

# Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz

## **Kurzzusammenfassung:**

Vielfaltspolitik will in einer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft ein friedliches Zusammenleben aller Menschen mit ihren unterschiedlichen Eigenschaften gleichberechtigt und mit gegenseitiger Akzeptanz fördern und nötigenfalls auch sicherstellen. Sechs dieser Eigenschaften sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführt: „Rasse“ und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Identität. Die rheinland-pfälzische Landesregierung verknüpft diese Merkmale in ihrer querschnittlich angelegten Vielfaltspolitik.

Sie verbindet damit im Bereich der Landesregierung folgende gleichrangige Politikfelder und Strategien:

- Die Gleichstellung der Geschlechter und den Abbau von Rollenklischees (Gender Mainstreaming/Frauenförderung),
- die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft (Inklusion),
- die Verbesserung der Teilhabe- und Mitgestaltungschancen aller Altersgruppen (Jugendstrategie, Aktionsplan „Gut leben im Alter“),
- die Stärkung der Integration und der Interkulturellen Öffnung (Integrationskonzept),
- die Durchsetzung und Sicherung der Religionsfreiheit und
- die Gleichstellung unabhängig von der sexuellen Identität (sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, Aktionsplan Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen – Akzeptanz queerer Lebensweisen).

Vielfaltspolitik hat Anknüpfungspunkte mit weiteren Strategien der Landesregierung:

- Vielfaltspolitik ist ein Erfolgsfaktor für die Bildungspolitik, die Wirtschaftspolitik, die Sozialpolitik und die Arbeitsmarktpolitik, denn sie ist eng verbunden mit der positiven Gestaltung des demografischen Wandels, der Fachkräftesicherung und der Zuwanderungs- und Integrationspolitik.
- Vielfaltspolitik ist ein positiver Faktor bei der Bürgerbeteiligung und Partizipation.

## **Die Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz umfasst drei Bestandteile:**

### 1. Perspektiven und Begründungen – das Leitbild Vielfalt

Mit ihrem Leitbild zur Vielfalt formuliert die Landesregierung die ihr politisches Handeln tragenden Grundsätze der Vielfaltspolitik. Diese Grundsätze sind bezogen auf die in der Politik verankerten Leitlinien und Ziele.

### 2. Abstimmung und Steuerung - Strukturelle Verankerung

Die Ressorts verpflichten sich zur Zusammenarbeit in der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt (IMA Vielfalt), die ihre Arbeit auf der Basis des Leitbilds fortsetzt, um zukünftig die gemeinsame Arbeit zukunftsgerichtet zu steuern und notwendige Anpassungen der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz abzustimmen.

### 3. Durchführung und Berichterstattung – der Umsetzungsplan

Im Umsetzungsplan werden die notwendigen strategischen Festlegungen auf die Handlungsfelder der Vielfaltspolitik bezogen und konkretisiert. Erfahrungen und Ergebnisse aus diesem Bereich fließen wiederum ein in die zukünftige Weiterentwicklung des Leitbilds und die weitere strategische Steuerung.

# Leitbild Vielfalt

## Präambel

Ministerpräsidentin Malu Dreyer führte am 30. Januar 2013 in ihrer Regierungserklärung vor dem rheinland-pfälzischen Landtag aus, dass unsere Gesellschaft immer vielfältiger werde. Die Landesregierung sehe die Unterschiedlichkeit und Verschiedenheit der Menschen als Chance und fördere ihre Potenziale. Es gehe darum, sich entschieden gegen Benachteiligung zu wenden. Zur Akzeptanz von Vielfalt gehöre für die Landesregierung auch ein wirksamer Diskriminierungsschutz. Die Ministerpräsidentin sagte, niemand dürfe wegen seines Geschlechts, seiner ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden. Die Landesregierung setze sich gemeinsam mit dem „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“ für Akzeptanz, Gleichstellung und Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ein.

Vielfaltspolitik bereitet bereits heute den Weg zu einem guten und friedlichen Miteinander - auch in längerfristiger Perspektive. Rheinland-Pfalz wird in der Zukunft weiter durch Pluralisierung, Individualisierung, Zuwanderung und Inklusion an Vielfalt gewinnen. Unterschiede werden eher zu- als abnehmen. Dies sollte als Chance begriffen werden. Der wertschätzende Umgang mit Unterschieden ist Ausdruck unseres demokratischen Menschenbildes eines friedlichen Zusammenlebens in einer offenen Gesellschaft. Die Verhinderung (Prävention) von Angst, Diskriminierung und Aggression liegt deshalb im Interesse aller und ist integraler Bestandteil der rheinland-pfälzischen Vielfaltspolitik.

Dieses Leitbild stellt dar, in welchem Rahmen und mit welchen Zielen Vielfaltspolitik in Rheinland-Pfalz durch die Landesregierung gestaltet werden soll.

## **Begriffsbestimmungen**

**Vielfalt** ist der gelebte Ausdruck der Unterschiedlichkeit der Menschen in Rheinland-Pfalz. Wichtige Unterschiede können insbesondere aufgrund der sechs menschlichen Eigenschaften, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung schützen möchte, entstehen. Diese Eigenschaften sind Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft, Behinderung und sexuelle Identität. Aber auch Menschen mit gleichen Eigenschaften sind keine homogene Gruppe: Sie leben in einer Vielfalt der Lebensformen innerhalb und außerhalb von Familie mit individuellen Lebensentwürfen (z.B. urbanes Leben, Dorfleben, Leben in Gemeinschaften oder altersgemischten Wohnprojekten) und gesellschaftlich-sozialen Lebenslagen. Unterschiedlich sind auch die strukturellen Rahmenbedingungen zur Entwicklung, Nutzung und Erweiterung von kulturellen, sozialen und ökonomischen Ressourcen und Chancen. Beim Umgang mit Vielfalt geht es in erster Linie um Akzeptanz auf Augenhöhe, zumindest aber um Toleranz gegenüber anderen Lebensweisen (Dulden einer Minderheit durch die Mehrheit).

**Vielfaltspolitik** gestaltet vor diesem Hintergrund den positiven Umgang mit Vielfalt. Vielfalt trifft auf bewusste oder unbewusste gesellschaftliche Normen, an denen sie gemessen wird. Sie sind die Kriterien, anhand derer Vielfalt beurteilt und teilweise auch verurteilt wird. Vielfaltspolitik will durch Aufklärung und Information die Möglichkeit zur bewussten und friedlichen Auseinandersetzung über Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung geben.

## **Perspektiven**

Vielfaltspolitik möchte das friedliche Miteinander vorbereiten, gestalten und dafür werben. Der Staat erreicht dies insbesondere, indem er aufklärt und für sein demokratisches Menschenbild eintritt. Er darf Lebensformen und Lebensentwürfe aber nicht bestimmen. Nach dem freiheitlichen Verständnis stehen Menschenwürde und die freie Entfaltung der Persönlichkeit - begrenzt durch die Einhaltung der Rechtsordnung - im Mittelpunkt der Werteordnung. Das ist in den Grundrechten, insbesondere in den Artikeln 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG verankert. Wo die freie Entfaltung der Persönlichkeit ihren Raum braucht, hat der Staat dafür Sorge zu tragen, dass das möglich ist. Daraus folgt aber auch: Wo die freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht toleriert wird und aus Intoleranz Diskriminierung wird, muss der Staat ein-

greifen. Er hat dabei zugleich die Aufgabe, seine eigenen Institutionen, Strukturen und Prozesse der Entscheidungsfindung auf ungewollte Barrieren oder Benachteiligungsrisiken zu überprüfen und sie gegebenenfalls zu beseitigen. Denn nicht nur individuelle, sondern auch strukturelle Diskriminierung behindert oder verhindert die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die positive Gestaltung von Vielfalt.

Vielfaltspolitik vertritt die Gleichrangigkeit von Eigenschaften und Merkmalen (**horizontaler Ansatz**). Alle Menschen besitzen in ihrer Individualität vielfältige Eigenschaften – eine spezifische Kombination aus persönlichen Merkmalen. Diese prägen ihre alltägliche Lebenssituation und müssen stets berücksichtigt werden (**merkmalsübergreifender Ansatz**). Vielfaltspolitik verlangt außerdem nicht vom Individuum, was nur Gesellschaft und/oder Staat zu leisten imstande sind: die Sicherung von Rechten und der Schutz dieser Rechte, die Sicherstellung ausreichender Einkommen/Transferleistungen, die eine gesellschaftliche Teilhabe sicherstellen, und Ausgleichsmaßnahmen sowie die Sanktionierung von Rechtsverstößen und Diskriminierung.

Vielfaltspolitik ist eng mit sozialer Integration verknüpft, einem der Grundanliegen der Landesregierung. Vielfalt wird da positiv bewertet, wo sie als Ausdruck der Menschenrechte in Sicherheit gelebt werden kann und wo sie nicht Rechte anderer verletzt. Vielfaltspolitik strebt daher nach einer Gesellschaft, die nicht ausschließt – **sie strebt nach einer inklusiven Gesellschaft.**

## **Handlungsfelder**

Für staatliches Handeln ergeben sich daraus drei wichtige Handlungsfelder:

1. **Werben für die Akzeptanz von Vielfalt**, z.B. durch
  - Aufklärung über die Herausforderungen und Chancen durch Vielfalt und die Möglichkeiten, sich für Vielfalt zu entscheiden
  - Aufklärung über die Entstehung von Vorurteilen (Konstruktion von Normativität) und das Recht, sich für eigene Werthaltungen zu entscheiden (Entscheidungs- und Wahlfreiheit), solange sie sich im Rahmen der geltenden Rechtsordnung bewegen
  - Werben für Empathie

- Trainings zu sozialer, interkultureller, inklusiver und Vielfalts-Kompetenz
- Verwendung einer vielfältigen sowie barrierefreien Bildsprache im Internetauftritt und in Öffentlichkeitsmaterialien der Landesregierung

## 2. **Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe**, z.B. durch

- Schutz und Durchsetzung der Menschenrechte (Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung, Herstellung von Rechtssicherheit und Sicherung des Opferschutzes)
- Abbau von Zugangsbarrieren (durch Integration und interkulturelle Öffnung, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit, Akzeptanz sexueller Identität im Zugang zu den wichtigsten Ressourcen, wie öffentliche Dienstleistungen, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, etc.)
- Aufbau und Sicherung von Beteiligungsformen (Mitsprache in eigener Sache, Empowerment durch eigenen Expertenstatus, Netzwerkbildung durch peer-counseling, Engagement für das Gemeinwesen)
- Anpassung im Rechtssystem an die Anforderungen von Vielfalt (Gleichstellungsreformen, UN-Behindertenrechtskonvention, Quoten wie etwa Frauenquote, Behindertenquote, etc.)

## 3. **Vorbildfunktion**, z.B. durch

- Herstellen von sichtbarer Vielfalt in Behördenteams (z.B. Lehrerkollegien, Polizeireviere, Dienstleistungsbereiche der Behörden)
- Herstellen von Vielfalt in Gremien und Beiräten
- Herstellen von Vielfalt bei Empfängen, Veranstaltungen oder Ehrungen
- Erwähnen der Vielfalt in Reden

### **Rahmen für die Umsetzung**

Es ist Aufgabe jedes Ressorts, in seiner Zuständigkeit Vielfaltsstrategien zu entwickeln und sich Teilziele zu setzen. Es geht dabei nicht vorrangig darum, zusätzliche Aufgabenbereiche zu schaffen, sondern Bestehendes gegebenenfalls anders anzugehen. Elemente dieses Rahmens sind langfristige Leitsätze sowie kurzfristige und mittelfristige Teilziele.

## **Leitsätze:**

- Wir wollen, dass sich die Menschen in Rheinland-Pfalz mit Akzeptanz begegnen und mit Unterschieden wertschätzend umgehen.
- Wir setzen uns dafür ein, dass Vielfalt im Rahmen der verfassungsmäßigen Rechtsordnung diskriminierungsfrei gelebt werden kann.
- Wir berücksichtigen Vielfalt und sichern wirksamen Diskriminierungsschutz im Landesrecht und setzen uns hierfür auch auf Bundesebene ein. Wir leisten Beiträge zum Schutz und zur Stärkung von Opfern der Diskriminierung.
- Wir setzen unsere Vielfaltspolitik nach dem horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatz um.
- Wir gestalten unsere Vielfaltspolitik mit den Menschen und nicht über ihre Köpfe hinweg. Wir wollen mehr Partizipation und Teilhabe ermöglichen und greifen die Erfahrungen der Menschen in der positiven Gestaltung von Vielfalt auf. Dazu gehören auch Partnerschaften und Projekte.
- Wir sensibilisieren Schritt für Schritt alle Verwaltungseinheiten für die Erfordernisse und Möglichkeiten der Vielfaltspolitik und legen die Beiträge zur Vielfaltstrategie fest. Wir implementieren Vielfalt in der Organisations- und der Personalentwicklung.
- Wir berücksichtigen Vielfalt bei Gremienbesetzungen und in unserer Aufklärungs-, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

## **Aus diesen Leitsätzen ergeben sich die folgenden Ziele:**

### **Teilziele<sup>1</sup> (allgemein):**

- Unterschiede werden im Umgang positiv gewürdigt und als Bereicherung verdeutlicht.
- Rechtliche Instrumente zur Bekämpfung von Benachteiligung ohne rechtfertigenden Sachgrund sind den Anforderungen gemäß der Lebenslagen angepasst (Vorschläge zur AGG-Reform) bzw. im Landesrecht, wo nötig, geschaffen.
- Wirksame Hilfen und Unterstützung sind zum Schutz für diejenigen geschaffen, die in ihrem Recht zur individuellen Lebensentscheidung als Ausdruck von Vielfalt behindert oder diskriminiert werden. Tragfähige Strukturen zur Si-

---

<sup>1</sup> Die Teilziele sind als Ergebnisse formuliert und beschreiben den Sachstand, der erreicht werden soll.

cherung des Lebens in Vielfalt sind geschaffen und nachhaltig gesichert (Netzwerke, Beratungsstrukturen, Maßnahmenförderung).

- Tragfähige Beteiligungsprozesse sind geschaffen und entfalten Wirkung bei den betroffenen Personen und Gruppen und den politisch Verantwortlichen (Beiräte, Politikberatung, institutionelle Förderung der NGOs).
- Strukturen und Institutionen sind angepasst auf die Lebenswirklichkeit Vielfalt (interkulturelle Öffnung und Inklusion).
- Wirksame Signale in die Öffentlichkeit machen deutlich und setzen es durch, dass Diskriminierung und die Verletzung der Menschenrechte nicht geduldet werden (Kriminalitätsbekämpfung/Hasskriminalität, Öffentlichkeitsarbeit).
- Vielfalt ist als ein ganzheitliches, gesellschaftliches Gestaltungskonzept selbstverständlich (Diversity Mainstreaming).

### **Teilziele<sup>2</sup> (spezifisch):**

- Die Chancengleichheit der Geschlechter ist konsequent verwirklicht durch den gleichen Zugang zu Ressourcen und Positionen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist verbessert und tradierte Rollenbilder und Rollenzuweisungen sind überwunden.
- Sexuelle Identität ist als schutzwürdiges Menschenrecht in der Verfassung aufgenommen (Verfassungsreform).
- Religions- und Weltanschauungsfreiheit gelten für alle Menschen im Rahmen der Verfassung. Barrieren, die die gleichberechtigte Religionsausübung verhindern, sind abgebaut. Ein Vertrag zwischen dem Land Rheinland-Pfalz und islamischen Verbänden ist unterschrieben.
- Behinderung führt nicht mehr zum weitgehenden Ausschluss von der Teilhabe in der Gesellschaft, sondern steht mit einem selbstbestimmten Leben in der Mitte der Gesellschaft im Einklang (Inklusion).
- Jugend und Alter sind keine Ausschlusskriterien für gesellschaftliche, wirtschaftliche, soziale und politische Teilhabe oder Kriterien für berufliche Vor- oder Nachteile.
- Migrationshintergrund und ethnische Zugehörigkeit fließen als bereicherndes Element in eine Willkommens- und Anerkennungskultur ein.

---

<sup>2</sup> Siehe Fußnote 1.



# Strukturelle Verankerung

## Grundlagen der Umsetzung

- Alle Ressorts und die Staatskanzlei entsenden eine Vertretung in die IMA Vielfalt. Der Landesbeauftragte für die Belange behinderter Menschen und der Landesbeauftragte für Migration und Integration sind Mitglieder der IMA Vielfalt. Weitere von der Staatskanzlei, der Landesvertretung und den Ressorts benannte Mitglieder können einbezogen werden.
- Die IMA Vielfalt steuert die Implementierung und Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz.
- Die IMA Vielfalt betrachtet die Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz als langfristigen Kooperations-, Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozess. Sie geht davon aus, dass mit der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz sowohl kurzfristige, mittelfristige wie auch langfristige Prozesse angestoßen werden, die der nachhaltigen politischen und fachlichen Gestaltung und Steuerung bedürfen. Sie berichtet dem Ministerrat bedarfsbezogen über den Sachstand, zumindest einmal pro Legislatur. Der Bericht der IMA Vielfalt an den Ministerrat enthält auch Empfehlungen zur Aktualisierung des Leitbilds.
- Die Geschäftsführung der IMA Vielfalt liegt bei der Landesantidiskriminierungsstelle im für Vielfalt fachzuständigen Ressort (MIFKJF). Die Geschäftsführung koordiniert den Implementations- und Umsetzungsprozess.
- Die Ressorts stimmen die spezifischen Maßnahmen der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz (Umsetzungsplan) soweit erforderlich untereinander ab, um Synergieeffekte durch Kooperation zu erwirken. Die IMA Vielfalt kann eine Unter-AG Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bilden, die aus den hierfür zuständigen Referaten der Ressorts besteht, die einbezogene Politikbereiche verantworten.

- Die Ressorts setzen ihre spezifischen Maßnahmen eigenständig im Rahmen ihrer Zuständigkeiten um (Ressortprinzip).
- Die Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz soll auch in die Zivilgesellschaft wirken. Die IMA Vielfalt kann mit den im „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“ zusammengeschlossenen Verbänden eine Zielvereinbarung erarbeiten und dem Ministerrat vorschlagen.
- Die IMA Vielfalt kann in Anlehnung an die Selbstverpflichtung zur Koalition gegen Diskriminierung eine Selbstverpflichtung Vielfalt erarbeiten, der sich Verbände, Unternehmen und Kommunen in Rheinland-Pfalz anschließen können.

## Umsetzung

Im Folgenden sind mögliche Umsetzungsschritte zur Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz nach den Handlungsfeldern aus dem Leitbild geordnet. Die drei Handlungsfelder unterscheiden sich in ihrer Zielrichtung und Reichweite und folgerichtig sind auch die Umsetzungsschritte spezifisch darauf ausgerichtet.

### 1. Handlungsfeld: „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“

Bereich Öffentlichkeitsarbeit	Zuständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung zentraler Botschaften der Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IMA Vielfalt : Erarbeitung eines entsprechenden Katalogs im Sinne von Textbausteinen durch die Federführung, Abstimmung unter den Mitgliedern der IMA Vielfalt und Übermittlung an die Ressorts als Arbeits- und Orientierungshilfe.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung des Erfordernisses einer gemeinsamen Wortmarke Vielfalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IMA Vielfalt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinierte Öffentlichkeits- und Informationsarbeit bei geeigneten Anlässen, ausgerichtet an den zentralen Botschaften der gemeinsamen Vielfaltspolitik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gegebenenfalls Einrichtung einer Unterarbeitsgruppe Presse- und Öffentlichkeit, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verwendung einer vielfältigen Bildsprache im Internetauftritt und in Öffentlichkeitsmaterialien. Analyse der für die Internetauftritte verwendeten Bildsprache vor dem Hintergrund des Leitbildes. Die Ergebnisse werden in der IMA Vielfalt vorgestellt und ggf. notwendige Veränderungen abgestimmt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gegebenenfalls Einrichtung einer Unterarbeitsgruppe Presse- und Öffentlichkeit, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Ressorts</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsbezogene Entwicklung von Informationsmaterialien zu Themen der Vielfalt und Antidiskriminierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werben für das Verständnis der Unterschiedlichkeit und für daraus resultierende unterschiedliche Interessen der Betroffenenengruppen bei geeigneten Anlässen mit dem Ziel der gemeinsamen Gestaltung des friedlichen Zusammenlebens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presse- und Öffentlichkeitsarbeit aller Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfs- und themenbezogene Aufklärungs- und Informationsarbeit über die Entstehung von Vorurteilen (Konstruktion von Normativität) und das Recht, sich für eigene Werthaltungen zu entscheiden (Entscheidungs- und Wahlfreiheit), solange sie sich im Rahmen der geltenden Rechtsordnung bewegen. Beispiel MIFKJF: Veröffentlichung des Grundverständnisses Vielfalt, Filmspots zu den Merkmalsbereichen Ethnie, sexuelle Identität etc., Grundlagentexte im Webauftritt, Jugendbroschüre, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presse- und Öffentlichkeitsarbeit aller Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufklärung über die Herausforderungen und Chancen durch Vielfalt und die Möglichkeiten, sich positiv für Vielfalt zu entscheiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> <li>• Unterstützung durch MIFKJF/LADS</li> </ul>

<b>Bereich Personal- und Organisationsentwicklung</b>	<b>Zuständigkeit</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines fachspezifischen Leitbilds / Grundverständnisses Vielfalt in den Ressorts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> <li>• Unterstützung durch MIFKJF, LADS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der Umsetzung des Leitbilds in Dienstvereinbarungen in den Ressorts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts, Zentralabteilungsleiterkonferenz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellen von sichtbarer Vielfalt in Behördenteams (Ressorts, nachgeordnete Bereiche, Lehrerkollegien, Polizeireviere, Dienstleistungsbereiche der Behörden)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Blick und Wirkung auf die nachgeordneten Behörden</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsfeststellung für Beratungs- und Qualifizierungsangebote für das Personal unter Maßgabe der Eignung und Zielführung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts und nachgeordnete Bereiche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung von Vielfalt in vorhandenen Beiräten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit einschlägigen Beiräten und Beratungsgremien</li> </ul>

## 2. Handlungsfeld: „Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe“

Bereich Organisationsentwicklung	Zuständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folgenabschätzung im Hinblick auf die Herausforderungen durch Vielfalt bei allen politischen, rechtlichen und administrativen Vorhaben der Landesregierung – ggf. unter Zusammenfassung bereits bestehender Prüfpunkte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IMA Vielfalt: Erarbeitung eines Vorschlags für den Ministerrat, der ggf. befristet getestet wird.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau und Sicherung von Beteiligungsformen (Mitsprache in eigener Sache, Engagement für das Gemeinwesen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für die Zielgruppen nach AGG</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der Zusammensetzung von Landesbeiräten, ob Merkmalsbereiche nach AGG zu berücksichtigen sind.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für Landesbeiräte</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung eines Prüfverfahrens bei Beschwerden zu möglichen Zugangsbarrieren zu Ressourcen des Landes aufgrund der Merkmale nach AGG, wie öffentliche Dienstleistungen, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der NGOs als Anlaufstellen in Fällen von Diskriminierung durch gegenseitige Information und Austausch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIFKJF und Ressorts mit Fachaufsichtsfunktion in den Geltungsbereichen des AGG</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsbezogene Expertisen, Analysen und Evaluationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>

Bereich Recht	Zuständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Anpassungen im Rechtssystem an die Anforderungen von Vielfalt (Gleichstellungsreformen, Quoten wie etwa Frauenquote, Ausgleichsabgabe bei Unterschreitung der vorgeschriebenen Quote von Menschen mit Behinderungen, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für die Zielgruppen nach AGG und dessen Geltungsbereiche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung und Durchführung von Initiativen zur Ergänzung der Verfassung, zur Reform des AGG und des zugrunde liegenden Unionsrechts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für die Zielgruppen nach AGG und dessen Geltungsbereiche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfauftrag zur Entwicklung eines Landesgesetzes für Chancengleichheit und Vielfalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIFKJF und MSAGD</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassung von Verwaltungsvorschriften an die Erfordernisse von Vielfalt wo nötig und möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss und Weiterentwicklung von Verträgen und Rahmenverträgen mit religiösen und nationalen Minderheiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staatskanzlei, MBWWK und ISIM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung gezielter Maßnahmen und Überprüfung vorhandener Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz, dem Schutz und der Durchsetzung der Menschenrechte durch <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung,</li> <li>• die Herstellung von Rechtssicherheit und</li> <li>• die Sicherung des Opferschutzes</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für die Zielgruppen nach AGG und dessen Geltungsbereiche</li> </ul>

Bereich Kooperationen	Zuständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung einer Zielvereinbarung mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zur Sicherung der nachhaltigen Kooperation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerrat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung der staatlichen Anlaufstellen mit Blick auf das Themenfeld Diskriminierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIFKJF: Runder Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Vernetzung / von Netzwerken der Nichtregierungsorganisationen (NROs)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für die Zielgruppen nach AGG und dessen Geltungsbereiche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden in der Aus- und Fortbildung zur Aufklärung über die Anliegen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltpolitik unter Einbeziehung der NGOs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIFKJF/LADS</li> </ul>



### 3. Handlungsfeld: „Ausübung der Vorbildfunktion“

Bereich Personal- und Organisationsentwicklung	Zuständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung eines Vielfalts-Selbst-Checks der Ressorts auf Führungsebene mit dem Ziel der Sensibilisierung für die Vielfaltsthematik und ihre Relevanz für Führungsaufgaben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> <li>• IMA Vielfalt: Empfehlungen für geeignete Instrumente</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt des Personals, ggfs. durch eine Anlage Vielfalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISIM (federführend)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung von Fortbildungsangeboten zu sozialer, interkultureller und zur Vielfalts-Kompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie für die Bediensteten und Beschäftigten in der Landesregierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISIM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau des Karriereportals der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISIM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewährleistung vielfaltsbezogener Personalrekrutierung, durch die Nutzung unterschiedlicher Instrumente, wie zum Beispiel die vom ISIM entwickelten und zur Verfügung gestellten Musterstellenausschreibungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und Werbung dafür bei den nachgeordneten Behörden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity-Mainstreaming für die Verwaltung: Prüfung der Einführung von Beurteilungskriterien und Instrumenten zur Vielfaltskompetenz des Personals, Entwicklung von Beurteilungskriterien und Instrumenten zur Festigung und Weiterentwicklung der Vielfaltskompetenz des Personals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung laufender Programme und Maßnahmen zur Gestaltung der personellen Vielfalt des Personals inklusive einzelner Fördermaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und zur Erhöhung des Migrantenteils und des Anteils von Menschen mit Beeinträchtigungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzung von Ausbildungs- und Lehrplänen wo geeignet und zielführend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit einschlägiger Fachzuständigkeit, FHöV</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfaltfolgenabschätzung im Beratungsprozess von Beiräten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit geeigneten Beiräten und bei geeigneten Themen</li> </ul>

Bereich Öffentlichkeitsarbeit	Zuständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsbezogene Durchführung von Fachveranstaltungen zu Vielfalts- und Antidiskriminierungsthemen in Kooperation mit den Betroffenen-gruppen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts mit Fachzuständigkeit für die Zielgruppen nach AGG und dessen Geltungsbereiche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity-Folgenabschätzung: Prüfung von geplanten Veranstaltungen anhand eines Leitfadens unter dem Gesichtspunkt der positiven Gestaltung von Vielfalt als Qualitätskriterium in Bezug auf den Inhalt (Eignung der Veranstaltung unter Vielfalts-gesichtspunkten), personell (Ziel-gruppe, Mitwirkende) und organisatorisch (Barrierefreiheit etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> <li>• Vorschlag IMA Vielfalt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellen von Vielfalt bei Empfängen, Veranstaltungen und – soweit möglich – bei Ehrungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgreifen des Themas Vielfalt in Reden wo möglich und zielführend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• barrierefreie Gestaltung der Webauf-tritte und Ergänzung mit Überset-zungen in einfache Sprache, Leichte Sprache, Gebärdenvideos, Fremd-sprachen, Readspeaker etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Ressorts</li> </ul>