



## Diversity-Management in Nordrhein-Westfalen

Vorteil durch Vielfalt

## Impressum

### Herausgeber

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und  
Integration des Landes Nordrhein-Westfalen  
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation  
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf  
Telefon 0211 8618 50  
info@mgffi.nrw.de  
www.mgffi.nrw.de

### Ansprechpartnerinnen

Abteilung Grundsatz, Generationen  
Dr. Hildegard Kaluza  
Telefon 0211 8618 3448  
hildegard.kaluza@mgffi.nrw.de

Melanie Steinfels-Giardino  
Telefon 0211 8618 3236  
melanie.steinfels-giardino@mgffi.nrw.de

### Autorin

Christiane Weiling, gaus gmbh, Dortmund

### Redaktion

Abteilung Grundsatz, Generationen  
Dr. Hildegard Kaluza  
Tanja Heidenfelder

### Gestaltung

Thomas Heimann, gaus gmbh, Dortmund

### Druck

Laupenmühlen Druck GmbH & Co. KG, Dortmund

© 2007/MGFFI 1050

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet: [www.mgffi.nrw.de/publikationen](http://www.mgffi.nrw.de/publikationen)
- telefonisch: 01803-100110
- C@II-NRW (9 Cent/Min.\*)

(\*aus dem Festnetz der Deutschen Telekom AG)

Bitte die Veröffentlichungsnummer **1050** angeben.

## Diversity-Management in Nordrhein-Westfalen – Vorteil durch Vielfalt



Vielfalt wahrnehmen, wertschätzen und als Chance nutzen: Das ist die Idee von Diversity, das als Managementkonzept zunehmend größere Resonanz findet. Diversity greift die Besonderheiten und Fähigkeiten von Menschen für den Arbeitsmarkt, für die Gesellschaft und für jeden Einzelnen auf.

Das Erfahrungswissen älterer Menschen, die hervorragende Qualifikation von Frauen und Mädchen, die vielfältigen Fähigkeiten von Müttern und Väter als Familienmanagerinnen und -manager, die Kenntnisse von Menschen mit

Zuwanderungsgeschichte bei Sprache und Kultur – diese Qualitäten werden in der Arbeitswelt oft nicht hinreichend erkannt und genutzt. Viele wertvolle Potenziale gehen unserer Gesellschaft und Wirtschaft dadurch verloren.

Heute wird Diversity vorwiegend in großen Unternehmen diskutiert und vorangetrieben. Aber auch kleine und mittelständische Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Nicht-Regierungsorganisationen setzen zunehmend auf das Diversity-Prinzip. Um dieses Anliegen tatsächlich zu verwirklichen, benötigen wir ein soziales und kulturelles Klima, in dem "Vielfalt" gedeihen kann. Ein solches Klima zeichnet sich durch Chancen für alle, sozialen Ausgleich und Schutz vor Diskriminierung aus.

Der kompetente Umgang mit Diversity ist ein Schlüsselthema für unsere Zukunft. Denn unsere Gesellschaft wird älter, bunter und unsere Bevölkerungszahl nimmt ab. Wir sind darum in besonderer Weise gefordert, die Talente, die wir haben, zu mehren und zu stärken. Auch wenn das Thema im Moment viel Rückenwind hat, es ist noch lange kein Selbstläufer. Alle Akteure in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik müssen darum zu einer Kultur der Vielfalt beitragen. Diese Broschüre will helfen, gute Ideen über Diversity und Chancengleichheit im Arbeitsleben stärker zu verankern.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Armin Laschet". The signature is fluid and cursive.

Armin Laschet  
Minister für Generationen,  
Familie, Frauen und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

## Vielfalt – eine Chance für Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Nicht-Regierungsorganisationen

Diversity bedeutet Vielfalt. Bei Diversity-Management in Unternehmen und Verwaltungen geht es darum, die Unterschiede von Menschen wertzuschätzen, sodass Benachteiligungen erst gar nicht entstehen. Diversity-Management fördert u. a. Menschen verschiedenen Alters, unterschiedlichen Familienstands und Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung sowie Menschen mit Behinderung und unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung.

### Stärkere rechtliche Verankerung der Gleichbehandlung

Seit 2006 gilt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ziel des Gesetzes ist nach Artikel 1, Abschnitt 1, § 1, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Grundsätze einer breit angelegten Antidiskriminierung werden seitdem verstärkt in Unternehmen und Verwaltungen konkretisiert und umgesetzt.

→ Weitere Informationen:  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin

### Vielfalt im Grundgesetz

Die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt von Menschen, der unterschiedlichen Kulturen und individuellen Lebensweisen gehören zum Selbstverständnis jedes demokratischen Gemeinwesens. Eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauung sowie Behinderung ist in Deutschland laut Grundgesetz Artikel 3 Absatz 3 verboten.

Im Alltag werden aus den Unterschieden von Menschen oft die falschen Schlüsse gezogen – mit fatalen Folgen: Kinder mit Zuwanderungsgeschichte oder aus ärmeren Familien haben schlechtere Bildungs- und Berufschancen. Frauen verdienen in vergleichbaren Positionen weniger als Männer und sind auf höchster Führungsebene trotz guter Abschlüsse immer noch seltener vertreten. Jüngere Beschäftigte werden eher bei Fortbildungen berücksichtigt als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen und die Arbeitsplatzsuche gestaltet sich mit zunehmendem Alter schwieriger.

## Warum Diversity-Management?

Ob in Unternehmen oder öffentlichen Verwaltungen: Vielfalt steigert die Qualität und fördert Chancen. So macht die EU-Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ deutlich: Je größer die Vielfalt innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens ist, desto besser ist die Effektivität der Arbeit und die Kundenorientierung. 83 Prozent der Unternehmen spüren positive Auswirkungen durch Initiativen personeller Vielfalt (Europäische Kommission 2005). Laut Eurobarometer 2007 sind die meisten Europäerinnen und Europäer dafür, dass mehr für Chancengleichheit in der Beschäftigung getan wird. Besonderer Handlungsbedarf wird bei Menschen mit Behinderung und älteren Beschäftigten gesehen. Eine breite Mehrheit spricht sich für Diversity-Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen aus:

Behinderung	87%
Alter	84%
Geschlecht	79%
ethnischer Herkunft	70%
Religion / Überzeugungen	70%
sexueller Orientierung	66%

Quelle: Eurobarometer Spezial 236, 2007, S. 20



Gemischte Teams sind kreativer und entwickeln effizienter neue Produkte und Dienstleistungen. In ihnen entfalten sich das vorhandene Wissen und die Fähigkeiten der Beschäftigten optimal. Der soziale und kulturelle Hintergrund von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trägt dazu bei, neue Kundengruppen zu erschließen und neue Geschäftsfelder

zu entwickeln. In einer alternden Gesellschaft und bei Fachkräftemangel sind Unternehmen mehr denn je darauf angewiesen, diese Potenziale konsequent und langfristig zu nutzen.

Es gibt gute Gründe, warum Diversity für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen wichtig ist:

### **Soziale Verantwortung**

Durch ein Arbeitsklima des gegenseitigen Respekts und der Anerkennung wird Chancengleichheit in Unternehmen gelebt und damit ein Vorbild für die Gesellschaft gegeben.

### **Wirtschaftliche Vorteile**

Durch die Bindung qualifizierten Personals und die Erschließung neuer Kundengruppen wirkt sich Diversity positiv auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens aus.

### **Rechtliche Vorgaben**

Durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Antidiskriminierung verhindert der Diversity-Ansatz proaktiv Diskriminierung.



#### **Positive Effekte durch Diversity-Maßnahmen sind:**

- Verbesserung von Marketing (Personal, Kunden- und Produktmarketing)
- Kostensenkung (weniger Krankheitstage, höhere Leistungsfähigkeit durch höhere Arbeitszufriedenheit)
- Kreativität bei Problemlösungen
- Flexibilität durch heterogene Entscheidungsgremien

## **Diversity-Management in Unternehmen**

Unternehmen wie Daimler, BP, Bayer, Deutsche Bank, Ford, BASF, Deutsche Telekom oder Lufthansa gelten als Vorreiter von Diversity-Management in Deutschland. Das Konzept kommt ursprünglich aus den USA und wird inzwischen auch in kleinen und mittelständischen Betrieben immer beliebter.

Dabei taucht der Begriff Diversity nicht überall explizit auf. Gerade in Familienunternehmen beschreiben eher Begriffe wie Soziale Verantwortung oder Chancengleichheit vergleichbare Aktivitäten.

In der Praxis ist Diversity-Management oft mit anderen Managementkonzepten, ehrenamtlichem Engagement und Work-Life-Balance-Initiativen von Unternehmen verbunden. Allen Diversity-Ansätzen ist gemeinsam, dass sie sich an den spezifischen Bedarfen des Unternehmens ausrichten müssen. In kleinen Unternehmen ist es in der Regel die Chefin oder der Chef selbst, die zielgenaue Schwerpunkte für Diversity-Maßnahmen ins Leben rufen – nicht selten aufgrund eigener Diskriminierungserfahrungen.

Der Inhaber eines KFZ-Meisterbetriebs in Troisdorf stellt hauptsächlich junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und fehlenden Schulabschlüssen ein, da er durch seinen eigenen Zuwanderungshintergrund weiß, wie schwierig es ist Fuß zu fassen. Anhand von Praktika testet er zuvor, wer für eine Ausbildung in seinem Unternehmen in Frage kommt und fördert die Auszubildenden dann durch gezielte Mitarbeiterschulungen.

Die Chefin einer mittelständischen Systemberatung aus Dortmund engagiert sich speziell für Frauen in der IT-Branche und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf junger Mütter und Väter durch flexible Arbeitszeitmodelle.

Auch in großen Unternehmen müssen die Entscheidungsträger vom Diversity-Konzept überzeugt

sein und top down Impulse geben. Eigene Diversity Beauftragte oder Abteilungen setzen diese in konkretes Handeln um. Erfolgreich ist die Strategie allerdings nur, wenn die Anliegen und Ideen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern systematisch aufgegriffen werden.

Zu den Pionieren der Diversity-Konzepte in Deutschland gehört der Autohersteller Ford. Der Kölner Global-Player erkannte schon Mitte der 90er Jahre die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft und profitiert davon bis heute.

Das Unternehmen BP rekrutiert z. B. seine Führungskräfte an den jeweiligen weltweiten Standorten und setzt sich unter dem Begriff „Inclusion“ klare Ziele zur vielfältigen Zusammensetzung seiner Leitungsebenen.

### Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative von Daimler, Deutsche Bank, Deutsche BP und Deutsche Telekom zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist das Ziel der Initiative, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. So soll Vielfalt als wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur anerkannt und geschätzt werden und Maßnahmen, die zu Vielfalt im Unternehmen beitragen, angestoßen werden.

→ Weitere Informationen:  
Regiestelle „Vielfalt als Chance“, [www.vielfalt-als-chance.de](http://www.vielfalt-als-chance.de)

### Instrumente und Aktivitäten zum Diversity-Management sind heterogen und haben unterschiedliche Reichweiten:

- Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte in Unternehmen in multikulturellen Stadtvierteln (z. B. türkische Bankberaterinnen und -berater in der Sparkasse Eving im Dortmunder Norden)
- Unterstützung von Beschäftigtenetzwerken (Ford fördert z. B. weltweit verschiedene Frauen-, Eltern-, Ethnien- und Homosexuellennetzwerke)
- Selbstverpflichtungserklärungen zum Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens (z. B. der Code of Conduct bei BP)
- gezielte Rekrutierung von Frauen in männerdominierten Branchen durch die enge Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten (z. B. Holtab AB, Schweden)
- Diversity-orientierte Entgeltpolitik, die Entlohnung auch tatsächlich geschlechtergerecht ausgestaltet (z. B. Motorola)
- Familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung durch gezielte Beratung, Schulung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (z. B. Verbund für Unternehmen und Familie e. V., Castrop-Rauxel)
- Integration von behinderten Beschäftigten ins Unternehmen (z. B. bei der Bertelsmann AG, die eine rollstuhlgerechte Arbeitsumgebung und die Umgestaltung von Computerarbeitsplätzen für gehörlose Mitarbeiter/-innen vorhält)
- Anpassung der Produkte und Dienstleistungen an die sich verändernde Kundschaft (z. B. entwickelt die Landesregierung zurzeit mit der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen Qualitätskriterien für Dienstleistungen rund um das Wohnen von Älteren)



## Diversity-Management in öffentlichen Verwaltungen und Nicht-Regierungsorganisationen

Öffentliche Einrichtungen stehen vor der Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebensumständen gerecht zu werden und ihnen passende Dienstleistungen anzubie-

ten. Einzelne Ansätze zum Schutz vor Diskriminierung (z. B. für Frauen, behinderte Menschen, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte) gibt es in öffentlichen Verwaltungen schon lange. Diversity geht nun einen Schritt weiter und versucht, gleiche Zugänge zu den Leistungen und Angeboten öffentlicher Verwaltungen zu schaffen. Dazu gehören z.B. zielgruppenspezifische Beratungsangebote, mehrsprachige Broschüren sowie behindertengerechte Internetauftritte. Zugleich werden auch für die Bediensteten innerhalb der Verwaltung Diversity-Konzepte angestoßen.

### Selbstverpflichtungserklärungen

Als erste Stadtverwaltung bundesweit hat Köln im März 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Ziel der Stadt Köln ist es, Diversity-Projekte zum einen für die Verwaltung und ihre Beschäftigten und zum anderen für die Bürgerinnen und Bürger zu realisieren. So werden Teilzeitarbeit, Heim- und Telearbeit sowie Projekte wie der Girls Day oder Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte angeboten. Im Rahmen der Charta hat sich die Stadt Köln zudem verpflichtet, ein übergeordnetes Leitmotiv für städtisches Handeln zu entwickeln.

Eine Antidiskriminierungsvereinbarung aus dem Jahr 2006 für die Bediensteten der Stadt München ist ein weiterer Schritt in Richtung Vielfalt. Sie umfasst u. a. den Antidiskriminierungszusatz in Stellenausschreibungen und Weiterbildungsangeboten zu den Ursachen von Ausgrenzung, interkultureller Kompetenz und zum Umgang mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen. Die Vereinbarung soll diskriminierungsfreies Arbeiten innerhalb der Verwaltung sichern. Im Jahr 2007 wurde darüber hinaus für die städtischen Bediensteten eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG eingerichtet. Den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt München stehen u. a. eine Beschwerdestelle für Zugewanderte mit Diskriminierungserfahrungen und eine „Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ zur Vermeidung von Diskriminierungen zur Verfügung.

### Netzwerke

Weil Integration nicht automatisch funktioniert, engagieren sich die Großstädte Frankfurt/Main und Stuttgart, aber auch die kleine sauerländische Kommune Arnsberg in dem europaweiten Städtenetzwerk CLIP – Cities for Local Integration Policy. In Zusammenarbeit mit einem wissenschaftlichen Beirat prüfen die Städte, welche Strategien die Integration von Zuwanderern auf kommunaler Ebene verbessern.

Die Metropole Ruhr soll eine der altersfreundlichsten Regionen der Welt werden. Auf dieses Ziel haben sich die Kommunen und Kreise des Ruhrgebiets im Rahmen des Projekts „Age Friendly Cities“ der Weltgesundheitsorganisation (WHO) verpflichtet. Die Sicherung der Lebensqualität für ältere Menschen und die Etablierung einer „altenfreundlichen Gesellschaft“ sollen u. a. durch altengerechte Wohnungen, angepasste Mobilitätsangebote sowie eine wohnortnahe Gesundheitsversorgung vorangetrieben werden.

→ Weitere Informationen:  
Weltgesundheitsorganisation,  
[www.who.int](http://www.who.int)

### Im Ausland hat Diversity-Management in öffentlichen Verwaltungen eine längere Tradition.

Insbesondere öffentliche Verwaltungen in Großbritannien und den Niederlanden verfügen über langjährige Erfahrungen. Mit dem Corporate Equality Scheme verabschiedete die Stadt Birmingham im Jahr 2002 ein zentrales Qualitätsmanagementkonzept für die Sicherung und Etablierung von Diversity und Equality. In der Verwaltungsorganisation sowie im Bürgerservice der Stadtverwaltung fördert die Kommune die gleichwertige Behandlung im Hinblick auf Geschlecht, Ethnie, Behinderung und Alter. Eine eigene Diversity-Abteilung mit rund 40 Beschäftigten, regelmäßige Evaluationen zur Wirksamkeit und Zielerreichung des Diversity-Engagements sowie Servicestellen für einzelne Zielgruppen (z. B. für Zugewanderte oder homo- und bisexuelle Menschen) sind weitere gute Beispiele für das umfassende Gesamtkonzept in allen Verwaltungsbereichen.

→ Weitere Informationen:  
Birmingham City Council,  
[www.birmingham.gov.uk](http://www.birmingham.gov.uk)



Diversity-Management wird zunehmend auch von **Nichtregierungsorganisationen** umgesetzt. Einerseits setzen sie sich traditionell für unterschiedliche gesellschaftliche Belange wie beispielsweise für die Einhaltung der Menschenrechte (amnesty international) oder für die Rechte von Frauen (Terre des Femmes) ein. Andererseits soll Diversity hier konsequent auch innerhalb der Organisation gelebt werden, um eine basisnahe Arbeit

gewährleisten zu können.

Die Heinrich-Böll-Stiftung fördert auf allen Ebenen – von den Beschäftigten über die Mitgliederversammlung bis hin zu den Stipendiatinnen und Stipendiaten – bewusst vielschichtige interkulturelle und Gender-Kompetenzen, um eine lebendige, offene und produktive Betriebskultur zu schaffen. Für die Zukunft wird ein umfassendes Diversity-Konzept angestrebt, welches die Bereiche Interkulturalität und Gender noch stärker verzahnt (Heinrich-Böll-Stiftung, [www.migration-boell.de](http://www.migration-boell.de)).



### Diversity Instrumente und Maßnahmen

Ebenso vielfältig wie die Zielgruppen des Diversity-Managements in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen sind auch die Instrumente und Maßnahmen sowie deren Reichweite.

### Beispiele für umfassende Initiativen personeller Vielfalt

- Erstellung eines Diversity-Leitbildes oder Verhaltenskodexes
- Verankerung einer festen thematischen Anlaufstelle oder Zuständigkeit innerhalb der Organisation
- Führungskräfte übernehmen Vorbildfunktion bei der Umsetzung der Diversity-Maßnahmen
- Programme / Schulungen, die die Belegschaft für das Thema Diversity sensibilisieren
- Förderung von Mitarbeiter/innen-Netzwerken z. B. für ältere, behinderte, zugewanderte oder homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Konzepte zur Vermittlung des Diversity-Gedankens gegenüber neu eingestellten Beschäftigten
- Befragungen zur Akzeptanz und Zufriedenheit der Belegschaft sowie zur Zielerreichung der Diversity-Maßnahmen

### Beispiele für Einzelinitiativen personeller Vielfalt

- Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle  
z. B. Teilzeit, Gleitzeit, Heimarbeit, Altersteilzeit, Vertrauensarbeitszeit
- Identifizierung von Führungspositionen, die auch in Teilzeit wahrgenommen werden können
- Einrichtung oder Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten für Mütter und Väter
- Erleichterung des Zugangs zu Führungspositionen  
z. B. für Frauen und Zugewanderte
- Einführung von interkulturellen Mentorinnen- und Mentoren-Programmen zur Förderung des Führungskräftenachwuchses
- Vielfältige Zusammensetzung von Projektteams
- Rekrutierung besonderer Zielgruppen (Frauen, Zugewanderte, Ältere etc.)
- Kooperation mit Universitäten und Fachhochschulen zur Akquise von diversifiziertem Nachwuchs / Förderung von Diplomarbeiten und Dissertationen
- Sicherstellung von Heterogenität in Entscheidungsgremien bei Neubesetzungen von Stellen
- Arbeitsplatzanpassung z. B. für blinde oder gehörlose Menschen
- Einrichtung von Gesundheitsberatungen und Präventionsangeboten
- Beratungsangebote im Falle von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung sowie in Krisen- und Konfliktsituationen
- Multikulturelle Betriebsfeste, Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit, um das Thema Diversity intern und extern bekannt zu machen

### Diversity-Management – ein schrittweiser Wandel

Für einen nachhaltigen Erfolg des Diversity-Managements ist ein Wandel in der Unternehmens- oder Verwaltungskultur wichtig:

- Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für das Thema im Unternehmen oder in der Verwaltung
- Entwicklung von Diversity-Richtlinien, Verankerung von Diversity im Leitbild der Organisation
- Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte und Belegschaften für Vielfalt als positiven Wert
- Konkretisierung der Ziele für die einzelnen Arbeitsbereiche und Abteilungen
- Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Personalentwicklung sowie Etablierung konkreter Angebote und Rahmenbedingungen von Diversity
- Kontinuierliche Überprüfung der Zielerreichung und ggf. Anpassung der Ziele und Maßnahmen

## Diversity in Nordrhein-Westfalen

Mit der Förderung von Diversity will das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen positive Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung unterstützen und die Potenziale, die Vielfalt bietet, bewusst machen und nutzen.

Durch Tagungen, Wettbewerbe, Veröffentlichungen und Internetseiten wird für eine breite Anwendung des Diversity-Managements in Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Nicht-Regierungsorganisationen geworben.

Wenn Sie sich für weitere Informationen, gute Beispiele oder Literaturvorschläge zum Thema Diversity interessieren, schauen Sie auf die Internetseite

[www.vielfalt-nrw.de](http://www.vielfalt-nrw.de)

Diese wird – gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen – regelmäßig vom Siegener Verein für Soziale Arbeit und Kultur e. V. aktualisiert.



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.





Ministerium für Generationen,  
Familie, Frauen und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf  
Telefon 0211 8618 3351  
[info@mgffi.nrw.de](mailto:info@mgffi.nrw.de)  
[www.mgffi.nrw.de](http://www.mgffi.nrw.de)

