen.“

Position des Landes:

Das Land lehnt die Änderung ab, weil die bisherige Formulierung deutlich macht, dass der Schwerpunkt auf der Einhaltung der „durch das Grundgesetz und die Landesverfassung geschützten gemeinsamen Grundwerte“ liegt. Die Notwendigkeit der Einhaltung der Gesetze ist eine Selbstverständlichkeit.

Absatz 1 Nummer 4

Ver.di wünscht einen Zusatz, dass Einbürgerungswillige die Gesetze und die durch das Grundgesetz und die Landesverfassung geschützten gemeinsamen Grundwerte beachten.

Position des Landes:

Das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung ist nach geltendem Recht bereits Voraussetzung für die Einbürgerung (siehe §§ 10 und 16 des Staatsangehörigkeitsgesetzes). Der Grundsatz Nummer 4 ist keine Auslegungsregel zum Staatsangehörigkeitsrecht, sondern gibt lediglich die politische Haltung des Landes zur Einbürgerung wieder.

§ 4 Absatz 1 – Begriffsbestimmung (Menschen mit Migrationshintergrund)

Die Universität Heidelberg hält für unklar, worin konkret Defizite in der dritten Zuwanderergeneration bestehen können.

Der DGB ist der Ansicht, dass der Begriff „Migrationshintergrund“ negativ besetzt sei und plädiert dafür, ihn durch „Einwanderungsgeschichte“ oder „Migrationsgeschichte“ zu ersetzen. Der LAKA bevorzugt ebenfalls die Alternative „Menschen mit Migrationsgeschichte“ gegenüber dem Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“.

Position des Landes:

In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass integrations- oder migrations-spezifische Teilhabedefizite in der dritten Generation dann vorliegen, wenn als Ursache für die Teilhabedefizite die Migrationserfahrung eines Großelternanteils in Betracht kommt. Beispiele für typische integrations- oder migrations-spezifische Teilhabedefizite sind sprachliche Defizite sowie Benachteiligungen beim Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung.

Aus den in der Gesetzesbegründung zu § 4 Absatz 1 genannten Gründen wird an dem Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ festgehalten.

§ 5 – Aufgaben des Landes

Die Kirchen begrüßen die in §§ 5 ff. beschriebenen Aufgaben.

Der Städtetag und ver.di vermissen die Formulierung konkreter Fördermaßnahmen in § 5. Der DGB wünscht Erläuterungen dahingehend, ob es sich bei den in § 5 enthaltenen Aufgaben um konkrete Fördermaßnahmen oder Appelle handelt. Der LAKA schlägt als weitere aufzunehmende Aufgaben in § 5 die Förderung der politischen Partizipation durch kommunale Bürgerbeteiligungsrechte, die Förderung der Willkommenskultur durch Begegnung zwischen Bürgerinnen und Bürgern, die Förderung von Sprachdiensten in den Kommunen, die Förderung der Strukturen von Migrantenorganisationen und die Bekämpfung von institutionellem Rassismus vor.

Position des Landes:

Die Aufnahme konkreter Fördermaßnahmen wird abgelehnt. § 5 enthält Selbstverpflichtungen des Landes, keine Förderzusagen. Bereits in § 5 Absatz 2 wird ausgeführt, dass das PartIntG BW keine subjektiv-öffentlichen Rechte, insbesondere keine Ansprüche auf finanzielle Förderung, begründet.

Die Forderung des LAKA nach der Aufnahme zusätzlicher Aufgaben ist bereits erfüllt: Die Förderung der kommunalen Bürgerbeteiligungsrechte ist Gegenstand des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften (Drucksache 15/7265). Zudem verbessern die Regelungen in den §§ 11 bis 13 PartIntG BW die Möglichkeiten politischer Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Förderung der Willkommenskultur ist von § 5 Nummer 5 abgedeckt. Die Förderung der Strukturen von Migrantenorganisationen ist neben anderen Aspekten auch Gegenstand von § 5 Nummer 2 und die Verpflichtung zur Bekämpfung von institutionellem Rassismus ist von § 5 Nummer 6 Buchstabe a erfasst.

Nummer 1

Der KVJS ist der Meinung, dass die deutsche Sprache als Voraussetzung für gleiche Bildungschancen aller Kinder über den Gesetzentwurf hinaus bereits in Kindertageseinrichtungen eine zentrale Rolle einnehmen sollte.

Position des Landes:

Das Land stimmt dem KVJS zu. Die Forderung des KVJS ist im Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen jedoch bereits verankert. Die Sprachförderung spielt bereits aktuell, vor allem durch das Programm SPATZ (Sprachförderung in allen Tageseinrichtungen für Kinder mit Zusatzbedarf) auf Landesebene sowie durch das Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas Sprache und Integration“, das in Baden-Württemberg verbreitet ist, eine bei weitem größere Rolle als aus der Stellungnahme des KVJS abgeleitet werden kann. Dies trifft in gleicher Weise auf das Gelingen des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule zu.

Nummer 2

Die Liga und die Kirchen wünschen eine Erwähnung der Verbände der freien Wohlfahrtspflege als wichtige Akteure der Integrationsarbeit in § 5 Nummer 2. Die Kirchen möchten darüber hinaus ebenfalls als wichtige Integrationsakteure erwähnt werden.

Position des Landes:

Eine Ergänzung ist nicht erforderlich. § 5 Nummer 2 regelt den Bereich der staatlichen und kommunalen Strukturen sowie der Migrantenorganisationen. Die Formulierung des § 5 Nummer 2 schließt im Übrigen eine Zusammenarbeit des Landes mit den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden nicht aus; das Land ist vielmehr auch in Zukunft an einer Zusammenarbeit interessiert.

Nummer 3

Der KVJS hebt im Zusammenhang mit der Elternbeteiligung die Bedeutung von Kindertageseinrichtungen hervor. Der Landessportverband sieht die Notwendigkeit, in diesem Zusammenhang auf die Wichtigkeit der Beteiligung aller Kinder und Jugendlichen am Schulsport, insbesondere auch am Schwimmunterricht hinzuweisen.

Position des Landes:

Das Land stimmt der Bedeutung der Zusammenarbeit der Kindertageseinrichtungen mit den Eltern zu. Diese Zusammenarbeit ist jedoch bereits ausdrücklich im Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen verankert. Das Land ist ebenfalls der Ansicht, dass die Teilnahmemöglichkeit für alle Kinder und Jugendlichen am Schulsport von großer Bedeutung ist. Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Verankerung sieht es jedoch nicht.

Nummer 4

Der Handwerkstag unterstützt § 5 Nummer 4 und bittet ergänzend um die Festbeschreibung der Aufgabe, kleine und mittelständische Betriebe bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Flüchtlingen, zu unterstützen. Der KVJS weist auf die große Bedeutung der frühzeitigen Bildungsbeteiligung hin.

Position des Landes:

§ 5 Nummer 4 umfasst infolge der offenen Formulierung auch die vom Handwerkstag gewünschte Aufgabe. Es handelt sich in § 5 um Selbstverpflichtungen, die bewusst allgemein formuliert sind. Das Land stimmt dem KVJS zu. Die Bedeutung der frühkindlichen Bildung gerade auch für Kinder mit Migrationshintergrund ist daher bereits ausdrücklich im Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen verankert worden.

Nummer 6

Die Liga begrüßt die Aufgabe in § 5 Nummer 6 Buchstabe a. Ver.di kritisiert, dass bei § 5 Nummer 6 Buchstabe b der Eindruck entstehe, es handele sich um einen abschließenden Maßnahmenkatalog. Dieser müsse ergänzt werden um die Problematik Ehe/Ehescheidung/Bleiberecht für Frauen. § 5 Nummer 6 Buchstabe b müsse zudem aus frauenpolitischer Sicht im Hinblick auf die Selbstbestimmung der Frau stärker formuliert werden.

Position des Landes:

Das Land weist darauf hin, dass es sich bei § 5 Nummer 6 Buchstabe b nicht um einen abschließenden Maßnahmenkatalog handelt. Dies wird durch das Wort „insbesondere“ hinreichend deutlich. Die Zielrichtung von § 5 Nummer 6 Buchstabe b ist zudem sehr konkret. Es geht um die Bekämpfung von Zwangsverheiraten und Gewalt im Namen der sogenannten „Ehre“ als Problemfelder, von denen ganz überwiegend Frauen mit Migrationshintergrund betroffen sind. Deshalb wird von einer allgemeineren frauenpolitischen Formulierung abgesehen.

Nummer 7

Ver.di fordert eine Erweiterung der Geltung von § 5 Nummer 7 auch auf Betriebe, Unternehmen und Hochschulen. Die DITIB plädieren in § 5 Nummer 7 für die Ergänzung des Merkmals „religiös“ („Das Land unterstützt Bildung für Akzeptanz und Toleranz von kultureller, ethnischer und religiöser Vielfalt an Schulen und im frühkindlichen Bereich.“).

Position des Landes:

Eine Erweiterung auf Betriebe und Unternehmen kann nicht innerhalb der Aufgaben des Landes geregelt werden. Außerdem sind viele Unternehmen des Landes bereits der Charta der Vielfalt beigetreten. Für die Hochschulen besteht eine entsprechende Verpflichtung in § 2 Absatz 4 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes. Eine Ergänzung von § 5 Nummer 7 um das Merkmal „religiös“ wird abgelehnt, denn die „kulturelle Vielfalt“ umfasst auch religiöse Aspekte.

§ 6 – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Der DGB, die Liga, die DHBW und der LAKA befürworten § 6.

Die Liga fordert weitere Maßnahmen, beispielsweise die Gestaltung von Vergaberichtlinien in der Weise, dass interkulturelle Vielfalt eine Voraussetzung dafür ist, Mittel des Landes zu erhalten.

Der LAKA fordert die Einrichtung einer Ombudsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus mit eigener Geschäftsstelle beim Landtag.

Die DITIB sprechen sich für eine Ergänzung des § 6 Absatz 1 Nummer 1 um das Merkmal „religiös“ aus („Das Land verfolgt die Ziele, (1.) eine Verwaltungskultur, -struktur und Organisationsentwicklung zu etablieren, die der kulturellen und religiösen Vielfalt Rechnung tragen ...“).

Position des Landes:

Der Regelung zusätzlicher Maßnahmen in § 6 wird nicht zugestimmt. Die Ergreifung konkreter Maßnahmen bleibt der Umsetzung des Gesetzes vorbehalten. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge kann schon jetzt das strategische Ziel der Förderung der „interkulturellen Vielfalt“ berücksichtigt werden, wenn es im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand steht, sich aus der Leistungsbeschreibung ergibt, überprüfbar und nichtdiskriminierend ist (vergleiche zum Beispiel die Nummern 1.1 und 2.2 der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung über die Vergabe öffentlicher Aufträge [VwV Beschaffung] vom 17. März 2015). Im Zuwendungsrecht können Zuwendungen nicht generell von der „interkulturellen Vielfalt“ des Zuwendungsempfängers abhängig gemacht werden. Das ist nach § 23 der Landeshaushaltsordnung ausgeschlossen, da sich das erhebliche Landesinteresse auf die Erfüllung des Zuwendungszwecks und nicht auf die Herkunft der beim Zuwendungsempfänger Beschäftigten beziehen muss.

Die Einrichtung einer Ombudsstelle ist nicht notwendig. Es existiert bereits ein Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Außerdem bietet

das Integrationsministerium bei Diskriminierungsvorfällen wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen eine Ersteinschätzung. Schließlich fördert das Integrationsministerium die Einrichtung von Antidiskriminierungsnetzwerken, die vor Ort Betroffene beraten, Empowerment-Arbeit leisten und die Bevölkerung sensibilisieren. Das Sozialministerium richtet außerdem eine Beratungsstelle für Opfer rechtsextremer Gewalt ein. Sie wird Opfer und Betroffene rechtsextremer, rassistischer und antisemitischer Vorfälle bei der Bewältigung von materiellen und immateriellen Folgen unterstützen. Die Schaffung einer weiteren Stelle kann zu Mehrfachzuständigkeiten und somit zu einem erhöhten Bürokratieaufwand und Unklarheit bei der Bevölkerung führen.

Eine Ergänzung des § 6 Absatz 1 Nummer 1 um das Merkmal „religiös“ wird abgelehnt, denn die „kulturelle Vielfalt“ umfasst auch religiöse Aspekte. Dies wird in der Gesetzesbegründung zu § 6 Absatz 1 Nummer 1 ausdrücklich ausgeführt.

Absatz 1 Nummer 2

Der DGB ist der Ansicht, dass eine konkrete Zielvorgabe und eine verpflichtende Berichterstattung der Behörden und Dienststellen notwendig seien. Die Universität Heidelberg und die LRK befürchten, dass bei Stellenbesetzungsverfahren in unzulässiger Weise von allen Bewerbern der Migrationshintergrund erfragt werden müsse.

Position des Landes:

Einer verpflichtenden Berichterstattung bedarf es nicht. Anhand aussagekräftiger Statistiken (Mikrozensus) kann die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst und in der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg nachvollzogen werden. Diese Entwicklung wird auch im Rahmen des Landesintegrationsberichts (§ 15 PartIntG BW) dargestellt werden. Das angestrebte Ziel kann auch verfolgt werden, ohne dass es einer verpflichtenden Abfrage des Migrationshintergrundes bei den Beschäftigten bedarf.

Absatz 2 Nummer 1

Der Städtetag wünscht sich in Bezug auf § 6 Absatz 2 Nummer 1 eine Klarstellung zu Art und Umfang der Unterstützung der interkulturellen Öffnung der Gemeinden.

Position des Landes:

Das Land unterstützt die Gemeinden bei deren interkulturellen Öffnung, beispielsweise über das Förderprogramm VwV-Integration. Eine detaillierte Regelung im Gesetz ist nicht erforderlich.

§ 7 – Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien

Die ZfP Südwürttemberg begrüßen die Regelung in § 7.

Der DGB fragt, ob die Regelung zu einer Vergrößerung von Gremien führe. Die Steuerberaterkammer Stuttgart, der BBW und der Philologenverband fragen, wie die Regelung konkret umgesetzt werden könne.

Der Philologenverband bittet um einen Hinweis, welche Gremien von der Regelung in § 7 erfasst sind. Der DGB möchte wissen, ob der Landesschulbeirat von der Regelung erfasst wird. Die Hochschule Heidelberg fragt an, ob Hochschulgremien und -ausschüsse von der Regelung erfasst sind. Der HAW BW und die LRK sprechen sich für eine Ausnahmeregelung für Hochschulräte aus. Die Universität Hohenheim geht davon aus, dass Hochschulräte von der Regelung des § 7 nicht erfasst sind.

Die Arbeitgeberverbände lehnen die Proporzvorgaben des § 7 ab, da zu befürchten sei, dass infolge der Regelung in § 7 nicht mehr die kompetentesten Mitglieder für Gremien gefunden werden können. Der Handwerkstag befürchtet, dass infolge der Regelung nicht mehr genügend Mitglieder gefunden werden können.

Ver.di hält die Formulierung „angemessener Anteil“ für zu unbestimmt und schlägt zusätzlich eine Regelung über eine Vertretung von Frauen mit Migrationshintergrund vor.

Die Steuerberaterkammer Stuttgart bittet, die Ausschüsse der Selbstverwaltung der Freien Berufe von der Regelung des § 7 Absatz 1 auszunehmen.

Die Arbeitgeberverbände halten die Formulierung der Ausnahmetatbestände in § 7 Absatz 2 für zu komplex.

Position des Landes:

Eine Vergrößerung von Gremien findet nicht statt, da die Mitgliederzahl nicht verändert wird. § 7 wird lediglich bei der Auswahl der bislang schon vorgesehenen Mitglieder relevant. Um dies zu verdeutlichen, wird ein Hinweis in die Gesetzesbegründung zu § 7 Absatz 1 aufgenommen.

In die Gesetzesbegründung werden Beispiele für Gremien eingefügt, die von der Regelung des § 7 erfasst sind (u. a. Landesschulbeirat).

Die Umsetzung der Regelung in der Praxis erfordert nicht die Abfrage des Migrationshintergrundes. Es kommen nur solche Vertreterinnen und Vertreter mit Migrationshintergrund in Betracht, bei denen der Migrationshintergrund bekannt ist. Auch eine freiwillige Offenlegung des Migrationshintergrundes ist möglich. Infolge der Freiwilligkeit bleiben die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen gewahrt.

Die Regelung des § 7 Absatz 1 ist im Rahmen der Auswahl der Mitglieder des Hochschulrats nach § 20 Absatz 4 des Landeshochschulgesetzes zu berücksichtigen. Mit der in § 20 Absatz 4 Satz 8 des Landeshochschulgesetzes geforderten Perspektivenvielfalt ist die Regelung kompatibel. Durch die Formulierung der Regelung bestehen ausreichende Spielräume für die Berücksichtigung der hochschulspezifischen Anforderungen. § 7 Absatz 1 findet in Bezug auf die übrigen Hochschulgremien und -ausschüsse keine Anwendung.

Die Arbeitsfähigkeit der erfassten Gremien wird nicht beeinträchtigt, da weiterhin nur solche Mitglieder in die Gremien entsandt werden, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben in dem Gremium erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen (siehe Gesetzesbegründung zu § 7 Absatz 1). Zudem wurden in § 7 Absatz 2 diverse Ausnahmen definiert, insbesondere für den Bereich der Wirtschaft. Neu aufgenommen wird ein Ausnahmetatbestand für die Ausschüsse der Selbstverwaltung der Freien Berufe in § 7 Absatz 2.

„Angemessen“ ist ein Anteil, der dem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung entspricht, wie dies bereits in der Gesetzesbegründung zu § 7 enthalten ist. Eine Regelung über die Vertretung von Frauen mit Migrationshintergrund in Gremien ist nicht erforderlich, denn die Regelungen über die paritätische Besetzung von Gremien in § 12 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg bleiben unberührt (siehe auch Gesetzesbegründung zu § 7).

§ 8 – Dienst- oder Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen

Die ZfP Südwürttemberg, der DHV und ver.di begrüßen die Regelung in § 8. Die Arbeitgeberverbände und der Handwerkstag sehen keinen Bedarf für die Rege-

lung, denn betriebliche Lösungen hätten bislang in der Praxis gut funktioniert. Der Philologenverband hält die Regelung für integrationsschädlich.

Der DGB, ver.di, der Landkreistag, der Städtetag, die Liga und der LAKA plädieren für eine Erweiterung des § 8 auf andere Glaubensgemeinschaften. Der DGB, der DHV und der Gemeindetag zweifeln die Vereinbarkeit mit Artikel 3 des Grundgesetzes an. Der BBW fordert, dass die Beamtinnen und Beamten muslimischen, alevitischen und christlichen Glaubens gleichbehandelt werden. Die ARGE-HPR fordert eine Ergänzung um die Personengruppe der jüdischen Beschäftigten.

Der DHV bittet um Klarstellung, dass die Dienst- oder Arbeitsfreistellung nicht auf Kosten der Arbeitgeber gehen dürfe. Der Philologenverband befürchtet große Belastungen für die Arbeitgeber, insbesondere für Lehrerinnen und Lehrer infolge von Vertretungsunterricht für abwesende Lehrerinnen und Lehrer.

Der LAKA wünscht ergänzend, dass die freie Religionsausübung in Aufnahme-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen gewährleistet wird.

Position des Landes:

Eine integrationsschädliche Wirkung geht von der Dienst- oder Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen nicht aus. Vielmehr werden muslimische und alevitische Beschäftigte hinsichtlich der Freistellungsmöglichkeit an wichtigen religiösen Feiertagen mit christlichen und jüdischen Beschäftigten gleichgestellt. Jüdische Beschäftigte haben bereits einen Anspruch auf Freistellung an ihren wichtigsten jüdischen Feiertagen aufgrund des Gesetzes zu dem Vertrag des Landes Baden-Württemberg mit der Israelitischen Religionsgemeinschaft Baden und der Israelitischen Religionsgemeinschaft Württembergs. Auf die Ausdehnung auf weitere Religionen und Glaubensgemeinschaften hat das Land verzichtet. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits entschieden, dass die Differenzierung nach der Größe einer Glaubensgemeinschaft rechtlich zulässig ist (siehe die Begründung zu § 8). Der Gleichbehandlungsgrundsatz (Artikel 3 des Grundgesetzes) ist nicht verletzt.

Ein Schaden für die Arbeitgeber ist nicht zu erwarten, da die Freistellung an Bedingungen geknüpft wird. Insbesondere dürfen der Freistellung keine dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen. Für die Lehrerschaft ist mit Blick auf deren Zusammensetzung nicht zu erwarten, dass mit der Neuregelung eine Mehrbelastung der anderen Kolleginnen und Kollegen durch Mehrarbeit in Form von Vertretungsunterricht in erheblichem Umfang verbunden ist. Sofern durch die Dienst- oder Arbeitsfreistellung einer Lehrkraft aus religiösen Gründen Mehrarbeit ausgelöst wird, wird diese im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, deren Umsetzung nicht Gegenstand dieses Gesetzentwurfes sind, ausgeglichen. Der Landesgesetzgeber sieht hier bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auch eine Vergütung der Mehrarbeit vor.

Für eine Regelung über die freie Religionsausübung in Einrichtungen sieht das Land keinen Bedarf, da die Freiheit der Religionsausübung bereits durch Artikel 4 des Grundgesetzes garantiert wird.

Absatz 1 Satz 1

Der DGB schlägt für § 8 Absatz 1 vor, „... das Recht, ... von der Arbeit fernbleiben“ zu ersetzen durch „... das Recht, ... sich von der Arbeit freistellen zu lassen“, da „fernbleiben“ impliziere, dass der oder die Beschäftigte auch unentschuldigt fernbleiben dürfe.

Die Arbeitgeberverbände schlagen eine alternative Formulierung vor, die zum Ausdruck bringe, dass die Freistellung nur an jeweils einem Tag der genannten religiösen Feiertage möglich ist, da einige der genannten Feiertage mehrtägig be-

gangen werden. Sie bitten zudem um einen Hinweis in der Gesetzesbegründung, dass die in § 8 genannten Feiertage keine Feiertage im Sinn des Feiertagsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes sind.

Der Landkreistag wünscht jährlich eine staatliche Bekanntgabe der Feiertagstermine.

Position des Landes:

Der Vorschlag des DGB wird nicht übernommen. Die bisherige Formulierung des § 8 („fernbleiben“) wird auch in § 4 des Feiertagsgesetzes verwendet und gilt damit für christliche und (mittelbar über Artikel 2 Absatz 1 Satz 3 des o. g. Staatsvertrags) jüdische Feiertage. Eine abweichende Formulierung für vergleichbare Sachverhalte sollte vermieden werden.

Der Vorschlag der Arbeitgeberverbände wird umgesetzt. § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 werden wie folgt umformuliert: „An jeweils einem Tag der religiösen Feiertage ...“. Die Begründung wird um den Hinweis, dass diese Feiertage keine Feiertage im Sinn des Feiertagsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes sind, ergänzt.

Die staatliche Bekanntgabe der Feiertagstermine könnte die Wirkung einer Bevormundung für die Beschäftigten haben. Die Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis zeigen zudem, dass die Terminierung der Feiertage bislang keine Probleme bereitet hat. Das Land sieht daher vorerst keinen Handlungsbedarf, wird diesen Punkt jedoch beobachten und im Bedarfsfall reagieren.

Absatz 1 Satz 2

Die Universität Heidelberg, die Arbeitgeberverbände und der Handwerkstag halten den Begriff „rechtzeitig“ für zu unbestimmt und fordern eine achtwöchige Mitteilungsfrist. Zudem plädieren die Arbeitgeberverbände für ein zwingendes Schriftformerfordernis für die Mitteilung des Freistellungswunschs und eine eindeutige Darlegungs- und Beweislastregelung.

Position des Landes:

Das Land möchte den Arbeitgebern/Dienstherrn die Möglichkeit belassen, die einzelnen Verfahrensfragen wie Schriftformerfordernisse und Mitteilungsfristen im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen individuell zu regeln. Im Übrigen sieht auch das Bundesurlaubsgesetz keine gesetzlich bestimmte Mitteilungsfrist vor.

Absatz 1 Satz 3

Satz 1 regelt, dass die Freistellung „zum Besuch des Gottesdienstes“ erfolgt. Satz 3 sieht vor, dass der Dienstherr oder Arbeitgeber unter Berücksichtigung dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten entscheiden kann, ob die Freistellung stundenweise oder für die Dauer eines ganzen Arbeitstags erfolgt. Im Rahmen der Anhörung bestand Gelegenheit, auch zu der Alternative Stellung zu nehmen, dass nicht der Arbeitgeber/Dienstherr über die Dauer der Freistellung entscheidet, sondern die Dauer der Freistellung im Gesetz festgelegt wird (entweder Freistellung stundenweise für die Dauer des Gottesdienstes oder für die Dauer eines ganzen Arbeitstags).

Die Steuerberaterkammer Stuttgart, der DHV, der BBW, die Arbeitgeberverbände, der Handwerkstag und die LRK sprechen sich für die bisher vorgesehene Regelung aus. Hingegen bevorzugen die Universität Heidelberg und die LRK-PH die Alternative der Festlegung der Dauer der Freistellung im Gesetz.

Die DITIB sprechen sich dafür aus, grundsätzlich eine ganztägige Freistellung und nicht nur eine Freistellung für die Dauer des Gottesdienstes zu regeln, da die

religiösen Feiertage für Muslime im Hinblick auf ihren gottesdienstlichen Charakter nicht auf die gemeindlichen Ritualgebete in den Moscheen beschränkt seien, sondern über den ganzen Tag verteilte ritualisierte Abläufe stattfänden.

Position des Landes:

Die Regelung in Satz 3, wonach der Arbeitgeber/Dienstherr über die Dauer der Freistellung entscheidet, ist erforderlich, um insbesondere den Besonderheiten im produzierenden Gewerbe ausreichend Rechnung zu tragen, wo nach der Stellungnahme der Arbeitgeberverbände verhältnismäßig viele Menschen muslimischen und alevitischen Glaubens beschäftigt sind. Insbesondere im produzierenden Gewerbe ist aus Sicht der Arbeitgeber aus Organisationsgründen eine ganztägige Freistellung gegenüber einer stundenweisen Freistellung vorzugswürdig.

Die Formulierung in Satz 3 trägt auch der Forderung vieler muslimischer und alevitischer Verbände, mit denen die Regelung vor Einleitung des Anhörungsverfahrens abgestimmt wurde, nach ganztägigen Freistellungen Rechnung. Die Formulierung in Satz 3 lässt diese Möglichkeit ausdrücklich zu, sodass sie einen gerechten Ausgleich der Interessen der Arbeitgeber und der Beschäftigten darstellt.

Absatz 1 Satz 4

Die Uni Hohenheim wünscht eine Klarstellung, ob die Freistellung unter Entgeltausfall oder -fortzahlung erfolgt. Die Universität Heidelberg, die Arbeitgeberverbände, der Handwerkstag und die LRK fordern eine Regelung, dass die Freistellung stets unter Entgeltausfall erfolge.

Position des Landes:

Die Formulierung „Weitere Nachteile als ein etwaiger Entgeltausfall ...“ entspricht derjenigen in § 4 des Feiertagsgesetzes und macht hinreichend deutlich, dass es im Ermessen des Arbeitgebers/Dienstherrn liegt, die Freistellung unter Entgeltausfall oder -fortzahlung zu gewähren. Das Land möchte es den Arbeitgebern/Dienstherrn überlassen, diese Verfahrensfrage im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen individuell zu regeln.

§ 9 – Landesbeirat für Integration

Der DGB begrüßt die Etablierung eines Landesbeirats. Er hält die Zusammensetzung und Besetzung jedoch für wenig transparent. Der Philologenverband und der BBW stellen Fragen zur Größe des Beirats und zur Qualifikation seiner Mitglieder.

Ver.di hält eine Frauenquote beziehungsweise eine paritätische Besetzung des Landesbeirats für wünschenswert.

Der Landessportverband, die Kirchen, die Arbeitgeberverbände und der LAKA fordern eine Vertretung im Landesbeirat für Integration.

Der Handwerkstag gibt zu bedenken, dass es erfolgreicher Integration zuwider laufen könnte, wenn Fragen der Integrations- und Migrationspolitik an diesen Beirat verwiesen werden und nicht mehr in den relevanten Gremien anderer Ministerien diskutiert werden.

Position des Landes:

Das Land hat die Zusammensetzung, Besetzung und Größe des Landesbeirats für Integration nicht gesetzlich fixiert, damit es auf sich verändernde Anforderungen reagieren kann, ohne eine Gesetzesänderung abwarten zu müssen. Der Landesbeirat wird von der allgemeinen Regelung in § 12 Chancengleichheitsgesetz erfasst, sodass eine Spezialregelung für eine Frauenquote überflüssig ist.

Das Land wird im Sinn einer bestmöglichen Nutzung der Expertise des Landesbeirats darauf achten, dass alle integrationspolitisch wichtigen Akteure vertreten sind. Die in § 9 Absatz 2 Satz 1 genannten Bereiche decken dies umfänglich ab.

Wenn die Landesregierung den Landesbeirat als Beratungsgremium nutzt, sind davon die bestehenden Zuständigkeiten der Ressorts für Fragen der Integrations- und Migrationspolitik nicht betroffen.

§ 10 – Landesverband der kommunalen Migrantenvvertretungen

Die kommunalen Landesverbände sind der Ansicht, dass die Regelung in § 10 in Widerspruch zu ihrer Legitimation zur repräsentativen Vertretung der Gemeinden und Kreise und deren Bürger stehe.

Ver.di hält eine Frauenquote beziehungsweise eine paritätische Besetzung des LAKA für wünschenswert.

Der LAKA fordert, § 10 zu ergänzen um die Zusammenarbeit des Landtags mit dem LAKA, um ein Recht auf frühzeitige Beteiligung an Vorhaben des Landes mit integrations- oder migrationsrelevantem Bezug, um eine Beteiligung des LAKA an Gremien der Landesregierung mit integrationsrelevantem Bezug und um eine Aussage zur finanziellen Förderung. Weiterhin wünscht er die Aufnahme einer definitorischen Beschreibung des LAKA wie folgt: „LAKA, die landesweit organisierte, überkonfessionelle, überparteiliche, multiethnische, kommunal verankerte Vertretung von Migranten in Baden-Württemberg“.

Position des Landes:

Der LAKA ist eine unmittelbare Interessenvertretung der Menschen mit Migrationshintergrund. Die Vertretungsbefugnisse der kommunalen Landesverbände für ihre Mitglieder werden durch die Regelung in § 10 in keiner Weise eingeschränkt.

Der LAKA ist kein Gremium des Landes. Da das Land auch sonst keine Möglichkeiten hat, die personelle oder organisatorische Struktur dieses Zusammenschlusses der kommunalen Migrantenvvertretungen zu regeln, kann eine Frauenquote nicht vorgeschrieben werden.

Die Forderungen des LAKA sind bereits zum größten Teil erfüllt. So wird in § 10 Absatz 2 die Förderung des LAKA durch finanzielle Zuwendungen geregelt. Die offene Formulierung des § 10 lässt eine Zusammenarbeit mit dem Landtag, eine frühzeitige Beteiligung und eine Einladung zu Gremien der Landesregierung zu. Andererseits steht es nur dem LAKA selbst zu, eine definitorische Beschreibung in seiner Satzung vorzunehmen.

§§ 11 ff. – Integrationsausschüsse und Integrationsräte

Ver.di befürwortet die gesetzliche Regelung von Integrationsausschüssen und -räten. Der Handwerkstag befürchtet, dass es erfolgreicher Integration zuwider laufen könnte, wenn Fragen der Integrations- und Migrationspolitik an Integrationsausschüsse und -räte verwiesen werden und nicht mehr in den relevanten Gremien diskutiert werden.

Die kommunalen Landesverbände halten durch die Regelungen das Recht der kommunalen Selbstverwaltung für verletzt, da Zusammensetzung, Aufgaben und Antragsrechte der Integrationsausschüsse und -räte in einer solchen Konkretheit geregelt würden, dass den Kommunen nahezu keine Gestaltungsspielräume mehr verblieben.

Die Regelungen sind aus Sicht des Gemeindetags und des Landkreistags nicht erforderlich, da in zahlreichen Städten und Gemeinden entsprechende Initiativen

bereits verwirklicht worden und in der Gemeinde- und Landkreisordnung ausreichende Möglichkeiten der Bürgerbeteiligung vorgesehen seien. Infolge der Regelungen in §§ 11 bis 13 PartIntG BW würde die Vielfalt der kommunalen Wirklichkeit unterbunden. Der Landkreistag und der Städtetag fordern einen Hinweis im Gesetzestext und in der Begründung, dass es sich bei den Regelungen lediglich um Hinweise handelt, die bestimmte Formen der Vielfalt der kommunalen Aufgabenerledigung im Gemeinwesen vor Ort darstellen, andererseits aber auch andere, genauso adäquate Lösungen, die gemeinsam mit Betroffenen entwickelt werden, zu begrüßen sind.

Ver.di hält eine Frauenquote beziehungsweise eine paritätische Besetzung der Integrationsausschüsse und -räte für wünschenswert.

Der LAKA schlägt als zusätzliche Möglichkeiten der politischen Beteiligung vor, dass jedem Einwohner über 16 Jahre die Mitwirkung an Bürgerversammlungen, Bürgeranträgen, Bürgerbegehren und Bürgerentscheiden zustehen solle und Einwohner durch einen Einwohnerantrag die Einrichtung eines Integrationsrats beantragen können sollten.

Position des Landes:

Die Auffassung des Handwerkstags teilt das Land nicht, denn durch die Regelung von Integrationsausschüssen und -räten entfällt nicht die Zuständigkeit der relevanten Gremien wie Gemeinderat oder Kreistag.

Die Regelungen greifen auch nicht in verfassungswidriger Weise in die kommunale Selbstverwaltung ein. Der Kernbereich kommunaler Selbstverwaltung bleibt unangetastet. Der Gesetzgeber bewegt sich mit den Regelungen zur Ausgestaltung von Integrationsausschüssen und -räten im Rahmen seines gesetzgeberischen Spielraums. Den Gemeinden und Landkreisen bleibt es unbenommen, auch andere Organisationsformen zu wählen. Ein entsprechender Hinweis wird in die Gesetzesbegründung aufgenommen. Das Anliegen des Gesetzes, eine Vereinheitlichung der Organisationsformen zu fördern und bestimmte Ausgestaltungen dieser Organisationsformen gesetzlich zu regeln, stellt einen sachlichen Grund für das Gesetzesvorhaben dar. Denn die Erfahrungen kommunaler Migrantenvvertretungen zeigen, dass ein Verbesserungsbedarf vorhanden ist. Insbesondere fehlen häufig konkrete Rechte der Migrantenvvertretung gegenüber dem Gemeinderat oder es liegen sonstige strukturelle Mängel vor.

Die Bestimmung der Mitglieder der Integrationsausschüsse und -räte obliegt den Gemeinden und Landkreisen. Sie ist eine Angelegenheit der kommunalen Selbstverwaltung und erfolgt unter Umständen auch aufgrund von Wahlen.

Die Forderungen des LAKA sind entweder bereits in der Umsetzung begriffen oder aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht realisierbar. Denn im Zuge der laufenden Änderung des Kommunalverfassungsrechts soll die Antragsberechtigung für die Einberufung einer Einwohnerversammlung und für den Einwohnerantrag auch auf Einwohnerinnen und Einwohner erweitert werden, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaats besitzen. Die Einbeziehung dieser Einwohnerinnen und Einwohner in Bürgerbegehren und Bürgerentscheid ist verfassungsrechtlich nicht möglich, da die Staatsgewalt vom deutschen Volk ausgeht (Artikel 20 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes). Im Unterschied zum Einwohnerantrag, bei dem der Gemeinderat die Entscheidung trifft und damit die Staatsgewalt ausübt, wird beim Bürgerentscheid die Staatsgewalt vom Volk selbst ausgeübt, sodass hier Einwohnerinnen und Einwohner ohne Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaats nicht abstimmungsberechtigt sind. Die Entscheidung über die Einrichtung einer Migrantenvvertretung, die eng mit dem Gemeinderat zusammenarbeitet, soll diesem vorbehalten bleiben.

§ 12 – Integrationsausschuss

Der LAKA befürwortet die Regelung in § 12.

Der Gemeindetag sieht die Gemeindeordnung infolge der Regelung in § 12 verletzt, da in den Integrationsausschuss, der als beratender Ausschuss im Sinne von § 41 der Gemeindeordnung beziehungsweise § 36 der Landkreisordnung ausgestaltet sei, zwingend sachkundige Einwohner und darunter auch Menschen mit Migrationshintergrund berufen werden müssten. § 41 Gemeindeordnung überlasse es jedoch dem Gemeinderat, ob in die beratenden Ausschüsse sachkundige Einwohner berufen werden. Die Einschätzung der „Sachkunde“ müsse dem Gemeinderat überlassen bleiben. Eine gesetzliche Regelung, die die Sachkunde aufgrund der Herkunft oder Geburt unterstelle, trage den kommunalverfassungsrechtlichen Grundsätzen nicht ausreichend Rechnung.

Position des Landes:

§ 12 konkretisiert die allgemeinen Regelungen zu beratenden Ausschüssen in der Gemeindeordnung beziehungsweise Landkreisordnung und verstößt nicht gegen diese. Die Regelung unterstellt keineswegs, dass Sachkunde aufgrund Geburt oder Herkunft besteht, sondern setzt vielmehr die Sachkunde voraus. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine Kommune, die einen Integrationsausschuss einrichten möchte, auch sachkundige Einwohnerinnen oder Einwohner mit Migrationshintergrund zur Bestellung in den Integrationsausschuss findet. Sachkundige Einwohnerinnen oder Einwohner ohne Migrationshintergrund werden durch die Regelung nicht ausgeschlossen, sondern können ebenfalls berufen werden.

§ 13 – Integrationsrat

Der Gemeindetag sieht in dem in § 13 Absatz 2 Satz 2 vorgesehenen Antragsrecht des Integrationsrates einen Verstoß gegen die in §§ 34 und 37 der Gemeindeordnung geregelte Einberufungskompetenz des Bürgermeisters. Außerdem müsse der Gemeinderat das Recht haben zu entscheiden, wann und zu welchen Themen er die Hilfs- und Beratungsfunktionen des Integrationsrats in Anspruch nehmen, was infolge des vorgesehenen Antragsrechts des Integrationsrats nicht mehr gewährleistet sei. Der Integrationsrat erhalte infolge des gesetzlichen Vertretungs- und Antragsrechts volle Mitgliedsrechte im Gemeinderat und bilde folglich eine Art „Nebengemeindeverwaltung“, was verfassungsrechtlich nicht zulässig sei. Ein Antrags- und Vertretungsrecht seien angesichts der laufenden Novellierung des Kommunalverfassungsrechts mit der vorgesehenen stärkeren Einbindung der Einwohner und somit auch der Menschen mit Migrationshintergrund (Antragsrecht auf Einwohnerversammlung § 20 a, Mitwirkung beim Einwohnerantrag § 20 b, Kinder- und Jugendbeteiligung sowie bestimmte Gestaltungsrechte nach § 41 b) auch nicht erforderlich.

Die DITIB fordern eine zwingende Beteiligung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Integrationsrat. Der LAKA stimmt mit der Regelung in § 13 weitgehend überein, bevorzugt bei der Einrichtung eines Integrationsrats jedoch die Direktwahl.

Position des Landes:

Das Antragsrecht des Integrationsrats verstößt nicht gegen die Gemeinde- oder Landkreisordnung. Wie Anträge und Vorlagen des Integrationsrates im Gemeinderat behandelt werden, liegt – wie auch bei Vorlagen des Bürgermeisters und Minderheitsanträgen von Gemeinderäten – in der Hand des Gemeinderats. Es stehen keine vollen Mitgliedsrechte des Integrationsrates zur Debatte, da dieser kein Stimmrecht im Gemeinderat beziehungsweise Kreistag erhält. Da der Integrationsrat keine Entscheidungsbefugnisse hat, besteht auch nicht die Gefahr, dass sich eine Nebengemeindeverwaltung herausbildet.

Nach Auffassung des Landes ist auch mit Blick auf die laufende Novellierung des Kommunalverfassungsrechts ein Antrags- und Vertretungsrecht des Integrationsrats erforderlich.

Es sollte nicht festgeschrieben werden, dass der Integrationsrat zwingend aus Mitgliedern mit Migrationshintergrund bestehen muss. Das Land hält an der bisherigen Formulierung fest, weil es davon ausgeht, dass die Gemeinden und Landkreise den eingeräumten Spielraum bei der Zusammensetzung des Integrationsrats verantwortungsvoll nutzen und Menschen mit Migrationshintergrund entsprechend einbinden werden. Auch sollte die Entscheidung über das Verfahren zur Bestimmung der Mitglieder des Integrationsrats (Direktwahl oder Einberufung) den Kommunen überlassen bleiben. Die Kommunen haben ganz unterschiedliche Erfahrungen mit den verschiedenen Verfahrensarten gemacht, die Berücksichtigung finden sollen.

§ 14 – Integrationsbeauftragte

Der LAKA und ver.di begrüßen die Regelung über Integrationsbeauftragte. Ver.di fordert die Ergänzung um ein Recht auf umfassende Beteiligung der Integrationsbeauftragten und hält eine Frauenquote beziehungsweise eine paritätische Besetzung der Integrationsbeauftragten für wünschenswert.

Der Gemeindetag hält die Regelung für nicht erforderlich, da die Städte und Gemeinden auch ohne gesetzliche Regelung Beauftragte für Integration bestellen können. Zudem führe die Bestellung von Beauftragten oft dazu, dass andere Organisationseinheiten ihre Verantwortung in diesen Bereichen abgeben und diese nur noch beim Beauftragten sehen. Dies führe dann nicht zu einer konsequenten Beachtung besonderer Belange in allen Bereichen der Kommunalverwaltung, sondern zum Gegenteil. Außerdem greife die in § 14 Absatz 2 enthaltene detaillierte Stellenbeschreibung für Integrationsbeauftragte unverhältnismäßig in die kommunale Organisationshoheit ein. Der Städtetag plädiert für Streichung des Passus in § 14 Absatz 2 Nummer 5, wonach Integrationsbeauftragte Einzelfallberatungen durchführen, da hierfür Migrationsberatungsstellen zuständig seien.

Position des Landes:

Die bestehende Formulierung mit dem Recht auf frühzeitige Beteiligung in § 14 Absatz 3 trägt dem Beteiligungsinteresse der Integrationsbeauftragten ausreichend Rechnung. Gemeinden oder Landkreise entscheiden – wenn sie sich für die Ernennung eines oder einer Integrationsbeauftragten entschieden haben – im Rahmen ihrer Personalhoheit über die Besetzung der entsprechenden Stellen in ihrer Verwaltung. Da es sich in der Regel um eine Stelle pro Verwaltung handelt, wäre eine Quotenvorgabe für diese Stelle praktisch auch schwer umzusetzen.

Die kommunale Organisationshoheit wird durch die Regelung nicht verletzt, denn den Gemeinden bleibt die volle Entscheidung darüber, ob sie Integrationsbeauftragte bestellen und mit welchen Aufgaben diese betraut werden, überlassen. Das Land möchte mit der gesetzlichen Regelung über Integrationsbeauftragte den Gemeinden und Landkreisen lediglich eine Hilfestellung anbieten, indem es „typische Aufgaben“ von Integrationsbeauftragten beschreibt. Diese Hilfestellung kann letztlich auch dazu beitragen, dass sich homogenere Strukturen in den Gemeinden und Landkreisen herausbilden. Die Inanspruchnahme des Förderprogramms des Ministeriums für Integration, basierend auf der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Integration über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (VwV-Integration), zeigt deutlich, dass die Kommunen durchaus einen großen Bedarf an kommunalen Integrationsbeauftragten haben.

Nach Kenntnissen des Landes führen Integrationsbeauftragte in ihrer täglichen Arbeit auch Einzelfallberatungen durch, deshalb wird die entsprechende Nummer nicht gestrichen.

§ 15 – Landesintegrationsbericht

Der Handwerkstag und die Liga befürworten den in § 15 vorgesehenen Landesintegrationsbericht. Die Liga regt an, Indikatoren zur Messung der Zielerreichung festzulegen. Ver.di fordert einen gesonderten Beitrag zur Thematik „Frauenintegration“ und die Möglichkeit, dass der Bericht auf der Grundlage gegebenenfalls noch zu ermittelnder Daten erstellt wird. Der LAKA fordert eine erleichterte Datenerfassung und dass Eingebürgerte nicht automatisch aus statistischen Erfassungen herausfallen.

Die Arbeitgeberverbände kritisieren, die in § 15 vorgesehene fünfjährige Frist zur Überprüfung der Zielumsetzung und Umsetzung des Gesetzes sei zu lang, vorzugsweise seien zwei Jahre.

Position des Landes:

Die Festlegung von Indikatoren und die Ausgestaltung des Berichts sind Fragen der Umsetzung des Gesetzes und erfordern eine gewisse Flexibilität. Bei der Erstellung des Berichts wird das Land die Anregungen nach Möglichkeit aufnehmen.

Am fünfjährigen Turnus wird festgehalten. Dieser Zeitraum ist erforderlich, um Entwicklungen darstellen zu können. Es bietet sich aus integrationspolitischen Gründen zudem an, den Berichtsturnus auf die Dauer der Legislaturperiode abzustimmen.

Zu Artikel 2 – Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg

Der Gemeindetag ist der Ansicht, dass das Land infolge der Regelung in Artikel 2 verpflichtet wird, durch eine entsprechende personelle Ausstattung und Aus- und Fortbildung des Lehrkörpers für die Umsetzung der Programmsätze zu sorgen, und lehnt diesbezüglich eine Kostenübernahme ab.

Position des Landes:

Artikel 2 begründet keine Ansprüche auf verpflichtende Übernahme bestimmter Kosten, beispielsweise für Dolmetscher.

Nummer 1

Der DGB begrüßt die vorgeschlagene Änderung von § 3 des Schulgesetzes. Parallel dazu müssten in der Gesetzesbegründung oder in einer Handreichung für die Bildungseinrichtungen ein breites Spektrum der einzuleitenden Maßnahmen benannt und hierfür auch Unterstützung und Ressourcen bereitgestellt werden. Zudem bleibe der Hinweis in der Gesetzesbegründung auf „die zentrale Rolle der Sprachförderung“ weit hinter den in den „Empfehlungen der Kultusministerkonferenz zur interkulturellen Bildung und Erziehung in der Schule“ vom 5. Dezember 2013 aufgeführten Möglichkeiten zurück.

Die Liga bittet darum, in Artikel 2 aufzunehmen, dass die Schule im Rahmen ihres Bildungsauftrags die interkulturelle Kompetenz fördert.

Der Philologenverband ist der Ansicht, dass der neue Absatz, der § 3 des Schulgesetzes angefügt werden soll, inhaltlich § 1 des Schulgesetzes zuzuordnen sei.

Position des Landes:

Die Verwirklichung gleicher Bildungschancen für alle Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihren sozialen Verhältnissen oder von einem Migrationshintergrund gehört jetzt schon zu den Kernaufgaben der Lehrkräfte. Die Art und Weise der Verwirklichung dieses Auftrags ist für die jeweiligen Teilbereiche ausdrücklich geregelt, so beispielsweise in der Verwaltungsvorschrift „Grundsätze zum

Unterricht für Kinder und Jugendliche mit Sprachförderbedarf an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“. Eine zusammenfassende Ausformulierung der maßgeblichen Grundsätze würde den Rahmen einer Gesetzesbegründung bei Weitem übersteigen, weshalb von einer Ergänzung des Gesetzentwurfs abgesehen wird.

Der richtige Regelungsort für die Verankerung einzelner Kompetenzen, die den Schülerinnen und Schülern vermittelt werden sollen, ist der Bildungsplan und nicht das Schulgesetz. Es ist nicht möglich, aus der Vielzahl der für die Schülerinnen und Schüler bedeutsamen Kompetenzen nur eine herauszugreifen und in das Schulgesetz aufzunehmen, auch wenn deren Stellenwert unbestritten ist.

Aus systematischen Gründen wird die Neuregelung in § 3 und nicht in § 1 des Schulgesetzes verortet, denn dieser befasst sich jedenfalls seit der Einfügung eines Absatz 3 durch das Inklusionsgesetz ebenfalls mit einem Auftrag der Schule, nämlich dem Auftrag zur inklusiven Bildung.

Nummer 2

Der Philologenverband schlägt anstelle der bisherigen Formulierung des in § 55 des Schulgesetzes einzufügenden Satzes („Die Schule fördert und unterstützt die Eltern bei der Wahrnehmung ihrer schulischen Elternrechte; dies gilt in besonderer Weise auch für Eltern mit Migrationshintergrund“) folgende alternative Formulierung vor: „Die Schule fördert und unterstützt die Eltern bei der Wahrnehmung ihrer schulischen Elternrechte; dies gilt für alle Eltern in gleicher Weise, unabhängig von ihrem sozialen Status oder einem etwaigen Migrationshintergrund“. Der BBW schlägt vor, auf die Erwähnung der Eltern mit Migrationshintergrund zu verzichten.

Zudem stellen der Philologenverband und der BBW die Fragen, wie diese Unterstützung konkret erfolgen sollte, ob es sich um ein einklagbares Recht handelte und welche finanziellen Ressourcen erforderlich seien.

Der Landessportverband sieht auch in Bezug auf die Ergänzung von § 55 Absatz 1 des Schulgesetzes die Notwendigkeit, auf die Wichtigkeit der Beteiligung aller Kinder und Jugendlichen am Schulsport, insbesondere auch am Schwimmunterricht hinzuweisen (siehe bereits die Anmerkung des Landessportverbands zu § 5 Nummer 3 PartIntG BW).

Position des Landes:

Das Land lehnt die vorgeschlagenen Formulierungsalternativen ab, weil sie die Grundaussage verkürzen. Die bisherige Formulierung hebt hervor, dass insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund bei der Wahrnehmung ihrer Elternrechte unterstützt werden müssen. Für diese Unterstützung besteht auch eine tatsächliche Notwendigkeit, wie in der Gesetzesbegründung zu Artikel 2 Nummer 2 ausgeführt wird.

Das Land weist darauf hin, dass durch die Änderung des Schulgesetzes keine subjektiv-öffentlichen Rechte, insbesondere keine Ansprüche auf finanzielle Förderung geschaffen werden.

Das Land teilt die Einschätzung, dass die Teilnahmemöglichkeit für alle Kinder und Jugendlichen am Schulsport von großer Bedeutung ist. Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Verankerung sieht es jedoch nicht.

Artikel 3 – Änderung des Landeshochschulgesetzes

Die DHBW begrüßt, dass mit dem Gesetzentwurf die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an der Hochschulbildung in Baden-Württemberg gefördert werden soll.

Nummer 1

Der DHV begrüßt die Selbstverpflichtungen der Hochschulen in Nummer 1. Der Philologenverband und der BBW fragen, ob jede Hochschule ermitteln müsse, wie hoch der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund ist, wann eine Unterrepräsentanz vorliege und ob eine Quote für unterrepräsentierte Gruppen eingeführt werde. Die LRK hält im Fall einer Abfrage unter den Studierenden deren Persönlichkeitsrechte sowie Datenschutzrechte für verletzt. Die LRK-PH ist der Auffassung, dass umfassende Befragungen und Datenanalysen auf der Basis der aktuellen Haushalte nicht möglich seien.

Die LRK-PH hält die Verankerung der Aufgabe „Integration ausländischer Studierender“ in § 2 Absatz 4 des Landeshochschulgesetzes für überflüssig, da diese Aufgabe bereits in § 2 Absatz 1 Satz 8 des Landeshochschulgesetzes enthalten sei.

Die DITIB fordern, dass sich die in § 2 Absatz 4 des Landeshochschulgesetzes angestrebte Förderung nicht auf die Integration ausländischer Studierender beschränken sollte, da Studierende mit Migrationshintergrund nach der Definition des PartIntG BW auch Deutsche sein können. Gerade diese Studierenden suchten ihren beruflichen Erfolg nach ihrem Studium oft im Ausland.

Die Universität Hohenheim fordert zur Umsetzung der Aufgabe „Integration ausländischer Studierender“ die Schaffung neuer (Personal-)Ressourcen.

Position des Landes:

Die Hochschulen müssen nicht den Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund ermitteln. Es reicht der Rückgriff auf Statistiken, die den Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund an allen Hochschulen auf Ebene des Bundes oder des Landes ausweisen. Eine Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund unter dem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung liegt. Eine Quote wird nicht eingeführt.

Studien zeigen, dass ausländische Studierende besondere Schwierigkeiten haben, ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Deshalb enthält der neue § 2 Absatz 2 Satz 3 einen zielgerichteter Förderauftrag bezüglich ausländischer Studierender, die nicht nur einige Auslandssemester in Deutschland absolvieren, sondern einen Studienabschluss in Deutschland anstreben. Der allgemeine Integrationsauftrag, der auch deutsche Studierende mit Migrationshintergrund umfasst, ergibt sich bereits aus § 2 Absatz 4 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes.

Das Land geht davon aus, dass der gesetzlich vorgesehene Auftrag von den Hochschulen bereits umgesetzt wird. Die Notwendigkeit der Schaffung neuer Strukturen und der Bereitstellung von Personalressourcen für wünschenswerte zusätzliche Maßnahmen muss außerhalb des Gesetzgebungsverfahrens geklärt werden.

Nummer 2

Der DGB und der DHV begrüßen die Einrichtung von Ansprechpersonen für Antidiskriminierung an den Hochschulen. Der DGB fordert dies auch für die öffentlichen Schulen.

Die Universität Heidelberg und die LRK-PH halten die Regelung für nicht erforderlich, ebenso die Arbeitgeberverbände, die die vom Ministerium für Integration unterstützten lokalen und regionalen Antidiskriminierungsnetzwerke für ausreichend erachten.

Die LRK-PH meint, durch eine Pflicht zur Bestellung einer einzelnen Ansprechperson würden die gegenwärtig für diese Aufgabe vorhandenen Zuständigkeitsstrukturen an den einzelnen Hochschulen beseitigt und die Fülle und Komplexität spezifischer Zuständigkeiten weiter erhöht.

Die Universität Hohenheim begrüßt die Möglichkeit der Verknüpfung des Amtes der Ansprechperson für Antidiskriminierung mit der Funktion der Ansprechpartnerin beziehungsweise des Ansprechpartners für sexuelle Belästigung. Die Universität Heidelberg hält diese Verknüpfung aufgrund der Verschiedenheit der Thematiken jedoch für nicht sinnvoll.

Der HAW BW gibt zu bedenken, dass es immer schwieriger wird, Kollegen und Kolleginnen zu motivieren, ein „Beauftragtenamt“ zu übernehmen. Insofern wären Deputatsreduzierungen oder Leistungsbezüge für die Amtsübernahme hilfreich, was voraussetzen würde, dass die Mittel, die für die Vergabe von Leistungsbezügen an Professoren und Professorinnen zur Verfügung stehen, oder der Deputatsermäßigungs pool in § 8 der Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen erhöht werden. Sofern dies nicht umgesetzt würde, regt der HAW BW an, bereits im Gesetzeswortlaut zu ermöglichen, dass die Ansprechperson für Antidiskriminierung auch mit anderen Funktionen als der Funktion der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden kann.

Aus Sicht der ARGE-HPR sollte Artikel 3 des Gesetzentwurfs ergänzt werden um die Änderung von § 75 Absatz 4 Nummer 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes, in dem die Aufzählung zu ergänzen sei um die Ansprechperson für Antidiskriminierung.

Die DITIB plädieren hinsichtlich § 4 Absatz 10 des Landeshochschulgesetzes für die Ergänzung des Merkmals „religiös“ („... dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen Identität geschützt werden“).

Position des Landes:

Das Land ist der Auffassung, dass die Einrichtung von Ansprechpersonen für Antidiskriminierung an Hochschulen notwendig ist. Gerade angesichts der internationalen Ausrichtung der Hochschulen kann die ergänzende Einrichtung einer zentralen Ansprechperson für Antidiskriminierung sinnvoll sein, weil dort ein zentraler Überblick über eventuell noch bestehende Optimierungspotenziale entsteht. Die Regelung gibt den Hochschulen flexible Gestaltungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Funktion und deren Kooperation mit anderen Stellen in der Hochschule, auch über eine Verbindung mit der Ansprechperson für sexuelle Belästigungen hinaus. Die Einrichtung einer zentralen Ansprechperson für Antidiskriminierung kann durch die Bündelung bislang bereits bestehender, aber dezentral wahrgenommener Aufgaben auch arbeitsökonomisch sinnvoll sein.

Das Land sieht an Schulen keinen Bedarf für die Einrichtung von Ansprechpersonen für Antidiskriminierung. Die Schülerinnen und Schüler können sich derzeit bereits an die Verbindungslehrkraft, die Klassenlehrkraft, die Schulleitung oder auch die Schulaufsicht mit derartigen Klagen und Beschwerden wenden. An wen sie sich wenden, kann auch davon abhängen, von welcher Person die Diskriminierung ausgeht beziehungsweise zu welcher der genannten Ansprechpersonen ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht. Die Bestellung einer festen Ansprechperson wäre deshalb für den Schulbereich nicht zielführend.

Das Land wird die Ansprechperson für Antidiskriminierung nicht in § 75 Absatz 4 Nummer 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes aufnehmen. Die nach § 4 Absatz 9 des Landeshochschulgesetzes zu bestellende, strukturell vergleichbare Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung ist ebenfalls nicht in § 75 Absatz 4 Nummer 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes erwähnt. Es handelt sich insoweit um spezielle Regelungen für den Bereich der Hochschulen. Zudem wird die Ansprechperson für Antidiskriminierung für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen eingerichtet, also auch für die Studierenden. Es handelt sich daher nicht um eine Ansprechperson im Innenverhält-

nis nur für die Beschäftigten der Hochschulen. Studentische Angelegenheiten sind jedoch nicht Sache der Personalvertretungen. Eine Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Bestellung der Ansprechperson für Antidiskriminierung ist damit nicht geboten.

Die Anregung der DITIB wird übernommen und führt zur Kongruenz mit dem Wortlaut von § 2 Absatz 4 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes. § 4 Absatz 10 Satz 2 des Landeshochschulgesetzes lautet dann: „Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeiten von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden“.

Nummer 3

Die DITIB geben auch in Bezug auf die Verpflichtung der Verfassten Studierendenschaften zur Integration ausländischer Studierender in § 65 Absatz 2 Nummer 5 des Landeshochschulgesetzes zu bedenken, dass sich die angestrebte Förderung nicht auf die Integration ausländischer Studierender beschränken sollte, da Studierende mit Migrationshintergrund nach der Definition des PartIntG BW auch Deutsche sein können. Gerade auch diese Studierenden suchten ihren beruflichen Erfolg nach ihrem Studium oft im Ausland.

Position des Landes:

Aus den oben bei Nummer 1 angeführten Gründen bleibt es bei der Förderung ausländischer Studierender als neue Aufgabe der Verfassten Studierendenschaften.

Artikel 5 – Änderung des Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetzes

Die DITIB plädieren in § 2 Absatz 2 des Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetzes für die Ergänzung des Merkmals „religiös“, also „(2) Bei der Ausgestaltung der Hilfen, der Unterbringung und des Maßregelvollzugs ist die Vielfalt der Lebensumstände, insbesondere die kulturelle, soziale und religiöse Lebenssituation der betroffenen Person, angemessen zu berücksichtigen“.

Position des Landes:

Das Land ist der Auffassung, dass die „kulturelle Lebenssituation“ auch religiöse Aspekte umfasst. Zudem ist das Land bereits durch Artikel 4 des Grundgesetzes verpflichtet, die Religionsfreiheit zu achten.

Artikel 6 – Änderung des Justizvollzugsgesetzbuchs

Der BBW gibt zu bedenken, dass sichergestellt sein müsse, dass die Seelsorge nicht zur möglichen Verstärkung oder Entwicklung von Radikalisierungstendenzen beitrage, sondern helfe, solche Tendenzen frühzeitig zu erkennen und diesen gegenzusteuern. Die „Überprüfung“ der Geeignetheit der jeweiligen Seelsorger könne daher nur durch das Justizministerium erfolgen und nicht der Verantwortung der jeweiligen Justizvollzugsanstalt belassen werden. Es müsse sichergestellt sein, dass die muslimischen Seelsorger über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen und sich auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung bewegen.

Position des Landes:

Hierauf erwidert das Land, dass, soweit zusätzliche Haushaltsmittel gefordert werden, der Kostenneutralität Priorität zukommt. Dem Justizministerium sind Ra-

dikalisationstendenzen durch entsprechend eingestellte islamische Seelsorger bislang nicht bekannt. Das Überprüfungsverfahren in den Justizvollzugsanstalten ist daher ausreichend. Zur Gewährleistung von islamischer Seelsorge durch Deutsch sprechende Seelsorgende, die auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung stehen, sind das Integrationsministerium und das Justizministerium in Kontakt mit dem Mannheimer Institut für Integration und interreligiösen Dialog e. V. Der Verein plant zurzeit ein Fortbildungsprogramm für ehrenamtlich tätige islamische Seelsorgende. Es wird in der ersten Jahreshälfte 2016 abgeschlossen sein. Dann wird eine ausreichende Zahl islamischer Seelsorgender landesweit zur Verfügung stehen und eingesetzt werden können. Eine sachgerechte Einführung und Begleitung seitens der Justizvollzugsanstalten ist vorgesehen.

Artikel 7 bis 23 – Änderung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen

Der DGB befürwortet die Erweiterung der Ausbildungsinhalte um den Erwerb von interkultureller Kompetenz. Der KVJS befürwortet die Änderungen der Jugend- und Heimerziehungsverordnung und der Erzieherverordnung, fordert aber, dass auch die Inhalte von Studiengängen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen um den Erwerb interkultureller Kompetenzen erweitert werden. Der Landessportverband ist der Auffassung, dass auch Sportlehrerinnen und -lehrer über interkulturelle Kompetenzen verfügen müssen.

Der Gemeindetag sieht keinen Bedarf für die Ergänzung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen. Speziell in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für die Berufe im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst sowie für die Erziehungsbereufe umfasse die geltende Formulierung bereits interkulturelle Kompetenz, ohne sie konkret anzusprechen.

Position des Landes:

Die Novellierung der Fachlehrerausbildung befindet sich derzeit in einem besonderen Anhörungsverfahren, in dem die geltend gemachten Anregungen bereits einbezogen sind. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen aller zukünftigen Lehrkräfte werden derzeit bereits um interkulturelle Kompetenz ergänzt. Die Ausgestaltung der Inhalte von Studiengängen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Studien- und Prüfungsordnungen unterliegt der Zuständigkeit der Hochschulen (Hochschulautonomie). Der Erwerb von interkulturellen Kompetenzen in den betreffenden Studiengängen ist bereits in einer Vielzahl von Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigt, sodass das Land keine Notwendigkeit sieht, den Erwerb interkultureller Kompetenzen in sämtlichen Studien- und Prüfungsordnungen als Modul verpflichtend festzulegen.

Das Land stimmt der Auffassung des Gemeindetags zwar insoweit zu, als die bisher formulierten Ausbildungsziele, wenngleich nicht wörtlich, die Vermittlung interkultureller Kompetenz beinhalten. Deshalb sollen mit der Formulierung in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst auch keine neuen Ausbildungsziele definiert, sondern lediglich um einen erläuternden Zusatz ergänzt werden. Dass die Klarstellung in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen „nachteilig“ sei, wie es der Gemeindetag formuliert, wird vom Land nicht gesehen.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg – PartIntG BW)

Zu § 1 – Geltungsbereich

Zu Absatz 1

§ 1 legt den Geltungsbereich des Partizipations- und Integrationsgesetzes fest. Das Gesetz gilt für die Behörden, Hochschulen und Gerichte des Landes einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen. Damit werden auch die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg erfasst. Darüber hinaus gilt das Gesetz auch für die kommunalen Gebietskörperschaften wie Gemeinden und Landkreise. Dagegen ist der Südwestrundfunk vom Geltungsbereich ausgenommen, weil er der Aufsicht der Länder Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz untersteht.

Für die Gerichte und Staatsanwaltschaften gilt das Gesetz nur in Verwaltungsangelegenheiten. Dadurch wird klargestellt, dass das Gesetz nicht auf die rechtsprechende Tätigkeit der Gerichte und die Tätigkeit der Strafverfolgung durch die Staatsanwaltschaften anwendbar ist; für diese ist das bundesrechtlich geregelte Gerichtsorganisations- und -verfahrensrecht einschlägig. Des Weiteren sind aufgrund des Vorrangs und des abschließenden Charakters der Bundesnotarordnung sowohl die Bestellung als auch die Tätigkeit der Notare und Notarassessoren vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen; dies gilt auch für den Anwärterdienst des Landes für Notarassessoren.

Satz 4 bestimmt, dass die Regelungen des § 8 für alle innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes bestehenden Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse sowie alle öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisse gelten. Dadurch wird gewährleistet, dass der Geltungsbereich der Freistellungsmöglichkeit auf alle Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie die Beschäftigten und Auszubildenden innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes erstreckt wird.

Zu Absatz 2

Integrationspolitik kann nicht als isolierte Fachpolitik erfolgreich sein. Damit Integration gelingt, ist Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe bei den einzelnen Fachpolitiken mitzudenken. Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und die Grundsätze dazu müssen deshalb künftig bei allen Regelungsvorhaben auf Landesebene berücksichtigt werden. Als Regelungen sind in Übereinstimmung mit der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen (VwV Regelungen) vom 27. Juli 2010 (GABl. S.277), geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 9. Juni 2015 (GABl. S.370), Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und innerdienstliche Anordnungen anzusehen.

Zu Absatz 3

Integration muss über die Rechtsetzung hinaus auch im Verwaltungshandeln als Querschnittsaufgabe verstanden werden. Die Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts vor dem Hintergrund der Vielfalt der Bevölkerung ist keine fachliche Aufgabe nur eines einzelnen Ressorts der Landesregierung, sondern muss bei allem staatlichen Handeln berücksichtigt werden. Dies erfasst auch alle nachgeordneten Behörden und Dienststellen des Landes.

Wesentliche, für die Partizipation und Integration relevante Rahmenbedingungen werden durch die Bundesgesetzgebung geregelt, beispielsweise durch Aufenthalt- und asylrechtliche Regelungen, die Ausgestaltung des Staatsangehörigkeitsrechts und die Arbeitsmarktpolitik. Die Förderung gleichberechtigter Teilhabe muss deshalb abschließende bundesrechtliche Vorgaben beachten.

Zu § 2 – Ziele

Integration zeichnet sich durch eine möglichst chancengleiche Partizipation an zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens aus (siehe Jahrestgutachten 2010 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Seite 21). Zur Integration gehört aber auch, dass Einzelpersonen oder ganze Gruppen gleichberechtigte Möglichkeiten der Artikulation ihrer Interessen erhalten und vor individueller und kollektiver Ausgrenzung geschützt werden.

Es ist nicht nur ein Ausfluss von Menschlichkeit und Gleichberechtigung, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass jeder hier lebende Mensch die Möglichkeit zur vollen Entfaltung seiner Potenziale erhält, sondern auch eine gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Notwendigkeit. Erfolgreiche Integration ist für das friedliche Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und für den Zusammenhalt der Gesellschaft eine unerlässliche Voraussetzung. Ihre Bedeutung wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Daher sollen durch dieses Gesetz bessere Rahmenbedingungen für gleichberechtigte Teilhabe geschaffen werden. Das Gesetz soll auch dazu beitragen, gleichberechtigte Teilhabe von solchen Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen, die von mehrdimensionaler Diskriminierung bedroht sind, etwa aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Denn zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund bestehen noch auffällige Unterschiede hinsichtlich ihrer Bildungserfolge, ihrer Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung sowie der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Chancengleichheit als Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe in den gesellschaftlich relevanten Bereichen ist bislang noch nicht überall erreicht. Dabei ist aber auch im Blick zu behalten, dass bei vielen Menschen mit Migrationshintergrund keine oder keine integrations- oder migrationsspezifischen Teilhabedefizite vorliegen. Die die Förderung betreffenden Vorschriften dieses Gesetzes zielen daher nur auf die Förderung derjenigen ab, die Unterstützungsbedarf haben.

Das Land kann nur einen Beitrag dazu leisten, die genannten Ziele zu erreichen. Es ist zum einen auf die Mithilfe aller Menschen mit und ohne Migrationshintergrund angewiesen, die in Baden-Württemberg leben. Zum anderen liegen Kompetenzen und Handlungsspielräume, die auf Integration und gleiche Teilhabechancen Einfluss haben, auch bei anderen staatlichen Ebenen wie dem Bund und den Kommunen.

Zu § 3 – Grundsätze

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält eine Aufzählung von Grundsätzen, von denen der Integrationsprozess geleitet wird und die bei Integrationsmaßnahmen beachtet werden müssen.

Zu Nummer 1

Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der im Zusammenleben der Menschen stattfindet, zum Beispiel am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft, im Kindergarten, in der Schule, im Verein und im Alltag. Integration ist keine einsei-

tige Forderung an Menschen mit Migrationshintergrund, sondern eine gemeinschaftliche Aufgabe der ganzen Gesellschaft. Sie kann nur durch das Zusammenwirken aller Menschen vor Ort gelingen. Erfolgreiche Integration erfordert somit Engagement und Verantwortungsübernahme aller hier lebenden Menschen. Dies kann zum Beispiel konkret bedeuten, dass die Gesellschaft Menschen mit Migrationshintergrund Angebote zur Beteiligung eröffnen muss. Von Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem von denjenigen, die Teilhabedefizite haben, werden der Wille und das Engagement zur Annahme dieser Angebote erwartet.

Integration ist ein langfristiger Prozess und allein schon wegen der andauernden Zuwanderung keine Aufgabe, die in absehbarer Zeit abgeschlossen sein wird. Anerkennung und Respekt aller Menschen unterschiedlicher Herkunft füreinander und Offenheit für andere Kulturen wirken sich positiv auf diesen Prozess aus. Denn nur wer sich anerkannt und respektiert fühlt, wird auch bereit sein, sich in die Gesellschaft zu integrieren. Dagegen wirken sich Ablehnung, Ausgrenzung und Diskriminierung integrationshemmend aus. Deshalb wird von allen hier lebenden Menschen mit und ohne Migrationshintergrund die Bereitschaft gefordert, andere Denk- und Verhaltensweisen zu tolerieren und Menschen anderer Herkunft, Kultur und Religion offen zu begegnen.

Zu Nummer 2

Baden-Württemberg zeichnet sich aus durch eine Vielfalt der Kulturen, Ethnien, Sprachen und Religionen. In dieser Vielfalt, die ihren Ursprung bereits in der Entstehungsgeschichte des Landes hat, liegen die Stärke des Landes und sein Potenzial für die Zukunft. Das Gesetz enthält hier ein klares Bekenntnis des Landes zur kulturellen, religiösen und sprachlichen Vielfalt. Diese Haltung fand in jüngerer Zeit durch den Beitritt des Landes zur „Charta der Vielfalt“ Ausdruck. In deren Umsetzung hat sich die Landesregierung dazu bekannt, dass die Gesellschaft langfristig nur erfolgreich sein wird, wenn die vorhandene Vielfalt erkannt und genutzt wird. Dies betrifft sowohl die Vielfalt der Beschäftigten in der Landesverwaltung als auch die vielfältigen Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger.

Die Anerkennung von Vielfalt bringt auch zum Ausdruck, dass Menschen mit und ohne Migrationshintergrund nicht zwei abgrenzbare Gruppen bilden. Denn weder die autochthonen Deutschen noch Zugewanderte bilden jeweils für sich eine homogene Gruppe. Unterschiede existieren etwa in Bezug auf Sprache, Herkunft, soziale Lage, Religion, Bildungsniveau und berufliche Qualifikation. Die Wahrnehmung von Zugewanderten nur unter dem Blickwinkel der Herkunft verfestigt die vermeintliche Trennlinie zwischen autochthonen Deutschen und Zugewanderten und ist letztlich die Grundlage für Diskriminierung und Rassismus. Ziel dieses Gesetzes ist auch die Aufhebung einer solchen Trennlinie.

Die Anerkennung der Potenziale und Leistungen von Menschen mit Migrationshintergrund beschränkt sich nicht auf eine ökonomische Dimension. Menschen mit Migrationshintergrund haben dieses Land mit aufgebaut und wesentlich zur Wirtschaftskraft des Landes beigetragen; sie verdienen aber auch Anerkennung und Wertschätzung für ihre Potenziale und Leistungen auf sozialen und kulturellen Gebieten.

Ziel der Integrationspolitik ist es nicht, kulturelle Unterschiede zu negieren oder zu nivellieren, sondern das friedliche Zusammenleben in Vielfalt sowie eine Kultur der Anerkennung und der gegenseitigen Offenheit zu fördern. Das Land nimmt Rücksicht auf die kulturellen Identitäten der hier lebenden Menschen. Integration darf nicht im Sinn einer Assimilation missverstanden werden. Sie erfordert weder die Leugnung der eigenen Herkunft noch die vollständige Anpassung an Kultur und Tradition der Aufnahmegesellschaft. Gelingende Integration lässt Raum für kulturelle Unterschiede. Zugewanderte haben daher beispielsweise das Recht, ihre Traditionen zu pflegen, ihre kulturelle Identität zu bewahren, ihre Weltanschauung zu leben und ihre Religion auszuüben, soweit dies mit den gel-

tenden Gesetzen sowie den durch das Grundgesetz und die Landesverfassung geschützten gemeinsamen Grundwerten vereinbar ist.

Zu Nummer 3

Als Hauptaussage enthält diese Bestimmung die Erwartung, dass alle Menschen die Grundwerte, die im Grundgesetz und in der Landesverfassung zum Ausdruck kommen und geschützt werden, als Basis des Zusammenlebens anerkennen. Dies gilt für Zugewanderte und ihre Nachkommen ebenso wie für ursprünglich hier Verwurzelte. Als Beispiele solcher Grundwerte können etwa die Gleichberechtigung der Geschlechter oder das Demokratieprinzip genannt werden.

Dass auch die geltenden Gesetze von allen einzuhalten sind, ist eine Selbstverständlichkeit. Um dennoch keine Zweifel aufkommen zu lassen, wurde eine entsprechende Formulierung zusätzlich aufgenommen.

Zu Nummer 4

Die Einbürgerung ist ein wesentlicher Meilenstein eines erfolgreichen Integrationsprozesses. Nur Eingebürgerte haben die vollen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten. Sie haben zum Beispiel das Recht, zu wählen und gewählt zu werden. Sie benötigen keinen Aufenthaltstitel und haben freien Zugang zu allen Berufen. Eine Einbürgerung stärkt auch die Identifikation mit dem demokratischen Gemeinwesen und das Zugehörigkeitsgefühl der eingebürgerten Menschen.

Die Einbürgerung wirkt oft wie ein Katalysator. Studien zufolge steigen bei eingebürgerten Einkommensniveau und wirtschaftlicher Status. Deutsche mit Migrationshintergrund erreichen höhere Bildungsabschlüsse und sind erfolgreicher am Arbeitsmarkt. Die Einbürgerung fördert somit den Integrationsprozess maßgeblich. Daher hat das Land prinzipiell ein Interesse an der Einbürgerung von Ausländerinnen und Ausländern, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen.

Die Bestimmung in Nummer 4 stellt keine Auslegungsregelung für das Staatsangehörigkeitsgesetz dar, sodass die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Staatsangehörigkeitsrecht nach Artikel 73 Absatz 1 Nummer 2 des Grundgesetzes nicht berührt ist. Es handelt sich vielmehr um ein Bekenntnis des Landes zur Integrationskraft von Einbürgerungen und um einen Hinweis an Ausländerinnen und Ausländern, dass das Land ihre Einbürgerung begrüßt, wenn bei ihnen die Voraussetzungen für eine Einbürgerung vorliegen.

Zu Nummer 5

Art und Umfang der Teilhabemöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem rechtlichen Status und dem persönlichen Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund. Es handelt sich um kumulative Voraussetzungen.

Zum einen richten sich Art und Umfang der Teilhabemöglichkeiten und der Integrationsförderung nach dem rechtlichen Status der Menschen mit Migrationshintergrund. Das vorliegende Gesetz füllt den Rahmen aus, den vorrangig zu beachtende Regelungen ziehen. Wenn einschlägige Fachgesetze für Teilhabe oder Förderung einen bestimmten Aufenthaltstitel oder die deutsche Staatsangehörigkeit voraussetzen, ist dies auch im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu beachten. Dies kann zum Beispiel beim Zugang zum Arbeitsmarkt, beim Wahlrecht oder im Hinblick auf die Freizügigkeit eine Rolle spielen. Zum anderen kommen für Integrationsförderung nur diejenigen Menschen mit Migrationshintergrund in Frage, die einen persönlichen Bedarf haben, das heißt über Teilhabedefizite verfügen. Viele Menschen mit Migrationshintergrund sind gut integriert und können gleichberechtigt teilhaben. Der Migrationshintergrund an sich ist daher noch kein Indikator für integrationspolitischen Unterstützungsbedarf und kein Auslöser für Förderangebote.

Die Kopplung der Teilhabemöglichkeiten und der Integrationsförderung an den persönlichen Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund verdeutlicht, dass eine Förderung nur das Ziel verfolgt, gleichberechtigte Teilhabe zu verwirklichen, und nicht darüber hinausgeht, also nicht zu einer Bevorzugung von Menschen mit Migrationshintergrund führen soll. Im Übrigen stellt § 3 Absatz 2 klar, dass durch das Gesetz selbst keine Ansprüche auf Förderung begründet werden.

Zu Nummer 6

Gute Deutschkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung für gelingende Integration, insbesondere für die schulische, berufliche und gesellschaftliche Teilhabe. Eigenes Engagement ist für das Erlernen der deutschen Sprache unerlässlich. Von Zugewanderten werden daher Bemühungen erwartet, zusätzlich zu ihrer Muttersprache deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben. Durch die Bestimmungen in Nummer 6 wird das Recht von Menschen mit Migrationshintergrund, in ihrer Muttersprache oder einer anderen als der deutschen Sprache zu kommunizieren, nicht tangiert.

Zu Absatz 2

Durch das vorliegende Gesetz werden keine subjektiv-öffentlichen Rechte, insbesondere keine Ansprüche auf finanzielle Förderung, begründet. Diese Klarstellung gilt vor allem im Hinblick auf Ziele (§ 2), Grundsätze (§ 3) und Aufgaben des Landes in diesem Gesetz.

Zu § 4 – Begriffsbestimmung

Zu Absatz 1

Grundsätzlich wendet sich das Gesetz an alle in Baden-Württemberg lebenden Menschen, denn Integration ist ein Prozess, an dem die gesamte Gesellschaft beteiligt ist (siehe § 3 Absatz 1 Nummer 1).

Um das Primärziel der gleichberechtigten Teilhabe aller (siehe § 2) zu erreichen, ist es erforderlich, die Gruppe derjenigen, die ihre Wurzeln nicht in Deutschland haben, mit dem Gesetz adressieren zu können. Denn mit Blick auf den Ausgangsbefund, dass sie noch nicht in gleichem Maß wie autochthone Deutsche über Teilhabechancen verfügen, enthält das Gesetz auch Regelungen, die der Verbesserung gerade ihrer Chancen dienen sollen.

Dabei wird nicht verkannt, dass die Entscheidung für den Begriff „Migrationshintergrund“ mit verschiedenen Herausforderungen verbunden ist. Zunächst können mit diesem Begriff negative Assoziationen verbunden sein; dies betrifft vor allem eine Konnotation von Migrationshintergrund mit „Integrationsdefizit“. Trotz zahlreicher Versuche, einen anderen konsensfähigen Begriff zu finden und zu begründen, konnte sich eine Alternative bisher jedoch nicht durchsetzen. Im integrationspolitischen Umfeld ist der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ deshalb mittlerweile etabliert. Um nicht unnötige und unfruchtbare Begriffsdiskussionen zu verursachen, greift auch dieses Gesetz auf den Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ zurück. Die Suche nach einem besser geeigneten und akzeptierten Begriff soll dadurch nicht abgeschnitten werden.

Der Begriff „Migrationshintergrund“ bringt des Weiteren das Problem mit sich, dass er in verschiedenen Statistiken verwendet wird, ohne dass bisher eine einheitliche Definition dieses Begriffs existiert. Um den schon vorhandenen Varianten nicht noch eine weitere hinzuzufügen und so einer zunehmenden Unvergleichbarkeit und Begriffsverwirrung Vorschub zu leisten, greift das Gesetz auf eine be-

stehende Definition zurück und definiert den „Migrationshintergrund“ so, wie er auch dem Zensus 2011 zugrunde lag. Damit lässt sich im Rahmen der vorhandenen Alternativen die vom Gesetz anvisierte Zielgruppe am besten umschreiben. Außerdem sprach sich auch die Integrationsministerkonferenz auf ihrer 9. Sitzung am 19. und 20. März 2014 dafür aus, die Definition des Zensus 2011 zukünftig als einheitliche Definition des Migrationshintergrunds zu verwenden.

Einen Migrationshintergrund haben nach dieser Definition gemäß Nummer 1 zunächst alle, die im Einklang mit § 2 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes nicht Deutsche im Sinn von Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind. Gemäß Nummer 2 treten diejenigen Personen hinzu, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und selbst nach dem 31. Dezember 1955 auf das heutige Staatsgebiet der Bundesrepublik zugewandert sind. Der Ausschluss von Personen, die vor Ende 1955 zugewandert sind, hat den Hintergrund, dass Flüchtlinge und Heimatvertriebene infolge des Zweiten Weltkriegs nicht erfasst werden sollen, da bei ihnen nicht von Benachteiligungen auszugehen ist, die mit denen später Zugewanderter vergleichbar wären. Der dem Zensus 2011 zugrunde liegende, im Vergleich zu anderen Definitionen späte Stichtag Ende 1955 bewirkt, dass kriegsbedingte Wanderungsbewegungen zum allergrößten Teil abgeschlossen waren und Kriegsflüchtlinge und Heimatvertriebene nicht eingeschlossen sind, während die ersten Personen, die infolge der seit Ende 1955 geschlossenen Anwerbeabkommen zugewanderten, umfasst sind. Gemäß Nummer 3 wird ein Migrationshintergrund darüber hinaus jenen Deutschen zugeschrieben, die nicht selbst zugewandert sind, bei denen aber zumindest ein Elternteil zugewandert ist. Diese Personengruppe erhält das Merkmal „Migrationshintergrund“ dadurch, dass sie von zugewanderten Personen abstammt. Es erscheint nach allgemeiner Auffassung sinnvoll, auch diese Angehörigen der sogenannten zweiten Zuwanderergeneration in die Definition „Menschen mit Migrationshintergrund“ einzubeziehen. Denn verschiedene Studien belegen, dass bei Kindern von Zugewanderten sehr häufig aus denselben integrations- oder migrationspezifischen Gründen wie bei der Generation der Eltern Nachholbedarf hinsichtlich einer gleichberechtigten Teilhabe besteht.

Integrations- beziehungsweise migrationspezifische Benachteiligungen liegen dann vor, wenn als Ursache für die Benachteiligung der Migrationshintergrund in Betracht kommt, wenngleich dies nicht die einzig mögliche Ursache sein muss. Typische migrationsbedingte Benachteiligungen sind sprachliche Defizite sowie Benachteiligung beim Zugang zu Bildung, Ausbildung, Beschäftigung.

Das Merkmal „zugewandert“ ist dabei so zu verstehen, dass es sich um einen Zugang in die Bundesrepublik Deutschland nach einem nicht nur vorübergehenden Aufenthalt im Ausland handelt.

Wenn in Regelungsbereichen, in denen Ansprüche einzelner Personen geschaffen oder grundrechtlich gesicherte Rechte gestaltet oder eingeschränkt werden sollen, an die Definition des Begriffs „Menschen mit Migrationshintergrund“ angeknüpft wird, ist im Hinblick auf ihre Unschärfe sicherzustellen, dass Grundrechte, insbesondere der allgemeine Gleichheitsgrundsatz (Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes), nicht verletzt werden.

Angehörige der dritten Zuwanderergeneration, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, zählen nach der Definition in Absatz 1 Satz 1 nicht zu „Menschen mit Migrationshintergrund“. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass migrationspezifische Gründe in der dritten Generation hinter sozialen Aspekten als Ursache von Teilhabedefiziten zurücktreten.

Weil die Zuschreibung eines Migrationshintergrunds auch als stigmatisierend empfunden werden kann, überwiegen bei der Gruppe der Deutschen der dritten Zuwanderergeneration die Nachteile einer Einbeziehung in die Definition deren Vorteile. Die „Vererbung“ eines Migrationshintergrunds über mehrere Generationen hinweg würde außerdem der gedanklichen Trennung zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund Vorschub leisten und sich dann sowohl auf das

Zugehörigkeitsgefühl dieser Menschen als auch auf das Gemeinschaftsgefühl der Gesellschaft negativ auswirken.

Mit dem vorliegenden Gesetz soll aber nicht verhindert werden, dass ausnahmsweise auch deutsche Angehörige der dritten Zuwanderergeneration Zugang zu integrationspezifischen Angeboten erhalten können. Wenn es wegen eines integrationsbedingten Bedarfs angezeigt ist, können deshalb nach Absatz 1 Satz 2 Regelungen für Menschen mit Migrationshintergrund auf sie entsprechend angewandt werden.

Die Regelung verdeutlicht gleichzeitig noch einmal, dass ein Migrationshintergrund allein noch keinen Indikator für einen tatsächlichen Förderbedarf darstellt. Denn viele Menschen mit Migrationshintergrund verfügen über keinerlei Teilhabedefizite und sind daher auch nicht förderbedürftig. Die Förderung der Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund nimmt daher nur diejenigen Personen in den Blick, bei denen ein persönlicher Förderbedarf auch tatsächlich vorhanden ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den Begriff der Beschäftigten. Nach Satz 1 zählen zu den Beschäftigten im Sinn des Gesetzes alle Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie die Beschäftigten und Auszubildenden im öffentlichen Dienst. Beschäftigte im Sinn des § 8 sind darüber hinaus nach Satz 2 auch die außerhalb des öffentlichen Dienstes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden.

Zu § 5 – Aufgaben des Landes

Die Festlegung von Aufgaben des Landes begründet keine subjektiv-öffentlichen Rechte, insbesondere keine Ansprüche auf finanzielle Förderung. Es handelt sich um Tätigkeitsbereiche, zu deren Wahrnehmung das Land verpflichtet oder berechtigt ist.

Zu Nummer 1

Der Erwerb der deutschen Sprache ist eine unerlässliche Voraussetzung für erfolgreiche Integration (siehe § 3 Absatz 1 Nummer 6). Es liegt im Interesse des Landes, dass alle in Baden-Württemberg lebenden Menschen in der Lage sind, sich auf Deutsch zu verständigen. Das Land fördert daher Möglichkeiten zum Spracherwerb für Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem haben die Schulen im Land dafür Sorge zu tragen, dass Kinder und Jugendliche ohne ausreichende Deutschkenntnisse eine individuelle Unterstützung beim Spracherwerb bekommen.

Zu Nummer 2

Weil Integration ganz maßgeblich in lokalen Zusammenhängen stattfindet, nehmen die Gemeinden und Landkreise 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. Ebenso profitiert Baden-Württemberg von einer Vielzahl von Integrationsmaßnahmen freier Träger und Ehrenamtlicher.

Nachhaltiger und effektiver wird dieses Engagement, wenn die Aktivitäten nicht unkoordiniert parallel stattfinden. Deshalb gehört es zu den Aufgaben des Landes, die Bildung von Strukturen zu fördern, die die Einzelmaßnahmen koordinieren und steuern können. Ein Instrument dafür ist unter anderem das Förderprogramm

des Ministeriums für Integration auf Grundlage der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Integration über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (VwV-Integration) vom 12. August 2013 (GABl. S. 397), in dessen Mittelpunkt der Aufbau nachhaltiger kommunaler Strukturen und die Stärkung der kommunalen Steuerungsfunktion stehen.

Der Zusammenarbeit mit den kommunalen Landesverbänden und den Akteuren auf kommunaler Ebene kommt bei der Erfüllung dieser Aufgabe besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus sind in die Entwicklung und Unterstützung integrationsfördernder Strukturen Migrantenorganisationen einzubeziehen.

Zu Nummer 3

Für den Bildungserfolg ist nicht allein das schulische Umfeld ausschlaggebend. Auch die Beteiligung der Eltern am Bildungsweg ihrer Kinder ist für deren Bildungserfolg von zentraler Bedeutung. Fehlende Erfahrungen mit den hiesigen kulturellen „Spielregeln“ und dem deutschen Bildungssystem sowie zum Teil auch fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache machen es Eltern mit Migrationshintergrund häufig schwer bis unmöglich, ihre Kinder in deren schulischer Laufbahn zu unterstützen. Es ist daher Aufgabe des Landes und der Schulen, Eltern mit Migrationshintergrund, die einen Unterstützungsbedarf haben, in schulische Abläufe besser zu integrieren. Dazu muss das Potenzial dieser Eltern, eigene Beteiligungschancen wahrzunehmen und ihre Kinder in deren Schulkarriere zu unterstützen, gestärkt werden.

Neben einer entsprechenden Ergänzung des Schulgesetzes (siehe Artikel 2 des Gesetzes) unterstützt das Land über das Förderprogramm des Ministeriums für Integration (VwV-Integration) die Arbeit von Ehrenamtlichen, die als Bildungs- und Elternlotsen oder Elternmentoren tätig werden. Ebenso werden Maßnahmen gefördert, 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.

Zu Nummer 4

Menschen mit Migrationshintergrund sind in Baden-Württemberg mehr als doppelt so häufig erwerbslos wie Menschen ohne Migrationshintergrund (Mikrozensus 2012). Zusätzlich beginnen ausländische Jugendliche deutlich seltener eine Ausbildung im Dualen System als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Eine erfolgreiche Integration in das Ausbildungssystem und den Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Voraussetzung für eine insgesamt erfolgreiche Integration in die Gesellschaft. Sie dient einerseits der Sicherung des Lebensunterhalts. Andererseits fördert sie die Akzeptanz in der Gesellschaft und das Zugehörigkeitsgefühl. Durch Arbeit verdient sich der Mensch Achtung, Anerkennung und Ansehen. Dies steigert wiederum das Selbstwertgefühl, die Selbstachtung und das Selbstbewusstsein. Ein gleichberechtigter Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Ausbildung und Beschäftigung ist zudem die Voraussetzung für Teilhabe an vielen anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, etwa am kulturellen und sozialen Leben. Eine mangelnde Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kann hingegen zu sozialer Ausgrenzung und Isolation führen. Auch bleiben dadurch Potenziale ungenutzt. Volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten sind dann häufig die Folge. Eine erleichterte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und anonymisierte Bewerbungsverfahren können zum Beispiel dazu beitragen, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu fördern.

In Bezug auf den Zugang zum öffentlichen Dienst ist zu berücksichtigen, dass die in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes festgelegten Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung stets Vorrang haben.

Zu Nummer 5

Integration kann nur durch das Zusammenwirken aller Menschen vor Ort gelingen. Sie lebt insbesondere vom zivilgesellschaftlichen Engagement unterschiedlicher Akteure wie zum Beispiel der Freien Wohlfahrtspflege, Migrantenorganisationen, Sportvereine, Kultureinrichtungen, Kirchen- und Moscheegemeinden.

Es ist daher Aufgabe des Landes, die Stärkung des Zusammenlebens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu fördern. Das Land muss Ängste und Verunsicherungen aller Menschen ernst nehmen und diesen Ängsten und Verunsicherungen mit Aufklärung, Sensibilisierung und Information über unterschiedliche kulturelle Prägungen und Traditionen begegnen. Auf diese Weise wird die Bereitschaft der Gesellschaft, sich Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Integrationsprozessen zu öffnen sowie selbst interkulturelle Lernwege zu beschreiten, geweckt beziehungsweise gefestigt.

Diese Aufgabe erfüllt das Land unter anderem dadurch, dass es mit dem Förderprogramm des Ministeriums für Integration auf Grundlage der VwV-Integration auch Projekte zur Stärkung des Zusammenlebens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie zur Erweiterung und Vertiefung der Teilhabe und Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund am politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben unterstützt.

Zu Nummer 6

a) Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Bei Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit steht oft deren gewalttätige Ausprägung im Vordergrund des öffentlichen Interesses. Rassismus umfasst aber auch den alltäglichen Rassismus, die bewusste oder unbewusste Diskriminierung im Alltag aus Gründen der sogenannten „Rasse“. Rassismus und jegliche andere Form von Ausgrenzung dürfen 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 nachhaltig zu verankern, eine Antidiskriminierungskultur zu etablieren und echte Chancengleichheit herzustellen.

Das Land ist bereits jetzt durch eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen aktiv, um Diskriminierungen und Rassismus sowie andere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zu bekämpfen. Unter anderem fördert es 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). Ein Erfahrungsaustausch kann dazu beitragen, Kräfte zu bündeln und Diskriminierung effektiver und nachhaltiger zu bekämpfen. Außerdem unterstützt das Land seit 2013 örtliche Netzwerke gegen Diskriminierung, auch um das Beratungsangebot zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu erweitern.

b) Zwangsverheiratung und Gewalt im Namen der sogenannten „Ehre“

Eine Zwangsverheiratung greift als schwere Menschenrechtsverletzung tief in die persönliche Lebensgestaltung des Opfers ein und wirkt integrationshemmend. Menschen, die einer Zwangsverheiratung zu entgehen versuchen, werden häufig von psychischer und physischer Gewalt aus der eigenen Familie bedroht – bis hin zum sogenannten „Ehrenmord“.

Zwangsverheiratungen kommen auch in Deutschland vor. Zwar liegen keine konkreten Zahlen vor; Fachleute gehen jedoch von einigen tausend Fällen jährlich aus. In weit mehr Fällen werden junge Frauen und Männer unter Druck gesetzt, eine bestimmte Person zu heiraten.

„Ehre“ ist ein sehr vielseitiger und vielschichtiger Begriff, der je nach Berufsstand, Geschlecht, Kultur oder Nation unterschiedlich verwendet wird. Im Gegensatz zur Menschenwürde, die für alle Menschen ohne Unterschied gilt und allen Menschen gleiche Rechte und Freiheiten verleiht, bewirkt eine Orientierung an der „Ehre“ häufig Ausgrenzung: Sie gilt nur für Einzelne oder Gruppen, erhebt die einen über die anderen und spricht bestimmten Personen oder Gruppen Rechte ab.

In vielen Ehrkulturen werden Mädchen und Frauen als Trägerinnen der Familienehre gesehen. Den Männern kommt die Aufgabe zu, die Familienehre nach außen hin zu schützen. Bei Verstößen gegen tradierte Ehrvorstellungen droht insbesondere Frauen Gewalt, die von Drohungen und Kontrollen über Verbote bis hin zu seelischer und körperlicher Gewalt reichen kann. In Extremfällen werden Frauen, aber auch Männer, Opfer von Zwangsverheiratung oder „Ehren“-Mord.

Daher setzt sich das Land dafür ein, Zwangsverheiratungen und Gewalt im Namen der sogenannten „Ehre“ wirkungsvoll zu bekämpfen. Dazu koordiniert und finanziert das Integrationsministerium verschiedene Beratungsangebote für junge Menschen.

Zu Nummer 7

Auf die Normalität des Zusammenlebens in einer Gesellschaft, die allein schon aufgrund der verschiedenen ethnischen und kulturellen Hintergründe der Bürgerinnen und Bürger immer vielfältiger wird, müssen bereits Kinder vorbereitet werden. Deshalb ist es auch Aufgabe des Landes, die Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen bei Bildungsangeboten hinsichtlich kultureller und ethnischer Vielfalt zu unterstützen.

Zu Nummer 8

Neben der Integrationspolitik des Landes ist der Beitrag anderer staatlicher Ebenen zur Gestaltung der Voraussetzungen erfolgreicher Integration entscheidend. Insofern gehört es auch zu den Aufgaben des Landes, die Politik des Bundes und der Europäischen Union im Blick zu behalten und gegebenenfalls darauf hinzuwirken, dass diese so gestaltet wird, dass Integrationsaspekte stärker berücksichtigt werden und Gesetze und Maßnahmen keine integrationshemmenden Wirkungen haben. Dies bedeutet keinen Vorrang integrationspolitischer Belange gegenüber anderen Belangen. Vielmehr soll, sofern dies nicht ohnehin bereits der Fall ist, die integrationsfördernde Ausgestaltung gleichrangig mit anderen wichtigen Belangen berücksichtigt werden.

Zu § 6 – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Interkulturelle Öffnung bedeutet, dass sich Institutionen auf die Anforderungen einer kulturell vielfältigen Gesellschaft ausrichten. Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung (wie auch der Gesellschaft) ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, gleichberechtigte Teilhabe unabhängig von sozialer und kultureller Herkunft zu ermöglichen. Sie umfasst organisations- und personalbezogene Maßnahmen und ist eine Querschnittsaufgabe der gesamten Landesverwaltung.

Als Ausdruck seiner Selbstverpflichtung zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung hat Baden-Württemberg auf Initiative des Ministeriums für Integration im November 2012 die „Charta der Vielfalt“ der bundesweiten Initiative zur

Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unterzeichnet. Das Land verpflichtet sich damit, sich aktiv für die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt einzusetzen. Dies betrifft unter anderem die Vielfalt bezogen auf die Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält eine Aufzählung von Zielen, die sich das Land im Zusammenhang mit der interkulturellen Öffnung seiner Verwaltung setzt.

Zu Nummer 1

Nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 sollen Verwaltungskultur, Verwaltungsstruktur und Organisationsentwicklung so gestaltet sein, dass sie kultureller Vielfalt Rechnung tragen können. Dazu müssen passende Angebote, Kommunikationsformen und Verfahren entwickelt werden.

Die Entwicklung angemessener Angebote umfasst beispielhaft die Berücksichtigung kultureller und religiöser Ess- und Trinkgewohnheiten bei offiziellen Anlässen und in Kantinen sowie die Bereitstellung von Handlungsempfehlungen zum Umgang mit kultureller Vielfalt.

Angemessene Kommunikationsformen erfordern beispielsweise die Verwendung einer leicht verständlichen Verwaltungssprache im Schriftverkehr und die Berücksichtigung der Sprachkenntnisse der Bürgerinnen und Bürger im persönlichen Kontakt. Die Kommunikation der Behörden mit den Bürgerinnen und Bürgern kann auch dadurch erleichtert werden, dass auf Fremdsprachkenntnisse der Beschäftigten hingewiesen wird und mehrsprachige Beschriftungen und Publikationen bereitgestellt werden. Deutsch als Amtssprache (§ 23 Absatz 1 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes) wird dadurch nicht in Frage gestellt.

Angemessene Verfahren beinhalten zum Beispiel die Verankerung von interkultureller Öffnung als Entwicklungsziel einer Behörde oder als Steuerungsaufgabe für Führungskräfte, die Sensibilisierung von Schlüsselpersonen, die verbindliche Festlegung und personelle Zuordnung von Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung sowie die regelmäßige Überprüfung von Zielen und Zwischenzielen in interkulturellen Öffnungsprozessen.

Zu Nummer 2

Das Land hat als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion für die private Wirtschaft und die gesamte Gesellschaft. Es möchte die Lebenswirklichkeit des Landes in seinen Institutionen abbilden. Daneben kann sich eine größere Vielfalt der Beschäftigtenstruktur auch positiv auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung auswirken. Studien belegen, dass vielfältig besetzte Teams kreativer, lösungsorientierter und insgesamt erfolgreicher arbeiten. Zudem steigern eine vielfältige Beschäftigtenstruktur und ein offenes Arbeitsklima die Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber, was langfristig zu einer besseren Positionierung im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und in der Folge ebenfalls zur Leistungssteigerung der Landesverwaltung beitragen kann.

Die Vielfalt der baden-württembergischen Bevölkerung spiegelt sich in der öffentlichen Verwaltung bisher nicht angemessen wider. Laut Mikrozensus 2012 liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg mit gerade einmal 11,2 Prozent weit unter ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen (24,8 Prozent). § 6 Absatz 1 Nummer 2 bringt das Ziel zum Ausdruck, in der Landesverwaltung insgesamt einen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erreichen, der dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an den Erwerbstätigen im Land entspricht.

Bei allen hier zu ergreifenden Maßnahmen gilt jedoch stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes).

Die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung wird im Rahmen des Landesintegrationsberichts (§ 15) dargestellt.

Zu Nummer 3

§ 6 Absatz 1 Nummer 3 hat zum Ziel, dass die Beschäftigten des Landes in ihrer Aus- oder Fortbildung interkulturelle Kompetenzen auf- beziehungsweise ausbauen, um sich der Herausforderungen einer vielfältigen Gesellschaft bewusst zu sein und angemessen auf diese reagieren zu können.

Näheres hierzu regelt § 6 Absatz 2 Nummer 2.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Aufzählung von Maßnahmen, die das Land im Zusammenhang mit der interkulturellen Öffnung ergreift.

Zu Nummer 1

Das Land hat ein Interesse daran, dass sich nicht nur die Landesverwaltung, sondern auch die Kommunalverwaltungen und die Gesellschaft interkulturell öffnen.

Gerade die kommunalen Behörden sind oft die erste Anlaufstelle für Neuzugewanderte. Weil vor allem die Entwicklung interkultureller Kompetenz bei den Beschäftigten von großer Bedeutung ist, unterstützt das Land unter anderem ein entsprechendes Trainingsangebot für die Gemeinden und Landkreise.

Auch den Vereinen und Verbänden kommt eine hohe Integrationskraft zu. Sie gestalten das gesellschaftliche Zusammenleben maßgeblich, denn dort begegnen sich Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationshintergrund sind in Vereinen und Verbänden bislang unterrepräsentiert; dies gilt erst recht für die Übernahme von Funktionen oder Ämtern. Das Integrationsministerium stößt daher auch in Kooperation mit Vereinen und Verbänden sowie im Gesundheitsbereich Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung an.

Zu Nummer 2

Das grundsätzliche Ziel des Landes, die interkulturelle Kompetenz seiner Beschäftigten auszubauen, ist bereits in § 6 Absatz 1 Nummer 3 vorgegeben. Es kann unter anderem erreicht werden, indem zunächst interkulturelle Kompetenz als wichtige zusätzliche Qualifikation anerkannt und bewertet wird. Soweit noch nicht vorhanden, kann interkulturelle Kompetenz im Rahmen von Aus- und Fortbildungen erworben werden. Darauf hat sich die Landesregierung bereits im Zusammenhang mit dem Beitritt des Landes als Arbeitgeber zur „Charta der Vielfalt“ verpflichtet (siehe die Broschüre „Die Charta der Vielfalt und ihre Umsetzung in der Landesverwaltung Baden-Württemberg“, Seite 22: „Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz müssen als wichtige zusätzliche Qualifikationen erkannt, bewertet und im Rahmen von Aus- und Fortbildungen gefördert werden“).

Interkulturelle Kompetenz ist eine Form der fachlichen und sozialen Kompetenz, die auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Wertehaltungen und Symbole sowie auf Kenntnissen zu Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund (zum Beispiel im Hinblick auf Wohnen, Bildung und Arbeit) beruht.

Sie umfasst insbesondere die Fähigkeit, vor allem in beruflichen Situationen mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erfolgreich und zur gegenseitigen Zufriedenheit agieren zu können sowie bei Vorhaben oder Maßnahmen die Auswirkungen auf Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beurteilen und entsprechend handeln zu können.

Der Erwerb interkultureller Kompetenz kann das Verständnis für Menschen aus anderen Kulturkreisen, für ungewohnte Denkmuster und Verhaltensweisen deutlich erhöhen. Interkulturelle Kompetenz ist wichtig, um den komplexen Herausforderungen und Verflechtungen aufgrund sprachlicher, kultureller, rechtlicher und teilweise religiöser Einflussfaktoren im Verwaltungshandeln angemessen begegnen zu können. Dies gilt auch für jene Bereiche der Verwaltung, die nicht überwiegend im unmittelbaren Kontakt mit der Bevölkerung stehen. Durch die Förderung von interkultureller Kompetenz bei den Beschäftigten des Landes kann gleichzeitig Diskriminierungen vorgebeugt und können Konflikte am Arbeitsplatz reduziert werden.

Zu beachten ist, dass allein ein Migrationshintergrund noch kein Indiz für das Vorhandensein von interkultureller Kompetenz ist.

Zu § 7 – Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien

Zu Absatz 1

In Baden-Württemberg existieren allein über 200 Gremien, die auch auf Vorschlag der Landesregierung besetzt werden (vergleiche Landtagsdrucksache 15/1412). In allen Gremien, auf deren Besetzung das Land Einfluss hat oder an deren Besetzung es beteiligt ist, sollen Menschen mit Migrationshintergrund in angemessener Zahl vertreten sein.

Diese Regelung gilt unabhängig davon, ob das jeweilige Gremium einen besonderen Bezug zu den Belangen von Menschen mit Migrationshintergrund aufweist. Denn sie bezweckt – ähnlich wie die Regelung zur paritätischen Besetzung von Gremien nach § 12 des Chancengleichheitsgesetzes –, Partizipationsmöglichkeiten für eine in Baden-Württemberg in großer Zahl vertretene gesellschaftliche Gruppe in wesentlichen gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Fragen zu schaffen. Dagegen ist es nicht Zweck der Regelung, dass migrantische Mitglieder in den erfassten Gremien nur integrationspolitische Anliegen verfolgen.

Arbeits- und Projektgruppen mit einem zeitlich befristeten Auftrag, Bund-Länder-Arbeitsgruppen sowie Arbeitskreise und Kommissionen auf Ebene des Bundes und der Europäischen Union sind keine Gremien im Sinn dieser Vorschrift und werden nicht erfasst.

Satz 1 regelt den Fall, dass das Land selbst Gremienmitglieder beruft oder ein entsprechendes Vorschlagsrecht hat, woraufhin die Vorgeschlagenen von einer anderen Stelle berufen werden. Die zuständigen Stellen der Landesverwaltung sind dann verpflichtet, Menschen mit Migrationshintergrund in angemessener Zahl in das Gremium zu berufen oder dafür vorzuschlagen. Ausnahmen von der Soll-Vorschrift können gerechtfertigt sein, wenn es aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, Mitglieder mit Migrationshintergrund in angemessener Zahl zu berufen oder vorzuschlagen.

Satz 2 regelt den Fall, dass zwar das Land Mitglieder für ein Gremium bestellt, die Personenauswahl aber auf dem Benennungs- oder Vorschlagsrecht einer Institution oder Organisation, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, beruht. In diesem Fall hat das Land auf eine angemessene Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in dem Gremium hinzuwirken. Die Hinwirkungspflicht kann dadurch erfüllt werden, dass die benennungs- beziehungsweise

vorschlagsberechtigte Institution oder Organisation vom Land in geeigneter Weise auf das Gesetzesziel der angemessenen Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund hingewiesen und um entsprechende Benennungen oder Vorschläge gebeten wird.

Von dieser Gremienklausel erfasst sind beispielsweise die Jugendhilfeausschüsse, der Landesjugendhilfeausschuss und der Landesschulbeirat.

Bei der Auswahl von Gremienmitgliedern mit Migrationshintergrund gelten die allgemeinen Voraussetzungen. Es kommen deshalb nur diejenigen Menschen mit Migrationshintergrund in Betracht, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben in dem Gremium erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Angemessen ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien in der Regel dann, wenn er dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der baden-württembergischen Bevölkerung (rund 28 Prozent) entspricht.

Die Regelung in § 7 führt zu keiner Vergrößerung von Gremien, da lediglich bei der Auswahl der schon bislang vorgesehenen Mitglieder Menschen mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt werden sollen.

Durch die Regelung in § 7 wird die Regelung über die paritätische Besetzung von Gremien nach § 12 des Chancengleichheitsgesetzes nicht berührt.

Zu Absatz 2

Von den Vorgaben zur Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund sind nach Absatz 2 Gremien ausgenommen, bei denen die Bestimmung der Mitglieder durch Wahl erfolgt. Ebenso sind Prüfungsausschüsse und Ausschüsse der Selbstverwaltung der Wirtschaft und der freien Berufe ausgenommen. Weiterhin sind die Überwachungsstellen von Unternehmen in Rechtsformen des Privat- oder des öffentlichen Rechts, an denen das Land beteiligt ist oder für die es die Gewährträgerschaft übernommen hat, sowie von Landesbetrieben im Sinn der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg von den Vorgaben in Absatz 1 ausgenommen. Dies dient der Vermeidung von Regelungskonflikten mit bundesrechtlichen Vorgaben und dem Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg.

Zu § 8 – Dienst- oder Arbeitsfreistellung aus religiösen Gründen

Ergebnissen des Zensus 2011 zufolge bekennen sich etwa 550.000 Menschen im Land zum sunnitischen und schiitischen Islam beziehungsweise zum Alevitentum. Sie bilden damit nach den christlichen Konfessionen die zweitgrößte religiöse Gruppe in Baden-Württemberg. Als Zeichen der Anerkennung bekommen Beschäftigte islamischen und alevitischen Glaubens über § 8 das Recht, an ihren drei wichtigsten religiösen Feiertagen den Gottesdienst zu besuchen und sich dafür vom Dienst oder von der Arbeit freistellen zu lassen. Die Freistellungsregelung orientiert sich an den bestehenden Freistellungsmöglichkeiten für christliche Beschäftigte in § 2 des Feiertagsgesetzes (Gründonnerstag, Reformationstag, Buß- und Bettag) sowie für jüdische Beschäftigte im Vertrag des Landes Baden-Württemberg mit der Israelitischen Religionsgemeinschaft Baden und der Israelitischen Religionsgemeinschaft Württembergs.

Die Verständigung über die drei jeweils wichtigsten Feiertage erfolgte im Frühjahr 2015 durch den Runden Tisch Islam, das Arbeitsgremium von Menschen islamischen und alevitischen Glaubens und Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Landesministerien. Die entsprechende Regelung in § 8 steht jedoch gegebenenfalls einer zukünftigen, für das Selbstbestimmungsrecht von Religionsgemeinschaften schonenderen Regelung durch Staatsvertrag nicht entgegen.

Das Grundgesetz gebietet nicht, dass der Staat alle Religionsgesellschaften schematisch gleichbehandelt. Vielmehr sind Ungleichbehandlungen zulässig, die durch tatsächliche Verschiedenheiten der einzelnen Religionsgesellschaften bedingt sind (BVerfGE 19, 1 [8]). Eine Differenzierung nach der Größe von Religionsgesellschaften ist grundsätzlich als sachliches Differenzierungskriterium zugelassen (BVerfGE 19, 1 [10]), sodass in Bezug auf andere Religionsgemeinschaften keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt.

Feiertagsregelungen betreffen die Berufsausübungsfreiheit der Arbeitgeber; gleichzeitig dienen sie dem Schutz der Religionsfreiheit der Beschäftigten. Diese gegenläufigen Grundrechtspositionen sind in einen verhältnismäßigen Ausgleich zu bringen. Dies wird mit der Regelung in § 8 erreicht, indem die Freistellungsmöglichkeit nur unter dem Vorbehalt eingeräumt wird, dass betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen und der Besuch des Gottesdienstes außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Zudem wird die Freistellungsmöglichkeit an lediglich drei Tagen im Jahr gewährt und kann unter Entgeltfortfall erfolgen. Des Weiteren müssen die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber den Freistellungswunsch rechtzeitig im Voraus mitteilen.

Durch die Regelung in § 8 wird das bisher schon bestehende Recht der Beschäftigten, an den dort genannten Feiertagen sowie an anderen in § 8 nicht aufgeführten religiösen Feiertagen Erholungsurlaub zu beanspruchen, nicht berührt. Dasselbe gilt für bereits praktizierte flexible Arbeitszeitmodelle.

Die in § 8 genannten Feiertage sind keine Feiertage im Sinn des Feiertagsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Die wichtigsten muslimischen Feiertage sind das Opferfest, das Fest des Fastenbrechens und Aschura. Zum Teil werden diese Feiertage mehrtägig begangen. Die Freistellungsmöglichkeit wird jedoch nur an jeweils einem Tag des entsprechenden Festes gewährt.

Die muslimischen und viele der alevitischen Feiertage orientieren sich nicht am gregorianischen Kalender, sondern am islamischen Mondkalender. Der islamische Mondkalender umfasst zwölf Monate zu 29 oder 30 Tagen. Das islamische Mondjahr ist somit insgesamt circa zehn Tage kürzer als die zwölf Monate im Sonnenjahr des gregorianischen Kalenders. Die Verwendung des Mondkalenders führt dazu, dass sich der Termin mancher religiöser Feste jedes Jahr um einige Tage nach vorn verschiebt. Opferfest, Fest des Fastenbrechens und Aschura „wandern“ somit durch den gregorianischen Kalender.

Das Opferfest (arabisch: id-al adha, türkisch: kurban bayrami) erinnert an die Bereitschaft Abrahams, einen seiner Söhne zu opfern. Es wird am 10. Tag des Monats dhul-hiddscha gefeiert, dem letzten Monat im islamischen Jahr.

Mit dem Fest des Fastenbrechens (arabisch: id-al-fitr, türkisch: sheker bayrami), das in der Türkei im Volksmund auch als Zuckerfest bezeichnet wird, wird das Ende der Fastenzeit im Monat ramadan gefeiert. Es wird von einigen Musliminnen und Muslimen am ersten Tag des Monats schawwal, dem Folgemonat des Fastenmonats ramadan, begangen. Andere Musliminnen und Muslime machen das Fest hingegen von der ersten Mondsichtung im Monat schawwal abhängig. Das Ende des Fastenmonats ramadan kann sich daher weltweit um wenige Tage unterscheiden. In Deutschland haben sich die im Koordinationsrat der Muslime zusammengeschlossenen islamischen Dachverbände auf einen einheitlichen Zeitrahmen für den Fastenmonat ramadan verständigt.

Aschura ist der Name eines freiwilligen Fastentags beziehungsweise Trauertags; die Schiiten und auch einige Sunniten gedenken der Schlacht von Kerbela, in der der Imam Husain getötet wurde. Für die Sunniten bezeichnet Aschura den Tag, an

dem Noah die Arche verließ. Aschura wird am zehnten Tag des islamischen Monats muharram, dem ersten Monat im islamischen Jahr, gefeiert.

Die Beschäftigten islamischen Glaubens haben das Recht, an diesen Tagen zum Besuch des Gottesdienstes vom Dienst oder von der Arbeit fernzubleiben. Der Freistellungsanspruch steht zunächst unter der Voraussetzung, dass keine dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten ihre Anwesenheit am Arbeits- oder Ausbildungsplatz erfordern. Die Beurteilung dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten gehört zur Organisationshoheit des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers. Er verfügt insoweit über einen weiten Entscheidungsspielraum, der gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist. Es müssen keine „dringenden“ dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten vorliegen.

Darüber hinaus setzt die Freistellung voraus, dass die Teilnahme am Gottesdienst außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit nicht möglich ist und der Freistellungswunsch dem Dienstherrn oder Arbeitgeber rechtzeitig mitgeteilt wird.

Dienstliche oder betriebliche Notwendigkeiten, insbesondere Schicht- und Produktionsplanungen, können es erfordern, die Freistellung für die Dauer eines ganzen Arbeitstags zu gewähren, selbst wenn die oder der Beschäftigte lediglich eine stundenweise Freistellung wünscht. Ist die oder der Beschäftigte in diesem Fall mit der Freistellung für die Dauer eines ganzen Arbeitstags nicht einverstanden, kann der Dienstherr oder Arbeitgeber die Freistellung ablehnen.

Entgeltausfall für die versäumte Dienst- oder Arbeitszeit ist zulässig, weitere Nachteile dürfen die Beschäftigten aber nicht erleiden.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird auch den Beschäftigten alevitischen Glaubens das Freistellungsrecht für den Besuch des Gottesdienstes an den wichtigsten religiösen Feiertagen Aschura, Hizir-Lokmasi und Nevruz gewährt. Zum Teil werden diese Feiertage mehrtätig begangen. Die Freistellungsmöglichkeit wird jedoch nur an jeweils einem Tag des entsprechenden Festes gewährt.

Das Fest Hizir-Lokmasi findet jährlich am 15. Februar des gregorianischen Kalenders zu Ehren von Hizir statt, der der alevitischen Glaubensvorstellung zufolge Menschen in Not als Schutzpatron zu Hilfe eilt. An Nevruz (andere Bezeichnung: Nawroz) wird die Geburt Alis gefeiert, der nach alevitischem Verständnis ein Freund Gottes ist.

Nevruz wird jährlich am 21. März des gregorianischen Kalenders und teilweise auch als Frühlingsfest gefeiert, da der Tag den Frühlingsanfang markiert.

Für die Regelung zum Gottesdienstbesuch gelten die Ausführungen zu Absatz 1 entsprechend.

Zu § 9 – Landesbeirat für Integration

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird eine gesetzliche Grundlage für die Aufgaben und Befugnisse des Landesbeirats für Integration auf Landesebene geschaffen. Bislang fehlte eine Verankerung im Gesetz. Der Landesbeirat für Integration löst den Landesarbeitskreis Integration (LAKI) ab, der durch Beschluss des Ministerrats vom 26. Februar 2002 aus dem Landesarbeitskreis für Spätaussiedlerangelegenheiten (LAKSI) hervorgegangen war. Durch die Neuregelung im Partizipations- und Integrationsgesetz sollen die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund gestärkt und Transparenz geschaffen werden.

Der Landesbeirat für Integration soll die Landesregierung in allen wesentlichen Fragen der Integrations- und Migrationspolitik beraten und unterstützen. Durch den Austausch mit Expertinnen und Experten finden gesellschaftliche Kräfte mit ihren Positionen Gehör bei der Landesregierung; umgekehrt können die Ressorts sich externe Expertise einholen. Unterschiedliche, auch kontroverse Positionen der verschiedenen Akteure können in diesem geschützten Raum ausgetauscht und auch Zielkonflikte in Sachen Integration thematisiert werden. Zu diesem Zweck wird in Satz 2 für den Beirat ein Recht auf frühzeitige Beteiligung bei Vorhaben der Landesregierung, bei denen spezifische Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind, verankert.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird eine Regelung zum Vorsitz und der Zusammensetzung der Mitglieder getroffen. Den Vorsitz des Beirats hat die Ministerin oder der Minister für Integration inne. Dem Beirat gehören Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft an, die ihre Kompetenzen unter anderem in den Bereichen Migration, Integration, Bildung, Arbeit, Jugend und Soziales einbringen. Die offene Formulierung (insbesondere „Vertreterinnen und Vertreter aus der Gesellschaft“) ermächtigt das Integrationsministerium, die integrationspolitisch relevanten Akteure im Land in den Beirat zu berufen.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird die Berufung der Mitglieder des Beirats und ihrer Stellvertretungen geregelt. Die Berufung erfolgt durch die Ministerin oder den Minister für Integration für die Dauer einer Wahlperiode des Landtags. Für jedes Mitglied ist eine Verhinderungsstellvertretung zu bestimmen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 sieht vor, dass zur Unterstützung des Beirats eine Geschäftsstelle beim Integrationsministerium eingerichtet wird. Außerdem gibt sich der Landesbeirat für Integration eine Geschäftsordnung, die die Organisation des Beirats regelt.

Zu § 10 – Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird eine gesetzliche Grundlage für die Zusammenarbeit der Landesregierung mit dem Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA) in integrations- und migrationspezifischen Angelegenheiten geschaffen. Der LAKA ist als Zusammenschluss der kommunalen Migrantenvertretungen der Gemeinden und Landkreise Baden-Württembergs ein Vertretungsorgan von Menschen mit Migrationshintergrund auf Landesebene. Er ist Gesprächspartner gegenüber dem Landtag, der Landesregierung und allen relevanten Organisationen auf Landesebene sowie vergleichbaren Migrantengremien in anderen Bundesländern. Eine Zusammenarbeit mit dem LAKA trägt zur Verbesserung von Zielen, Maßnahmen und Einrichtungen der Integrationspolitik bei. Die langjährige konstruktive Zusammenarbeit mit diesem auf Landesebene formierten Vertretungsorgan der kommunalen Migrantenvertretungen will die Landesregierung fortführen.

Zu Absatz 2

Der ausschließlich ehrenamtlich tätige Landesverband wird vom Land in Form einer finanziellen Zuwendung für die Geschäftsstelle gefördert. Die Entlastung auf organisatorischer Seite stärkt die inhaltliche Arbeit des LAKA und ermöglicht eine bessere Mitwirkung auf Landesebene und Verzahnung mit der kommunalen Ebene.

Zu § 11 – Integrationsausschüsse und Integrationsräte

Da Integration zu einem großen Teil dort stattfindet, wo sich die Menschen alltäglich begegnen, stellen sich viele Fragen des Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Kulturen, Traditionen und Religionen sowie Herausforderungen auf der kommunalen Ebene. Um für Menschen mit Migrationshintergrund eine Vertretung ihrer Interessen zu schaffen, bestehen bereits in vielen Gemeinden kommunale Migrantvertretungen. Sie tragen beispielsweise Bezeichnungen wie Internationaler Ausschuss oder Migrationsausschuss, Ausländerrat, Migrationsrat, Migrantinnen- und Migrantenrat, Integrationsrat oder Fachrat für Migration und Integration, Integrationsbeirat oder Beirat für Partizipation und Integration. Sie sind durch unterschiedliche Ansätze und Strukturen gekennzeichnet. Die Erfahrungen im Bereich der kommunalen Migrantvertretungen zeigen, dass Verbesserungsbedarf existiert; so könnte zum Beispiel oft das Zusammenwirken zwischen den kommunalen Migrantvertretungen und dem Gemeinderat effektiver gestaltet werden. Auch eine Umfrage des Arbeitskreises der Integrationsbeauftragten des Städtetags hat Verbesserungsmöglichkeiten in der Funktionsweise kommunaler Migrantvertretungen aufgezeigt.

Zentraler Ausgangspunkt der in den §§ 11 bis 13 getroffenen Regelungen bleibt die Freiwilligkeit der Einrichtung eines entsprechenden Gremiums. Das Gesetz stellt aber zwei Grundformen der politischen Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund auf kommunaler Ebene – Integrationsausschuss und Integrationsrat – dar, was zur Entwicklung vergleichbarer Strukturen beitragen kann.

Solange ausländische Einwohnerinnen und Einwohner, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union haben, noch nicht über das aktive und passive kommunale Wahlrecht verfügen, können die kommunalen Migrantvertretungen je nach Zusammensetzung und Art der Bestimmung der Mitglieder auch als Ausgleich für das fehlende Wahlrecht verstanden werden.

Zu Absatz 1

Es werden zwei mögliche Modelle kommunaler Migrantvertretungen zur Auswahl gestellt: Integrationsausschüsse und Integrationsräte. In der Regel werden die Gemeinden nur eines von beiden einrichten; die alternative Regelung in Absatz 1 steht jedoch auch einer Zwei-Gremien-Lösung nicht entgegen. Der Integrationsausschuss oder Integrationsrat ist prädestiniert, sich mit Fragen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und allgemein dem Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft auf örtlicher Ebene zu befassen.

Andere Organisationsformen werden durch die Regelungen in §§ 11 bis 13 nicht ausgeschlossen.

Zu Absatz 2

Die Entscheidung über die Form der kommunalen Migrantvertretung wird vom Gemeinderat beziehungsweise Kreistag getroffen. Der Gemeinderat beziehungsweise Kreistag entscheidet auch darüber, wie viele Mitglieder das Gremium haben soll, wie es sich zusammensetzt und wie die Mitglieder bestimmt werden. In

Frage kommt zum Beispiel, dass die Mitglieder von den Menschen mit Migrationshintergrund durch Direktwahl gewählt werden. Eine andere Variante ist die Berufung der Mitglieder durch den Gemeinderat beziehungsweise den Kreistag. Außerdem obliegt es dem Gemeinderat beziehungsweise Kreistag, die Aufgaben der Migrantenvertretung festzulegen. Die Regelung lässt einen weiten Spielraum, damit gemeinde- oder kreisspezifische Lösungen umgesetzt werden können.

Sollte im jeweiligen Zuständigkeitsbereich bereits eine kommunale Migrantenvertretung existieren, sollen die Entscheidungen in Absprache mit dieser getroffen werden.

Zu § 12 – Integrationsausschuss

Der Integrationsausschuss ist als beratender Ausschuss (§ 41 der Gemeindeordnung beziehungsweise § 36 der Landkreisordnung) in die kommunalverfassungsrechtlichen Strukturen eingebunden. Die Vorschriften der Gemeindeordnung beziehungsweise Landkreisordnung über beratende Ausschüsse finden Anwendung. § 12 Satz 2 ergänzt diese in Bezug auf die Besetzung des Integrationsausschusses. Danach besteht der Integrationsausschuss neben den Gemeinderäten beziehungsweise Kreisräten aus sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohnern, unter denen Menschen mit Migrationshintergrund sein müssen. Dies bedeutet nicht, dass alle zu berufenden sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner über einen Migrationshintergrund verfügen müssen. Es können auch Einwohnerinnen und Einwohner ohne Migrationshintergrund, die aufgrund ihrer Sachkunde in Fragen der Migration oder Integration in der Lage sind, die Arbeit des Ausschusses zu bereichern, in den Integrationsausschuss berufen werden.

Zu § 13 – Integrationsrat

Der Integrationsrat kann ein Expertengremium für Fragen der Integration oder ein Vertretungsgremium der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund oder eine Kombination von beidem sein. Vergleichbar einer Jugendvertretung (§ 41 a der Gemeindeordnung) hat er beratende Funktion gegenüber dem Gemeinderat beziehungsweise Kreistag in Fragen der Migration und Integration sowie in Angelegenheiten, die die Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen.

Zu Absatz 1

Der Integrationsrat besteht aus Einwohnerinnen und Einwohnern mit Migrationshintergrund beziehungsweise Einwohnerinnen und Einwohnern, die in Fragen der Migration und Integration sachkundig sind.

Zu Absatz 2

Der Integrationsrat kann sich mit allen Angelegenheiten der Gemeinde beziehungsweise des Landkreises befassen. Auf Antrag des Integrationsrats hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister beziehungsweise die Landrätin oder der Landrat eine Angelegenheit aus dem Bereich Integration auf die Tagesordnung des Gemeinderats beziehungsweise des Kreistags zu setzen.

Zu Absatz 3

Unabhängig davon, wie die einzelnen Mitglieder des Integrationsrats bestimmt werden, hat jedes Mitglied dort Rede- und Stimmrecht.

Zu Absatz 4

Um die Perspektive der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen zu können, teilt die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister Verhandlungsgegenstände, die die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, dem Integrationsrat unter Zuleitung entsprechender Vorlagen frühzeitig mit.

Der Integrationsrat hat das Recht, eine Vertretung in die Sitzungen des Gemeinderats beziehungsweise des Kreistags zu entsenden, die dort in Angelegenheiten aus dem Bereich Integration ein Rede-, Vorschlags- und Anhörungsrecht besitzt.

Zu Absatz 5

Aufgrund der flexiblen gesetzlichen Regelungen über den Integrationsrat sind seine Einzelheiten vom Gemeinderat beziehungsweise Kreistag in der Geschäftsordnung zu regeln.

Zu § 14 – Integrationsbeauftragte

Zu Absatz 1

Integrationsbeauftragte haben eine große Bedeutung für den Aufbau und die Konsolidierung von Integrationsstrukturen auf kommunaler Ebene. Integrationsarbeit ist oft noch dadurch gekennzeichnet, dass eine Vielzahl von Akteuren, darunter auch viele ehrenamtlich Tätige, mit Blick auf einzelne Problemlagen Maßnahmen und Projekte initiiert. Es besteht dann die Gefahr, dass diese Initiativen nebeneinander existieren, ohne dass sie aufeinander abgestimmt oder in ein Gesamtkonzept eingebunden sind. Dies erschwert den Überblick und kann sich nachteilig auf die Effektivität auswirken.

Besteht eine solche Ausgangssituation, kann die Ernennung von Integrationsbeauftragten in den Gemeinden und Landkreisen Abhilfe schaffen. Integrationsbeauftragte können als zentrale Ansprechstelle der Gemeinde oder des Landkreises für alle Fragen der Integration dafür sorgen, dass die vorhandenen Initiativen nicht mehr unverbunden und ohne Kenntnis anderer Maßnahmen nebeneinander stehen. Aufgrund ihres Überblicks über das Integrationsgeschehen vor Ort sind sie in der Lage, die Akteure der Integrationsarbeit zu vernetzen und zu koordinieren sowie die kommunalen Angebote zu steuern. Dadurch können Angebote passgenauer gestaltet und die gesamte Integrationsarbeit effektiver werden.

Integrationsbeauftragte sind darüber hinaus wichtig für die Vernetzung und den Wissensaustausch der Kommunen untereinander sowie als Ansprechpartner für das Land.

Zu Absatz 2

§ 14 Absatz 2 enthält eine Auflistung der typischen Aufgaben von Integrationsbeauftragten. Zu den wichtigsten gehört neben der Steuerung der Aktivitäten der eigenen Verwaltung die Vernetzungs- und Koordinierungsfunktion mit Blick auf die im Gebiet der Gemeinde oder des Kreises tätigen Integrationsakteure. Integrationsarbeit ist umso effektiver, je mehr Kenntnisse die unterschiedlichen Akteure und Initiativen wechselseitig von ihren Aktivitäten und Maßnahmen haben. Denn so lassen sich Überschneidungen und Angebotslücken aufdecken und Angebote aufeinander abstimmen. Jede Kommune entscheidet jedoch selbst über Art und Umfang der Aufgaben einer oder eines Integrationsbeauftragten. Integrationsbeauftragte können auch den Vorsitz in einem Integrationsrat der Gemeinde oder

des Landkreises führen oder in sonstiger Weise an der Arbeit eines Integrationsausschusses oder eines Integrationsrats mitwirken.

Zu Absatz 3

Wenn geplante Vorhaben die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, müssen die Integrationsbeauftragten von der Kommunalverwaltung frühzeitig beteiligt werden. Dies dient der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 2.

Zu § 15 – Landesintegrationsbericht

Wie andere Politikfelder auch benötigt Integrationspolitik Daten, die Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise sich die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund vollzieht und wie sich ihre Partizipationsmöglichkeiten entwickeln. Dadurch kann gegebenenfalls weiterer Handlungsbedarf identifiziert werden. Diese Datengrundlage wird alle fünf Jahre mit dem Landesintegrationsbericht geschaffen, in dem der Stand der Integration überprüft wird.

Die Federführung für die Erstellung des Berichts liegt beim Integrationsministerium. Dieses wird Grunddaten zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund und objektive Integrationsindikatoren aus der amtlichen Statistik (insbesondere Integrationsmonitoring der Länder) zusammenstellen. Nach Aufforderung durch das Integrationsministerium übermitteln andere Ressorts weitere Informationen, die zur Erstellung des Berichts erforderlich sind. Dies können zum einen weitere Daten sein wie zum Beispiel die Zahl der Schulen, an denen islamischer Religionsunterricht erteilt wird, oder die Zahl der Justizvollzugsanstalten mit islamischer Seelsorge. Zum anderen zählen dazu Maßnahmen, die andere Ressorts im Bereich Integration ergriffen haben.

Zu Artikel 2 (Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg)

Zu Nummer 1 – § 3 Absatz 4

Bildung ist der entscheidende Schlüssel zur sozialen, kulturellen und späteren wirtschaftlichen Integration von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien. Es kommt vor allem darauf an, über eine frühzeitige Bildungsbeteiligung Chancen zu eröffnen und Potenziale zu fördern. Defizite aus frühen Bildungsphasen, die nicht rechtzeitig beseitigt werden, wirken bis zum Übergang in Ausbildung und Arbeit fort.

Noch erzielen Kinder mit Migrationshintergrund allerdings schlechtere Bildungserfolge als Kinder ohne Migrationshintergrund. Zum Beispiel verlassen 8,4 Prozent aller Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund die Schule ohne einen Abschluss, bei den Schülerinnen und Schülern ohne Migrationshintergrund sind es nur 1,3 Prozent. Während umgekehrt 27,2 Prozent der Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund die allgemeine Hochschulreife erreichen, schaffen dies nur 22,7 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund (Quelle: Mikrozensus 2012).

Es ist deshalb auch die Aufgabe der Schulen, sich darum zu bemühen, dass alle Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihren sozialen Verhältnissen oder einem Migrationshintergrund gleiche Bildungschancen haben. Der Sprachförderung kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Zu Nummer 2 – § 55 Absatz 1

Der schulische Erfolg von Kindern ist in Deutschland eng an die Beteiligung der Eltern am Bildungsweg gekoppelt. Daher kommt es auch auf die Beteiligung der Eltern am schulischen Leben ihrer Kinder an. Allerdings können verschiedene Umstände wie zum Beispiel Sprachbarrieren und mangelnde Kenntnisse über das deutsche Schulsystem eine erfolgreiche Beteiligung von Eltern mit Migrationshintergrund am Bildungsweg ihrer Kinder behindern.

Damit alle Kinder über gleiche Bildungschancen verfügen, muss sichergestellt werden, dass die schulischen Angebote alle Eltern erreichen. Institutionelle Barrieren müssen abgebaut und allen Eltern muss die Möglichkeit zur Teilhabe am schulischen Leben gegeben werden. Eltern sollen in die pädagogische Arbeit und in die schulischen Angebote eingebunden werden. Die Schulen müssen dafür geeignete schulische und außerschulische Möglichkeiten nutzen. Im Hinblick auf Eltern mit Migrationshintergrund, die über keine oder wenig Erfahrungen mit dem deutschen Schulsystem verfügen, sind vorrangig die Überwindung sprachlicher Barrieren und interkulturelle Maßnahmen zur Elternbeteiligung (zum Beispiel Elterninformation und Elternberatung über das Schulsystem, über Übergänge und Abschlüsse sowie Berufs- und Studienwahl) wichtig. Eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz der Lehrerinnen und Lehrer ist bei der Bewältigung dieser Aufgabe hilfreich.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landeshochschulgesetzes)

Menschen mit Migrationshintergrund erwerben deutlich seltener einen Hochschulabschluss als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Außerdem verlassen viele ausländische Studierende, die für ein Studium hierhergekommen sind, Baden-Württemberg nach Erwerb eines Studienabschlusses wieder. Dadurch gehen dem Land jedes Jahr Fachkräfte verloren. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs muss Baden-Württemberg Vorsorge dafür treffen, dass gut ausgebildete junge Menschen ihre Fähigkeiten nach Abschluss ihres Studiums hierzulande auch einbringen. Studien zufolge haben der Grad der Integration am Studienort und gegebenenfalls Diskriminierungserfahrungen einen großen Einfluss darauf, ob sich ausländische Studierende für den Verbleib im Ausbildungsland oder für ein anderes Land entscheiden.

Zu Nummer 1 – § 2 Absatz 4

Eine gezielte und zielgruppenspezifische Ansprache von an den Hochschulen unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschulen ist eine wichtige Maßnahme, um die Studienquote in diesen Gruppen zu erhöhen. Dies gilt auch für die hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund, die über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen.

Die Hochschulen, die Verfassten Studierendenschaften und die Studierendenwerke spielen eine wichtige Rolle bei der Integration ausländischer Studierender. Für die Studierendenwerke ist geregelt, dass zu ihren Aufgaben auch die soziale Betreuung ausländischer Studierender gehört. Die Hochschulen sind bereits verpflichtet, die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender zu berücksichtigen (§ 2 Absatz 1 Satz 8 Halbsatz 2 des Landeshochschulgesetzes). Darüber hinaus ist es aber erforderlich, dass die Hochschulen mit gezielten Maßnahmen und Aktivitäten zur Integration ausländischer Studierender in den Hochschulbetrieb und am Hochschulort beitragen. Deshalb werden die Aufgaben der Hochschulen um diesen Aspekt erweitert.

Zu Nummer 2 – § 4 Absatz 10

Bei der Entscheidung, ob sie nach ihrem Studienabschluss in Baden-Württemberg bleiben wollen, spielen für ausländische Absolventinnen und Absolventen unter anderem Diskriminierungserfahrungen eine Rolle. Derzeit fehlen an den Hochschulen spezielle Ansprechpersonen, an die sich Hochschulangehörige mit Migrationshintergrund wenden können, wenn sie Opfer von rassistischen, diskriminierenden oder benachteiligenden Äußerungen oder Handlungen seitens der Hochschule und ihres Lehrpersonals werden. Mit der Gesetzesänderung wird künftig an allen Hochschulen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung benannt sein, an die sich betroffene Hochschulangehörige wenden können.

Zu Nummer 3 – § 65 Absatz 2 Nummer 5

Auch die Verfassten Studierendenschaften können zur Integration ausländischer Studierender beitragen. Deshalb wird deren Aufgabenkatalog in § 65 Absatz 2 des Landeshochschulgesetzes um die Förderung der Integration ergänzt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Studierendenwerkesgesetzes)

Zu Nummern 1 bis 4 a – §§ 2, 6, 8 und 12 Absatz 2

Durch die Änderungen werden alle Akademien im Sinn von § 1 des Akademiengesetzes vom 25. Februar 1992, der zuletzt durch Gesetz vom 25. Juli 2007 (GBl. S. 339) geändert worden ist, erfasst. Die Verschiebung des Wortes „(Einrichtungen)“ in § 2 Absatz 1 dient der Klarstellung.

Zu Nummer 4 b – § 12 Absatz 3

Die Studierendenwerksbeiträge werden von den Hochschulen zusammen mit den Verwaltungskostenbeiträgen nach § 12 Absatz 1 Satz 1 des Landeshochschulgebührengesetzes und den Beiträgen zur Verfassten Studierendenschaft nach § 65 a Absatz 5 Satz 5 des Landeshochschulgesetzes erhoben und vollstreckt. Dies wird durch die Änderung klargestellt. Lediglich die kassentechnische Abwicklung des Zahlungsverkehrs erfolgt über Konten der für die Einrichtungen zuständigen Landesoberkasse.

Zu Artikel 5 (Änderung des Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetzes)

Durch die Nummern 1 und 2 wird die Regelung des § 5 Absatz 4 Satz 2 des Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetzes in den Allgemeinen Teil (Teil 1) verschoben. Infolge dieser Verschiebung wird die Vorgabe, wonach die Vielfalt der Lebensumstände, insbesondere die kulturelle und soziale Lebenssituation der betroffenen Person, angemessen berücksichtigt werden muss, über den Bereich der Hilfen hinaus auch auf die Unterbringung und den Maßregelvollzug erstreckt.

Nummer 3 trifft eine redaktionelle Klarstellung.

Zu Artikel 6 (Änderung des Justizvollzugsgesetzbuchs)

Der Justizvollzug ist ein sensibler Bereich, in dem die soziokulturellen und religiösen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund beachtet werden müssen. Dies umfasst beispielsweise die Zugänglichmachung von Gebetsräumen, die Ermöglichung von Besuchen durch Geistliche der jeweiligen Glaubens- und Religionsgemeinschaft der Gefangenen und Untergebrachten sowie die Rücksichtnahme auf religiöse Speisevorschriften. Erforderlich ist außerdem ein Ausbau der Seelsorge für muslimische Gefangene im Justiz- und Maßregelvollzug.

Zu Artikel 7 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst)

Die Anfügung dient der Klarstellung. Nach § 2 Absatz 1 Satz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst ist unter anderem das Verständnis für gesellschaftspolitische Fragen zu fördern, wozu auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz gehört. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, die Anliegen der zugewanderten Menschen im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und in interkulturellen Begegnungssituationen angemessen zu kommunizieren (siehe Artikel 1 § 6 Absatz 2 Nummer 2); sie ist ein Element der interkulturellen Öffnung. Die Vermittlung entsprechender Kenntnisse bereits in der Ausbildung hat gegenüber späteren berufsbegleitenden Schulungen den Vorteil, dass alle Nachwuchskräfte erfasst werden und diese von Beginn ihrer Tätigkeit in der Landes- oder Kommunalverwaltung an auf die Arbeit in einem von Vielfalt geprägten Umfeld vorbereitet sind.

Zu Artikel 8 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst)

Die Anfügung dient der Klarstellung. Nach § 1 Satz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst ist unter anderem das Verständnis für die gesellschaftlichen Zusammenhänge im nationalen, europäischen und internationalem Bereich besonders zu fördern, wozu auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz gehört (siehe zu interkultureller Kompetenz die Begründung zu Artikel 7).

Zu Artikel 9 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst)

Zu Nummer 1 – § 2 Absatz 1

Die Förderung des Verständnisses für gesellschaftliche, rechtliche und wirtschaftliche Themen im Rahmen der Ausbildung, die als Ausbildungsziel ergänzt wird, umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz (siehe zu interkultureller Kompetenz die Begründung zu Artikel 7).

Zu Nummer 2 – § 5 Absatz 3

Nach § 4 Nummer 6 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ist der Besitz der Fahrerlaubnis der Klasse B Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst. Die neue Nummer 7 in § 5 Absatz 3 begründet die Pflicht, den Nachweis der Fahrerlaubnis vor der Einstellung vorzulegen.

Zu Artikel 10 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst)

Zu Nummer 1 – § 2 Absatz 1 Satz 3

Nach § 2 Absatz 1 Satz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ist das Verständnis für gesellschaftliche, rechtliche und wirtschaftliche Themen zu fördern. Zur Klarstellung soll ergänzt werden, dass dazu auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz gehört (siehe zu interkultureller Kompetenz die Begründung zu Artikel 7).

Zu Nummer 2 – § 5 Absatz 3

Bei Buchstabe a handelt es sich um eine Berichtigung. Der Verweis in § 5 Absatz 3 Nummer 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst kann sich nur auf § 5 Absatz 2 Nummer 2 beziehen.

Nach § 4 Nummer 5 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ist der Besitz der Fahrerlaubnis der Klasse B Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst. Mit den Änderungen unter Buchstabe b wird durch die neue Nummer 7 in § 5 Absatz 3 die Pflicht begründet, den Nachweis der Fahrerlaubnis vor der Einstellung vorzulegen.

Zu Artikel 11 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst)

Zu Nummer 1 – § 2 Absatz 2

Die Förderung des Verständnisses für gesellschaftliche, rechtliche und wirtschaftliche Themen im Rahmen der Ausbildung, die zur Klarstellung als Ausbildungsziel ergänzt wird, umfasst unter anderem auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz (siehe zu interkultureller Kompetenz die Begründung zu Artikel 7).

Zu Nummer 2 – § 5 Absatz 3

Nach § 4 Nummer 5 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ist der Besitz mindestens der Fahrerlaubnis der Klasse B Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst. Die neue Nummer 7 in § 5 Absatz 3 begründet die Pflicht, den Nachweis der Fahrerlaubnis vor der Einstellung vorzulegen.

Zu Artikel 12 (Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für amtliche Fachassistenten)

Zu Nummer 1 – § 6 Absatz 2 Satz 1

Ziel der Ausbildung von amtlichen Fachassistentinnen und amtlichen Fachassistenten muss auch die Vermittlung interkultureller Kompetenz sein (siehe zu interkultureller Kompetenz die Begründung zu Artikel 7).

Zu Nummern 2 und 3 – Anlage 2 (zu § 17) und Anlage 3 (zu § 21)

Die Nummern 2 und 3 beinhalten lediglich redaktionelle Änderungen.

Zu den Artikeln 13 bis 23 (Änderung weiterer Ausbildungs- und Prüfungsordnungen)

Auch bei weiteren relevanten Berufen muss die Vermittlung interkultureller Kompetenz zu den Ausbildungszielen gehören (siehe zu interkultureller Kompetenz die Begründung zu Artikel 7).

Zu Artikel 24 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes.