

A n t w o r t

des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

**auf die Große Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/3237 –**

Miteinander leben in Freiheit und mit Respekt – Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik in Rheinland-Pfalz

Die **Große Anfrage 17/3237** vom 7. Juni 2017 hat folgenden Wortlaut:

Zahlreiche Menschen in unserer Gesellschaft sind von Diskriminierungen betroffen. Diskriminierung meint die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund einzelner – tatsächlicher oder vermeintlicher – gruppenspezifischer Merkmale. Menschen sind in vielfältigen Situationen Diskriminierungen ausgesetzt, vom Arbeitsleben über die Freizeit, bei der Wohnungssuche oder in der Schule.

Es ist uns ein zentrales politisches Anliegen, Diskriminierungen im Arbeits- und Alltagsleben aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und aufgrund des Bildungsgrades oder des Einkommens konsequent und von Anfang an entgegenzutreten. Wir sehen Vielfalt als Chance. Wir wollen allen Menschen in ihrer Verschiedenheit mit Wertschätzung begegnen und Rahmenbedingungen schaffen, die es ihnen erlauben, ihre individuellen Talente einzubringen und ihr Leben nach ihren eigenen Maßstäben zu gestalten. Wir wollen in Freiheit miteinander leben und einander mit Respekt begegnen.

Im Koalitionsvertrag der Landesregierung ist festgehalten: „Wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen in Rheinland-Pfalz selbstbestimmt und diskriminierungsfrei leben können, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Identität, Herkunft, Beeinträchtigung oder religiöser und weltanschaulicher Überzeugung.“

Hier ist in den vergangenen Jahren bereits vieles geschehen: Der Koalitionsvertrag der vorangegangenen Landesregierung hatte die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz vorgesehen, die zum 1. Januar 2012 eingerichtet wurde. Sie arbeitet auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das wiederum europäisches Recht in nationales umsetzt. Das Land hat in der vergangenen Legislaturperiode eine umfassende „Strategie für Vielfalt“ entwickelt, die als ressortübergreifende Bestandsaufnahme die Grundlage für die weitere Arbeit bildet. Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass die Landesantidiskriminierungsstelle weiterentwickelt und ausgebaut werden soll und die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes des Landes geprüft werden soll. Für das Merkmal Behinderung soll zudem das Landesbehindertengleichstellungsgesetz novelliert werden.

Diskriminierungen schwächen den gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land und verschänken Chancen – für die einzelnen Menschen wie für die Gesellschaft insgesamt. Die negativen Folgen von Ausgrenzung und Benachteiligung sind nicht nur aus menschenrechtlicher Perspektive nicht hinnehmbar, sondern verursachen auch hohe soziale und ökonomische Schäden. Wer Diskriminierungen erleidet, hat häufig mit psychischen und physischen Folgen zu kämpfen, die sowohl auf das Arbeits- wie das Familienleben negativ wirken. Andererseits haben große Unternehmen gezeigt, dass sich durch „managing diversity“ auch der wirtschaftliche Erfolg steigern lässt, indem man Vielfalt innerhalb der Mitarbeiterschaft wertschätzt und die Verschiedenheit der Talente ausschöpft und berücksichtigt. Wir wollen eine offene Gesellschaft sein, die Diskriminierungen entschieden entgegentritt und für die Akzeptanz von Vielfalt eintritt.

Wir wenden uns gegen jede Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit: Darunter werden abwertende und ausgrenzende Haltungen gegenüber Menschen aufgrund ihrer Zugehörig-

keit zu einer sozialen Gruppe in Verbindung mit einer Ideologie der Ungleichwertigkeit verstanden. Zu den Elementen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zählen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, die Abwertung von Obdachlosen, die Abwertung von Behinderten, Islamfeindlichkeit und Sexismus.

In der Analyse von Benachteiligungen ist zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zu unterscheiden: Unmittelbare Diskriminierungen gehen mit einer schlechteren Behandlung einer bestimmten Person aufgrund eines spezifischen Merkmals im Unterschied zu anderen Vergleichspersonen einher. Dahingegen wird unter einer mittelbaren Diskriminierung die Anwendung von für alle gleichen Regeln verstanden, die sich für bestimmte Gruppen oder einzelne Gruppenmitglieder jedoch strukturell benachteiligend auswirkt. Grundsätzlich ist, bezogen auf das Vorliegen von Diskriminierung, nicht die Intention des oder der Diskriminierenden entscheidend, sondern ob im Ergebnis eine Benachteiligung entsteht.

Verfolgt man in der Antidiskriminierungsarbeit einen Ansatz, der alle Diskriminierungskategorien gleichermaßen und ohne eine Hierarchisierung schützt und sich gegen Benachteiligung wendet, so spricht man von einem horizontalen Ansatz.

Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik gehören unbedingt zusammen: Mit ersterer gilt es, bestehenden Diskriminierungen entschieden entgegenzutreten, mit letzterer proaktiv eine politische Kultur und Wirklichkeit zu etablieren, die gesellschaftliche Vielfalt wertschätzt.

I. Allgemeine Grundlagen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik des Landes Rheinland-Pfalz

1. Welche Grundsätze vertritt die Landesregierung in der Antidiskriminierungspolitik?
2. Welche Grundsätze vertritt die Landesregierung in der Vielfaltspolitik?
3. Welche Ziele verfolgt die Landesregierung mit der Antidiskriminierungspolitik?
4. Welche Ziele verfolgt die Landesregierung mit der Vielfaltspolitik?

II. Maßnahmen zu Prävention und Intervention

5. Welche Programme und Maßnahmen werden in den Ressorts der Landesregierung zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt in Rheinland-Pfalz derzeit durchgeführt?
6. Welche dieser Programme und Maßnahmen gelten einzelnen Benachteiligungsgründen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz?
7. Welche dieser Programme und Maßnahmen gelten mehreren der Benachteiligungsgründe nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz?
8. Wie wird sichergestellt, dass die einzelnen Programme und Maßnahmen widerspruchsfrei miteinander verknüpft werden?

III. Landesantidiskriminierungsstelle

9. Wie setzt die Landesregierung die Bündelungsfunktion der Antidiskriminierungsstelle zwischen den Ressorts um?
10. Durch welche konkreten Schritte setzt die Antidiskriminierungsstelle den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag um?
11. Wie stellt sich die Zusammenarbeit mit den Antidiskriminierungsverbänden dar und welche Ergebnisse konnten bislang erreicht werden?
12. Gibt es Formen der Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle mit anderen Bundesländern und mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und wenn ja, welche und mit welchen Zielen?
13. Wie hoch sind die Fallzahlen der Beschwerdefälle, die seit Gründung der Antidiskriminierungsstelle an diese herangetragen wurden (aufgeschlüsselt nach Merkmalen)?
14. Was unternimmt die Antidiskriminierungsstelle, wenn sich Menschen an sie wenden, die von Diskriminierung betroffen sind?
15. Gibt es ein einheitliches System zur Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen? Wenn ja, wie werden die Beschwerdedaten erfasst?
16. Welche Formen der Aufklärungs- und Informationsarbeit sowie der Öffentlichkeitsarbeit betreibt die Antidiskriminierungsstelle?

IV. Zu den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen

17. Liegen der Landesregierung Erkenntnisse darüber vor, welche Formen der Diskriminierung gehäuft auftreten
 - a) beim Merkmal Alter (jung/alt)?
 - b) beim Merkmal Geschlecht?
 - c) beim Merkmal Behinderung?
 - d) beim Merkmal sexueller Identität?
 - e) beim Merkmal ethnischer Herkunft?
 - f) beim Merkmal der Religion und Weltanschauung?
 - g) beim Merkmal der sozialen Herkunft?
18. Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung zum Vorliegen von Mehrfachdiskriminierungen vor (z. B. jung und weiblich/alt und mit Behinderung)?

V. Zur Dokumentation und Erfassung

19. Auf welche Weise werden mögliche Diskriminierungstatbestände im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren dokumentiert?
20. In welcher Form werden Diskriminierungstatbestände in der Polizeilichen Kriminalstatistik erfasst?
21. Gibt es eine Erfassung von Gerichtsverfahren mit AGG-Bezug? Wenn ja, wo?
22. Sind dem Bürgerbeauftragten Fälle von Diskriminierung aufgezeigt worden und wenn ja, welche und wie viele?
23. Sind dem Petitionsausschuss des Landtags Fälle von Diskriminierung aufgezeigt worden und wenn ja, welche und wie viele?

VI. Ausblick

24. In welchen Bereichen äußert sich Diskriminierung am meisten?
25. Wie beurteilt die Landesregierung die antidiskriminierende Wirkung von positiven Maßnahmen in Ergänzung zum individual-rechtlichen Vorgehen gegen Diskriminierungen?
26. Welche Möglichkeiten der Nachsorge stehen Opfern von Diskriminierungen zur Verfügung?
27. In welchen Bereichen entspricht das Wirken der Landesregierung den im Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu „Diskriminierungen im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ enthaltenen Handlungsempfehlungen?
28. In welchen Bereichen sieht die Landesregierung zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung weitere gesetzliche Regelungsmöglichkeiten oder mögliche Regelungslücken auf Landes- oder Bundesebene?
29. Welche Perspektiven und Vorteile sieht die Landesregierung in der Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes des Landes?
30. Wie ist der Sachstand zum geplanten Landesinklusionsgesetz und wie kann der Schutz und die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Merkmals Behinderung damit gestärkt werden?

Das **Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz** hat die Große Anfrage namens der Landesregierung – Zuleitungsschreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 4. August 2017 – wie folgt beantwortet:

I. Allgemeine Grundlagen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik des Landes Rheinland-Pfalz***1. Welche Grundsätze vertritt die Landesregierung in der Antidiskriminierungspolitik?***

In der Antidiskriminierungspolitik geht es vor allem darum, Ungleichbehandlung, Ausgrenzung und Benachteiligung – zusammengefasst als Diskriminierung – entgegenzutreten, weil sie Menschen in der Ausübung ihrer Rechte verletzen.

Antidiskriminierungspolitik steht dabei auf dem Fundament der Menschenrechte, die durch die entsprechenden Konventionen der Vereinten Nationen, EU-Richtlinien und nationale Rechtsetzungen sowie verbindliche Verträge gesichert sind. Menschenrechte sind unveräußerlich und sie stehen jedem Menschen ohne Unterschied zu.

Aus dieser rechtlichen Verpflichtung folgt, dass es keine Rangfolge der allgemeinen und merkmalsbezogenen Menschenrechte gibt. Sie haben alle die gleiche Bedeutung, unabhängig davon, ob sie die Gleichheit der ethnischen Herkunft, der Geschlechter, der Religion oder Weltanschauung, der Menschen mit Behinderungen, des Alters sowie der sexuellen und geschlechtlichen Identität formulieren.

Auf diese Gleichwertigkeit der Rechte bezieht sich der sogenannte horizontale Ansatz der Antidiskriminierungspolitik, der sich auch in Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz findet und ebenso in den Europäischen Richtlinien, die im August 2006 mit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland in nationales Recht umgesetzt wurden.

Der Gleichheitsgrundsatz aus diesen Rechtsquellen legt damit verbindlich fest, dass jeder Mensch, gleich welche persönlichen Eigenschaften er besitzt, einen Anspruch auf Gleichheit vor dem Gesetz und auf Nichtdiskriminierung in Recht und Gesellschaft besitzt. Dies fließt unmittelbar in die Antidiskriminierungspolitik in Rheinland-Pfalz ein. Daraus folgt, dass Antidiskriminierungspolitik vom Grundsatz her keine Minderheitenpolitik ist, sondern die Rechte aller Menschen schützen und durchsetzen will, unabhängig davon, ob sie zu einer Minderheit oder zur Mehrheit gehören. Das Recht auf Nichtdiskriminierung steht nicht nur Angehörigen von sichtbaren oder weniger sichtbaren Minderheiten zu, sondern allen Menschen.

Die rheinland-pfälzische Antidiskriminierungspolitik berücksichtigt dabei jedoch, dass es Personen oder Gruppen gibt, die ein besonderes oder erhöhtes Risiko tragen, Diskriminierung zu erfahren.

Menschenrechte sind zunächst als Schutzrechte gegenüber dem Staat konzipiert. Der Staat und seine Institutionen haben den Auftrag und die Pflicht, diese Rechte durchzusetzen und zu schützen. Die staatliche Verpflichtung erstreckt sich dabei auch auf die Bereiche, in denen er das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern oder zwischen zivilgesellschaftlichen Institutionen und Bürgerinnen und Bürgern regeln bzw. gestalten kann, damit Menschen tatsächlich in die Lage versetzt werden, ihre Rechte auch leben und nutzen zu können. Dabei stehen Einzelpersonen wie Personengruppen gleichermaßen im Blick. Sie und ihre Interessengruppen bei der Umsetzung der Antidiskriminierungspolitik einzubeziehen, ist ein wesentlicher Grundsatz der Antidiskriminierungspolitik. Schließlich geht es darum, unmissverständlich deutlich zu machen, dass die Menschenrechte und die Gefahr ihrer Verletzung jeden einzelnen Bürger und jede einzelne Bürgerin angehen. Daraus folgt der Grundsatz, vor allem über die Menschenrechte und auch das Recht auf Nichtdiskriminierung und über den Schutz vor Diskriminierung zu informieren, aufzuklären und, wo nötig, zu beraten.

2. Welche Grundsätze vertritt die Landesregierung in der Vielfaltspolitik?

Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik sind zwei untrennbar miteinander verbundene Elemente einer erfolgreichen Menschenrechtsarbeit.

Vielfaltspolitik wendet sich dem einfachen und selbstverständlichen Umstand zu, dass die Menschenrechte ein Versprechen bedeuten. Es ist das Versprechen, dass jeder einzelne Mensch im Rahmen der Rechtsordnung so sein kann, wie er ist – und nicht wie er nach etwaigen Vorstellungen oder Erwartungen einzelner Personen oder Gruppen sein soll. Der Staat hat dieses Versprechen einzulösen. Das ist der Kern der Menschenwürde in der Demokratie. Unterschiedliche Talente und Fähigkeiten der Menschen dabei nicht nur anzuerkennen, sondern sie aktiv zu fördern, sie aufzugreifen, sichtbar zu machen und für die Verbesserung der Lebensbedingungen einzubringen, darum geht es in der Vielfaltspolitik. Dabei sollen die verschiedenen Eigenschaften, die jeden Menschen ausmachen, nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie sind alle gleich wichtig. Mit diesem Ansatz der Gleichwertigkeit und des Verzichts auf eine Rangfolge verpflichtet sich die Vielfaltspolitik zugleich, dass Verbesserungen für die eine Gruppe nicht zu Nachteilen für eine andere führen werden. Das ist nur zu erreichen, wenn die Planungen und die praktische Umsetzung politischer Programme für einzelne Zielgruppen koordiniert und abgestimmt werden. Zugleich gilt, dass dies nicht über die Köpfe der Menschen – der Zivilgesellschaft – hinweg geschieht, sondern dass sie durch Beteiligung und Einbeziehung mitgestalten können.

Diese Grundsätze hat die Landesregierung mit der Verabschiedung der „Strategie Vielfalt der Landesregierung“ im April 2015 festgelegt. Dadurch ist es bundesweit erstmalig gelungen, die bereits beschrittenen Wege miteinander zu verknüpfen. Das gilt für die Stärkung der Integration und der interkulturellen Öffnung, die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung, die Durchsetzung und Sicherung der Religionsfreiheit und der Weltanschauungsfreiheit, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, die Verbesserung der Teilhabe- und Mitgestaltungsmöglichkeiten aller Altersgruppen und die Gleichstellung unabhängig von der sexuellen und geschlechtlichen Identität. Dem Ansatz der Gleichrangigkeit und Eigenständigkeit der verschiedenen Strategien und Merkmale wird dabei ebenso Rechnung getragen wie dem Erfordernis, die wechselseitige Abhängigkeit zu berücksichtigen.

Die Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik ist deshalb für die Landesregierung ein Thema mit vielen unterschiedlichen Anknüpfungspunkten. Erfolgreiche Inklusion und interkulturelle Öffnung hängen ab von der positiven politischen Gestaltung von Rahmenbedingungen z. B. in den Bereichen Bildung, Soziales, Gesundheit, Wohnungsbau, Stadtentwicklung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Der Schutz und die Sicherung von Menschenrechten im Kontext der Demokratieerziehung und der Antidiskriminierungsarbeit, die Stärkung der Selbstorganisationen aus den sechs Bereichen der vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten persönlichen Eigenschaften und die Erweiterung von Teilhabemöglichkeiten leisten wichtige Beiträge für die Identifikation der Bürgerinnen und Bürger mit dem Gemeinwesen und dem politischen System. Nicht zuletzt zwingt der demografische Wandel zum Umdenken und erfordert neue Konzepte im Kontext von Fachkräftesicherung und sozialer Sicherung. Vielfalt, ihre positive Gestaltung und die Bekämpfung von Diskriminierung – auch und gerade durch Prävention – sind für die Landesregierung aber keine Einzelprojekte, sondern ein langfristiger und zusammengehörender Prozess.

In der Strategie Vielfalt (Seite 4) heißt es: „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).“

3. Welche Ziele verfolgt die Landesregierung mit der Antidiskriminierungspolitik?

4. Welche Ziele verfolgt die Landesregierung mit der Vielfaltspolitik?

Ausgangspunkt für eine erfolgreiche und zielorientierte Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik sind die zu den Fragen 1 und 2 ausgeführten Grundsätze der Landesregierung für dieses Politikfeld. Wegen der bereits dargestellten unverzichtbaren Verknüpfung von Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik werden die Fragen 3 und 4 zusammen beantwortet:

Die Landesregierung möchte mit ihrer Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik das friedliche Miteinander fördern, es positiv gestalten und dafür werben. Übergeordnetes Ziel der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik ist es, die Akzeptanz der Menschen im Land gegenüber Unterschieden und gegenüber vielfältigen Lebensentwürfen zu fördern und zu verbessern. Akzeptanz gegenüber Vielfalt ist eine Haltung, nach der Menschen es begrüßen und befürworten, wenn unterschiedliche Eigenschaften nicht als Nachteile wahrgenommen, sondern als normale Gegebenheiten gelebt werden und wenn sie es zugleich ablehnen, jemanden aufgrund einer persönlichen Eigenschaft auszugrenzen. Wo diese Haltung nicht erreicht werden kann, kann aber mindestens erwartet werden, dass Unterschiede im Rahmen der Rechtsordnung ohne Diskriminierung zu tolerieren sind. Denn Menschen, die diskriminiert werden, fordern mit dem Recht auf individuelle Lebensgestaltung nicht mehr ein als für alle anderen gilt, sondern lediglich den gleichen Anteil und das gleiche Recht auf Teilhabe und Gleichstellung.

In der „Strategie Vielfalt“ der Landesregierung wird dazu ausgeführt:

„Nach dem freiheitlichen Verständnis stehen Menschenwürde und die freie Entfaltung der Persönlichkeit – begrenzt durch die zwingend notwendigen Erfordernisse der Gemeinschaft und der geltenden Rechtsordnung – im Mittelpunkt der Werteordnung. Das ist in den Grundrechten, insbesondere in Artikel 1 Abs. 1 und Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz 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 eingreifen“ (Strategie Vielfalt, Seite 4 f.).

Die rheinland-pfälzische Landesregierung befördert dies insbesondere, indem sie aufklärt und für ein demokratisches Menschenbild eintritt, ohne Lebensformen und Lebensentwürfe bewerten oder bestimmen zu wollen. Zugleich sieht es die Landesregierung als Aufgabe, die eigenen Institutionen, Strukturen und Prozesse der Entscheidungsfindung auf ungewollte Barrieren oder Benachteiligungsrisiken zu überprüfen und diese abzubauen. Denn nicht nur individuelle, sondern auch strukturelle Diskriminierung behindert oder verhindert die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die positive Gestaltung von Vielfalt.

Die Ziele der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik hat die Landesregierung mit dem Ministerratsbeschluss zur Strategie Vielfalt vom 14. April 2015 (Seite 7 ff.) für das staatliche Handeln wie folgt festgelegt:

„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, die als Beschreibungen des zu erreichenden Zustands formuliert sind:

„Teilziele (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 Sicherung 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).“

Spezifische Teilziele sind:

- „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.“

Diese Ziele sollen in drei Handlungsfeldern erreicht werden (Seite 5 f.):

- „1. Werben für die Akzeptanz von Vielfalt, z. B. durch
2. Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe
3. Vorbildfunktion.“

II. Maßnahmen zu Prävention und Intervention

5. Welche Programme und Maßnahmen werden in den Ressorts der Landesregierung zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt in Rheinland-Pfalz derzeit durchgeführt?

Maßnahmen der Landesregierung mit Bezug auf die Zielgruppen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik sind in Anlage 1 zusammengetragen und nach Handlungsfeldern strukturiert. Mit Handlungsfeldern sind dabei die Tätigkeitsfelder gemeint, in denen die Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik in die Praxis wirkt. Ergänzend wurden jene Projekte aufgeführt, die mithilfe von Fördermitteln durch Dritte als Projektträger durchgeführt wurden.

Daneben sind die Umsetzungsschritte zur Strategie Vielfalt in Anlage 2 beigefügt.

Insgesamt setzen die Ressorts der Landesregierung und die nachgeordnete Behörden derzeit 259 Maßnahmen in den folgenden Schwerpunkten um:

- Informations-, Aufklärungs-, Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Beteiligung, Sensibilisierung: 136 Maßnahmen, die zum Teil mehrere Einzelaktivitäten umfassen.
- Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung: 78 Maßnahmen mit zusätzlichen Teilaktivitäten.
- Selbstverpflichtungen, Zielvereinbarungen, Aktionspläne: insgesamt zwölf Maßnahmen.
- Modellversuche, Studien, Berichte, Analysen: insgesamt 20 Maßnahmen.
- Recht, Verträge, Rahmenvereinbarungen: insgesamt 13 Maßnahmen.

Weitere Informationen über die Maßnahmen im Einzelnen können der Anlage 1 entnommen werden.

6. Welche dieser Programme und Maßnahmen gelten einzelnen Benachteiligungsgründen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz?

AGG-Merkmal	Anzahl der Programme und Maßnahmen der Landesregierung	Förderprojekte in Durchführung externer Projektträger
Ethnische Herkunft:	35	56
Geschlecht	19	8
Religion oder Weltanschauung	22	4
Behinderung	44	16
Lebensalter	25	13
Sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität	23	5
Merkmalsübergreifend	91	26

Beim Merkmal sexuelle Identität und Geschlechtsidentität kommen noch die insgesamt rund 160 Maßnahmen des Maßnahmenplans zum Landesaktionsplan „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen“ hinzu, die hier nicht mit aufgeführt sind. Sie sind veröffentlicht auf der Webseite https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/mifkjf/Vielfalt/Massnahmenplan_final.pdf. Weitere Informationen über die Maßnahmen im Einzelnen können der Anlage 1 entnommen werden.

7. Welche dieser Programme und Maßnahmen gelten mehreren der Benachteiligungsgründe nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz?

Mehreren oder allen Benachteiligungsgründen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gelten insgesamt 91 Maßnahmen der Landesregierung (siehe Anlage 1). Hinzu kommen Maßnahmen und Programme, die merkmalsübergreifend im Rahmen der Umsetzung der Strategie Vielfalt in folgenden Bereichen durchgeführt wurden:

Handlungsfeld 1 „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“

- a) Öffentlichkeitsarbeit: 43 Maßnahmen,
- b) Personal- und Organisationsentwicklung: zwölf Maßnahmen;

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

- a) Organisationsentwicklung: 21 Maßnahmen,
- b) Recht: zehn Maßnahmen,
- c) Kooperationen: fünf Maßnahmen;

Handlungsfeld 3: „Ausübung der Vorbildfunktion“

- a) Personal- und Organisationsentwicklung: 42 Maßnahmen,
- b) Öffentlichkeitsarbeit: 16 Maßnahmen.

Insgesamt wurde die Strategie Vielfalt merkmalsübergreifend innerhalb von etwas mehr als zwei Jahren durch 149 Maßnahmen umgesetzt. Sie zielen auf die Veränderung und Anpassung vorhandener Regelstrukturen und laufender Regelprozesse und nicht auf Einzelprojekte. Ziel dieser Vorgehensweise ist, die Regelversorgung in einer Weise auf die vielfältigen Zielgruppen auszurichten, dass keine unbeabsichtigten Benachteiligungen für einzelne Personengruppen entstehen, die eine Form der strukturellen oder institutionellen Diskriminierung darstellen würden. Damit wird dem Prinzip des Diversity Mainstreaming Geltung verschafft. Es geht nicht um ein Mehr, also die Quantität von Maßnahmen, sondern um die Qualität dessen, was in der Landespolitik und Landesverwaltung unternommen wird, um die Lebensbedingungen der Menschen positiv zu gestalten.

Zusammen mit den 91 proaktiven allgemeinen Maßnahmen für die Zielgruppen ergeben sich insgesamt 240 merkmalsübergreifende Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur positiven Gestaltung von Vielfalt. Einzelheiten zu den Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz können der Anlage 2 entnommen werden.

8. Wie wird sichergestellt, dass die einzelnen Programme und Maßnahmen widerspruchsfrei miteinander verknüpft werden?

Durch die Zusammenarbeit in der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt, die den Auftrag hat, die Umsetzung der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik in den Ressorts zu steuern, erfolgt ein regelmäßiger Austausch und Sachstandsabgleich. Zunehmend werden Maßnahmen auch ressortübergreifend konzipiert und umgesetzt. Die Ressorts kooperieren – wie bei einem Querschnittshandlungsfeld erforderlich – bedarfsbezogen von der Planung über die Vorbereitung und Durchführung bis hin zur Auswertung von Maßnahmen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik, da diese zunehmend verschiedene Zielgruppen in verschiedenen Handlungsfeldern adressieren.

Dem Ministerrat wird einmal pro Legislaturperiode über die Umsetzung der Strategie Vielfalt Bericht erstattet. Zu diesem Zweck wird die Bestandsaufnahme der Programme und Maßnahmen aktualisiert. Die Ressorts sind mit jeweils eigenen Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Interministeriellen Arbeitsgruppe vertreten, die wiederum die Bündelung der Informationen innerhalb ihrer Ministerien sicherstellen. Alle diesbezüglichen Informationen laufen bei der Landesantidiskriminierungsstelle in ihrer Koordinierungsfunktion zusammen und werden für die Sitzungen der Interministeriellen Arbeitsgruppe aufbereitet und zur Verfügung gestellt.

*III. Landesantidiskriminierungsstelle**9. Wie setzt die Landesregierung die Bündelungsfunktion der Antidiskriminierungsstelle zwischen den Ressorts um?*

Für die rheinland-pfälzische Landesregierung ist das Themenfeld „Vielfalt“ eine klassische Querschnittsaufgabe. Das Referat Antidiskriminierung und Vielfalt (Landesantidiskriminierungsstelle) im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz unterstützt, koordiniert und bündelt hierzu merkmalsübergreifend (horizontaler Ansatz) die Arbeit der jeweiligen Fachreferate aller Ressorts der Landesregierung zu diesem Themenkomplex. Hierzu startete bereits am 15. Oktober 2012 die Arbeit der schon erwähnten „Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt“, die eine gemeinsame „Strategie Vielfalt der Landesregierung“ erarbeiten und mit konkreten Projekten und Maßnahmen unterlegen sollte. Die Landesantidiskriminierungsstelle unterstützte und koordinierte den Abstimmungs- und Erarbeitungsprozess, sodass im April 2015 der Ministerrat die „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ beschließen konnte. Diese enthält für alle Ressorts der Landesregierung die Kernelemente einer gemeinsamen Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik. Gleichzeitig wurde mit dem Ministerratsbeschluss die Interministerielle Arbeitsgruppe Vielfalt als Steuerungsgremium für die Weiterentwicklung und Umsetzung der „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ dauerhaft eingerichtet. Die hierfür erforderliche Koordinierungs- und Bündelungsfunktion obliegt der Landesantidiskriminierungsstelle.

10. Durch welche konkreten Schritte setzt die Antidiskriminierungsstelle den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag um?

Als einer der ersten Umsetzungsschritte der vorangegangenen Legislaturperiode hat die damalige rot-grüne Landesregierung Anfang 2012 die Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz eingerichtet. Ziel des Referats „Antidiskriminierung und Vielfalt“ im heutigen Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz ist es seitdem, sowohl Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Alltags- und Arbeitsleben konsequent entgegenzutreten und ihnen vorzubeugen, als auch für Vielfalt in der rheinland-pfälzischen Gesellschaft zu werben. Dazu informiert die Antidiskriminierungsstelle, klärt auf und baut Vorbehalte ab, damit Benachteiligungen gar nicht erst entstehen. Außerdem trägt sie dazu bei, dass Menschen, die diskriminiert werden, ihre Rechte kennen und sich zur Wehr setzen können. Deswegen arbeitet die Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz eng mit den Antidiskriminierungsverbänden im Land zusammen und hilft beim Aufbau von Anlaufstellen vor Ort.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Bündelungs- und Koordinierungsfunktion innerhalb der Landesregierung. Mit Blick auf die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags „Sozial gerecht – wirtschaftlich stark – ökologisch verantwortlich – Rheinland-Pfalz auf dem Weg ins nächste Jahrzehnt“ (Kapitel 25, Vielfalt), bestehen für die Landesantidiskriminierungsstelle die folgenden Arbeitsschwerpunkte:

- Strategie Vielfalt: Die Landesantidiskriminierungsstelle steuert die Umsetzung und Weiterentwicklung der „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ in Kooperation mit der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt. Dazu organisiert sie eine Leitbildaktualisierung und berät und unterstützt die Ressorts bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer eigenständigen Beiträge. Sie trägt zugleich Sorge dafür, dass das „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“ bei der Weiterentwicklung der Strategie Vielfalt angemessen berücksichtigt wird, damit die Strategie auch in die Zivilgesellschaft hineinwirken kann.
- Rechtsentwicklung: Die Landesantidiskriminierungsstelle hat ein Rechtsgutachten zum landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Auftrag gegeben, um den Prüfauftrag aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen. Ziel des Gutachtens ist eine Analyse der aktuellen Rechtslage in Rheinland-Pfalz im Hinblick auf bereits vorhandene Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung wegen der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale bei öffentlich-rechtlichem Handeln der Verwaltungen inklusive der bereits bestehenden Sanktionsmöglichkeiten bei Diskriminierung. Aufbauend darauf soll ein Katalog der gegebenenfalls bestehenden rechtlichen Lücken im Diskriminierungsschutz in der Regelungskompetenz des Landes – unter Berücksichtigung der vier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU – erarbeitet werden.
- Information und Aufklärung: Weiterentwicklung der Informations-, Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit im Themenfeld Antidiskriminierung und Vielfalt (u. a. durch den neu aufgelegten Flyer der Landesantidiskriminierungsstelle, Ausbau und Aktualisierung der eigenen Website, Vorträge, Informationsbroschüre für Jugendliche zum Themenfeld).
- Beratung: Die Landesantidiskriminierungsstelle wird zur Anlaufstelle für potenzielle Diskriminierungsoffer weiterentwickelt und leistet darüber hinaus auch Weiterleitungsberatung. Hierfür sollen über die Website des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz verschiedene Zugangswege (Kontaktformular, Email, Telefon) bereitgestellt werden. Darüber hinaus wird das Angebot schon jetzt über den aktualisierten Flyer der Landesantidiskriminierungsstelle beworben.
- Runder Tisch: Antidiskriminierung und Vielfalt: Die Landesantidiskriminierungsstelle koordiniert weiterhin Abstimmungs- und Informationstreffen aller landesweiten staatlichen Beratungs- und Hilfsangebote. Mitglieder des Runden Tisches sind der Bürgerbeauftragte des Landtags und Beauftragter für die Polizei, das Bürgerbüro der Staatskanzlei, der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration, der Landesbeauftragte für die Belange der Menschen mit Behinderungen, die Beauftragte der Landesregierung für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität – Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Intersexuelle, die Abteilung Frauen des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, die Leitstelle „Gut leben im Alter“ im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie und die Opferberatungsstelle bei rechtsextremistischen Übergriffen im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung. Gemeinsam ent-

wickeln die Mitglieder Informationen, damit den Bürgerinnen und Bürgern deutlich wird, welche Anlaufstellen es für welche Anliegen gibt. Gleichzeitig soll durch eine verbesserte Vernetzung der am Runden Tisch Beteiligten vermieden werden, dass eine Eingabe unwissentlich von mehreren Landeseinrichtungen gleichzeitig bearbeitet wird.

- Zusammenarbeit mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz: die Landesantidiskriminierungsstelle setzt die Kooperation mit dem Netzwerk und die Unterstützung des Netzwerkprozesses fort und bezieht es bei wichtigen Vorhaben ein.
- Landesweite Vernetzung: Die Landesantidiskriminierungsstelle ist Mitglied in verschiedenen landesweiten Netzwerken. Hier ist das „Kompetenznetzwerk Demokratie leben!“ ebenso zu nennen wie das Netzwerk „Diversitätsorientiertes Arbeiten im Netzwerk (DivAN)“. In diesen Netzwerken bringt die Landesantidiskriminierungsstelle die Aspekte der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik nach dem horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatz in die konzeptionelle Arbeit ein. Ziel ist es unter anderem, die Aufmerksamkeit auf den Zusammenhang zu lenken, dass subjektive Diskriminierungserfahrungen einen Einfluss auf das Gefühl der Zugehörigkeit, auf das Engagement und auf gesellschaftliche und soziale (Selbst-)Exklusion haben können.

11. Wie stellt sich die Zusammenarbeit mit den Antidiskriminierungsverbänden dar und welche Ergebnisse konnten bislang erreicht werden?

Das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz ist ein Zusammenschluss von überwiegend landesweit tätigen Verbänden und Initiativen, die sich für die Interessen der Menschen für Gleichstellung bzw. Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung und Ausgrenzung engagieren. Im Juli 2012 hat sich das Netzwerk – nach über fünf Jahren der Vorbereitung und mit Unterstützung der damaligen Landesregierung (Workshops, Beratungsprozesse etc.) – gegründet und ein gemeinsames Leitbild unterzeichnet. Im Unterschied zu anderen Ländernetzwerken begann das rheinland-pfälzische Netzwerk seine Zusammenarbeit nach der Gründung von Beginn an mit Mitgliedern aus allen sechs Merkmalsbereichen, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind.

Die Mitglieder des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz sind:

- die Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration (AGARP),
- der Initiativausschuss für Migrationspolitik Rheinland-Pfalz,
- die Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz,
- der Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz,
- der Landesjugendring Rheinland-Pfalz,
- der Landesverband der Jüdischen Gemeinden Rheinland-Pfalz,
- die Landesseniorenvertretung Rheinland-Pfalz,
- das Netzwerk Gleichstellung und Selbstbestimmung Rheinland-Pfalz,
- QueerNet Rheinland-Pfalz e. V.,
- der Verband Deutscher Sinti und Roma – Landesverband Rheinland-Pfalz,
- das Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz.

Dem Netzwerk gehören als Kooperationspartner auch der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration, der Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung, das Institut für sozialpädagogische Forschung, das Netzwerk Integration durch Qualifizierung Rheinland-Pfalz sowie das für Antidiskriminierung und Vielfalt koordinierend zuständige Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (vertreten durch die Landesantidiskriminierungsstelle) an.

Die Zusammenarbeit findet seit 2012 durch die Teilnahme der Landesantidiskriminierungsstelle an den Netzwerktreffen sowie durch die Mitarbeit an der Konzeption und Durchführung gemeinsamer oder einzelner Veranstaltungen und Workshops mit dem Ziel des direkten Austausches und der gegenseitigen Beratung statt. Das Netzwerk hat seit Mai 2012 über mehrere Jahre finanzielle Förderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten, um im Rahmen der Projektförderung insbesondere eine zivilgesellschaftlich getragene Beratungsstruktur für Betroffene von Diskriminierung in Rheinland-Pfalz aufzubauen.

Auch die Landesantidiskriminierungsstelle unterstützt das Netzwerk mit finanziellen Mitteln für Projekte und Maßnahmen. Sie hat Unterstützungsdienstleistungen für das Netzwerk übernommen, wie z. B. Förderantragsberatung, die Mitorganisation von Veranstaltungen, Sitzungsvor- und -nachbereitungen, Informationsrecherchen und Informationsvermittlung sowie die Clearingaufgabe bei Eingaben und Beschwerden von Diskriminierungsopfern. Ziel ist, dem Netzwerk zu ermöglichen, den eigenen Weg in die Verstetigung und Konsolidierung zu gehen und sich als zivilgesellschaftliche Einrichtung für den Schutz vor Diskriminierung in eigener Rechtsform zu konstituieren. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

12. Gibt es Formen der Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle mit anderen Bundesländern und mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und wenn ja, welche und mit welchen Zielen?

Die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz hat im Jahr 2015 – gemeinsam mit der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin – die Initiative zur Vernetzung der in den Ländern für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen Stellen ergriffen, an der sich mittlerweile insgesamt 14 Bundesländer beteiligen. Bislang sind nur die Länder Bayern und Mecklenburg-Vorpommern nicht vertreten.

Einmal im Jahr kommen diese Stellen seither zu einem Treffen zusammen. Damit werden die Ziele verfolgt, sich über die aktuellen Fragen und Anforderungen auszutauschen und sich gegenseitig zu beraten, neue Entwicklungen zu diskutieren, über die Arbeitsergebnisse aus den Bundesländern zu informieren und gegebenenfalls gemeinsame Aktivitäten abzustimmen. Arbeitsergebnisse waren beispielsweise eine Synopse über die Länderstellen, die Sammlung guter Praxisbeispiele der Antidiskriminierungsarbeit in den Länderstellen oder die Analyse der UN-Menschenrechtskonventionen, um sie für die Antidiskriminierungsarbeit nutzen zu können. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist mit Gaststatus an den jährlichen Treffen beteiligt und unterstützt sie durch Informationen und – soweit erforderlich und möglich – durch organisatorische Beiträge.

Bisher fanden drei Treffen statt: 2015 und 2016 in Berlin und 2017 in Mainz. Inhaltlicher Schwerpunkt war bei allen Treffen die Entwicklung im Antidiskriminierungsrecht. Dabei geht es um die Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wobei auch angrenzende Rechtsbereiche miteinbezogen werden, wie etwa die Menschenrechtskonventionen der Vereinten Nationen und die vier Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union.

Darüber hinaus gibt es auch bilaterale Kooperationen zwischen den Landesantidiskriminierungsstellen bzw. den für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen Stellen in den Ländern, etwa im Hinblick auf die Entwicklung von Strategien zur Umsetzung der jeweiligen Ziele der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik. Diese Kooperationen umfassen gegenseitige Informationen und inhaltliche Beratung.

Im Mai 2012 trat das Land Rheinland-Pfalz der „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ durch die Unterzeichnung der dazugehörigen Absichtserklärung bei. Rheinland-Pfalz hat in seine Absichtserklärung neben der Bekämpfung von Diskriminierung ausdrücklich auch die positive Gestaltung von Vielfalt aufgenommen und seit der Unterzeichnung in beiden Bereichen viele Schritte zur Umsetzung unternommen. Als wichtigste sind hier zu nennen:

1. die Verabschiedung der Strategie Vielfalt,
2. die Gründung des Runden Tisches Antidiskriminierung und Vielfalt,
3. die Förderung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz,
4. das Pilotprojekt „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren“.

Daneben wurden die Verweisberatung sowie die Beratung der Beratenden bei Vorfällen von Diskriminierung eingerichtet und verstetigt.

Die bilaterale Kooperation der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes besteht im Informationsaustausch, in der Weiterleitung von Eingaben und Beschwerden aufgrund von Diskriminierung, der Teilnahme an empirischen Befragungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie in der gegenseitigen Teilnahme bzw. Mitwirkung an Veranstaltungen (Fachtage, Konferenzen). So hat die Landesantidiskriminierungsstelle beispielsweise im Oktober 2016 zum Fachtag der Bundesantidiskriminierungsstelle („10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick“) einen Gastbeitrag in einem der Diskussionsforen geleistet und eine Referentin der Bundesantidiskriminierungsstelle hat bei einem verwaltungsinternen Fachgespräch der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz im Mai 2017 zum Thema Intersektionalität („Zwischen den Stühlen wäre noch Platz – wenn Diskriminierung sich nicht an Arbeitsteilung hält“) den Einführungsvortrag gehalten. Zuvor hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im gesamten Verlauf des Pilotprojekts „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz mit Informationen und Beratung unterstützt.

13. Wie hoch sind die Fallzahlen der Beschwerdefälle, die seit Gründung der Antidiskriminierungsstelle an diese herangetragen wurden (aufgeschlüsselt nach Merkmalen)?

Von Mai 2012 bis zum Stichtag 7. Juli 2017 haben sich an die Landesantidiskriminierungsstelle insgesamt 155 Personen bzw. Institutionen per Telefon, E-Mail, brieflich oder persönlich gewendet, um Fragen zu stellen, Beschwerden oder Eingaben einzureichen oder Informationen einzuholen. Davon haben 131 Menschen direkt wegen einer potenziellen Diskriminierung um Beratung, Hilfe und Unterstützung gebeten. Aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Merkmalsbereichen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ergibt sich folgendes Bild (nach Häufigkeit in absteigender Reihenfolge):

- Ethnische Herkunft: 56 Personen,
- Behinderung: 23 Personen,
- Geschlecht: 22 Personen,
- sexuelle Identität: 16 Personen,
- Lebensalter: zehn Personen,
- Religion/Weltanschauung: acht Personen.

Bei sechs Personen lagen die potenziellen Diskriminierungen außerhalb der vorher genannten Merkmalsbereiche und bei 14 Personen waren mehrere der vorher genannten Merkmalsbereiche betroffen.

14. Was unternimmt die Antidiskriminierungsstelle, wenn sich Menschen an sie wenden, die von Diskriminierung betroffen sind?

Der Landesregierung ist es wichtig, dass potenzielle Opfer von Diskriminierung Hilfe und Unterstützung erfahren und damit eine Antidiskriminierungskultur gefördert wird, in der Menschen Diskriminierung selbstverständlicher aufzeigen und sich dagegen wehren. Die Landesantidiskriminierungsstelle leistet hierzu ihren Beitrag, indem sie bei Eingaben rechtlich einordnet, umgehend Beratungs- und Hilfsangebote der Landesverwaltung, Kommunen, rheinland-pfälzischer Nichtregierungsorganisationen oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes prüft und den Fall nach Rücksprache mit dem potenziellen Diskriminierungsopfer bei Bedarf weiterleitet. Eingaben, die unter den Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallen, werden grundsätzlich der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zugeleitet. Anders als die Landesantidiskriminierungsstelle hat diese eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung, rechtsberatend tätig werden zu können.

Alternativ dazu werden Beschwerden auch an das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz weitergeleitet, das im Rahmen eines bundesgeförderten Projektes Rechtsberatung anbietet. In Einzelfällen, wie beispielsweise bei Sprach- oder Bildungsbarrieren, übernimmt die Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz nach einer Vorprüfung für den Petenten/die Petentin auch den schriftlichen Sachvortrag an die jeweilige Beratungsstelle und begleitet bei Bedarf das weitere Verfahren.

15. Gibt es ein einheitliches System zur Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen? Wenn ja, wie werden die Beschwerdedaten erfasst?

Wie bereits in der Antwort auf Frage 13 ausgeführt, dokumentiert die Landesantidiskriminierungsstelle seit Mai 2012 die bei ihr eingehenden Eingaben. Grundlage der Dokumentation ist seitdem ein einheitlicher Erfassungsbogen, der in anonymisierter Form Informationen zum Merkmals- und Lebensbereich, dem Anliegen, die Art und Weise der Kontaktaufnahme und Hilfestellung durch die Landesantidiskriminierungsstelle, zum Resultat sowie eine Einordnung zu der Frage enthält, ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im jeweiligen Fall einschlägig ist. Damit können allerdings nur die bei der Landesantidiskriminierungsstelle eingehenden Beschwerden erfasst werden. Eine systematische Erfassung und Dokumentation aller Beschwerden wegen Diskriminierung in Rheinland-Pfalz existiert nicht.

16. Welche Formen der Aufklärungs- und Informationsarbeit sowie der Öffentlichkeitsarbeit betreibt die Antidiskriminierungsstelle?

Einer der Aufgabenschwerpunkte der Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz ist die Informations-, Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Landesantidiskriminierungsstelle soll mit ihrer Arbeit eine nachhaltige Vielfalts- und Antidiskriminierungskultur verankern, in der die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft für alle sichtbar sind. Hierfür ist es besonders wichtig, an den Haltungen und Wertvorstellungen der Menschen anzuknüpfen, denn Vorurteile können von Generation zu Generation weitergegeben werden und sich so zu Stereotypen verfestigen, die Menschen aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften ausgrenzen.

Daher ist es zentraler Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle, durch Aufklärungs-, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit hierfür zu sensibilisieren. In der überwiegenden Zahl der Fälle ist nicht von intendierten Menschenrechtsverletzungen auszugehen, es fehlt allerdings noch weitgehend an dem Bewusstsein, dass es sich tatsächlich um solche handeln kann. Je früher und damit vorbeugender die Aufklärungs- und Informationsarbeit die Menschen erreicht, desto eher bestehen Chancen zur Immunisierung gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit und zur Stärkung des solidarischen Miteinanders, das sich gerade in Konfliktfällen beweisen muss. Dieser präventive Ansatz trägt auch zur Stärkung der potenziellen Opfer bei und leistet damit einen wertvollen Beitrag dazu, dass Menschen sich auf die Wertschätzung und positive Gestaltung von Vielfalt im Sinne von Akzeptanz einlassen und an ihr mitarbeiten können.

Die Landesantidiskriminierungsstelle hat daher eine Website aufgebaut und entwickelt sie fortlaufend weiter. Folgender Link führt auf die Webseite: <https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>

Dort sind die wichtigsten Informationen auf dem jeweils aktuellen Stand abrufbar. Darüber hinaus hat die Landesantidiskriminierungsstelle einen Informationsflyer veröffentlicht und in sechs Sprachen (Englisch, Französisch, Russisch, Türkisch, Arabisch, Farsi) sowie in Leichte Sprache übersetzen lassen.

Außerdem beteiligt sie sich im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten an Maßnahmen und Veranstaltungen der Landesregierung und einzelner Fachreferate und nutzt diese Gelegenheiten, um auf die Thematik aufmerksam zu machen. Sie bindet auch das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zur Weiterverbreitung aktueller Informationen ein.

Im Rahmen von Vorträgen, bei Besuchen und im Austausch mit Institutionen und Organisationen versucht die Landesantidiskriminierungsstelle, an mögliche eigene Diskriminierungserfahrungen anzuknüpfen. So lassen sich Erkenntnisse gewinnen und neue positive Erfahrungen nutzen, die mittelfristig zu einem Wandel der Einstellungen beitragen können. Beispiele aus mittlerweile rund 80 Terminen vor Ort sind aktuell die Beratung des Projekts „Kommune inklusiv der Verbandsgemeinde Nieder-Olm“, das Landesnetzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk) oder die Konferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz.

Weitere Maßnahmen vorrangig mit der Zielgruppe Kinder- und Jugendliche sind geplant. So soll in Zusammenarbeit mit der Jugend- und Kulturwerkstatt Primasens noch in diesem Jahr eine Broschüre von Jugendlichen für Jugendliche veröffentlicht werden, die ihnen das Themenfeld Vielfalt und Antidiskriminierung näherbringt.

IV. Zu den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen

17. Liegen der Landesregierung Erkenntnisse darüber vor, welche Formen der Diskriminierung gehäuft auftreten
- a) beim Merkmal Alter (jung/alt)?
 - b) beim Merkmal Geschlecht?
 - c) beim Merkmal Behinderung?
 - d) beim Merkmal sexueller Identität?
 - e) beim Merkmal ethnischer Herkunft?
 - f) beim Merkmal der Religion und Weltanschauung?
 - g) beim Merkmal der sozialen Herkunft?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat 2015 zwei Befragungen durchgeführt und eine erste Auswertung 2016 unter dem Titel „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung“ veröffentlicht. Eine umfangreiche Auswertung und Ergebnispräsentation enthält der dritte Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an den Bundestag, der am 29. Juni 2017 veröffentlicht worden ist: „Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages“, Berlin, 2017, Link: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html

Die repräsentative Erhebung bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung ab 14 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland. Die Betroffenenbefragung enthält die Auskünfte, die mittels eines Online-Fragebogens von Personen gegeben wurden, die über eigene Diskriminierungserfahrungen berichteten. Sie ist eine selbstrekrutierte Stichprobe, die daher nicht auf dem Zufallsprinzip beruht und deshalb auch nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung ist. In beiden Befragungen wurde um Auskunft über Diskriminierungserfahrungen innerhalb der vor der Befragung vergangenen 24 Monate gebeten.

Zwar wurde in beiden Befragungen die rechtliche Definition von Diskriminierung vorgegeben, aber es ist nicht kontrollierbar, ob die geschilderten Diskriminierungserfahrungen in jedem Fall der juristischen Definition nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genügen. Daher bilden die Ergebnisse der Befragungen die Situationsbeschreibung der Befragten aus ihrer eigenen subjektiven Diskriminierungswahrnehmung ab. Somit besteht die Möglichkeit, dass mehr Diskriminierungserfahrungen berichtet werden, als nach der rechtlichen Definition nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz tatsächlich stattgefunden haben. Zugleich kommt es aber auch zu Diskriminierungen, die von den Betroffenen subjektiv nicht als solche wahrgenommen oder aus Scham verschwiegen werden und daher auch nicht berichtet werden. Diese Umstände gilt es bei der Bewertung der Ergebnisse zu berücksichtigen (vgl. Seite 4, „Diskriminierungserfahrung in Deutschland – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung“). Auf Grundlage der beiden Erhebungen liegen folgende Erkenntnisse zu den in der Frage aufgeführten Merkmalen vor (vgl. Seite 6 der vorgenannten Studie):

Insgesamt 31,4 Prozent der Befragten in der repräsentativen Erhebung berichteten von eigenen Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer der sechs durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten persönlichen Eigenschaften, also fast ein Drittel der Teilnehmenden. Erweitert man den Katalog auf nicht durch das AGG geschützte Eigenschaften wie die sozio-ökonomische Lage steigt der Anteil auf 35,6 Prozent. Damit haben nach der Repräsentativbefragung über ein Drittel der Gesamtbevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland ab dem Alter von 14 Jahren Diskriminierungserfahrungen. Mit Bezug auf die einzelnen persönlichen Eigenschaften, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind, stellt sich die Situation danach wie folgt dar:

- a) 14,8 Prozent der Befragten der repräsentativen Erhebung berichteten über Diskriminierung aufgrund des Alters.
- b) 9,2 Prozent berichteten über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität. Bei den Anteilen der Bezugsgröße Geschlecht wird deutlich, dass Frauen mit 14,9 Prozent im Verhältnis zu Männern mit 3,2 Prozent häufiger angaben, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein.
- c) 7,9 Prozent der Teilnehmenden berichteten über Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder Beeinträchtigung.
- d) 2,4 Prozent berichteten über Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität als lesbisch, schwul oder bisexuell.
- e) Von 8,4 Prozent wurde als Grund der Diskriminierung die ethnische Herkunft oder Rassismus angegeben.
- f) 8,8 Prozent gaben an, aus Gründen der Religion oder Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.
- g) Bei 10,1 Prozent der Befragten war es die sozio-ökonomische Lage, aufgrund derer sie sich diskriminiert fühlten. Hierzu zählen sowohl Diskriminierungen aufgrund eines niedrigen Bildungsniveaus als auch aufgrund eines geringen Einkommens (vgl. Seite 7 der vorgenannten Studie).

Die Ergebnisse der nichtrepräsentativen Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeichnen ein abweichendes Bild.

Danach wurde am häufigsten über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität (4 679) berichtet, gefolgt von rassistischer Diskriminierung (4 429 Angaben), dann folgen Behinderung bzw. Beeinträchtigung (3 265) und sexuelle Orientierung als lesbisch, schwul oder bisexuell (2 748). Es schließen sich Religion und Weltanschauung (2 429), das Alter (1 954)

sowie die sozio-ökonomische Lage an (1 571). Über Diskriminierung aus Gründen der sozialen Herkunft gibt die Betroffenenbefragung keine Informationen. Schließlich wird noch eine Sammelkategorie „Anderes Merkmal“ angegeben (2 711) (vgl. Seite 4 der vorgenannten Studie).

Unterschiedliche bundesweite Umfragen und Expertisen der vergangenen Jahre zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund überproportional von persönlich erlebten Diskriminierungen berichten. So ergab die Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich (2012)“, dass Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so häufig (41,9 Prozent) von erlebten Diskriminierungen wie die Mehrheitsbevölkerung (25 Prozent) berichteten, die sie in den letzten zwölf Monaten erfahren hatten (http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteilig_Migrant_innen_Ost_West_Vegleich.html).

Von den Befragten mit Migrationshintergrund gaben 9,4 Prozent an, bei der Wohnungssuche, 10,0 Prozent auf dem Arbeitsmarkt, 6,5 Prozent im Bildungsbereich und 9,0 Prozent durch Ämter und Behörden „sehr stark“ oder „eher stark“ benachteiligt worden zu sein.

Insbesondere die Gruppe der Personen mit türkischem Migrationshintergrund und Personen der Herkunftsgruppe Afrika, Asien oder Lateinamerika berichten häufiger in dieser Studie von erfahrenen Diskriminierungen: 31,3 Prozent der Befragten mit türkischem Migrationshintergrund und 33,3 Prozent der Befragten der genannten Herkunftskontinente berichteten über Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Mehr als ein Drittel von ihnen erlebten zudem Benachteiligungen bei Behörden und Ämtern. Auch bei der Wohnungssuche fühlte sich fast ein Drittel der Befragten dieser Gruppen benachteiligt. Auffällig ist zudem, dass Angehörige dieser Gruppen überproportional über Diskriminierungen in der Nachbarschaft berichteten.

Auch die Praxis der bundesweit unterschiedlichen Anlaufstellen zur Beratung von durch Diskriminierung betroffenen Menschen ist überwiegend von Anfragen aufgrund ethnischer Diskriminierung geprägt.

Im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht ergeben sich aus dem Ende Juni 2017 vorgelegten Bericht „Diskriminierung in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weitere Erkenntnisse:

Frauen sind fünf Mal so häufig von Diskriminierung betroffen wie Männer. Die Diskriminierungen finden in erster Linie im Bereich der Arbeitswelt statt (42 Prozent), gefolgt vom Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (19 Prozent) sowie Medien und Internet (12 Prozent).

Eine häufige Fallkonstellation ist die diskriminierende Nichteinstellung sowie die Verweigerung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten, weil Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht zugetraut wird, dass sie eine (Führungs-) Position oder eine Tätigkeit in technischen Berufen kompetent ausfüllen können. Andererseits erleben Frauen, dass ihnen Einstellungen verwehrt werden, weil die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber einen Arbeitsausfall durch eine potenzielle zukünftige Schwangerschaft befürchtet. Hierbei handelt es sich um Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Verbindung mit dem Alter der Frauen.

Muslimische Frauen mit Kopftuch können zusätzlich aufgrund ihrer Religion Probleme beim Zugang in den Arbeitsmarkt haben.

Bei Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität machen nicht erfolgte Einstellungen gut ein Fünftel (21,8 Prozent) der Erfahrungen aus.

Während eines Beschäftigungsverhältnisses wandten sich wiederholt Frauen an die Bundesantidiskriminierungsstelle wegen etwaiger Entgeltdiskriminierungen, wenn sie für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit nicht das gleiche Entgelt erhalten wie männliche Beschäftigte.

Der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt außerdem auf, dass Frauen besonders häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, zum Beispiel behinderte oder ältere Frauen sowie Migrantinnen.

Diskriminierungen aufgrund der Religion sind signifikant verbreitet, wie u. a. auch Beratungsanfragen bei der Landesantidiskriminierungsstelle belegen. Dies betrifft in erster Linie Muslime. Beratungsstellen schildern hingegen kaum Fallbeispiele, die sich mit Weltanschauung als Diskriminierungsgrund befassen.

Unterschiedliche Studien der vergangenen Jahre zeigen immer wieder, dass islamfeindliche Haltungen in Deutschland eine breite gesellschaftliche Basis haben. So auch in der Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung „Religionsmonitor: Die Wahrnehmung des Islam in Deutschland“ (2015, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/januar/religionsmonitor/>).

Die Autorinnen und Autoren kommen hier zu dem Ergebnis, dass die Wahrnehmung des Islam durch einen Großteil der Bevölkerung in Deutschland als islamfeindlich bezeichnet werden kann und es sich hierbei um kein gesellschaftliches Randphänomen handele. Islamfeindlichkeit schaffe somit ein gesellschaftliches Klima, in dem die Ungleichbehandlung von Muslimen geduldet oder gar befürwortet werde, so die Studie.

Die Autorinnen und Autoren führen das durch alle gesellschaftlichen Schichten gehende Negativbild des Islams darauf zurück, dass der Islam nicht als Religion, sondern vor allem als demokratiefeindliche politische Ideologie wahrgenommen werde. Eine hohe Bildung trage nur bedingt zu einer Korrektur dieses verzerrten Islambildes bei.

Über diese bundesweiten Befragungen hinaus gibt es für Rheinland-Pfalz folgende Erkenntnisse:

Altersdiskriminierung im Ehrenamt ist ein immer öfter auftretendes Problem. So hat das für Seniorenpolitik zuständige Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) bei der Gutachterausschussverordnung Rheinland-Pfalz zu ehrenamtlichen Schöffen oder zu kommunalen Funktionsträgerinnen und -trägern Beschwerden über Diskriminierungen aufgrund des Alters festgestellt.

An die Landesleitstelle „Gut leben im Alter“ im MSAGD werden zudem immer wieder Hinweise gegeben, dass Menschen im Alter keine Kredite mehr bekommen oder keine Finanzierungsmöglichkeiten mehr möglich sind, zum Beispiel für ein neues Auto, für Wohnungseinrichtung oder für Immobilien.

Allein beim Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen werden über 300 Eingaben im Jahr schriftlich und etwa genauso viele telefonisch bearbeitet. Zusätzlich gibt es persönliche Beratungen im Büro des Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen und vor Ort. Diskriminierung wird am häufigsten in Verbindung mit einem Arbeitsplatz genannt, meist eine abgelehnte Bewerbung. Weitere Themen sind die Durchsetzung des Rechts auf gemeinsamen Schulunterricht für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen sowie der Bereich der Benachteiligungen beim Übergang von der Schule zum Beruf. Beim Thema Barrierefreiheit bildet der Öffentliche Personennahverkehr und fehlender barrierefreier und bezahlbarer Wohnraum einen Schwerpunkt. Bei der Mobilität melden zahlreiche Menschen mit Behinderungen Benachteiligungen durch fehlende und nicht gewährte Einstiegshilfen bei der Bahn, Aufzüge, die häufig außer Betrieb sind, und der Ausschluss bei der Mitnahme von Elektro-Skootern in Bussen. Immer wieder angesprochen werden auch die Verweigerung von Parkerleichterungen und die nach Ansicht der Petentinnen und Petenten lang dauernde beziehungsweise nicht zufriedenstellende Bearbeitung der Anträge nach dem Schwerbehindertenrecht.

Die Landesregierung hat 2013 eine nicht repräsentative „Online-Befragung zur Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen in Rheinland-Pfalz“¹⁾ durchführen lassen (https://mfjiv.rlp.de/fileadmin/mifkjf/Online-Studie_LSBTTI_Langfassung.pdf). Danach haben über die Hälfte der gut 500 Befragten (58,5 Prozent) Diskriminierungserfahrungen gemacht. Der größte Teil von ihnen (198 Personen) erlebte diese in der Öffentlichkeit, beispielsweise auf der Straße oder in öffentlichen Verkehrsmitteln. Die am häufigsten genannte Form der Ausgrenzung sind verbale Abwertungen, Beleidigungen oder „Witze“.

143 Personen (28,7 Prozent) haben aufgrund ihrer sexuellen bzw. geschlechtlichen Identität psychische oder körperliche Gewalt erlebt. Von Schlägen, Tritten oder anderen körperlichen Angriffen berichteten fast 12 Prozent.

Rund 30 Prozent der Umfrageteilnehmenden sind oder waren während der Schulzeit mindestens einmal von Diskriminierungen betroffen. Etwa ebenso viele haben sich während der Schulzeit nicht geoutet, weil sie Benachteiligungen befürchteten.

Ein weiterer zentraler Lebensbereich, in dem Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Intersexuelle (LSBTI) in Rheinland-Pfalz Benachteiligungen erlebten, war der Arbeitsplatz: Zwei Drittel waren am Arbeits- oder Ausbildungsplatz unangenehmen Witzen über LSBTI ausgesetzt und knapp über 45 Prozent der Teilnehmenden war von Tuscheleien und Gerüchten über ihre Person betroffen. Unter 10 Prozent der Befragten berichteten von schwerwiegenden Diskriminierungen am Arbeitsplatz wie sexueller Belästigung, körperlichen Angriffen oder Bedrohungen. Allerdings wurde in 165 Fällen von Benachteiligungen berichtet, die eine Beeinträchtigung der beruflichen Integration bzw. Weiterentwicklung darstellte (Stelle nicht bekommen 16 Prozent, gekündigt worden 5,5 Prozent, nicht befördert worden 12,3 Prozent).

Die Studie zeigt eine im Vergleich zu anderen Identitätsgruppen stärkere Benachteiligung der befragten transidenten Menschen in nahezu allen Lebensbereichen: Gut 75 Prozent gaben an, aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität benachteiligt worden zu sein. Am Arbeitsplatz beispielsweise waren transidente Personen deutlich häufiger als andere LSBTI-Gruppen Spott sowie Mobbing von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten ausgesetzt. Darüber hinaus erlebten transidente Menschen spezifische Diskriminierungen: Fünf transidente Personen (13,5 Prozent) mussten mindestens einmal in ihrem ursprünglichen Geschlecht weiter arbeiten, um ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren.

Die signifikante Häufigkeit von Diskriminierungen gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, transidenten und intersexuellen Menschen hat auch dazu geführt, dass die Landesregierung sich entschlossen hat, am 29. November 2016 eine „Landesbeauftragte für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität – Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Intersexuelle“ zu berufen, deren Aufgabe u. a. ist, die rechtliche Gleichstellung voranzubringen und ihre gesellschaftliche Akzeptanz zu fördern.

1) Eine umfassende Auswertung der nicht repräsentativen Studie liegt vor unter dem Titel „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen. Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen. Auswertungsbericht zur Online-Befragung von Juni bis Oktober 2013“. Die hier zitierten Zahlen beziehen sich auf 501 ausgewertete Fragebögen von Teilnehmenden, die in Rheinland-Pfalz wohnen, arbeiten oder einen starken privaten Bezug zu Rheinland-Pfalz haben. Die größten Teilnehmendengruppen bilden Männer mit 53,1 Prozent und Frauen (37,1 Prozent). Transidente Personen sind mit 37 Personen (7 Prozent) eine relativ kleine Gruppe. Intersexuelle Menschen stellen mit fünf Personen die kleinste vertretene Gruppe dar. Bezogen auf die sexuelle Orientierung bilden Schwule mit 49,9 Prozent die größte Gruppe der Teilnehmenden, und die zweitgrößte Gruppe stellen die Lesben mit 27,9 Prozent.

18. *Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung zum Vorliegen von Mehrfachdiskriminierungen vor (z. B. jung und weiblich/alt und mit Behinderung)?*

Zu dieser Frage bietet die in der Antwort zu Frage 17 bereits angesprochene nicht repräsentative Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Hinweise. Danach tragen Frauen ein fünf Mal so hohes Risiko, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden. Frauen, die jung und kinderlos sind, erleben auch Diskriminierungen, die sich aus der Kombination dieser Merkmale für sie in spezifisch negativer Weise auswirken. Sie berichten häufiger über Diskriminierungen als ältere Frauen oder in anderen Familiensituationen und häufiger als Männer. Daher kann die Kombination aus den Merkmalen weiblich, jung und kinderlos eine besondere Form der Mehrfachdiskriminierung auslösen, die in dieser Verschränkung – die sogenannte Intersektionalität – anders wirkt als eine additive (verschiedene Diskriminierungen aufgrund verschiedener Merkmale) oder eine serielle (verschiedene Diskriminierungen aufgrund gleicher oder unterschiedlicher Merkmale nacheinander) Mehrfachdiskriminierung (vgl. Seite 11, „Diskriminierungserfahrung in Deutschland – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung“).

Das Geschlecht beziehungsweise die Geschlechtsidentität in Kombination mit dem Alter wird von 46,1 Prozent der Teilnehmenden der Betroffenenbefragung als Grund für Diskriminierung genannt (vgl. S. 12 der v.g. Studie). Insgesamt werden diese beiden Kombinationen als wichtigste Querschnittskategorien bezeichnet, da sie in vielen Mehrfachkonstellationen als Grund zumindest mit erwähnt werden.

Die Kombination zwischen den Merkmalen Alter und Behinderung wird in dieser Veröffentlichung nicht aufgeführt.

V. Zur Dokumentation und Erfassung

19. *Auf welche Weise werden mögliche Diskriminierungstatbestände im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren dokumentiert?*

Sofern die Polizei im Rahmen ihrer strafrechtlichen Ermittlungen Hinweise auf Diskriminierungen erlangt, werden diese in der jeweiligen Ermittlungsakte dokumentiert.

20. *In welcher Form werden Diskriminierungstatbestände in der Polizeilichen Kriminalstatistik erfasst?*

Die Polizeiliche Kriminalstatistik enthält alle der Polizei bekannt gewordenen strafrechtlichen Sachverhalte einschließlich der mit Strafe bedrohten Versuche. Diskriminierungstatbestände werden nicht gesondert erfasst, da sie grundsätzlich keine eigenständigen Strafnormen darstellen.

21. *Gibt es eine Erfassung von Gerichtsverfahren mit AGG-Bezug? Wenn ja, wo?*

Eine separate Erfassung von Gerichtsverfahren mit AGG-Bezug wird durch die entsprechenden Statistikanordnungen nicht vorgeschrieben und ist daher nicht verfügbar. Der Schwerpunkt entsprechender Gerichtsverfahren dürfte im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit anhängig sein. Eine Erhebung entsprechender Verfahren über die dort verwendete Fachanwendung ist ebenfalls nicht möglich.

Bei der „juris“-Datenbank handelt es sich um kein einheitliches System zur Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen im Sinne der Frage. Die Gerichte entscheiden nach eigenem Ermessen, welche Entscheidungen dort veröffentlicht werden sollen und welche nicht. Dazu existiert keine einheitliche systematische Vorgabe und dementsprechend findet sich in dieser Datenbank immer nur um eine Auswahl. Insofern erlaubt die Datenbank zwar inhaltliche Recherchen, ist für eine statistische Auswertung und Bewertung jedoch ungeeignet.

22. *Sind dem Bürgerbeauftragten Fälle von Diskriminierung aufgezeigt worden und wenn ja, welche und wie viele?*

Der Bürgerbeauftragte beantwortet die Frage unmittelbar gegenüber der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

23. *Sind dem Petitionsausschuss des Landtags Fälle von Diskriminierung aufgezeigt worden und wenn ja, welche und wie viele?*

Der Petitionsausschuss beantwortet die Frage unmittelbar gegenüber der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

VI. Ausblick**24. In welchen Bereichen äußert sich Diskriminierung am meisten?**

Aus der in der Antwort zu Frage 17 erwähnten nicht repräsentativen Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht folgende Reihenfolge hervor:

Bereich	Nennungen
Arbeit	3 797
Öffentlichkeit und Freizeit	2 609
Bildung	1 602
Ämter und Behörden	1 520
Internet und andere Medien	1 215
Geschäfte und Dienstleistungen	1 013
Gesundheits- und Pflegebereich	868
privater Bereich	377
Wohnungsmarkt	344
Andere	2 132

In der Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes heißt es: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt insbesondere vor Diskriminierung im Erwerbsleben, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und bei der Vermietung von Wohnraum. Tatsächlich können aber Diskriminierungen in allen Bereichen auftreten, in denen Menschen miteinander interagieren, etwa im privaten Bereich, bei Ämtern und Behörden oder im Internet“ (Seite 13).

In der Repräsentativerhebung wurde deshalb nicht nur nach Diskriminierungserfahrungen in den Geltungsbereichen des AGG gefragt, sondern die Kategorien waren für weitere Bereiche geöffnet. Folgende Ergebnisse liegen aus der genannten Veröffentlichung dazu bislang vor:

Von denjenigen, die in der Stichprobe der Repräsentativbefragung über eine oder mehrere Diskriminierungserfahrungen in den davorliegenden 24 Monaten berichteten (insgesamt 343 Personen), gaben 48,9 Prozent an, sie hätten sie im Bereich Arbeit erlebt. 40,7 Prozent berichteten über den Bereich Öffentlichkeit und Freizeit, 32,8 Prozent über Geschäfte und Dienstleistungen. Insgesamt 28,7 Prozent gaben den privaten Bereich an, 27,8 Prozent Ämter und Behörden. Bei 26,4 Prozent der hier Auskunft gebenden Befragten war es der Gesundheits- oder Pflegebereich, bei 23,7 Prozent die Bildung, 22,1 Prozent nannten das Internet und die Medien und 18,6 Prozent den Wohnungsmarkt.

Im Folgenden sollen drei der von Diskriminierung betroffenen Personengruppen exemplarisch im Hinblick auf die Lebensbereiche, in denen Diskriminierung am häufigsten auftritt, dargestellt werden.

Für die Betroffenengruppe der Menschen, die aus rassistischen Gründen diskriminiert werden, liegen die folgenden Erkenntnisse vor:

Die deutlich meisten Beratungsanfragen gibt es zu Fragen der Arbeitssuche, der Ausbildung oder des Arbeitsplatzes. Viele Anfragen betreffen Bewerbungen oder Beschäftigungen in der Privatwirtschaft. Betroffen ist aber auch der öffentliche Dienst, wo Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten in der Privatwirtschaft noch stärker unterrepräsentiert sind. Betroffen ist auch die jeweilige Beschäftigungssituation, die sich signifikant zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen häufig in niedrigeren Laufbahnen eingruppiert und häufiger befristet beschäftigt. Zudem haben sie seltener einen Beamtenstatus.

Die Beratungsstellen berichten weiterhin, dass Kompetenzen abgesprochen oder Leistungen schlechter bewertet würden.

Diskriminierungsfälle in Bezug auf Arbeitsplatzsuche und Bewerbung spielen eine wichtige Rolle in der Beratungsarbeit, dabei ist ein häufig berichtetes Fallmuster die Nichteinstellung aufgrund eines Kopftuches.

Über alle Beratungsstrukturen hinweg zeichnet sich ab, dass Benachteiligungen im Bereich der Güter und Dienstleistungen aufgrund der ethnischen Herkunft besonders häufig vorkommen. So sind als nicht deutsch wahrgenommene Personen von diskriminierenden Einlass- und Personenkontrollen oder Zutrittsverweigerungen betroffen. Als besonders stigmatisierend empfinden es Betroffene, wenn sie allein wegen ihres Aussehens beispielsweise an der Diskothekentür abgewiesen werden, ihnen die Mitgliedschaft im Fitnessstudio verweigert wird oder sie als Einzige in öffentlichen Transportmitteln, an Flughäfen oder Bahnhöfen von Sicherheitsbehörden kontrolliert werden.

Auch im Bereich des Wohnungsmarktes spielt die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine immer größere Rolle. So berichtet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von einer Zunahme der Beratungsanfragen 2016 im Vergleich zum Vorjahr zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Häufig wird ein Besichtigungstermin oder ein Mietvertrag aufgrund des „nicht deutschen“ Namens, mangelnder Deutschkenntnisse oder des Migrationshintergrunds der Betroffenen verwehrt. Bei Wohnungsinseraten werden teilweise bestimmte Gruppen, Nationalitäten oder Asylsuchende von vornherein ausgeschlossen. Auch Belästigungen und Mobbing durch die Nachbarschaft werden zunehmend zum Anlass für Beratungsanfragen.

Schließlich wäre der Zugang zu Gesundheitsleistungen als Bereich der Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft zu nennen. So liegen Daten vor, die Unter-, Fehl- oder Überversorgung von eingewanderten Menschen belegen, insbesondere beim Impfstatus, bei der Wahrnehmung von Vorsorgeuntersuchungen oder bei der Rehabilitation²⁾. Die Haupthürden für eine unzureichende Versorgung liegen hier hauptsächlich in strukturellen Barrieren, die eine chancengleiche Teilhabe verhindern. Dies betrifft insbesondere Menschen mit einer erst kurzen Aufenthaltsdauer und solche in sozial prekären Lagen oder mit geringen deutschen Sprachkenntnissen.

Für die Diskriminierung aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen soll exemplarisch über die Gruppe der Muslime berichtet werden:

Die vorliegenden Befunde aus der in der Antwort zu Frage 17 f) bereits erwähnten Studie der Bertelsmann Stiftung „Religionsmonitor“ korrespondieren mit den von Muslimen in Umfragen geäußerten Benachteiligungserfahrungen, die überproportional hoch sind³⁾. Die Bereiche, in denen Muslime über Benachteiligungen berichten, liegen unter anderem im Arbeitsleben, beim Zugang zu privaten Dienstleistungen, im Bildungsbereich, im privaten und öffentlichen Raum oder im Umgang mit Behörden. Oft sind muslimische Frauen davon betroffen, insbesondere wenn sie durch ein Kopftuch als Muslima erkennbar sind.

Die in der Antwort zu Frage 17 bereits angesprochene „Online-Befragung zur Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen in Rheinland-Pfalz“ hat ergeben, dass beim Merkmal sexuelle Identität besonders Transidente Diskriminierungen erleben. So entspricht schon die gesetzliche Grundlage – das Transsexuellengesetz – nicht dem heutigen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse. Auch aus diesem Grund hat die Landesregierung im Frühjahr 2017 eine Bundesratsinitiative gestartet, die das bislang geltende Transsexuellengesetz aufheben und durch ein modernes neues Gesetz zur Anerkennung der Geschlechtsidentität und zum Schutz der Selbstbestimmung ersetzen soll. Diesem Anliegen wurde im Bundesrat bereits gefolgt. Einzelne Passagen mussten in der Vergangenheit gestrichen werden, weil sie nicht verfassungskonform sind. Von den transidenten Menschen werden besonders die verpflichtend vorgeschriebenen Begutachtungen vor einer Vornamensbeziehungsweise Personenstandsänderung als Diskriminierung empfunden.

25. Wie beurteilt die Landesregierung die antidiskriminierende Wirkung von positiven Maßnahmen in Ergänzung zum individual-rechtlichen Vorgehen gegen Diskriminierungen?

Positive Maßnahmen sind solche Aktivitäten, die bei nachgewiesener Benachteiligung zum Nachteilsausgleich bei bestimmten Zielgruppen eingesetzt werden. Sie sind eines der Instrumente zur aktiven Bekämpfung insbesondere struktureller oder institutioneller Diskriminierung. Das sind Formen der Diskriminierung, die in der Regel eher indirekt wirken und deshalb anders bekämpft werden müssen als direkte Diskriminierung. Positive Maßnahmen werden durch die Landesregierung begrüßt. Dabei sind positive Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, Personen, die Minderheitenreligionen angehören, Menschen mit Behinderungen, verschiedene Altersgruppen bilden oder zur Gruppe der Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- oder Intersexuellen gehören, gleichermaßen richtig. Denn nach dem hierarchiefreien horizontalen Ansatz der Menschenrechts- und Antidiskriminierungsarbeit besitzen alle strukturell oder institutionell vorhandenen Diskriminierungsprozesse, von denen die genannten Gruppen in unterschiedlicher Weise, ggf. auch durch mehrere Merkmale gleichzeitig, betroffen sind, die gleiche Bedeutung.

Positive Maßnahmen zum Nachteilsausgleich oder zur Verhinderung von Benachteiligung dienen neben der individuellen Unterstützung und Stärkung der Betroffenen immer auch dem Ziel, auf die bestehenden Nachteile aufmerksam zu machen, ihnen gezielt entgegenzuwirken und strukturell und institutionell dafür Sorge zu tragen, dass Diskriminierung nicht mehr auftritt. Wenn die Beseitigung institutioneller und struktureller Diskriminierung gelungen ist, haben positive Maßnahmen ihren Zweck erfüllt.

Die individuelle Unterstützung für Betroffene beim Vorgehen gegen Diskriminierung muss neben positiven Maßnahmen als eigenständiger Zweig der Bekämpfung von Diskriminierung gesehen und genutzt werden. Dies ist schon deshalb erforderlich, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in seinem Kern ein Instrument der individuellen Gegenwehr bei Diskriminierung darstellt. Positive Maßnahmen können den Betroffenen in akuten Diskriminierungssituationen, in denen zeitnah gehandelt werden muss, nur wenig helfen, weil sie eher mittel- bis langfristig wirken.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht die unterschiedliche Behandlung von Personen nach den sechs vom AGG geschützten Merkmalen, um bestehende Nachteile durch geeignete und angemessene Maßnahmen zu verhindern oder auszugleichen.

2) Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016, Kapitel II.9.

3) Vgl. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich“, S. 19.

26. Welche Möglichkeiten der Nachsorge stehen Opfern von Diskriminierungen zur Verfügung?

Es besteht ein vielfältiges Netz an Beratungs- und Unterstützungsangeboten, sowohl durch staatliche Stellen als auch durch private Träger und zivilgesellschaftliche Organisationen, bei denen sich Betroffene informieren können, welche Möglichkeiten der rechtlichen Gegenwehr sie haben, oder auch weitere Unterstützung erfahren. Diese unterstützen teilweise merkmalsübergreifend, teilweise speziell die Angehörigen bestimmter Gruppen.

Insbesondere gibt es folgende staatliche Anlaufstellen:

- den Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen,
- den Beauftragten der Landesregierung für Migration und Integration,
- den Bürgerbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz und der Beauftragte für die Landespolizei,
- die Landesbeauftragte für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität – Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Intersexuelle,
- Ansprechstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei der Polizei.

Weitere allgemeine und spezialisierte Beratungs- und Anlaufstellen finden sich unter der Internet-Adresse: www.onlinesuche.rlp.de

Betroffene können sich auch jederzeit an die Landesantidiskriminierungsstelle wenden, die gegebenenfalls an eine passende staatliche oder zivilgesellschaftliche Stelle weitervermittelt.

Bei Diskriminierungen, die einen Straftatbestand (z. B. Beleidigung) erfüllen, können gegebenenfalls weitere Nachsorgemöglichkeiten in Betracht kommen. So haben zum Beispiel Opfer, die zum Tatzeitpunkt unter 18 Jahre alt waren, oder Personen, die ihre Interessen nicht selbst wahrnehmen können, in Fällen der sexuellen Belästigung gemäß § 184 i Strafgesetzbuch einen Anspruch auf kostenlose psychosoziale Prozessbegleitung gemäß § 397 a Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit § 406 g Abs. 3 Strafprozessordnung. Viele diskriminierende Handlungen, die unter das AGG subsumiert werden können, erfüllen jedoch keinen Straftatbestand.

Opfer extremistischer Übergriffe können (z. B. rechts- oder linksextrem, fremdenfeindlich, antisemitisch, islamistisch) über das Bundesamt für Justiz einen Antrag auf Härteleistungen stellen. Dieses entscheidet über die eingehenden Anträge und zahlt bei Vorliegen der Voraussetzungen eine angemessene Geldentschädigung aus. Die entsprechenden Haushaltsmittel werden vom Deutschen Bundestag zur Verfügung gestellt.

In Fällen rechtsextremistischer Übergriffe steht den Opfern die „Opferberatung im Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus Rheinland-Pfalz“ zur Verfügung. Sie stellt ein spezielles Hilfeangebot für Menschen dar, die Opfer von rechtsextremistisch motivierten Übergriffen geworden sind. Dies können zum Beispiel Gewalttaten, Bedrohungen, Beleidigungen, Verleumdungen, Pöbeleien, Denunziationen oder auch wirtschaftliche Schädigungen sein.

Grundsätzlich können in Fällen extremistischer Übergriffe zwar Diskriminierung und massive Ausgrenzung eine Rolle spielen, sie stehen allerdings in diesem Zusammenhang meist nicht im Vordergrund. Kennzeichen des rechtsextremen Gedankenguts ist die Ideologie der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, die sich gegen Minderheiten richtet, sie diskriminiert und ausgrenzt und ihnen die Zugehörigkeit zur Gesellschaft und ihre Teilhaberechte abspricht. Aber bei Übergriffen treten spezifische strafrechtlich relevante Bedrohungssituationen und Schädigungen hinzu. Vor diesem Hintergrund ist zusammenfassend zu sagen, dass Opfer von Diskriminierungen je nach Art des Vorfalls oder Übergriffs und je nach seiner Schwere verschiedene Angebote der Nachsorge in Anspruch nehmen können. Wo eine strafrechtliche Relevanz oder ein Bezug zu Rechtsextremismus oder Extremismus allgemein nicht vorliegt, können die Opfer von Diskriminierungen zumindest die staatlichen und zivilgesellschaftlichen Anlaufstellen wie z. B. die Beratungsstellen des Weißen Rings nutzen und sich beraten lassen, welche Möglichkeiten der rechtlichen Gegenwehr sie haben.

27. In welchen Bereichen entspricht das Wirken der Landesregierung den im Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu „Diskriminierungen im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ enthaltenen Handlungsempfehlungen?

In ihren Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (Beschluss 2015/1848 des Rates vom 5. Oktober 2015) hat der Europäische Rat die Aufgabe der Union klar definiert, soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen zu bekämpfen und soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen hat die Europäische Union den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie einem hohen Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung Rechnung zu tragen. In diesem Sinne unterstützen die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Rheinland-Pfalz geförderten arbeitsmarktpolitischen Projekte auch Bereiche, die in den Handlungsempfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgezeigt werden.

So werden durch die Projekte im ESF-Förderansatz „Mentoring-MINT“ Mädchen und Frauen dabei unterstützt, Berufe im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) im Studium und der dualen Ausbildung zu ergreifen. Sie werden dabei von Mentorinnen begleitet. In diesem Förderansatz werden innovative Projektansätze zur Steigerung der Attraktivität von MINT-Berufen für Frauen erprobt. Damit wird das Anliegen unterstützt, stereotype und traditionelle Rollenbilder aufzulösen.

Das Projekt „Dialog Entgeltgleichheit“ zielt darauf ab, kleine und mittlere Unternehmen dafür zu sensibilisieren, durch die Vermeidung von Entgeltungleichheit ihre Attraktivität als Arbeitgeberin/Arbeitgeber zu erhöhen, um sich bei der Fachkräftegewinnung und -bindung langfristig zu behaupten. Dafür benötigen kleine und mittlere Unternehmen Informationen über Ursachen und Auswirkungen von Entgeltungleichheit, um etwaige Handlungsbedarfe zu erkennen. Als Analyseinstrument steht der „EG-Check“ zur Verfügung.

Der ESF-Förderansatz „Perspektiven eröffnen“ zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Personengruppen zu erhöhen. Durch eine ganzheitliche Herangehensweise in den Bereichen schulische/berufliche Bildung, berufliche Erfahrungen, Alltagskompetenzen, Angehörige/soziale Netzwerke, Arbeits- und Sozialverhalten, finanzielle Situation, Gesundheit, Straffälligkeit und Wohnen werden gezielt Kompetenzen erfasst und auch die Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Eine Situationsanalyse bei Projekteintritt identifiziert Handlungsbedarfe hinsichtlich der individuellen Arbeitsmarktintegration. Die Förderplanung leitet die Bearbeitung der festgestellten Handlungsbedarfe ein.

Ein Qualifizierungsanteil von mindestens 50 Prozent über den gesamten individuellen Projektverlauf und eine für den gesamten Projektverlauf durchgehende sozialpädagogische Betreuung sind integrale Bestandteile der Projekte. Die Abkehr von der Defizitorientierung, mit der die Teilnehmenden oftmals in der Vergangenheit konfrontiert wurden, erbringt gute Ergebnisse.

Neben den genannten Einzelprojekten achtet die Landesregierung bei allen geförderten Maßnahmen und Projekten ausdrücklich darauf, dass es in keiner Weise zu Diskriminierung kommt und dass auch insbesondere Frauen, Migrantinnen und Migranten und Ältere durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unterstützt werden.

Die Politik der Landesregierung einerseits und die praktische Umsetzung dieser Politik in den Kindertagesstätten und Schulen des Landes andererseits dokumentieren eindrücklich, dass sich diese Institutionen jederzeit um den Abbau von Diskriminierungen und um die Förderung von Vielfalt in allen Bereichen bemühen. Damit wird den Forderungen und Empfehlungen aus dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ umfassend Rechnung getragen. Hierzu zählt unter anderem neben einem diskriminierungsfreien Zugang zu Bildungseinrichtungen und einer ebenso ausgerichteten Ausgestaltung des Schul- und Kindertagesstättenbereichs der Abbau von Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer körperlichen Beeinträchtigung, der sexuellen Identität und aus sozialen Gründen. Dazu gehört auch, in Kindertagesstätten und Schulen für Akzeptanz zu werben. So wurde z. B. für den Bereich der sexuellen und geschlechtlichen Identität der Kitakoffer mit entsprechenden Kinderbüchern gefördert. Ebenso gefördert wird das Projekt Schlauf, bei dem LSBTI-Personen in die Schulen gehen, um sich mit den Schülerinnen und Schülern auszutauschen.

Gerade der Bildungsbereich hat wie kaum ein anderer die Frage der Inklusion im weitesten Sinne in den vergangenen Jahren als eines der wichtigsten Themen der Bildungspolitik in den Vordergrund gestellt. Diese hat sich die Herstellung gleicher Bedingungen zur Partizipation an Bildung als eine ihrer wichtigsten Aufgaben gestellt.

Hierbei sind einige der Forderungen aus dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle bereits seit Jahren erfüllt. Beispielsweise gehören dazu die Einrichtung von Ganztagsangeboten sowohl im Bereich der Kindertagesstätten als auch der Schulen, die Beitragsfreiheit bereits vom ersten Lebensjahr des Kindes an bis zum Abschluss der schulischen bzw. hochschulischen Ausbildung, die völlige Transparenz des Entlohnungs- und Besoldungssystem bei der Beschäftigung von Lehrkräften sowie die Verfahren bei der Gewinnung von Personal im Bildungsbereich.

Zur Zeit stehen in der Bildungspolitik neben den genannten auch weitere Forderungen aus dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle besonders im Fokus, so der nach der Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Behinderung. So sind die Ausrichtung der schulischen Bildung an den besonderen Bedürfnissen von Mädchen und Jungen, an Schülerinnen und Schülern nicht deutscher Herkunft – unabhängig von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status – und die Schaffung eines islamischen Religionsunterrichtes für Rheinland-Pfalz derzeit wichtige Themen der Bildungspolitik.

Als Arbeitgeber fühlt sich das Land jederzeit dem grundgesetzlich verbürgten Recht auf diskriminierungsfreien Zugang zu jedem öffentlichen Amt verpflichtet und stellt sicher, dass die Verfahren zur Gewinnung von Personal sowie bei dessen Weiterentwicklung (beispielhaft: Fort- und Weiterbildung, Besetzung von Führungspositionen, Stärkung der Rolle von Personalvertretungen in diesem Zusammenhang) stets diesem Grundsatz verpflichtet sind.

Den besonderen Anforderungen von Frauen und Männern für Familienarbeit kommt das Land ebenso entgegen wie den Anforderungen älterer Personen im Schuldienst durch die Schaffung von Altersteilzeit nur in diesem Bereich der Landesverwaltung. Die Landesregierung hat sich selbst verpflichtet, als familienfreundlicher Arbeitgeber zu agieren und kommt dieser Selbstverpflichtung in besonderer Weise nach.

28. In welchen Bereichen sieht die Landesregierung zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung weitere gesetzliche Regelungsmöglichkeiten oder mögliche Regelungslücken auf Landes- oder Bundesebene?

Eine effektive und moderne Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik muss sich zu deren Umsetzung auch der Mittel des Rechts bedienen. Wegen dieser besonderen Bedeutung hat der Ministerrat bei der Verabschiedung der „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ für den Bereich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes ein eigenständiges Handlungsfeld „Schutz vor Diskriminierung durch Teilhabe und Sanktionen“ definiert. Der Koalitionsvertrag von SPD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN von 2016 knüpft daran an und legt für die laufende Legislaturperiode fest (Seite 134): „Wir wollen prüfen, ob zur Stärkung von Chancengleichheit und Vielfalt eine gesetzliche Verankerung in einem Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg gebracht werden soll.“

Bei der Umsetzung dieses Prüfauftrages sind die landesrechtlichen Möglichkeiten entscheidend. So wurden zwar durch die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 die vier Europäischen Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung im Bereich des Arbeits- und Zivilrechts, unter Hereinnahme öffentlich-rechtlicher Dienst- und Treueverhältnisse (§ 24 AGG) in nationales Recht umgesetzt. Allerdings blieben diejenigen Bereiche unberücksichtigt, die in die Gesetzgebungskompetenz der Länder fielen.

Der Auftrag aus dem Koalitionsvertrag setzt deshalb zunächst eine Analyse der aktuellen Rechtslage in Rheinland-Pfalz im Hinblick auf bereits vorhandene Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung wegen der oben genannten Merkmale voraus. Dies betrifft die Bereiche öffentlich-rechtliches Handeln der Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die öffentlich-rechtlichen Betriebe des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften sowie die Gerichte. Hierzu wird derzeit ein entsprechendes Gutachten erarbeitet. Abhängig vom Ergebnis dieser Analyse wird anschließend eine Darstellung der rechtlichen Lücken und Defizite im Diskriminierungsschutz in der Regelungskompetenz des Landes unter Berücksichtigung der vier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU erarbeitet.

29. Welche Perspektiven und Vorteile sieht die Landesregierung in der Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes des Landes?

Im August 2006 trat das AGG in Kraft, das die vier sogenannten Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union in nationales Recht umsetzte. Das AGG ist ohne Beteiligung der Länder als Bundesgesetz konzipiert und verabschiedet worden, obwohl die vier genannten EU-Richtlinien die Verpflichtung enthalten, auch beispielsweise den Bereich der staatlichen Bildung unter den Diskriminierungsschutz nationaler Gesetze zu stellen. Private Bildung hingegen ist durch das AGG erfasst.

Durch diese Sachlage bestehen einerseits Widersprüche und andererseits Lücken im Diskriminierungsschutz. So sind beispielsweise Studierende an privaten Hochschulen vor Diskriminierung durch die Universität oder die Lehrenden geschützt, Studierende an staatlichen Hochschulen hingegen nicht. Im Bereich der allgemeinbildenden und berufsbildenden staatlichen Schulen ist zwar das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Lehrkraft vom Diskriminierungsschutz durch das AGG erfasst, nicht aber das Verhältnis zwischen Schülerin und Schüler und der Schule bzw. Lehrkraft.

Während in anderen EU-Mitgliedsstaaten ein derartiger Diskriminierungsschutz bereits existiert, ist das bisher in keinem Bundesland in Deutschland der Fall. Darüber hinaus besteht ein weiterer Vorteil darin, dass ein Landesantidiskriminierungsgesetz die bereits vorhandenen guten Ansätze der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsarbeit – nicht nur in Schulen und Universitäten – konkretisiert und verstärkt.

30. Wie ist der Sachstand zum geplanten Landesinklusionsgesetz und wie kann der Schutz und die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Merkmals Behinderung damit gestärkt werden?

Die Grundzüge des neuen Landesbehindertengleichstellungsgesetzes wurden in einem intensiven Arbeitsprozess in einem Eckpunktepapier einer Arbeitsgruppe des Landesbeirates zur Teilhabe behinderter Menschen unter Mitwirkung des Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen und dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie festgehalten und durch den Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen am 11. Mai 2017 beschlossen (https://inklusion.rlp.de/fileadmin/msagd/Inklusion/Inklusion_Dokumente/Eckpunkte_Nov_LGGBehM.pdf).

In diesen Grundzügen spielt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen barrierefreier Bau und Kommunikation eine wesentliche Rolle, um ein gleichberechtigtes Leben frei von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu ermöglichen. Das Landesbehindertengleichstellungsgesetz soll nach aktuellem Stand im Jahr 2018 in Kraft treten. Die genaue Terminierung ist aktuell noch nicht konkreter zu spezifizieren, da rechtliche Voraussetzungen mit Blick auf andere Landesgesetze noch geprüft werden.

Anne Spiegel
Staatsministerin

Anlage 1

Auswertung der Bestandsaufnahme im Rahmen der IMA Vielfalt nach Merkmalen (AGG) und Handlungsschwerpunkten

Überarbeitungsstand: Juli 2017

Vorbemerkung:

Alle Ressorts halten ihre Verpflichtungen ein zur Umsetzung des LGG (Gleichstellung), LGGBehM (Förderung von Menschen mit Behinderungen) sowie AGG (Ansprechpartner für Diskriminierungsfragen) etc. Diese Aktivitäten werden in der Auswertung daher nicht gesondert aufgeführt.

Folgende Maßnahmen werden ressortübergreifend oder unter Beteiligung aller oder einiger Ressorts durchgeführt und sind daher der Auswertung vorangestellt.

Geschlecht

- Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- Mentoringprogramm „Mehr Frauen an die Spitze“
- Ada Lovelace-Programm – Mentoring für Frauen in MINT-Berufen

Alter

- Aktionsplan „Gut leben im Alter“ mit landesweitem Beteiligungsprozess
- Aktionsprogramm „Kinderfreundliches RLP“

Behinderung:

- Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Ethnische Herkunft:

- Fortschreibung und Weiterentwicklung des Integrationskonzepts der Landesregierung

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität

- Aktionsplan „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen“

Merkmalsübergreifend:

- Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie Vielfalt der Landesregierung
- Präventionsagentur gegen Rechtsextremismus

Diese insgesamt zehn ressortübergreifenden Maßnahmen umfassen jeweils selbst eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen, die hier nicht einzeln wieder gegeben sind.

Handlungsschwerpunkte Merkmale nach AGG	Informations-, Aufklärung-, Beratung- und Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Beteiligung, Sensibilisierung	Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung	Selbstverpflichtungen, Zielvereinbarungen, Aktionspläne	Modellversuche, Studien, Berichte, Analysen	Recht, Verträge Rahmenvereinbarungen
<p>Geschlecht</p> <ul style="list-style-type: none"> Beratung und Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG Beratung und Unterstützung durch die kommunalen, nach GemO und LKO bestellten, Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz Ganztagsschulen in Angebotsform mit vielfältigem AG-Angebot zur Ergänzung des regulären Unterrichts, dabei Berücksichtigung der besonderen Interessen der Geschlechter bzw. Raum für die individuelle Entwicklung, z.B. Fußball-AG für Mädchen, Werken für Mädchen, Jungs können kochen, Selbstverteidigung für Mädchen 	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungsseminar: „Kommunikationsworkshop für Frauen“ Fortbildungsseminare: <ul style="list-style-type: none"> „Kommunikationsworkshop für Frauen – selbstbewusst auftreten, sicher kommunizieren“ Als Frau erfolgreich führen Erfolgsfaktor selbstbewusste weibliche Kommunikation Stark verhandeln und souverän Entscheidungen treffen Konfliktmanagement für Frauen, gekonnt jonglieren mit kleinen und großen Konflikten Gender Mainstreaming, eigene Bereicherung für Politik und Verwaltung Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen in der Forschung zur Wiedereingliederung und Weiterqualifizierung im Anschluss an eine Familien- 		<ul style="list-style-type: none"> Karrierestudie Dt. HS Polizei „Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes“ Regelmäßiger Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, der 5. Bericht erschien im Januar 2017 	<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme der Regelungen des LGG in das Landes-Hochschulgesetz Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften (LGG), Dezember 2015 Verwaltungsvorschrift „Gleichstellungspläne und Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes“ vom Juni 2017 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Berichte über Diskriminierungen aufgrund des Alters in der Zeitschrift „Spätlese“ • Sensibilisierung für Altersdiskriminierung und Hinweise auf Maßnahmen und Aktivitäten dagegen • Landesseniorenvertretung • kommunale Seniorenbeiräte • Vorstellung und Erörterung der Studie „Menschenrechte: Keine Frage des Alters?“ vom Deutschen Institut für Menschenrechte • Seit 2015 jährliche SilverSurfer-Tagung mit dem Zentrum Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) und der Landeszentrale für Medien und Kommunikation (LMK) zur Mediennutzung und zur Sicherheit von neuen Medien. Senioren-Internet-Tutoren erhalten in Workshops eine Qualifizierung zu neuen 	<ul style="list-style-type: none"> • oder Betreuungphase, um eine bereits begonnene wissenschaftliche Arbeit zum Abschluss zu bringen • Lehrbeauftragtenprogramm „Mary Somerville“ • Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung • Männer in Kitas • In Planung: Erster Gleichstellungstag RLP im November 2017 für Gleichstellungsbeauftragte und an Gleichstellung Interessierte • Führungskräftetagung zum Thema: „Frauen führen anders – Männer auch“ • Dienstvereinbarung „Chancengleichheit“ • Seit 2017 Seminarreihe für Gleichstellungsbeauftragte der Kommunal-Akademie in Zusammenarbeit mit der Frauenabteilung (Referat 752) des MFF/JVJ 			<p>Alter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiative u. a. von RLP zur Verankerung der Kinderrechte im Grundgesetz (2008 Bundesrats-Entschließungsantrag von Bremen und RLP keine Mehrheit, 2011 Bundesratsbeschluss auf Antrag versch. Länder (u. a. RLP) erfolgreich: Ablehnung durch BT)
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung • Lebensphase 50 + - Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Lebensqualität erhalten und fördern • FB-Seminar „Lebensphase 50+“ • FhÖV: Fortbildungsseminare <ul style="list-style-type: none"> - Bilanz ziehen, Zukunft entwerfen, Über 50 und topfit im Beruf - Aktiv statt passiv bis zum Ruhestand, Zufriedenheit und Erfolg für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Vorgesetzte • Berücksichtigung von Gesundheitsaspekten / Alter werden im 				

<ul style="list-style-type: none"> Medien im Bereich Internet und Smartphone und werden für die Gefahren im Umgang mit den Medien sensibilisiert. Förderung des Landes-Netz-Werks Demenz bei der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V. (LZG) zur Unterstützung und Begleitung der mehr als 40 regionalen Demenznetzwerke in Rheinland-Pfalz im Rahmen der Demenzstrategie Rheinland-Pfalz. Diese Zusammenarbeit von Fachkräften verschiedener Professionen und ehrenamtlich engagierter Menschen in den Regionen ist darauf ausgerichtet, Menschen mit Demenz durch vernetzte Strukturen in ihrem Wohn und Lebensumfeld zielgerichtet und umfassend zu unterstützen. Auslobung des Innovationspreises Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie im Rahmen eines Wettbewerbs zur Teilhabe für Menschen mit Demenz im Jahr 2017. Bewerben können sich Initiativen, Netzwerke, Vereine und Organisationen, die sich für eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit Demenz einsetzen. Zur Auszeichnung werden Projekte kommen, die Menschen mit Demenz und ihre Angehörige in das gesellschaftliche Leben einbinden und deren Leben damit freundlicher, aktiver und gemeinschaftlicher gestalten. Leitstelle Partizipation: Förderung der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an gesellschaftlichen Prozessen; seit Frühjahr 2017 neues Förderprogramm zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen; vgl. www.eigenstaendige-jugendpolitik.rlp.de → da Fördermittel. Kinderrechte-Strategie www.kinderrechte.rlp.de als Informationsplattform Präventionskonzepte „Gewaltprävention und Cybermobbing“: regelmäßige Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Beruf beim Themenfeld Fachkräftemangel in Kitas, Erarbeitung von Arbeitshilfen zum Fachkräftemangel – auch zum Thema „Älter werden im Beruf“ Sensibilisierung für das Thema „Wissenstransfer“ Fortbildung „Medizinische und pflegerische Grundlagen von Fixierungstechniken“ Veranstaltung in Kooperation mit Unfallkasse Rheinland-Pfalz „Gesund älter werden im Beruf“ – Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Zusammensetzung und die Altersstruktur des Personals“ Führungskräftefortbildung „Führen unter demografischen Veränderungen“ Umsetzung der Konzeption „Altersgerecht durchs Arbeitsleben“ zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Gesunderhaltung im Rahmen des Gesundheitsmanagements, z. B. Durchführung von Schulungen, Sportgruppen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge i.R.d. betrieblichen Gesundheitsmanagements, z. B. Durchführung von themenspezifischen Gesundheitstagen, Bewegte Pause Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge i.R.d. betrieblichen Gesundheitsmanagements 				

	<p>gen des Polizeipräsidiums Koblenz in den Schulklassen des 7. und 8. Schuljahres (12- bis 14-jährige) Veranstaltungen zu den Präventionskonzepten „Gewaltprävention“ und „Cybermobbing“, da hier als mögliche Ursache für Gewalt oder Mobbing Diskriminierung ergänzend thematisiert wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Minister Roger Lewentz ist Botschafter der Aktion "GOLD" der Unfallkasse RLP (weitere Infos: http://www.ukrlp.de/unfallkasse/detail/meldung/in-nemminister-lewentz-ist-gold-botschafter.html) Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden in den Aufnahmearbeitungen im Umgang mit behinderten Menschen in der Erstaufnahme und Bereitstellung von Informationsmaterial zum Erkennen von nicht sichtbaren Behinderungen und der besonderen Bedarfe bei der Unterbringung und Versorgung (Teil des Rahmenkonzeptes zur Erstaufnahme von Geflüchteten mit Behinderungen). Ausweitung des Pädagogischen Beratungssystems in Hinblick auf Heterogenität, individuelle Förderung und Inklusion (u. a. 24 Berater/-innen für Inklusion + 17 Berater/-innen für Autismus, 1.500 € zusätzliches jährliches Fortbildungsbudget für Schwerpunktschulen, Ganztagschulen, Förder- und Beratungszentren) Schaffung einer Vernetzungsoption für Förderschullehrkräfte an Schwerpunktschulen mit 	<ul style="list-style-type: none"> Präventionsprojekt „Behinderte Menschen und Polizei“: 2010 Zielvereinbarung mit dem Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen, MSAGD und LZG RP und Aktionsplan (Vertrauen, Transparenz, Sicherheit) Landesaktionsplan „Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“: inklusiver Unterricht in allgemeinen Schulen nach dem Konzept der Schwerpunktschulen (Primarstufe und Sekundarstufe I) Zielvereinbarung „Behinderte Menschen und Polizei“-Projekttag für Polizeikommissarinnen und -anwärterinnen und -anwärter an der 	<ul style="list-style-type: none"> Bericht Barrierefreies und inklusives Rheinland-Pfalz – Lage von Menschen mit Behinderungen und zur Umsetzung des Landesgesetzes zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen Modellprojekt „Inklusion in der Weiterbildung - Volkshochschule Mainz“ (2014-2016 Erstellung eines „Praxisleitfadens für mehr Barrierefreiheit und Inklusion in der Weiterbildung“) Forschungsprojekt der Universität Landau „Gelingensbedi 	<ul style="list-style-type: none"> Aktualisierung der Bestimmungen zum barrierefreien Bauen in der Landesbauordnung Fortschreibung des Aktionsplans zu einem Landesaktionsplan für die Jahre 2015 bis 2020 Grundsätze des inklusiven Unterrichts im novellierten Schulgesetz verankert (ab 01.08.2014): vorbehaltloses Wahlrecht für Eltern von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zwischen inklusivem Unterricht und an Schwerpunktschule oder Förderschule Inklusion als allgemeinpädagogische Aufgabe und
<p>Behinderung</p> <ul style="list-style-type: none"> Schaltung einer Homepage zur schulischen Inklusion: www.inklusion.bildung-rp.de mit Informationen zu den Themen Behinderung, individuelle Förderung und gemeinsames Lernen. Info-Broschüre: Flyer (alles auch in Leichter Sprache und z. T. Gebärdensprachvideos), regionale Elterninformationsabende Umsetzung des Ministerratsbeschlusses vom 15.1.2013 Gesamtgemeinschaftliche Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – Aktionspläne in Selbsthilfeverbänden, Kommunen, Wirtschaftsunternehmen, Kirchen, Gewerkschaften – Staffelfestprojekt, Webseite Sensibilisierung für weitere Aktionspläne in Kommunen, Wirtschaft, Kirchen, Kultur etc.. Unterstützung des Landesmusikrats für den Wettbewerb „Und jetzt alle – Musik und Inklusion“ sowie von Sportvereinen gemeinsam mit der Sparda Bank Südwest durch das Förderprogramm „barrierefrei, inklusiv und fair“. Unterstützung der Kommunen zur Aufstellung kommunaler Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention LB: Unterstützung des Projekts für kommunale Aktionspläne von Verbandsgemeinden der Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz. Ein weiteres Förderprogramm für fünf Verbandsgemeinden wird 2017/2018 durchgeführt. Webseite www.inklusion.rlp.de Blog des Ergänzten durch den Blog des Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen www.inklusion-blog.rlp.de und 					

	<ul style="list-style-type: none"> eigenen Seiten des Landesteilhabebeirats. Newsletter Teilhabe gestalten Grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch des Landesbeirats zur Teilhabe behinderter Menschen; Gemeinsames Treffen der Landesbeiräte Luxemburg, Saarland und Rheinland-Pfalz im September 2013. Wurde nicht weiter geführt. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Rahmen der High Level Group Inklusion mit Luxemburg, Belgien, Niederlande, NRW und Saarland Erfahrungsaustausch und Information der kommunalen Behindertenbeiräte und –beauftragte: Wird regelmäßig weiter geführt. Treffen der Bewohnerinnen- und Bewohnerbeiräte der Wohnrichtungen für Menschen mit Behinderungen: Wird regelmäßig weiter geführt. Treffen der Werkstatträte der Werkstätten für behinderte Menschen: Wird regelmäßig weiter geführt. Beteiligung des Landesbeirats zur Teilhabe behinderter Menschen bei Gesetzesvorhaben und Maßnahmen der Landesregierung: Wird regelmäßig weiter geführt. Unterstützung des Netzwerks Gleichstellung und Selbstbestimmung und der Selbsthilfe behinderter Menschen (Förderung des Ehrenamts) Bearbeitung von Eingaben und Anfragen beim Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen. Daueraufgabe über 300 Eingaben jährlich und weitere telefonische und direkte Ansprachen per Telefon und persönlich. Regelmäßig Bürgerinnen- und Bürgersprechstunden des Landesbeiratsbeauftragten vor Ort zusammen mit kommunalen Behindertenbeauftragten. Übergang von Menschen mit Behinderungen von der Werkstatt für behinderte Men- 	<p>entsprechenden Aufstiegsmöglichkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortbildungsangebote für Schulfen und Lehrkräfte sowie deren Ausbau Bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt werden bis zu zehn Prozent der Stellen an Bewerberinnen und Bewerber vergeben, für die die Versagung der Zulassung eine außergewöhnliche, insbesondere soziale Härte bedeuten würde. Einstellungskorridor für die Einstellung von schwerbehinderten voll ausgebildeten Lehrkräften in den Schuldienst, in dem bis zu zwei Prozent der Stellen gezielt an schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber vergeben werden. Im Schuldienst bestehen für schwerbehinderte Lehrkräfte Fördermöglichkeiten, insbesondere eine Integrationsvereinbarung, die ressortspezifische Maßnahmen zur Integration der im Landesdienst stehenden schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen und an den Studienseminaren enthält (Integrationsvereinbarung vom 7. Juli 2013, zuletzt fortgeschrieben durch die Integrationsvereinbarung vom 12. September 2013). Daneben wird im Einzelfall gemeinsam mit den Vertrauenspersonen nach individuellen Lösungen gesucht, um Probleme vor Ort bestmöglich zu lösen. Inklusiver Unterricht des Be- 	<p>Landespolizeischule am Hahn</p> <ul style="list-style-type: none"> Selbstverpflichtung vom 22.11.2011 zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen Selbstverpflichtung zur Umsetzung und Weiterentwicklung des mit verschiedenen Kooperationspartnern erarbeiteten „Rahmenkonzeptes zur Erstaufnahme von Geflüchteten mit Behinderungen in Rheinland Pfalz“ (MFF JIV, MSAGD, ADD, LAG-Selbsthilfe) 	<p>ngungen an Schwerpunktschulen“ zur inklusiven Schulentwicklung (Ergebnisse im Februar/März 2015 erwartet)</p> <ul style="list-style-type: none"> Nachfolgeprojekt „Gelingensbedingungen an Schulen punktschulen der Sekundarstufe I“ (Ergebnisse im März 2018 erwartet) Kooperationsprojekt mit dem Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit RLP (IBEB) an der Hochschule Koblenz: Gemeinsam mit den Kindertagesstätten des Landes soll ein Instrumentarium der Selbstevaluation im Themenfeld Inklusion entwickelt, eingesetzt und genutzt werden. Das Projekt startet im September 2017 	<p>Auftrag aller Schulen inklusiver Unterricht in allen gemeinsamen Schulen nach dem Konzept der Schwerpunktschule (289 Schwerpunktschulen der Primarstufe und Sekundarstufe I im Schuljahr 2016/2017)</p> <p>Fortführung des Ausbaus der Angebote des gemeinsamen Unterrichts unter Einbeziehung aller Schulklassen- und Sekundarstufe</p> <p>Auf Antrag der Schulträger Beauftragung von Förder-schulen zu Förder- und Beratungs-zentren, die inklusiven Unterrichtsricht unterstützen</p> <p>Erprobung verschiedener Formen des inklusiven Unterrichts an</p>
--	--	--	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • schon durch das Budget für Arbeit Persönliche Budgets „Selbst bestimmen – Hilfe nach Maß“ für die Bereiche Wohnen und Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen • Zukunftskonferenzen zur Dezentralisierung von Großeinrichtungen für Menschen mit Behinderungen • Intensive Information aller Gymnasien in mehreren Veranstaltungen zum Thema Inklusion • „Tourismus für alle“ – EFRE/FAG-Förderung 2014-2020 für barrierefreie Tourismusangebote von Betrieben und Kommunen in Modellregionen • Angebot im Nationalpark Hunsrück-Hochwald: Informationsbroschüre in leichter Sprache, Rangertouren in Gebärdensprache, Rollstühle mit Zuggerät (Swiss-Trac) • Vorstellung eines Papiers als Ergebnis einer Arbeitsgruppe u.a. mit den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege 2014, darin erstmalig Formulierung eines gemeinsamen Verständnisses von Inklusion in Kindertageseinrichtungen sowie von grundsätzlichen, bei der Umsetzung von Inklusion in Regelleinrichtungen zu berücksichtigender Aspekte. Dieses Papier soll zukünftig als Beratungsgrundlage für die Fachpraxis dienen. 	<p>rufsvorbereitungsjahres (BVJ) für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung während der Dauer von bis zu drei Schuljahren im BVJ zielführent gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern ohne Behinderung zur optimalen Vorbereitung auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen (ersten) Arbeitsmarkt und zur Schaffung der Voraussetzungen für eine uneingeschränkte gesellschaftliche Teilhabe. Im Schuljahr 2016/2017 inklusives BVJ an 14 Berufsbildenden Schulen.</p>		<p>und wird durch einen Projektbeirat begleitet.</p>	<p>BBS Themen-schwerpunkt-Zielvereinbarung zwischen BM und Päd. Landesinstitut auf Lernen in Vielfalt und Inklusion: Unterstützung der Schulen mit Heterogenität, Stärkung der Inklusion in Schul- und Unterrichtsentwicklung Rahmenkonzept für den Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter zum inklusiven Unterricht (Regelschul-seminare erhalten 5-10 Förderlehrer-wochenstunden zur inhaltlichen Kooperation) Ausweitung inklusionsrelevanter Inhalte in allen Phasen der Lehrkräfteausbildung</p>
--	--	--	--	---

<p>Ethnische Herkunft</p>	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Gesprächstermine der MP, z.B. Symposium „Integration – Institution - Medien“ Rheinland-pfälzische Arbeits- und Migrationsgeschichte nach dem II. WK Veranstaltungen im Rahmen der Kampagne „Lebenswege – das Online-Migrationsmuseum vor Ort“ Festakt 150 Jahre Anwerbeabkommen Deutschland Türkei, 2011 (MFFJIV, STK) Lebenswege- Zeitzeugen bei der Mainzer Museumsnacht 2012 (MFFJIV, MWWK) Kultur-Stärken Historie, Entwicklungen und Perspektiven kultureller Vielfalt, Podiumsgespräch 2012 (MFFJIV, LV Berlin) Zusammen sind wir KLASSE! Kinder fragen – Zeitzeugen antworten, Podiumsgespräch bei der Mainzer Museumsnacht 2013, (MFFJIV, MWWK) Lebenswege im Unterricht, Podiumsgespräch in der BBS Technik 1, Ludwigshafen 2013 (MFFJIV, BM) Fachtagung „Migrationsgeschichte im Museum“, 2013 (MFFJIV, MWWK) Völkermühle Europas – Migration an Rhein und Mosel“, Talkrunde 2014 (MFFJIV, IGL, Landtag) „Vom Tiber an den Rhein“ Schifffahrt anl. des 60jährigen Anwerbeabkommens Deutschland-Italien, 2015 (MFFJIV) „Zurück in die Zukunft - Russlanddeutsche in RP“ Veranstaltungen 2014, 2015 in Gernersheim, Altenkirchen und Berlin (MFFJIV, Universität MZ-GER, Landjugendakademie AK, LV Berlin) Migration aus und nach Rheinhesen – jeder Auswanderer ist ein Einwanderer 	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungsseminare <ul style="list-style-type: none"> Interkulturelle Öffnung von Verwaltung Interkulturelle Kompetenz Interkulturelle Kommunikation Interkulturelle Kompetenz, Schwerpunkt: Islam in Deutschland Zielvereinbarung mit der Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration "Für ein Miteinander ohne Vorbehalte" Gemeinsames Projekt des Polizeipräsidiums Mainz, MFFJIV und INBI zur interkulturellen Öffnung der Polizei Polizeiausbildung Modul „Besondere Kooperationsfelder polizeilicher Arbeit, Internationalität, Interkulturalität“ Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung in der Steuerverwaltung (z. B. durch Projekt „Schule & Steuern“) Schulungsmaßnahmen im Bereich interkulturelle Kommunikation in der Steuerverwaltung Hochschulzugang für Ausländerinnen und Ausländer ohne ausreichende Hochschulzugangsberechtigung: Reformkonzept für internationale Studienkollegs erstellt; Flexibilisierung der Curricula der Studienkollegs Herkunftsprachenunterricht Zertifikatskurse und -prüfungen 	<ul style="list-style-type: none"> Ministerratsabschluss mit Selbstverpflichtung zur Interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Zuwanderungs- und Integrationsbericht (einmal pro Legislatur) 	<ul style="list-style-type: none"> Rahmenvereinbarung zwischen der Landesregierung Rheinland-Pfalz und dem Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Rheinland-Pfalz e. V. (VDSR) vom 25. Juli 2005 Rahmenvereinbarung elektronische Gesundheitskarte für Asylsuchende
----------------------------------	--	--	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Fachtag „Demographie und Zuwanderung“ 2013 (MFFJIV) • Fachtag „Arbeitszuwanderung aus Südost-europa“ 2013 (MFFJIV, Stadt Ludwigshafen) • Kommunaler Gipfel „Interkulturelle Öffnung in den Kommunen“ 2014 (MFFJIV, Mdl, Stadt Kl), • Fachtag „Entwicklung und Migration“, 2015 (MFFJIV) • Veranstaltung „Kultur trifft Flüchtlinge“ 2015 (MFFJIV, MWVK) • Sprachförderung für erwachsene Migrantinnen und Migranten <ul style="list-style-type: none"> - Landesgeförderte niedrigschwellig angelegte Sprach- und Orientierungskurse mit sozialpädagogischer und Kinderbetreuung (MFFJIV) - Sprach und Orientierungskurse für Flüchtlinge im Rahmen des ESF 2014-2010 (MFFJIV, MSAGD) - Alphabetisierungskurse für Flüchtlinge ohne Zugang zu BAMF-Kursen(MFFJIV, MWVK) - Basis-Bildungs-Qualifizierung für potentielle Kursleitende für niedrigschwellig angelegte Sprachkurse für erwachsene (MFFJIV, MWVK) • Dolmetschen im sozialen Bereich, <ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierte Sprachmittlerinnen und Sprachmittler dolmetschen dort, wo keine vereidigten Dolmetscher gebraucht werden - Erste bundesweite - Fachtagung „Dolmetschen im sozialen Bereich“ 2017 (MFFJIV) • Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit: Qualifizierungen, Fortbildungen und Fachtage für ehrenamtlich Tätige • Herkunftssprachenunterricht: umfasst den Erhalt und die Weiterentwicklung der 	<ul style="list-style-type: none"> • in der Herkunftssprache Türkisch • Studium und Vorbereitungsdienst in den Modulen: Sozialisation, Erziehung, Bildung; Diagnostik, Heterogenität, Differenzierung und Inklusion; Erziehung und Bildung im Kindesalter (...) bzw. als Querschnittsthema Friedens- und Menschenrechtserziehung • Vorbereitungsdienst: Verbindung fachlichen und sprachlichen Lernens verbindlicher Ausbildungsinhalt. Bereitstellung von Wahl-Modulen zu Interkulturalität/Deutsch als Zweitsprache in Studienseminaren aller Lehrämter 		
--	---	--	--	--

				<p>sprachlichen Fähigkeiten, Themen und Inhalte, die sich sowohl auf die gegenwärtige Lebenssituation der Schülerinnen und Schüler als auch auf die Kultur, Geschichte und Geographie und die Besonderheiten ihres Herkunftslandes beziehen, als zusätzliches Angebot bis zum Ende der Sekundarstufe 1. Zertifikatskurse und - Prüfungen für Schülerinnen und Schüler in der Herkunftssprache Türkisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprachfördermaßnahmen „Deutsch als Zweitsprache“ an Schulen • Qualifizierte Hausaufgabenhilfe für Grundschul Kinder mit Migrationshintergrund • Feriensprachkurse zur Ergänzung der täglichen Sprachförderung im Regelunterricht. • Sprachförderangebote in Kindertagesstätten werden von der Landesregierung mit jährlich 6,5 Mio. Euro gefördert. • Kindertagesstätten mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund können auf Antrag und mit Zustimmung des Jugendamtes zusätzliches Erziehungspersonal mit interkultureller Kompetenz einsetzen • Landeskoordination durch die Landeszentrale für politische Bildung Rheinland-Pfalz (LpB) Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, eine Initiative von und für Schülerinnen und Schüler, die sich mit Projekten und Aktionen aktiv und langfristig gegen jede Form von Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus engagieren. (Trägerverein Aktion Courage e. V. mit Sitz in Berlin). Aktuell: 115 Schulen im landesweiten Netzwerk, das inzwischen mehr als 85.000 Schülerinnen und Schüler sowie 7000 Lehrkräfte erreicht. Unterstützung durch Landeskoordination für die Schulen, Vernetzung, Hilfe bei der Konzeption und Durchführung von Projekten und Vermittlung Angebote von Kooperationspartnern. Unter anderem auch Durchführung landes- 	
--	--	--	--	---	--

<p>Religion / Weltanschauung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • weiter und regionale Vernetzungstreffen Europäisches Sprachenportfolio, Ausweitung in weitere Kitas sowie Grundschulen • „Dialog zwischen muslimischen Organisationen und Sicherheitsbehörden in Rheinland-Pfalz“ • Vielfalt der Religionsunterrichte auf dem Bildungsserver religion.bildung-rp.de präsent. Anhand der unterschiedlichen Lehrplankonzepte werden die verschiedenen und gemeinsamen religiösen Konzepte deutlich. • Islambibliothek • BLMI: Fortführung des Runden Tisches Islam. Dialogforum für Landesregierung und islamische Organisationen zur Gleichstellung des Islam • DivAN - Diversitätsorientiertes Arbeiten im Netzwerk: Seit 2016 – angesiedelt im LSJV - Aufbau eines Präventionsnetzwerkes. Ziel: Stärkung jugendlicher gegen religiös begründete Radikalisierung. Arbeitsschwerpunkte: fachliche Fortbildung und Netzwerk ausbau insbesondere zu Ursachen von Radikalisierung jugendlicher und zu antis-lamischem Rassismus. • Angebot alevitischen Religionsunterrichts in der Grundschule (ARU) in Zusammenarbeit mit der Alevitischen Gemeinde Deutschlands e.V., zurzeit an vier Grundschulen mit jahrgangsübergreifenden Lerngruppen. • Unterzeichnung einer rheinland-pfälzisch-israelische Bildungskoooperation 2016 mit dem Ziel, das Wissen der Menschen in Rheinland-Pfalz und in Israel über das Leben in den Partnerländern in Gegenwart und Vergangenheit zu mehrten. • Rheinland-pfälzisch-israelische Schülerbegegnung: Begegnung in Deutschland fand 2015, Gegenbesuch in Israel 2016. • Koordinierungsstelle „Zeugen der Zeit“ am Pädagogischen Landesinstitut: Beratung für Schulen bei der Vermittlung von Zeitzeugen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Lehrplänen, Ausbildung von Lehrkräften • Lehreraus- und Fortbildungsmöglichkeiten • Evaluation des Modellversuchs IRU • Gestaltung der Partnerschaft mit Religionsgemeinschaften und lokalen muslimischen Vertretern • Fortgesetzte Qualifizierung bereits in Rheinland-Pfalz tätiger Lehrkräfte für islamischen Religionsunterricht auf Grundlage der Verlängerung der zwichen BW und RP geschlossenen Verwaltungsvereinbarung 	<ul style="list-style-type: none"> • Modellversuch Islamischer Religionsunterricht in der Sekundarstufe I aller Schularten. Ziel: Beitrag religiöser Bildung muslimischer Schülerinnen und Schüler, Normalität in dem wichtigen Bereich religiöser Identität, sachgemäßer Umgang mit der eigenen Religiosität und anderen Weltanschauungen • Modellhafte Erprobung von IRU in der Primarstufe • Der islamische Religionsunterricht kann nun von der 1. bis zu 10. Klasse angeboten werden • Seit Beginn des Schuljahres 2013/14 Erprobung alevitischer Religionsunterrichts an einer Grundschule in 	<ul style="list-style-type: none"> • Angestrebt wird eine vertragliche Übereinkunft mit muslimischen Ansprechpartnern, die einen landesweiten islamischen Religionsunterricht (IRU) nach Art. 7 Abs.3 GG ermöglichen
---	--	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung verschiedener Religionen als Schwerpunktthema der landesweiten Senioreninfo „Spätlese“ in Ausgabe 3-2016. 		<ul style="list-style-type: none"> • Alzey Islamischer Religionsunterricht (IRU) zurzeit in Zusammenarbeit mit drei lokalen muslimischen Ansprechpartnern im Rahmen einer modelhaften Erprobung an 10 Grundschulen und 6 Schulen der Sekundarstufe I, in allen Schulen jeweils eine Lerngruppe. Im Schuljahr 2017/2018 für den Primarbereich Ausbau des IRU-Angebots auf zwei weitere Schulstandorte. • Im Februar 2015 Einrichtung einer Arbeitsgruppe durch das Bildungsministerium: Erarbeitung eines schulischen Präventionskonzept zum Thema religiös motivierter Extremismus. Aktuell Erstellung einer Handreichung 	
--	---	--	---	--

<p>Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Sportorganisationen durch Thematisierung gegenüber dem Landesportbund • Symposium "Vielfalt als Chance verstehen" für die Polizeiorganisation (2013) • Überarbeitung von Logo und Motto (Regenbogenfarben, Motto „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen – Akzeptanz für Lesben, Schwule, Bi, Trans*, Inter*, sexuelle“) • Überarbeitung der Website www.regenbogen.rlp.de • Überarbeitung des Informationsflyers und Roll-up • Anschaffung neuer give-aways • Gespräche der Landesbeauftragten für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität mit gesellschaftlichen Gruppen (Kirchen, Integrationsbeauftragten, Sportbünden u.a.) • Teilnahme von Ministerin und Landesbeauftragten an IDAHOT's, CSD's, Podiumsdiskussionen und Veranstaltungen • Bearbeitung von Eingaben und Petitionen • Initiativen zur strukturellen Verbesserung der Lebenssituation und rechtlichen Gleichstellung von LSBTI (Initiativen zur Öffnung der Ehe, zur Reformierung des Transsexuellengesetzes u.a.) • Berücksichtigung in Grußworten, Reden, Veröffentlichungen und Namensartikeln • Förderung von Informationsveranstaltungen zur Prävention sexualisierter Gewalt an 	<p>• Ansprechstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Polizei</p> <p>• Entwurf zur Verankerung im Orientierungsrahmen Schulqualität (Ebene der Merkmalsbeispiele)</p> <p>• Fortbildung „Aktuelles zum Unterhaltsrecht – Ehe und eingetragene Lebenspartnerschaft“</p> <p>• Berufung einer „Landesbeauftragten für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität – Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Intersexuelle“ durch den Ministerrat im November 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortschreibung des Landesaktionsplans „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen“ • Weiterführung der Zielvereinbarung mit QueerNet Rheinland-Pfalz e.V. • und Einbeziehung aller Queer-Gruppen in Rheinland-Pfalz 	<p>für Schulen zur Vermittlung von Informationen und Handlungswissen. Darüber hinaus Entwicklung eines Fortbildungsangebots</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung eines Forschungsberichts zur Aufarbeitung der Verfolgung homosexueller Menschen in Rheinland-Pfalz im Januar 2017 • Derzeit: Erarbeitung einer Ausstellung zur Verfolgung homosexueller Menschen in Rheinland-Pfalz • Erstellung von Begleitmaterial zur Ausstellung für den Unterricht und die politische Bildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung Landesgesetz zur Einbeziehung von Lebenspartnern in das Landesrecht, sowie rückwirkende Gleichstellung zum 1. August 2001
---	---	--	--	---	---

<p>Merkmalsübergreifend</p>	<p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung „Sexualisierte Gewalt – ein Thema für die Schule?“ in Kooperation mit den Frauennotrufen Rheinland-Pfalz • Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung durch Unterzeichnung der Absichtserklärung • Berücksichtigung der Vielfaltsthematik in der Regierungserklärung • Vielfalt in der Bildersprache der Öffentlichkeitsarbeit und im Internetauftritt • Berücksichtigung bei Schirmherrschaftebereich und bei Ehrungen • Teilhabe am öffentlichen Leben: Öffentlichkeitsarbeit für Weiterbildung/ Transparenz; Auf- und Ausbau des Weiterbildungsportals Rheinland-Pfalz in Kooperation mit MWVLW • Abbau von Bildungsdefiziten: Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Problem des funktionalen Analphabetismus • Vielfalt und Gleichwertigkeit der Hochschulzugangswege: Hochschulzugang für beruflich qualifizierte; Homepage ist im Aufbau; Infolyer in Vorbereitung • Paritätische Besetzung von Gremien: Im Rahmen der Novellierung des rheinland-pfälzischen Bildungsfreistellungsgesetzes wurde 2013 in die neue Durchführungsverordnung ein Passus zur paritätischen Besetzung des Gremiums, das das Ministerium in Fragen der Anerkennung von Weiterbildungen berät, aufgenommen (BFGDVO § 8 Abs.1) • Das AlphaPortal - Grundbildung und Alphabetisierung in Rheinland-Pfalz wird seit 2012 durch einen Readspeaker unterstützt. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Problem des funktionalen Analphabetismus Neben den Beratungskräften im pädagogischen Beratungssystem RLP unterstützen Schulpsychologinnen und Schulpsychologen 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitbild des MSAGD: Verpflichtung der Hauspitze und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern nach dem Gender Mainstreaming-Prinzip zu berücksichtigen und für Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind, präventive Maßnahmen und vor allen Dingen gleichberechtigten Zugang zu Hilfen und Entwicklungsmöglichkeiten sicher zu stellen. • Führungsgrundsätze, insbesondere der Führungsgrundsatz 7, ausdrückliche Nennung des Diversity-Managements Personalentwicklungskonzept: feste Verankerung des Diversity-Managements • Gesundheitsmanagement: Konzept zum altersgerechten Arbeiten, das unter anderem auch der Diskriminierung von älteren beziehungsweise jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenwirken soll. • Stellenausschreibungen: ausdrückliche Ermütigung von Frauen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes, schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerberinnen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie älteren Menschen, sich zu bewerben. • Bestellung von zwei Mobbing-Beaufragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ab II. Halbjahr 2017: Konzeptionierung des Landesaktionsplanes gegen Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Kon-takt mit den Ressorts und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes zum Gewaltschutz und zur Identifikation von schutzbedürftigen Personen in den Einrichtungen der Erstaufnahme in Rheinland-Pfalz • Schulung der Beschäftigten zum Ausbau der Beratungskompetenz und zur Sensibilisierung im Umgang mit vulnerablen Personen. • Mehrsprachige Leitbilder für die Beschäftigten und Asylsuchenden in den Auf- 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilanzbericht der Landesantidiskriminierungsstelle für die 16. Legislaturperiode (2016) Veröffentlichung „Chance-gleich bei Bewerbungen – Anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“ (Dokumentation des gleichnamigen Pilotprojekts (2015) 2014ff Modellprojekt „GrubiNetz“ (Förderung der Grundbildungsarbeit zu regionalen Koordinierung der Akteure / Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschulzugang für beruflich qualifizierte gesetzlich verankert seit 1996, zuletzt vereinfacht und erweitert mit Hochschulgesetznovelle 2010; laufender Modellversuch Erziehungs- und Familienberaufstellungsstellen sowie Schwan-geren(konflikt)beraufstellungsstellen: VV Soziale Beratung und LVOFBSchKG: geschlechtsspezifische und interkulturelle Kompetenz ist vorzuhalten, spezielle Bedarfe von Menschen mit Behinderung sind zu berücksichtigen. Angebote sind barrierefrei zu gestalten; Begleitung der Träger der Beratungsstellen bei der Umsetzung der VV
------------------------------------	---	--	--	--	--

	<p>gen in den 14 Schulpsychologischen Beratungszentren des Landes Schulen durch lösungsorientierte Beratung - z.B. auch bei individuellen Problemstellungen von Schülerinnen und Schülern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentationstraining gegen Stammtischparolen der LpB: Das Training zielt darauf, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Strategien und Methoden aufzuzeigen, wie sie sich in Gesprächssituationen gegen unqualifizierte oder diskriminierende Parolen zur Wehr setzen können. Das nur allzu bekannte Gefühl der Hilflosigkeit in solchen Situationen soll überwunden werden • Gedenkarbeit: In den beiden landeseigenen KZ-Gedenkstätten in Osthofen und Hinzert wird von der LpB Aufklärungsarbeit über den Nationalsozialismus geleistet. • Öffentlichkeitsarbeit für Weiterbildung/Transparenz • Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Problem des funktionalen Analphabetismus • Programm zur Primärprävention (PROPP): systematisches Trainingsprogramm zu den Bereichen Selbstkonzept, Sozialkompetenz und Konfliktbewältigung mit Zielgruppen Klassenstufen 5 und 6 aller weiterführenden Schulen. • Programm „Prävention im Team – PIT“: Lehrerfortbildungen als Bestandteil eines Gesamtpräventionskonzeptes einer Schule zur Primärprävention; baut idealerweise auf dem Programm PROPP auf. • Programm „ICH und DU und WIR“: richtet sich an Grundschulen und mit dem Ziel der systematischen Förderung sozialer Kompetenzen von Grundschulkindern. • Programm „Mobbingfreie Schule – gemeinsam Klasse sein!“. Primäres Ziel: Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler und Eltern für mobbingbegünstigende Strukturen sensibilisieren und ihnen gleichzeitig Strategien vermitteln, um Mobbing vorzubeugen und in 	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Schulungsprogramm zum Thema „AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2009 • Dienstvereinbarungen: <ul style="list-style-type: none"> - Selbstverpflichtung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, - Dienstvereinbarung partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, - Dienstvereinbarung zur Förderung der personellen Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung, - Dienstvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen - Integrationsvereinbarung. - Dienstvereinbarung zur Förderung der personellen Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung - Dienstvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen - Integrationsvereinbarung. - Dienstvereinbarung zur Förderung der personellen Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung (AGG-konforme Überarbeitung) • Bekämpfung der Diskriminierung der Vielfalt der Lebensformen: Ausbildung für die Pflegeberufe mit Befähigung der Schülerinnen und Schüler, ihr Pflegehandeln personenbezogen auszurichten: <ul style="list-style-type: none"> - das Selbstbestimmungsrecht und die individuelle Situation der zu pflegenden Personen berücksichtigen - das soziale Umfeld von zu pflegenden Personen einbeziehen, - ethnische, interkulturelle, religiöse und andere gruppen-spezifische Aspekte 	<p>nahmeeinrichtungen mit Regeln und Prinzipien des gewaltfreien und gleichberechtigten Zusammenlebens. (Diskriminierungsverbot)</p>		
--	---	---	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Mobbingfällen intervenieren zu können. Projekt „Schulische Lern- und Lebenswelten“: Zielgruppen Klassenstufen 7 bis 10 an weiterführenden Schulen. Grundgedanke: Schulen, die ihre Schülerinnen und Schüler an Entscheidungsprozessen beteiligen und Formen selbstgesteuerten Lernens umsetzen, öffnen sich und etablieren kooperative Arbeitsformen zwischen Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften und außerschulischen Partnern und geben ihren Schülerinnen und Schülern entscheidende Kompetenzen auf dem Weg zu verantwortungsvollen Persönlichkeiten und handeln damit gewaltpräventiv • Seit 2009 Studientage zum Thema „Rechts- extremismus im Alltag – Subkulturen und ihre Wirkung auf Jugendliche“ für Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klassen allgemein- und berufsbildender Schulen. • Neuveröffentlichung der aktualisierten Webseite „Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Platz“ www.antidiskriminierungsstelle.rlp.de • Aktualisierung Flyer: „Vielfältig. Anders. Gleich!“ der Landesantidiskriminierungsstelle • Übersetzungen des Flyers in Englisch, Französisch, Russisch, Türkisch, Arabisch, Farsi, Leichte Sprache • Fachgespräch für die Landesverwaltung: „Zwischen den Stühlen wäre noch Platz – Wenn Diskriminierung sich nicht an Arbeitsteilung hält“ • Durchführung des 3. Ländertreffens (2017) der für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen ministeriellen Stellen der Bundesländer in Mainz • Projektberatung und Kooperation mit der Verbandsgemeinde Nieder-Olm und dem Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz e.V. zur Umsetzung des horizontalen Ansatzes im Rahmen des geplanten fünfjährigen Projekts „Kommune 	<p>sowie ethische Grundfragen beachten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration des Themenreichs Vielfalt in die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung • Implementierung mit verpflichtenden Modulen/Themen wie z.B. Sozialisation, Erziehung, Bildung; Integration; Erziehung und Bildung im Kindesalter; Werteverziehung; Sexualerziehung; ... in erste (Studium) und zweite (Vorbereitungsdienst) Ausbildungsphase in Form von Modulen innerhalb der Curricularen Standards (Universität) und Querschnittsthemen innerhalb der Curricularen Struktur des Vorbereitungsdienstes. In der 3. Phase „Fort- und Weiterbildung“ der Lehrerausbildung wird das Thema „Vielfalt“ in Maßnahmen wie z.B. im „Projekt Lernen in Vielfalt (LeIV)“, in Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Inklusiver Unterricht“ in besonderer Weise oder als Querschnittsthema in den Regelveranstaltungen des PL thematisiert. • Bekämpfung von Benachteiligung, das besondere zehnte Schuljahr „Keine/r ohne Abschluss“ • Förderung von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten • Förderung im Rahmen des Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen" des Bundes und der Länder in 	
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • inklusiv“ in Förderung durch Aktion Mensch • Vorträge der Landesantidiskriminierungsstelle vor Ort: Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik in RLP • Vergabe eines Rechtsgutachtens als Grundlage für die Entscheidung über ein Landesantidiskriminierungsgesetz RLP • Checkliste Vielfalt für das Diversity Management in der Landesverwaltung • Beratung diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen und anonymisiertes Bewerbungsverfahren für KMU und Universitäten • Clearingverfahren für Diskriminierungsopfer • Datenbank anonymisierter Eingaben und Beschwerden bei Diskriminierung • Netzwerkarbeit bundesweit: „Diversity-Netzwerk der Kommunen und Länder“ • Dialog mit muslimischen Verbänden zur Frage der Präventionsarbeit gegen religiös begründete Radikalisierung in Moscheevereinen in Kooperation zwischen BLMI, Jugendreferat, LADS, Referat Gewaltprävention mit Bezug auf ethnische und muslimische Minderheiten • Veranstaltung „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen“ in Kooperation mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies RLP • Veranstaltung „Beratungskompetenz bei Diskriminierung“ in Kooperation mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies RLP • merkmalsübergreifende Sensibilisierung für Kinderrechte: rheinland-pfälzische Woche der Kinderrechte rund um den Weltkindertag am 20.09. mit der Förderung von Maßnahmen in den Kommunen; Kinderrechte-Fachtagung zum Jahres-Motto der „Woche der Kinderrechte“ im Frühjahr: ...Fortlaufend mit jährlich wechselnden thematischen Schwerpunkten nach einem Artikel der UN-Kinderrechts-Konvention; Neufestlegung für 2017 Art. 12 UN-KRK; Berücksichtigung des Kindeswillens, Motto: „Kindern eine Stimme 	<ul style="list-style-type: none"> • den Projekten: „Offene Kompetenzregion Westpfalz“ der Hochschule Kaiserslautern (federführend) und der Technischen Universität Kaiserslautern • „Work and Study – offene Hochschulen Rhein-Saar“ der Hochschule Koblenz (federführend), Hochschule Worms, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes • „EB Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung – Evidenzbasierte Bedarfserhebung und vernetzte Kompetenzentwicklung“ der Hochschule Kaiserslautern (federführend), der Hochschule Ludwigshtafen am Rhein und der Technischen Universität Kaiserslautern • „Studium? Divers! Offenes Studienmodell Ludwigshtafen am Rhein“ der Hochschule Ludwigshtafen am Rhein • Ethnische Herkunft / Religion: Auftaktveranstaltung im Rahmen der „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ • Kita-System: Querschnittsthemen / Berücksichtigung z. B. bei Strukturfragen im System oder bei Fortbildungsthemen der Fachkräfte • Ethnische Herkunft/ Religion / Weltanschauung: Einsatz von zusätzlichen interkulturellen Fachkräften in Kindertagesstätten • Zusätzliche Sprachfördermaßnahmen in Kindertagesstätten 		
--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • geben“ Einrichtung einer Beschwerdestelle beim Bürgerbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz für die Hilfen zur Erziehung • Erziehungs- und Bildungsverständnis im Auftrag der Kitas – Grundlage: Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kitas in RLP • Ethnische Herkunft/ Religion / Weltanschauung: Beginn eines Diskurses mit den Verantwortungsträgern von Kitas zur kultursensitiven Erziehung • Gemeinsame Jahrestagung mit der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Themenschwerpunkt „Integration geflüchteter Frauen“ im Dezember 2016 • Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Identität, Behinderung: Rheinland-pfälzisches Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG): Hilfsangebote siehe www.rigg.rlp.de, Bezug zu Gewaltschutz für Migrantinnen, behinderte Frauen und lesbische Frauen • Internet-Datenbank „Finanzielle Hilfen für Frauen“ des MFFJIV mit Informationen über rund 225 Förderprogramme www.finanzielle-hilfen-fuer-frauen.rlp.de • Fachkonferenz der „Initiative zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ am 17.08.2017. • Einrichtung einer länderoffenen Arbeitsgruppe „Umgang mit besonders Schutzbedürftigen in der Erstaufnahme“ unter Federführung des MFFJIV (Beschluss in der Integrationsministerkonferenz) • Dauerhafte sowohl institutionelle als auch projektbezogene Förderung der Geschäftsstelle des Verbandes Deutscher Sinti & Roma – Landesverband Rheinland Pfalz: Befähigung des Landesverbands, insbesondere die in Rheinland-Pfalz lebenden deutschen Sinti und Roma, aber auch zu- 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung und Einführung einer E-Learning-Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahre 2012 • Tagung für Gleichstellungsbeauftragte im Strafvollzug • Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern: Zur Förderung der Vielfalt im rheinland-pfälzischen Schuldienst wird mit dem Falblatt „Lehrerin oder Lehrer werden“, das sich an Abiturientinnen und Abiturienten richtet, gezielt dafür geworben, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung für eine Lehr- amtsausbildung entscheiden. • Förderinstrument zur Integration in den Ausbildungsmarkt: individuelle Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen und Betrieben zur Schaffung von Ausbildungsverhältnissen mit dem Förderprogramm „Coachs für betriebliche Ausbildung“, speziell Modul B „Migrations-/Flüchtlingscoach“ zur Erhöhung der Ausbildungschancen von jungen Migranten und Flüchtlingen 		
--	--	---	--	--

	<p>gewanderte Roma, zu beraten, sie über ihre Rechte zu informieren und sie auch bei der Durchsetzung dieser Rechte zu unterstützen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Präventionsagentur gegen Rechtsextremismus“, Einrichtung durch Beschluss des Ministerrats am 10. Juni 2008, als ein Baustein in der Strategie des Landes zur Bekämpfung von Rechtsextremismus, angegliedert bei der Verfassungsschutzabteilung im Ministerium des Innern und für Sport. • Aufgaben: Dokumentation, Koordination und Evaluation der Maßnahmen gegen Rechtsextremismus im Land, zu diesem Zweck Netzwerkarbeit innerhalb und zwischen der Landes- und den Kommunalverwaltungen Initiierung von Projekten, Beratung der Kommunen zu Fragen der Rechtsextremismusprävention, Intensivierung der Aufklärungsarbeit für Jugendliche. • Aufführungen des Chawwerusch-Theaters: Die Leitstelle „Kriminalprävention“ initiierte und finanzierte im Jahr 2016 die Aufführung des Stückes „Braun Werden“ des Chawwerusch-Theaters. Herxheim, an zehn Schulen in Rheinland-Pfalz. Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene, erlebnispädagogisches Zugang für die Aufarbeitung der Themen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus im Kontext Schule. Aufklärung und Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler für die Gefahren menschenverachtender Gesinnungen fernab gängiger Klischees. Fortsetzung des Theaterangebots auch im Jahr 2017 an zehn rheinland-pfälzischen Schulen. • Für ein buntes Miteinander - Gegen Rassismus und Diskriminierung im Sport: Die im Frühjahr 2013 durch die Leitstelle "Kriminalprävention" initiierte Aktion „Fußball für ein buntes Miteinander! – Aktionstag gegen Rassismus und Diskriminierung“ wurde gleichzeitig auch in andere Bereiche des

				<p>Sports übertragen. Zwischenzeitlich mehrere Kooperationsvereinbarungen, u.a. mit dem Leichtathletikverband Rheinland und der Sportjugend beim Landessportbund Rheinland-Pfalz, unter anderem Thematisierung der Unterwanderung von Fanszenen durch Rechtsextremisten. Darüber hinaus auch andere Formen der Diskriminierung, wie Sexismus und Homophobie Inhalte der Aktion. Ein Kernpunkt der Kampagne ist die Fortbildung von Übungsleitern zu dieser Thematik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung von Zivilcouragetrainerinnen und -trainern • Angebot des Mdl im zurückliegenden Jahr im Rahmen der Kampagne "Wer nichts tut, macht mit" in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Frieden Trier: zum dritten Mal eine viertägige Ausbildung als Zivilcouragetrainerin auf Grundlage des „Göttinger Zivilcourage-Impuls-Trainings“. Ziel dieser Veranstaltungen: durch geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Handlungsmöglichkeiten aufzeigen zu lassen und so immer mehr Menschen zu zivilcouragiertem Handeln, insbesondere auch gegen fremdenfeindliches und diskriminierendes Verhalten, zu bewegen. Zusammenschluss der im Rahmen der Trainings ausgebildeten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Netzwerk Zivilcourage Rheinland-Pfalz. Zweck: Austausch über die gemachten Trainingserfahrungen, Diskussion von Problemen und deren Überwindung sowie Perspektiven für die zukünftige Arbeit eines Zivilcourage-Netzwerks in Rheinland-Pfalz. Fortführung der im Jahr 2017. • Präventivprojekt Easi, Zielrichtung Stärkung der Grund- und Sozialkompetenzen von Kindern und Jugendlichen; Beitrag zur Reduzierung von Gewalt, Sucht und Fremdenfeindlichkeit. Projekt ist Angebot des Landeskriminalamtes Rheinland-Pfalz an Kom-
--	--	--	--	---

				<p>munen, Landkreise und Städte des Landes. Zielgruppen insbesondere Schülerinnen und Schüler der Orientierungsstufe, deren Lehrerinnen und Lehrer, die Eltern sowie Bezugspersonen in Vereinen und Organisationen, die Jugendarbeit unterstützen. Easi-Aktionstag in einer Stadt/Gemeinde: Vertreterinnen und Vertreter der Kommune, der involvierten Vereine und Organisationen zusammen, um den Schülerinnen und Schülern der örtlichen Schulen die Freizeitaktivitäten (Kultur, Musik, Sport, etc.) in der Kommune zu präsentieren. Sozialgesellschaftliche Neuerung: Zum ersten Mal 2017 in Mainz auch Teilnahme von 40 unbegleitete minderjährige Flüchtlingen gemeinsam mit ihren Betreuern, ergänzende Einbindung junger Polizeistudenten der Hochschule der Polizei. Ziel der Veranstaltung: Integration und Vertrauensbildung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Filmseminare "Die Lügen der Nazis": Im Jahr 2016 insgesamt 16 Veranstaltungen mit über 1950 Teilnehmern, auch 2017 Fortführung der Veranstaltungsreihe, Finanzierung aus Mitteln der Leitstelle "Kriminalprävention" beim Ministerium des Innern und für Sport. Hintergrund: Die Nationalsozialisten setzten frühzeitig die suggestive Macht bewegter Bilder in ihrer Propaganda ein. Neben den Filmen von Leni Riefenstahl und einer Reihe von komödiantischen „unpolitischen“ Unterhaltungsfilmern wurde die Bevölkerung mit aufwendigen Propagandafilmen im Sinne der NS-Ideologie systematisch indoctriniert. Seit Ende 2014 führt das Institut für Kino und Filmkultur (IKF) in Wiesbaden in Kooperation mit der Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung, dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK), der Landeszentrale für politische Bildung und der Leitstelle „Kriminalprävention“ ein Präventionsprojekt durch, in dem Kinoseminare für Schülerinnen 	
--	--	--	--	---	--

				<p>nen und Schüler angeboten werden. In den etwa dreistündigen Veranstaltungen werden sogenannte "Vorbehaltfilme" - nationalsozialistische Propagandafilme – pädagogisch begleitet gezeigt und aufgearbeitet. Arbeitskreis „TIK“ (Toleranz und Integration): Um Diskriminierung gleich welcher Art von Beginn an entgegenzuwirken und Vielfalt zu fördern, betreibt die Polizei Kaiserslautern im Rahmen des „Arbeitskreis TIK“ (Toleranz und Integration in Kaiserslautern) Netzwerkarbeit, z.B. in Form der Mitwirkung bei Projekten wie „Stadt ohne Rassismus – Stadt mit Courage“ oder in Kooperation mit Schulen unter dem Motto „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. Seitens des Polizeipräsidentiums Westpfalz sind in diesem Zusammenhang Ansprechpartner bei allen Polizeiinspektionen unter dem Motto „Interkulturelle Kompetenz – Dialog mit Muslimen“ benannt worden.</p>	
--	--	--	--	--	--

Anhang (Stand der Informationen Juli 2017)**Institutionelle Förderung/Projektförderung****Geschlecht****MWVK:**

- Jährliche finanzielle Unterstützung und Maßnahmen zum Abbau bestehender Benachteiligungen sowie der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (Wiedereinstiegsstipendien, Mary Somerville Programm, Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung)

- Seit 2009 Kofinanzierung Professorinnenprogramm des Bundes, (Professorinnenprogramm des Bundes Teil II geplant)

MFF/JV:

- Förderung der Fachstelle Jungenarbeit
- Förderung des Projekts „Sozial engagierte Jungs“ in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Jungenarbeit
- Förderung arbeitsmarktpolitischer Projekte und Maßnahmen mit dem Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt herzustellen, dazu gehören:
 - Beratungsstellen „Neue Chancen“ (derzeit Altenkirchen, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Landau, Trier)
 - Arbeitsmarktpolitisches Programm zur Ein- und Wiedereingliederung in das Erwerbsleben
 - Modellprojekt „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“
 - Projekt „FIT – Frauen in Teilzeit“ für Alleinerziehende ohne abgeschlossene Berufsausbildung
 - Kompetenzstelle „Freiwillige Lohntests“
 - Internetauftritt „www.frauenetz-aktiv.de“
 - Broschüre „Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“
- Förderung des Projekts „Service- und Beratungsstelle der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz“
- Förderung des Projekts „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“ bis 2019
- Förderung von Frauen- und Mädchenorganisationen mit dem Ziel, die gesellschaftliche, rechtliche und soziale Situation von Mädchen und Frauen zu verbessern

Alter**MDI:**

- Ausbildung von Sicherheitsberaterinnen und -beratern für Seniorinnen und Senioren (SfS), geplant: Erweiterung auf SfS mit Migrationshintergrund

FM:

- Förderung von barrierefreiem bzw. barrierearmen Wohnraum;
- Förderung von Modellprojekten

MSAGD:

- Aktionsplan „Gut leben im Alter“
- Förderung der Beteiligung älterer Menschen über die Qualifizierung der (neu gegründeten) kommunalen Seniorenbeiräte.

•

• SeniorTRAINERinnen

JM und LMK:

- Projekt mit VZ „Seniorenberatung vor Ort“: Im Rahmen von regionalen Veranstaltungen werden Seniorinnen und Senioren über unseriöse Geschäftspraktiken, Gewinnversprechen, unerwünschte Werbeanrufe und untergeschobene Verträge informiert.
 - „Silversurfer“: Spezielle Internetschulungen für ältere Menschen. In 2012 fand eine Silver-Surfer-Fachtagung an der Kath. FH Mainz statt.
 - „Projekt mit VZ „Information zu aktuellen Problemen der Mediennutzung in der außerschulischen Jugendarbeit“; In Workshops werden Jugendliche in Einrichtungen der Jugendpflege und -arbeit für die Gefahren im Umgang mit dem Internet und Smartphones sensibilisiert.
- MFFJIV:**
- Fachstelle Jugenarbeit u. a. mit Projekt „Sozial engagierte Jungs“, angesiedelt beim Paritätischen Bildungswerk Rheinland-Pfalz/Saarland zur Stärkung der Jungenförderung männliche Jugendliche im Alter zwischen 13 und 16 Jahre engagieren sich ehrenamtlich in Kitas und Grundschulen, Begleitung durch Mentoren, Reflexion der Geschlechtsidentität, Hinterfragen von sog. geschlechtsspezifischen Arbeitsfeldern.
 - Förderung von Maßnahmen zur Sensibilisierung wie auch zur Umsetzung von Kinderrechten (Altersgrenze bis 18 Jahre) in der rheinland-pfälzischen „Woche der Kinderrechte“
 - Institutionelle Förderung des DKSB als „Lobby für Kinder“
 - Förderung von Materialien zu Kinderrechten

Behinderung**MDI:**

- Förderung des Behindertensportverbandes;
- Förderung der Special Olympics

FM:

- „Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“:
 - Förderung von barrierefreiem Wohnraum;
 - Ausbau der barrierefreien Infrastruktur durch den LBB;

MSAGD:

- flächendeckendes Netz von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Behinderungen mit den Aufgabenbereichen „Vermittlung“, „Berufsbegleitung“ und „Übergang Schule/Beruf“
- Aktivitäten des Integrationsamtes zur Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen (Verwaltung der Ausgleichsabgabe, Prüfung des besonderen Kündigungsschutzes, begleitende Hilfen im Arbeitsleben, Unterstützung von Betrieben und Schwerbehindertenvertretungen)
- Integrationsfirmen zur Beschäftigung behinderter und nichtbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

MWVLW

- Bau und die Modernisierung von baulichen Anlagen des öffentlichen Personennahverkehrs und des Schienenpersonennahverkehrs, etwa Anlagen wie Bushaltestellen, zentrale Omnibusbahnhöfe, Bahnhaltepunkte und Bahnhöfe sowie Park+Ride-Anlagen an Bahnhöfen. Berücksichtigung der Belange der Menschen, die in ihrem Sehvermögen und/oder ihrer Mobilität eingeschränkt sind, soweit wie möglich beim Neu- oder Ausbau. So schreibt das Landesverkehrsfinanzierungsgesetz – kommunale Gebietskörperschaften vor, dass bei der Vorhabenplanung die zuständigen Beauftragten oder Beiräte für die Belange behinderter Menschen anzuhören sind. Ziel: eine möglichst weitgehend barrierefreie Zugänglichkeit der ÖPNV- bzw. SPNV-Anlagen und hierdurch ein selbstbestimmtes Reisen von Menschen mit Beeinträchtigung.

MWWVK:

- weitest gehende Barrierefreiheit in einem historischen, denkmalgeschützten Gebäudekomplex der Festung Ehrenbreitstein / Landesmuseum Koblenz: Rampen und Fahrstühle, Lifte ausgestattet mit Sprachmodulen und ertastbaren Stockwerksangaben, Ausstellungsbereiche mit rollstuhlgerechter Ausstellungsarchitektur und Bestückung, ergänzend zum Audio-Guide wird der Text über Magnet-Wellen in das Hör-Gerät eingespielt; Festungsmodell und Tastmodelle, jeweils mit Blindenschrift
- Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen. Für alle Veranstaltungen sind Thema und Dauer individuell abgesprochen und variieren daher in der Durchführung, Führungen / Workshops
- Alle Führungen durch unsere verschiedenen Ausstellungen und Ausstellungsbereiche und viele der anschließenden Workshops werden auch für Beeinträchtigte angeboten, und zwar sowohl für Sehbehinderte und Blinde, Gehörlose, geistig Beeinträchtigte als auch Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer. Dabei müssen Führungen und Workshops entsprechend der Beeinträchtigung modifiziert werden.
- Hands on-Erlebnisbereich der Archäologie: Hier bieten sich Führungen besonders an, vor allem für Blinde, da die Stücke angefasst, ausprobiert, aufgesetzt und angezogen werden können.
- Das „Museum auf Rädern“ (kurz MaR): Im Prinzip ist das MaR ein mobiler Hands on-Erlebnisbereich, der zu den Kindern und Jugendlichen in die Schule fährt. Somit können hier die Angebote direkt vor Ort in der Schule angeboten werden.
- Landesmuseum Mainz ist vollständig barrierefrei zugänglich, wofür das Museum bereits zwei Preise erhalten hat. Videoguides für Gehörlose, Folientastbücher für Sehbehinderte
- Forschungsprojekt der Universität Landau „Gelingensbedingungen an Schwerpunktschulen“ zur inklusiven Schulentwicklung (Ergebnisse im Februar/März 2015 erwartet); Nachfolgeprojekt „Gelingensbedingungen an Schwerpunktschulen der Sekundarstufe I“ ab Februar 2015; beide Forschungsprojekte werden mit einer Vollzeitlehrerstelle unterstützt

MFFJIV:

- Menschen mit Behinderung als Wirtschaftskräfte in Kitas

Ethnische Herkunft**MDI:**

- Institutionelle Förderung der Geschäftsstelle des VDSR sowie jährliche Projektförderung der Sinti-Union
- "Fußball - für ein buntes Miteinander. Aktionstag gegen Rassismus und Diskriminierung"
- Projekt der Sportjugend „Muslimische Mädchen im Sportverein“
- MFFJIV:
- Institutionelle Förderung von Migrations- und Integrationsverbänden, wie z. B. Initiativausschuss, Mainz und SMT, Trier
- Aufbau von Dolmetscher Pools in Gernersheim, Mainz, Träger Arbeit und Leben, e. V., Mainz in Zusammenarbeit mit der Universität Mainz-Gernersheim
- Förderung von Stadteilarbeit, z. B. durch Förderung des Neustadtprojektes Mainz, Träger Arbeit und Leben, e. V. Mainz
- Empowermentstrategien zur Förderung von Resilienz für eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration minorisierter Jugendlicher in Koblenz, FH Koblenz
- Empowerment von Zugewanderten im Rahmen der Förderung eines „Selbst-Lernzentrums“ an der Nahe, Bad Kreuznach und Bingen, „Pfarramt für Ausländerarbeit, Bad Kreuznach
- Beiträge zur interkulturellen Öffnung des Regelsystems und Verbesserung der Behandlung von psychisch kranken Flüchtlingen in RP, Caritasverband Rhein-Mosel-Ahr
- „Lebenskunst“, Integrationsprojekt für Jugendliche mit und ohne MGH, ZMO, e.V., Mainz
- Integration der Wanderausstellung „Das Russlands-Deutsche-Haus“ in das Online-Migrationsmuseum „Lebenswege“, MFFJIV mit finanzieller Unterstützung der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien
- Strukturen und Prozesse der Ehrenamtsarbeit im Kontext der Organisation der kommunalen Betreuung von Asylbewerbern und Flüchtlingen in RP, Freiwilligen Agentur Speyer
- Qualifizierung ehrenamtlicher Integrationslotsen, KV Mainz-Bingen
- Kompetentes Handeln in der Einwanderungsgesellschaft – Förderung der Interkulturellen Öffnung der Freien Wohlfahrtspflege, LIGA der Freien Wohlfahrtspflege RP
- Beratung und Begleitung von Flüchtlingsfrauen unter Berücksichtigung des ehrenamtlichen Flüchtlingsnetzwerks, Diakonisches Werk der Pfalz
- Fortbildungsreihe für Ehren- und Hauptamtlich tätige in der Flüchtlingsbegleitung, Diakonisches Werk der Pfalz
- Arbeit mit Flüchtlingsfrauen im geschützten Bereich einer Wohngemeinschaft, SKF, Mainz
- Qualifizierung „Verzahnung Ehrenamt und Hauptamt in der Sprachförderung“ VHS, Verband RP
- Betreuungs- Informations- und Kontaktstelle für Flüchtlinge und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Flüchtlingsarbeit, Caritas-Zentrum Kaiserslautern
- Aufbau und Betrieb eines Bildungs- und Begegnungszentrums für Flüchtlinge in der Mainzer Oberstadt, Ökumenische Flüchtlingshilfe Oberstadt, Mainz
- Netzwerke und Projekte einer offenen Bürgergesellschaft zur Integration von Flüchtlingen, ELAG RP
- Interdisziplinäre berufsbegleitende Weiterbildung: "Soziale Arbeit mit Flüchtlingskindern", Hochschule Koblenz
- Wanderausstellung "Jüdisches Trier" 2017, Jüdische Kulturgemeinde Trier
- Café International diverse Träger u.a. in Worms, Bitburg, Kaiserslautern, Neustadt/Wstr, Rockenhausen, Fürfeld, Freilaubersheim,
- Orientierungskurse für Menschen mit Migrationshintergrund und andere Flüchtlingshilfen beim Haus der Familie in Bad Bergzabern, Protestantische Kirchengemeinde Bad Bergzabern
- Forschungsprojekt: Gastarbeiter der ersten Generation, Stadthistorisches Museum, Mainz
- Workshop-Reihe "Konfliktprävention & Konfliktbearbeitung im Kontext von Flucht, Migration und Integration", Friedensakademie RP
- Ausbildung von Sprachmittlerinnen/Sprachmittlern mit IHK Zertifikat, VHS-Mainz, IHK
- Koordination Sprachmittlerpool, Caritasverband Mainz
- Erstorientierungskurse für Asylbewerber in der AFA Kusel, Interkulturelles kompetenzzentrum Kusel
- Interkulturelle Sensibilisierung für ehrenamtlich Tätige „1000 Fragen an den Fremden, Pfarramt für Ausländerarbeit, Bad Kreuznach
- Modellhafte Weiterentwicklung einer kommunalen Strategie zur Flüchtlingsarbeit unter Beteiligung der Flüchtlinge“, Stadtverwaltung Schifferstadt
- Sprach- und Kulturmittlung in den Beratungsangeboten des Caritasverbandes Mosel-eifel-Hunsrück, Caritasverband Mosel-Eifel-Hunsrück, e.V., Familienbildung und sozialräum-

- liche Vernetzung durch Grundschulen in drei Stadtteilen Ludwigshafens, Stadt Ludwigshafen, Heinrich Pesch-Haus, Ludwigshafen
- Fortbildungsreihe für ehrenamtlich Tätige im Flüchtlingsbereich, Diakonie Pfalz
- Aufnahmegesellschaft im Dialog, ELAG RP,
- Die wichtigsten Highlights des Landesmuseums sind in mehreren Sprachen mittels einer Audioguide-Führung erlebbar; Mehrsprachige Audioguides in Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch
- Feststellungsprüfungen zur Anerkennung der Muttersprache als zweite Fremdsprache am Gymnasium und in der Realschule plus
- Projekt des Deutschen Museumsbundes „Kulturelle Vielfalt im Museum“, Modul „Sammlungen neu sichten: Bis zum Frühjahr 2014 sollen Teile der Sammlung unter der Leitfrage „Migration“ neu gesichtet und bewertet werden. Begleitet werden sie dabei von zwei Wissenschaftlerinnen aus Berlin
- Sonderausstellung „Im Dienst des Kaisers. Mainz – Stadt der römischen Legionen“: Speziell die Themen Migration und Integration sollen im Rahmen des Projekts herausgestellt werden. Reenactment-Gruppen aus verschiedenen Regionen werden die Ausstellung mit Aktionen begleiten.
- Projekt des Deutschen Museumsbundes „Kulturelle Vielfalt im Museum“, Modul „Alle Welt im Museum“: Beteiligung des Landesmuseums wird angestrebt ab Frühjahr 2013
- Interkulturelle Öffnung und Serviceorientierung der Ausländer- und Einbürgerungsbehörden: Projektförderung/ Modellvorhaben/ Workshop
- Kinospot gegen Rassismus (Projektförderung)
- Aufbau einer interkulturellen Freiwilligen- und Ehrenamtsbörse im Kreis Germersheim, Träger: IB Germersheim (Kofinanzierung für eine BAMF-Förderung)
- Förderung der kulturellen Vielfalt und der interkulturellen Öffnung in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel des Polizeipräsidiums Mainz (Kofinanzierung für eine XENOS-Förderung), Träger INBI
- „Zukunftsregion Westpfalz – die Westpfalz durch interkulturelle Ausrichtung wettbewerbsfähiger machen“, Träger Stadt Kaiserslautern
- Interkulturelle Öffnung der offenen Jugendarbeit (Kofinanzierung für eine BAMF-Förderung), Träger ism e.V. Mainz
- Strategie- und Konzeptentwicklung zur interkulturellen Öffnung von Kommunen, Schulen, Verbänden und Vereinen im Landkreis Kaiserslautern, Träger LK Kaiserslautern
- Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in der Stadtverwaltung Trier, Träger Stadt Trier
- Wege in eine demokratische Vielfalt - Qualifizierung und Empowerment von Migrantenorganisationen (Kofinanzierung zu einer BAMF-Förderung), Träger AGARP e.V.
- Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in der Kreisverwaltung Kusel, Träger LK Kusel
- Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung der Verbrauchzentrale RLP, Träger VZ RLP e. V.
- "Vielfalt stärkt die Demokratie - Politische Partizipation von Migranten „innen fördern“ (Kofinanzierung zu einer BAMF-Förderung), Träger AGARP e.V.
- Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in Stadtverwaltung Worms, Träger Stadt Worms
- Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz in der Stadtverwaltung Ludwigshafen, Integrationsbeauftragte Stadt Ludwigshafen
- Serviceorientierte und interkulturelle Ausrichtung der Ausländerbehörden /kommunale Organisationsberatung, Träger Schneider Organisationsberatung
- Produktion eines Kino-Werbespots gegen Rechtsextremismus in Kooperation mit dem MDI, Träger: Zamani Film Productions

Religion / Weltanschauung

MFF-JfV:

- Veranstaltungsreihe Versachlichung der Islamdiskussion (Projektförderung)
- Angekündigt: „Woche der Kinderrechte“ 2015 zu Art. 14 der UN-KRK: Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit
- Förderung des „Demokratie Leben“ - Modellprojekts „Leitplanke“: Qualifizierung und Begleitung von pädagogischen Fachkräften aus der Kinder- und Jugendarbeit, aus Schulen, aus islamischen Gemeinden oder ähnlichen Einrichtungen. Fortbildungsziele: Sensibilisierung für muslimische Lebenswelt in Deutschland, Radikalisierungsprozesse frühzeitig erkennen und diesen vorbeugen zu können.
- Projektförderung „Muslimische Mädchen im Sportverein“ für den Landessportbund an 10 Standorten

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität**MWVK:**

- Unterstützung der Volkshochschulen und der nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Träger bei der Durchführung von Veranstaltungen zum Thema LSBTTI
- Unterstützung des 2009 gegründeten Netzwerkes SchLAu (Schul-Lesbische Aufklärung) zum Einsatz in den Schulen
- Grußwort für ein Falblatt von SchLAu
- Bewerben des Angebots an Schulen per EPOS
- Jährliche finanzielle Unterstützung des Netzwerks in Höhe von 10.000 € (zur Erarbeitung von Arbeitsmaterialien, für Aufwandsentschädigungen und Reisekosten der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

MFFJV

- Förderung des Projektes „Familienvielfalt“ von QueerNet Rheinland-Pfalz e.V. mit vier regionalen und einem landesweiten Koordinator zur Sensibilisierung für die Belange von Regenbogenfamilien und LSBTTI
 - Förderung von Queer-Rheinland-Pfalz e.V. mit seinen rund 25 Mitgliederverbänden
 - Förderung eines Projektes von QueerNet Rheinland-Pfalz e.V. zur Unterstützung von LSBTI-Geflüchteten
- MSAGD**
- im Rahmen des Landesaktionsplans "Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen" die Landeszentrale für Gesundheitsförderung e. V. (LZG) Entwicklung einer Handreichung zur „Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräften zum Thema Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen (LSBTTI)“, derzeit im Erarbeitungsprozess bei der LZG.

Merkmalsübergreifend**MDI:**

- Straßensportballprojekt balance
- Bundesprojekt „Demokratie leben“:
- Die Stadt Trier nimmt seit einigen Jahren am Bundesprojekt „Demokratie leben“ teil. Das Polizeipräsidium Trier arbeitet in diesem Projekt als ständiges Mitglied mit. Programmpartner sind neben der Stadt Trier auch die Verbandsgemeinden Saarburg, Konz und Schweich. Die Aktivitäten und Maßnahmen in diesem Bundesprojekt konzentrieren sich seit Jahren auf folgende Zielgruppen:
- Junge Menschen in strukturschwachen Regionen (Kreative Maßnahmen gegen Rechtsextremismus, Initiative "Orte der Vielfalt", Einbindung in den Begleitausschuss, Unterstützung von Aktivitäten durch Kleinstprojektefonds).
- Männliche (und weibliche) Jugendliche aus „bildungsfernen“ Milieus mit Affinität zu Fremdenfeindlichkeit (Kreative Maßnahmen gegen Rechtsextremismus, z.B. „Projektwoche gegen Rechts“).
- Kinder (Initiative "Orte der Vielfalt").
- lokale staatliche u. zivilgesellschaftliche Akteure (Weiterführung der Initiative „Orte der Vielfalt“ mit Fokussierung auf Unternehmen, Verbände, Netzwerke, „Buntes Trier“ - fit machen für die Zukunft).
- Multiplikatoren/-innen (Qualifizierung von Ehrenamtlichen in den Kommunen zur Unterstützung von Flüchtlingsfamilien / Flüchtlingen, Erarbeitung thematischer Schwerpunkten, abgestimmte Jahresplanung und Entwicklung eines Frühwarnsystems).

MWWK:

- Teilhabe am öffentlichen Leben: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach dem WBG, u.a. Angebote zur Gleichstellung von Mann und Frau, Nachholen von Grundbildung, Nachholen von Schulabschlüssen
 - Förderung von Modellprojekten in der Weiterbildung
 - Abbau von Bildungsdefiziten: Förderung von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten; dauerhafte Förderung im Rahmen des WBG
 - Vielfalt und Gleichwertigkeit der Hochschulzugangswegen: Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen zur Angleichung unterschiedlicher Eingangsqualifikationen; Maßnahmen einiger Hochschulen im Rahmen des Hochschulpaktes
 - Förderung im Rahmen des Wettbewerbs Wettbewerb "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen" des Bundes und der Länder
- MFFJV:**
- Förderung „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“:
 - Förderung des zusätzlichen Netzwerkprojekts „Beratungskompetenz bei Diskriminierung“,
 - Unterstützung bei Recherchen und Informationsvermittlung, Veranstaltungen, Fortbildungen, Fachtagung, Mitgliedergewinnung und Öffentlichkeitsarbeit
 - Unterstützung bei Nachfolgeantrag für Netzwerkprojekt
 - Förderung des Projekts „Öffentlichkeitsarbeit als Motor für das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“ (Flyer, Give-aways, Homepage)
 - Flankierende Maßnahme zur Netzwerkförderung
 - Förderung einer Jugendbroschüre zum Thema Vielfalt und Antidiskriminierung, Projektträger Jugend-Kultur-Werkstatt Pirmasens
 - Lernpatenprojekt für Grundschul Kinder mit besonderem Betreuungsbedarf „Keiner darf verloren gehen“ durch gut ausgebildete, fortlaufend gecoachte ehrenamtliche Lernpatinnen und Lernpaten, Fortlaufen mit der Absicht der Übertragung auf weitere Standorte. 2013 Herausgabe des Lernpaten-Ordners zur Unterstützung der Lernpaten-Netzwerke
 - Arbeitsmarktpolitisches Programm zur Ein- bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Migrantinnen/Migranten sowie Asylbegehrende mit Bleibeperspektive: Förderung des arbeitsmarktpolitischen Modellprojekts zur Qualifizierung weiblicher Flüchtlinge
 - Förderung des arbeitsmarktpolitischen Modellprojekts zur Qualifizierung weiblicher Flüchtlinge
 - Förderung des „Netzwerk für Demokratie und Courage Rheinland-Pfalz“: Ziel: Nachhaltige Sensibilisierung junger Menschen für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung, Empowerment, sich gegen solche Versuche zu wehren. Hauptsächlich umgesetzt in Projekttagen an Schulen. 2016 in über 140 Veranstaltungen mit ca 2.800 Teilnehmenden.

- Arbeitsmarktpolitische Projekte insgesamt: Ziel der arbeitsmarktpolitischen Förderung ist es, die Chancen der Betroffenen auf eine Arbeitsmarktintegration zu verbessern, sei es durch eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt oder aber durch die Erreichung von Integrationsfortschritten.
- Förderung von zwei Projekten des Frauenzentrums Mainz für lesbische Frauen und Mädchen in 2016
- Aufnahme des neuen Förderschwerpunktes " Projekte und Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen" in die Kriterien zur Förderung von Frauen- und Mädchenorganisationen
- Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) in Rheinland-Pfalz: Grundlage der aktuellen Förderung ist das Operationelle Programm (OP) für die Förderperiode 2014-2020. Die Förderung der Chancengleichheit und die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ist ein bereichsübergreifendes Querschnittsziel des rheinland-pfälzischen OP und Grundlage für die Arbeit der geförderten Projekte. Das Ziel der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung soll in Rheinland-Pfalz zum einen dadurch erreicht werden, dass alle durch den ESF unterstützten Projekte ihren Beitrag hierzu leisten (integrative Strategie). Darüber hinaus werden in einzelnen Investitionsprioritäten gezielt Vorhaben gefördert, die in spezifischer Weise zum Ziel der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung beitragen. Die Förderung arbeitsmarktpolitischer Projekte aus Landesmitteln orientiert sich ebenso am Ziel der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Als Beispiele können hier genannt werden:
 - Projekte zur Förderung von Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung in kleinen und mittleren Unternehmen,
 - Projekte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitleistungsbeziehern,
 - Aufsuchende Angebote und berufshinführende Qualifizierungsprojekte für besonders benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene,
 - Projekte zur Reduzierung des Analphabetismus,
 - Projekte zum Spracherwerb und der beruflichen Orientierung für Menschen mit Fluchthintergrund
- Show Racism the Red Card – Deutschland e.V. ist ein Verein, der Kinder und Jugendliche mit dem Profisport zusammen bringt. Kerngedanke ist, die Vorbildfunktion von Profisportlerinnen und -sportlern zur Prävention von Rassismus und Diskriminierung zu nutzen.
- Grundschulkoffer „Vielfalt“
- Die Betha-Stiftung, das Internationale Bildungs- und Begegnungswerk Dortmund (IBB) und das Bildungsministerium haben bis zum 31. 12.2019 eine Kooperation zur Durchführung von Gedenkstättenfahrten in Polen (Gedenkstätten Auschwitz und Majdanek) für weiterführende Schulen in Rheinland-Pfalz abgeschlossen. Die Gedenkstättenfahrten sollen ein „Lernen aus der Geschichte und für eine gemeinsame europäische Zukunft“ ermöglichen und verstehen sich als Beitrag zur Völkerverständigung.
- Angebote der zielgruppenspezifischen Beratungen bei der Förderung von Gründungen (beispielsweise für Migranten), ohne dass dies in ein spezielles Programm eingebunden ist.

Anlage 2

Bestandsaufnahme aller Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie Vielfalt
(Stand: Juli 2017)

Nr.	Handlungsfelder	Zwischen-Ergebnisse
1. Handlungsfeld: „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“		
Bereich Öffentlichkeitsarbeit:		
1	Entwicklung zentraler Botschaften der Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Entwurf politischer Kernbotschaften der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik • Aktualisierung des Grundverständnisses Vielfalt des MFFJIV
2	Prüfung des Erfordernisses einer gemeinsamen Wortmarke Vielfalt	Vorerst verworfen (2013)
3	Koordinierte Öffentlichkeits- und Informationsarbeit bei geeigneten Anlässen, ausgerichtet an den zentralen Botschaften der gemeinsamen Vielfaltspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • In Planung: Bildung einer Arbeitsgruppe innerhalb der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt (IMA Vielfalt)
4	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	<ul style="list-style-type: none"> • Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen strebt seit Neukonstituierung im September 2016 verstärkt nach PR Arbeit und Vernetzung, Beteiligung des Landesbeauftragten und PR-Referat
5	Bedarfsbezogene Entwicklung von Informationsmaterialien zu Themen der Vielfalt und Antidiskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsflyer • Berichte • Webauftritte • Vorträge zur Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik • Kita-Koffer „Familien- und Lebensvielfalt“ mit Materialien zur Förderung von Akzeptanz für alle Familienformen (auch Familien mit Migrationshintergrund, Regenbogenfamilien, behinderten Familienmitglieder, unterschiedliche Religionen, Generationen u.a.). • Allgemeine Erstinformation für Asylbegehrende in der Erstaufnahme; • in Planung: Flyer zum Thema Gewaltschutz in Erstaufnahmeeinrichtungen • Weiterentwicklung des Online-Museums „Lebenswege“, Ausstellung „Zuflucht RLP“, Dauerausstellung „Russland-Deutsches-Haus“ • Informationsplattform zu Gender Mainstreaming www.gender-mainstreaming.rlp.de; • regelmäßige Ressortgespräche zur Umsetzung von Gender Mainstreaming; • Wanderausstellung „Alles Gender – oder was?“; Werbeplakat zur Gender Mainstreaming – Strategie; • Fachvorträge,

		<ul style="list-style-type: none"> • Reden/Grußworte, • Fachbeiträge zu Gender Mainstreaming • Rahmenhausordnungen der Justizvollzugseinrichtungen in mittlerweile 17 Übersetzungen • Lehrerhandreichung "Neu zugewanderte Jugendliche in der berufsbildenden Schule"; Elternbrief „Bildungsmöglichkeiten in Rheinland-Pfalz“ in Deutsch und 15 weiteren Sprachen (Kita/Schule); • Homepage Migration http://migration.bildung-rp.de • Verankerung im Orientierungsrahmen Schulqualität auch Ebene der Merkmalsbeispiele
6	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	<ul style="list-style-type: none"> • Seniorenmagazin „Spätlese“ Beiträge regelmäßig zum Verständnis über Unterschiedlichkeit, Werbung für Vielfalt. • Pilotverfahren zur Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge an verschiedenen Forstämtern sowie entsprechende Berichterstattung (z.B. im Forst-Info) darüber; • Praktikum für Flüchtlinge zur Berufsorientierung; • Rezepte – Kochen mit Flüchtlingen „Kochen ist die erfolgreichste Methode des Kulturaustausches“
7	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 MFFJIV: Veröffentlichung des Grundverständnisses Vielfalt, Filmspots zu den Merkmalsbereichen Ethnie, sexuelle Identität etc., Grundlagentexte im Webauftritt, Jugendbroschüre, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagentexte im Webauftritt, • Jugendbroschüre „Diskriminierung“ • Aufklärung, Information und Werbung für Vielfalt im Rahmen von öffentlichen Anlässen, Besuchen vor Ort und in Gesprächsrunden, inklusive Umsetzungshinweisen sowie Hinweisen auf landeseigene Anlaufstellen bei Diskriminierung • Erarbeitung eines Curriculums für Trainerinnen und Trainer im Sport für die Bereiche Integration, Inklusion, Bekämpfung von Homophobie. • 2016: Modellhafte Förderung eines interkulturellen Gendertrainings der Stadt Trier • Fortbildungsveranstaltung Justiz zum Thema Vielfalt bzw. Vorurteile • Veranstaltung mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte zu „Menschenrechte – keine Frage der Alters?“ • Programmpunkt „Sexismus“ im FÖJ-Seminar 4, unter anderem auch mit der Vorstellung verschiedener sexueller Identitäten, queere Lebensgemeinschaften und einem Kommunikationstraining gegen Sexismus im Alltag

8	Aufklärung über die Herausforderungen und Chancen durch Vielfalt und die Möglichkeiten, sich positiv für Vielfalt zu entscheiden	<ul style="list-style-type: none">• Appelle zur Gleichstellung und Akzeptanz von LSBTTI in den meisten Fällen gemeinsam mit den anderen AGG-Gruppen.• Werben für den Themenbereich Vielfalt vor dem Hintergrund der Aufnahme von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (z.B. bei Gastfamilien)• Veranstaltungen im Rahmen der Landeskoordinierungsstelle zur Bündelung der Präventionsmaßnahmen gegen eine islamistische Radikalisierung junger Menschen.• Aufklärung anlassbezogen bei Veranstaltungen, Workshops, etc.• Sensibilisierung der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten für Vielfaltsthemen wie „Integration weiblicher Flüchtlinge“ und „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen“• Erörterung von Vielfalt beim Fachkräftetreffen gemeinsam mit QueerNet.• Modellprojekt „Inklusion in der Weiterbildung - Volkshochschule Mainz“ (2014-2016 Erstellung eines Praxisleitfadens über die Möglichkeiten inklusiven Lernens in der Erwachsenenbildung)• Programme zur interkulturellen Bildung in den FÖJ-Seminaren (z.B. FÖJ-Teilnehmende mit Fluchterfahrung stellen ihre Kultur vor);• Werbekampagne: „Vielfalt im FÖJ – Wir grenzen keinen aus“ mit dem Erfolg, dass sich gezielt auch schwule und lesbische Jugendliche für das FÖJ bewerben
---	--	---

Bereich Personal- und Organisationsentwicklung		
9	Entwicklung eines fachspezifischen Leitbilds / Grundverständnisses Vielfalt in den Ressorts	<ul style="list-style-type: none"> • 2016 Veröffentlichung des aktualisierten Grundverständnisses Vielfalt des MFFJIV • Veröffentlichung der Strategie Vielfalt der Landesregierung im MUEEF-Intranet
10	Prüfung der Umsetzung des Leitbilds in Dienstvereinbarungen in den Ressorts	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung von „Vielfalt“ in der ZALK und für Maßnahmen wie anonymisiertes Bewerbungsverfahren, Mitarbeiter-Befragung, Werbung für Ansprache aller in Stellenausschreibungen
11	Herstellen von sichtbarer Vielfalt in Behördenteams (Ressorts, nachgeordnete Bereiche, Lehrerkollegien, Polizeidienststellen, Dienstleistungsbereiche der Behörden)	<ul style="list-style-type: none"> • Achtung auf Vielfalt in Teams und bei Stellenbesetzungen soweit der Grundsatz der Bestenauslese eine „Auswahl“ erlaubt • Werbung um vielfältige Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung bei der Polizei, Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit Migrationshintergrund bei der Polizei hat sich tendenziell erhöht. • Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen; AGG-konforme Ausgestaltung der Stellenausschreibungen • Veröffentlichung und Kommunikation der Führungsgrundsätze
12	Bedarfsfeststellung für Beratungs- und Qualifizierungsangebote für das Personal unter Maßgabe der Eignung und Zielführung	<ul style="list-style-type: none"> • positiver Bescheid von Fortbildungsanträgen im Bereich „Vielfalt“ bei Bedarfsfeststellung durch die unmittelbaren Vorgesetzten • jährliche Bedarfsabfrage bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justiz im Hinblick auf entsprechende Fortbildungswünsche • Seminare für Führungskräfte: Psychische Erkrankungen; Alternsgerechtes Führen; Umgang mit psychisch behinderten Menschen
13	Thematisierung von Vielfalt in vorhandenen Beiräten	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung von Teilaspekten der Vielfaltpolitik im Landesbeirat für Migration und Integration: Interkulturelle Öffnung (Schwerpunktthema in der 16. Legislaturperiode) und Sensibilisierung für das Thema LSBTTI in 2014. • Thematisierung von Vielfalt und Vorstellung von QueerNet beim Jahresaustausch 2014 mit der Landesseniorenvertretung Rheinland-Pfalz und den kommunalen Seniorenbeiräten in Rheinland-Pfalz

2. Handlungsfeld: „Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe“		
Bereich Organisationsentwicklung		
14	Folgenabschätzung im Hinblick auf die Herausforderungen durch Vielfalt bei allen politischen, rechtlichen und administrativen Vorhaben der Landesregierung – ggf. unter Zusammenfassung bereits bestehender Prüfpunkte.	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung durch Entwicklung der Checkliste Vielfalt der LADS
15	Ausbau und Sicherung von Beteiligungsformen (Mitsprache in eigener Sache, Engagement für das Gemeinwesen)	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweise auf Kooperationen mit anderen AGG-Gruppen in Gesprächen mit der LSBTTI-Community bei geeigneten Sachverhalten, um gemeinsame Anliegen übergreifend zu vertreten. • Stärkung von Mitsprache und Beteiligungsrechten in der Heimerziehung und in Pflegefamilien, Ombudschaften. • In der Überlegung: Konzept zur Beteiligung von Flüchtlingen, „echte“ Flüchtlingsräte • Regelung zur paritätische Besetzung von Gremien, auf deren Besetzung die Landesregierung Einfluss nehmen kann; Gremienregelung seit 30.12.2015 in das LGG übernommen. • Partizipation von Kindern und Jugendlichen, u.a. Entwicklung neuer Maßnahmen und Konzepte (Ziel: Etablierung verbindlicher, dauerhafter (kommunaler) Beteiligungsstrukturen landesweit); • Förderung der Qualifizierung und des Austauschs kommunaler Jugendvertretungen; • Projektförderschwerpunkt Beteiligung junger Menschen in Vielfalt • Oktober 2016 Gründung eines E-Justice-Gremienbeirats zur Sicherung der Partizipation der Personal-, Richter- und Interessenvertretungen am Veränderungsprozess zur Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte. Einbeziehung auch der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertreter. • Ermöglichung der Teilnahme von Geflüchteten im FÖJ durch ein Sonderprogramm des MUEEF und damit Inklusion von jungen Geflüchteten in die FÖJ-Gemeinschaft; • Bewusste Auswahl und Anerkennung von FÖJ-Einsatzstellen, die nicht die klassisch-traditionellen Geschlechterrollen leben; Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte

		Auszubildende im Rahmen der finanziellen Förderung schwerbehinderter Auszubildender des MSAGD
16	Prüfung der Zusammensetzung von Landesbeiräten, ob Merkmalsbereiche nach AGG zu berücksichtigen sind.	<ul style="list-style-type: none"> • paritätische Besetzung des Landesbeirats für Migration und Integration mit Frauen und Männern in GO festgehalten; • Berufung eines/r Vertreter/in des Landesbeirats zur Teilhabe behinderter Menschen in den Landesbeirat für Migration und Integration (Neukonstituierung und Verabschiedung GO Dezember 2016). • Aufnahme von Regelungen zur paritätischen Gremienbesetzung mit Frauen und Männern in Rechtsvorschriften, die Gremien vorsehen; • Paritätische Besetzung des Beirates für Arbeitsschutz mit Frauen und Männern in der Geschäftsordnung festgehalten; • Paritätische Besetzung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz mit Frauen und Männern wird bei einer Neubenennung in der Geschäftsordnung berücksichtigt werden. • Beachtung der Gremienregelung, z. B: Gewährleistung der angemessenen Frauenbeteiligung in Kreisjagdbeiräten
17	Implementierung eines Prüfverfahrens bei Beschwerden zu möglichen Zugangsbarrieren zu Ressourcen des Landes aufgrund der Merkmale nach AGG, wie öffentliche Dienstleistungen, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • In Planung: Bildung einer Arbeitsgruppe innerhalb der IMA Vielfalt
18	Unterstützung der NGOs als Anlaufstellen in Fällen von Diskriminierung durch gegenseitige Information und Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung des und Kooperation mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies RLP bei Angeboten zur Stärkung der Netzwerkmitgliederverbände
19	Bedarfsbezogene Expertisen, Analysen und Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Koalitionsvertrag: Evaluation des Schutzkonzepts für die Erstaufnahmeeinrichtungen im Laufe der Legislaturperiode • Interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz

Bereich Recht		
20	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.)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Rechtsänderungen im Bereich Aus- und Fortbildung (z.B. HöV Mayen) • Novellierung des rheinland-pfälzischen Bildungsfreistellungsgesetzes; Durchführungsverordnung; paritätische Besetzung des Gremiums, das das Ministerium in Fragen der Anerkennung von Weiterbildungen berät (BFGDVO § 8 Abs.1); • Verwaltungsvorschrift „Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund“ (2015); Schulbesuchsrecht in Erstaufnahmeeinrichtungen: Nutzung schulischer Bildungsangebote und Deutsch zu lernen von dem Alter entsprechenden schulpflichtigen Kindern der Asylbewerberinnen und Asylbewerber vom ersten Tag an, eine zugewiesene Lehrkraft für jede mit dem Alter entsprechenden Kindern und Jugendlichen belegten AfA-Standorte
21	Prüfung und Durchführung von Initiativen zur Ergänzung der Verfassung, zur Reform des AGG und des zugrunde liegenden Unionsrechts	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Abstimmung im Rahmen der jährlichen Ländertreffen der für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen ministeriellen Stellen zur Vorbereitung von Bundesratsinitiativen
22	Prüfauftrag zur Entwicklung eines Landesgesetzes für Chancengleichheit und Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibung und Vergabe eines Rechtsgutachtens, danach Auswertung und Umsetzungsvorschlag für die Entscheidung
23	Anpassung von Verwaltungsvorschriften an die Erfordernisse von Vielfalt wo nötig und möglich	<ul style="list-style-type: none"> • seit 01.01.2016: Anpassung der Förderkriterien: Schwerpunktförderung von Projekten und Maßnahmen zur Integration weiblicher Flüchtlinge im Rahmen der finanziellen Förderung von Frauen- und Mädchenorganisationen • Neue Beurteilungs-VV für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst und für Beamtinnen und Beamte sehen als Beurteilungskriterien auch die Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter und die interkulturelle Kompetenz vor. • Berücksichtigen der Anforderungen von Vielfalt bei der Erstellung von Verwaltungsvorschriften
24	Abschluss und Weiterentwicklung von Verträgen und Rahmenverträgen mit religiösen und nationalen Minderheiten	<ul style="list-style-type: none"> • Verhandlungen mit vier islamischen (DITIB, AMJ, VIKZ, Schura RLP e.V.) sowie dem alevitischen Verband, Ziel: Abschluss einer vertraglichen Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Verbänden. 2016 wurden sie ausgesetzt. Zusatzgutachten sollen klären, ob die Staatsferne der islamischen Verbände nach dem Putsch-Versuch in der Türkei beeinträchtigt wird.
25	Entwicklung gezielter Maßnahmen und Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagne: Naturschutz gegen Rechts;

	vorhandener Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz, dem Schutz und der Durchsetzung der Menschenrechte durch <ul style="list-style-type: none">• die Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung,• die Herstellung von Rechtssicherheit und• die Sicherung des Opferschutzes	
--	--	--

Bereich Kooperationen		
26	Prüfung einer Zielvereinbarung mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zur Sicherung der nachhaltigen Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung des Netzwerks diskriminierungsfreies RLP im Prozess der Institutionalisierung
27	Vernetzung der staatlichen Anlaufstellen mit Blick auf das Themenfeld Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Runder Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt RLP 2015 gegründet, Abstimmung gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit, Abstimmung eines einheitlichen Erfassungssystem für Beschwerden aufgrund von Diskriminierung; • Mitarbeit im bundesweiten Diversity-Netzwerk der Länder und Kommunen
28	Förderung der Vernetzung / von Netzwerken der Nichtregierungsorganisationen (NROs)	<ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Unterstützung für gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks diskriminierungsfreies RLP (Flyer, Broschüre und Netzwerk-Homepage)
29	Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden in der Aus- und Fortbildung zur Aufklärung über die Anliegen der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik unter Einbeziehung der NGOs	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperation mit Hochschule der Polizei zur Reform des Curriculums für das Polizeistudium, Ergänzung um Thematik Diskriminierung und "professioneller Umgang mit Vielfalt"

Handlungsfeld: „Ausübung der Vorbildfunktion“		
Bereich Personal- und Organisationsentwicklung		
30	Durchführung eines Vielfalts-Selbst-Checks der Ressorts auf Führungsebene mit dem Ziel der Sensibilisierung für die Vielfaltsthematik und ihre Relevanz für Führungsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vielfalt durch Verankerung in Führungsgrundsätzen und Sensibilisierung der FK (geplant)
31	Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt des Personals, ggfs. durch eine Anlage Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme der Vielfalt als eine prägende Einstellung zur Basis für Personalentwicklung • Fortführung von Vielfalt im neuen PE-Rahmenkonzept: dazu Neuformulierung der Anlage 3 b - Diversity Management • Verankerung des Diversity-Managements im Personalentwicklungskonzept „Mit Pep Aktiv“
32	Implementierung von Fortbildungsangeboten zu sozialer, interkultureller und zur Vielfalts-Kompetenz für Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie für die Bediensteten und Beschäftigten in der Landesregierung	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von sozialer, interkultureller und Vielfalts-Kompetenz bereits in der Beamtenausbildung; • Ausbildung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (HöV) umfasst Themen „Interkulturelle Kompetenz / Öffnung, Diversity, Antidiskriminierung“; • Konzeption der Bachelorstudiengänge Verwaltung und Verwaltungsbetriebswirtschaft legt fest: Erwerb der Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, Förderung der Bereitschaft, sich kulturspezifisches Wissen anzueignen (Modulbereich 6 „Personal- und Organisationsmanagement“). Studiengebiet „Interaktion und Kommunikation“: Fragen der Antidiskriminierung, Diversity, Interkulturelle Kompetenz / Öffnung“ Bestandteile; Lehrveranstaltung „Soziale Kompetenz am Arbeitsplatz“: gezielte Vermittlung Interkultureller Kompetenz; • Thema Vielfalt breit aufgegriffen, Themen dazu u. a. regelmäßig im Fortbildungsprogramm der HöV und der Kommunalakademie Rheinland-Pfalz angeboten, als Sonderprogramm und auf Nachfrage; • 2017 eigene Schwerpunktangebote in Kooperation mit dem Fachreferat. Hinweise in den Führungstrainings auf die Bedeutung des Themenkomplexes; • Polizeifortbildung: eigene Seminare zum Umgang mit anderen Kulturen • Fortbildungen „Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturen“ • Durchführung und Dokumentation eines verwaltungsinternen Fachgesprächs „Zwischen den Stühlen wäre noch Platz – Wenn

		Diskriminierung sich nicht an Arbeitsteilung hält“ im Mai 2017
33	Ausbau des Karriereportals der Landesregierung im Hinblick auf Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau umgesetzt: Ausführungen zu Vielfalt sind enthalten
34	Gewährleistung vielfaltsbezogener Personalrekrutierung, durch die Nutzung unterschiedlicher Instrumente, wie zum Beispiel die vom ISIM entwickelten und zur Verfügung gestellten Musterstellenausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anonymisiertes Bewerbungsverfahren als Standardverfahren 2016 im MFFJIV eingeführt, Pilotprojektdokumentation 2015 veröffentlicht; • Erarbeitung und Verwendung der Musterstellenausschreibung • Internetauftritt der Polizei für Werbung und Einstellung entsprechend gestaltet; • Auswahltest kulturneutral gestaltet (HdP); • Überarbeitung der Ausschreibungstexte im Hinblick auf die Bedeutung von Vielfalt. Im Einstellungsverfahren für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst werden Vielfaltsaspekte in den Blick genommen und berücksichtigt. • Hinweis lediglich auf die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union als Voraussetzung für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst in den Werbeflyern für die Ausbildung zur Finanzwirtin/ zum Finanzwirt sowie für das Studium zur Diplom-Finanzwirtin (FH)/ zum Diplom Finanzwirt (FH) • Karriereportal https://karriere.rlp.de/de/startseite/
35	Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und Werbung dafür bei den nachgeordneten Behörden	<ul style="list-style-type: none"> • Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch Minister Bruch im Jahr 2009 für die Polizei, • geplant für August 2017: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch MP für die Landesregierung insgesamt
36	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	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme des persönlichen Kriteriums „Vielfalts-kompetenz“ in jede Ausschreibung und in die Beurteilungskriterien als zwingendes zu bewertendes Kriterium • Bei der Erstellung des Konzepts zum Führen von Mitarbeiter(innen)gesprächen ist das „Leitbild Vielfalt“ Orientierungshilfe und Basis der Erarbeitung, da es unsere Einstellung und Haltung (auch im Rahmen der Gesprächsführung) prägt. Darüber hinaus ist die Vielfaltskompetenz eine Kompetenz, zu der die Führungskraft im freiwilligen Führungskräftefeedback eine Rückmeldung von dem oder der Mitarbeitenden erhält. Das Führungskräftefeedback ist ebenfalls Teil des Mitarbeiter(innen)gesprächs.“ • Neue Beurteilungs-VV für Beamtinnen und Beamte sieht als Beurteilungskriterien auch die Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter vor. • Abdeckung des persönlichen Kriteriums „Vielfalts-kompetenz“ derzeit durch die Beurteilungskriterien soziales Verhalten,

		<p>Führungsverhalten/Mitarbeiterführung und Teamfähigkeit, Prüfung der Aufnahme als eigenes zu bewertendes Kriterium bei der nächsten Überarbeitung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beachtung der Führungsgrundsätze und damit auch die Beurteilung der Vielfaltskompetenz als Führungsleistung als Bestandteil der dienstlichen Beurteilung.
37	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • seit Anfang 2016 Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens als grundsätzliches Bewerbungsverfahren; • Fortsetzung des Mentoring-Programms in der Landesverwaltung „Mehr Frauen an die Spitze“! (8. Programmrunde) • Konzept der AG Potenziale in der Polizei – Führungskompetenzen erkennen und fördern- insbesondere von weiblichem Führungspersonal und genderechte Stellenbesetzungen • Fortsetzung des Mentoring-Programms in der Landesverwaltung: „Mehr Frauen an die Spitze“! (8. Programmrunde); • Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch familienbewusste Regelungen und Maßnahmen auf Grundlage abgeschlossener Selbstverpflichtungen im FM und im nachgeordneten Bereich • Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm vor, während und nach dem berufsbedingten Ausstieg; Mentoring Programm; • Girls' Day; • Umsetzung der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik; • Telearbeit
38	<p>Ergänzung von Ausbildungs- und Lehrplänen wo geeignet und zielführend</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit dem federführenden BM zum geplanten Grundschulkoffer, der die Akzeptanz von allen Familienformen stärken will (siehe dazu Kita-Koffer „Familien- und Lebensvielfalt“). • Fünf Informationsveranstaltungen zur EU-Aufnahmerichtlinie für schutzbedürftige Gruppen in den EAEs durchgeführt; weitere Fortbildungen in Planung (Gewalt gegen Frauen, Schutz von Kindern und Jugendlichen, Sensibilisierung für LSBTTI, Multiplikatoren-schulung zum Thema Behinderte, Umgang mit traumatisierten Personen; Zielgruppe: alle Mitarbeiter der Aufnahmeeinrichtungen • Erweiterung des Curriculums für das Polizeistudium: Menschenrechte, Antidiskriminierung und Vielfalt • In FÖJ-Seminaren Durchführung von Planspielen zur Darstellung von Ausgrenzungsprozessen in Gruppen und Trainingsprogramme zur Entwicklung von

		Gegenstrategien; <ul style="list-style-type: none">• Durchführung von Seminaren für interkulturelle Kommunikation, z.B. Waldpädagogik für Menschen mit Migrationshintergrund
39	Vielfaltsfolgenabschätzung im Beratungsprozess von Beiräten	<ul style="list-style-type: none">• fortlaufend bzw. themenbezogen im Landesbeirat für Migration und Integration

Bereich Öffentlichkeitsarbeit		
40	Bedarfsbezogene Durchführung von Fachveranstaltungen zu Vielfalts- und Antidiskriminierungsthemen in Kooperation mit den Betroffenenengruppen.	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops mit Zielgruppen zum AGG, Argumente gegen Stammtischparolen, Kooperation mit Netzwerk diskriminierungsfreies RLP zur Beratungskompetenz bei Diskriminierung • Pressekonferenz Antidiskriminierung und Vielfalt • Veranstaltung mit QueerNet zu „LSBTTI im Alter“ im Rahmen der 2. Demografiewoche 2015 • <u>Geschlecht</u>: Ganztagschulen in Angebotsform bieten ein vielfältiges AG-Angebot zur Ergänzung des regulären Unterrichts. Hierbei werden die besonderen Interessen der Geschlechter berücksichtigt, bzw. Raum für die individuelle Entwicklung gegeben z.B. Fußball-AG für Mädchen, Werken für Mädchen, Jungs können kochen, Selbstverteidigungen für Mädchen. • <u>Behinderung</u>: Angebote der Ganztagschulen, die zu einem sensiblen Umgang mit der Thematik anleiten z.B. Rollstuhl-AG. • <u>Ethnische Herkunft</u>: Fortbildung der Ganztagschulen der außerschulischen Partner zur interkulturellen Kompetenz u. Lehrkräfte. • <u>Merkmalübergreifend</u>: AG-Angebot an Ganztagschulen.
41	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 (Zielgruppe, Mitwirkende) und organisatorisch (Barrierefreiheit etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Testlauf der Checkliste Vielfalt in allen Abteilungen (ausgewählte Referate) abgeschlossen, dauerhafter Einsatz geplant
42	Herstellen von Vielfalt bei Empfängen, Veranstaltungen und – soweit möglich – bei Ehrungen	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung des Aspekts der Vielfalt bei der Auswahl der zu Ehrenden • Verleihung des rheinland-pfälzischen Weiterbildungspreises an Projekte (die u.a. unterschiedliche Zielgruppen angesprochen haben, u.a. Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten, Frauen, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen)
43	Aufgreifen des Themas Vielfalt in Reden wo möglich und zielführend	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung in Reden sowie in Pressemeldungen in allen Bereichen des Ressorts
44	barrierefreie Gestaltung der Webauftritte und Ergänzung	<ul style="list-style-type: none"> • 2017 Übersetzung des Flyers der LADS in sechs Fremdsprachen, leichte Sprache

<p>mit Übersetzungen in einfache Sprache, Leichte Sprache, Gebärdenvideos, Fremdsprachen, Readspeaker etc.</p>	<p>(verfügbar HP)</p> <ul style="list-style-type: none">• Teilnahme an Schulung „Barrierefreiheit im Internet“ im November 2016; Leichte Sprache für die Homepage ist geplant• Zuständigkeit für barrierefreie Internetangebote sowie barrierefreie Kommunikation, bes. im Rahmen der Novellierung des LGGBehM; Hinweise auf barrierefreie Publikationen und entsprechende Maßnahmen sind erbeten.• Gestalterisches und technisches Update der Internetseite nach dem Vorbild von http://www.rlp.de; dadurch wurde die Weiterverarbeitung der Inhalte durch mobile Endgeräte sowie assistive Software erleichtert. Bilder erhalten prozentual einen größeren Anteil am Inhalt (Magazincharakter) unter Beibehaltung der bereits in der Vergangenheit berücksichtigten Techniken zur Erschließung von Bildinhalten für Menschen mit Einschränkungen (Title-, Alt-Tag sowie Bildunterschriften);• Barrierefreie Homepage; Homepage mit Vorlesefunktion
--	---