

## Vorlage Nr. 14/4314

öffentlich

**Datum:** 09.09.2020  
**Dienststelle:** LVR-Direktorin  
**Bearbeitung:** Herr Woltmann

<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>21.09.2020</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>24.09.2020</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>28.09.2020</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Vielfalt und Gerechtigkeit: Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR**

### Kenntnisnahme:

Die Darstellung der Verwaltung, wie die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG), der interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Verwaltung und weitere fachliche Herausforderungen auf der Basis der allgemeinen Menschenrechte mit dem Ziel einer noch stärkeren Profilierung und Positionierung der Werteorientierung des LVR (vgl. den Beschluss des Antrages 14/308) weiterentwickelt werden kann, wird gemäß Vorlage Nr. 14/4314 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache:

Der LVR findet Vielfalt gut.  
Weil die Welt sehr bunt ist.  
Weil die Menschen im Rheinland sehr verschieden sind.



Vielfalt schützen heißt:  
Kein Mensch wird ausgeschlossen.  
Alle Menschen haben dieselben Rechte.  
Auf der ganzen Welt.

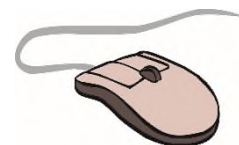
Der LVR findet die Menschen-Rechte  
für alle gut. Das ist gerecht.  
Niemand darf schlechter behandelt werden!



Haben Sie Fragen zu diesem Text?  
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:  
0221-809-2208



Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



Dieser Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## **Zusammenfassung:**

Die Verwaltung berichtet, wie mit dem Ziel einer noch stärkeren **Profilierung und Positionierung der Werteorientierung des LVR** (vgl. den Beschluss des Antrages 14/308) die Umsetzung

der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK),

des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG),

des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG),

der interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Verwaltung

und weitere fachliche Herausforderungen

auf der **Basis der allgemeinen Menschenrechte** im Organisationsbereich der LVR-Direktorin weiterentwickelt werden kann.

Die Vorlage Nr. 14/4314 leistet insbesondere einen Beitrag zur Umsetzung des LVR-Aktionsplans **„Gemeinsam in Vielfalt“** im Hinblick auf den Aktionsbereich III „Menschenrechtsbildung“ (Zielrichtungen 9, 10 und 11) und Zielrichtung 12 „Vorschriften und Verfahren“.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/4314**

Die Landschaftsversammlung Rheinland hat mit ihrem Beschluss des Antrages Nr. 14/308 vom 16.12.2019 die Verwaltung beauftragt, die übergreifende „inklusive“ Wertausrichtung des LVR zu konkretisieren und den **Verband als wertorientierten Aufgabenträger und öffentlichen Arbeitgeber** in der kommunalen Familie im Rheinland **weiter zur profilieren und zu positionieren**.

### **Gliederung**

1. **Einführung** (Seite 3)
2. Ansätze der **Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR** heute (Seite 4)
3. Allgemeine **Menschenrechte als Basis der Weiterentwicklung** (Seite 9)
4. **Kommunikation und Präsentation** der Werteorientierung des LVR (Seite 11)

### **1. Einführung**

Die Resolution des Landschaftsausschusses „**Gemeinsam in Vielfalt – Inklusion als Menschenrecht umsetzen**“ vom 22. März 2019 und die Erklärung zum Anschlag gegen die jüdische Synagoge in Halle an der Saale „**Gemeinsam gegen jede Form von Antisemitismus!**“ vom 11. Oktober 2019 zeigen einen breiten politischen Konsens der Fraktionen der 14. Wahlperiode der Landschaftsversammlung Rheinland.

Im öffentlichen Bereich ist generell ein zunehmender **Bedarf an wertorientierten Positionierungen** und daran ggf. anknüpfende politische Aktivitäten zu beobachten.<sup>1</sup> Das illustrieren diese **Beispiele auf kommunaler Ebene**:

Zwei jüngere **Papiere des Deutschen Städtetages** argumentieren ausdrücklich menschenrechtlich:

- Resolution „Für Demokratie, Toleranz und Menschenwürde“, verabschiedet vom Hauptausschuss in seiner Sitzung am 14. November 2019
- Beschluss des Präsidiums zur Umsetzung der „Istanbul-Konvention“ des Europarates gegen die Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt vom 28. Januar 2020

---

<sup>1</sup> Über das Europabüro (20.01) beteiligte sich der LVR im Mai 2020 auch an einer Online-konsultation der Europäischen Kommission. Das erklärte Ziel ist es, den Bekanntheits- und Wirkungsgrad der EU-Grundrechte-Charta auch auf kommunaler Ebene zu verstärken.

Die zweitägige internationale Veranstaltung „**Vielfalt leben, Ungleichheiten abbauen - Menschenrechte in der Stadt**“ der Stadt Köln (VHS) und Amnesty International Köln im Dezember 2019 hatte ausdrücklich folgende Zielsetzungen:

- *„Menschenrechtliche Verantwortung von Städten und den Mehrwert eines menschenrechtszentrierten Handlungsansatzes städtischer Politik stärker ins Bewusstsein rücken.*
- *Dazu beitragen, dass das Thema „kommunale Menschenrechtsarbeit“ (nach innen und nach außen) stärker und nachhaltig in der städtischen Agenda verankert wird.*
- *Engagement stimulieren, durch das lokales Handeln stärker und bewusster menschenrechtlich fundiert und fokussiert wird.“*

Die Kölner Veranstaltung griff etwa die Themen Antirassismus, Flucht, Kinderrechte, Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Orientierung auf. Aus der Veranstaltung ist eine „**Initiative Menschenrechtsstadt Köln**“ (Vereinsgründung im August 2020) erwachsen, die zeitnah Kontakt zum LVR aufgenommen hat.

## **2. Ansätze der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR heute**

Der LVR verfügt über **langjährige Erfahrungen** in der ausdrücklich werteorientierten Aufgabenerfüllung und ist zu verschiedenen rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen aktuell wie folgt aufgestellt:

### **2.1 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)**

Vor dem Hintergrund des Aufgabenprofils des LVR wurde bereits in der 13. und in der 14. Wahlperiode in zwei einstimmig beschlossenen Resolutionen die Umsetzung der im März 2009 bundesgesetzlich in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention respektive die **Inklusion als politisches Leitziel** ausgerufen.

Instrument der Umsetzung der BRK ist der **LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“**. Dieser wurde am 7. April 2014 vom Landschaftsausschuss der 13. Landschaftsversammlung Rheinland beschlossen. Mittlerweise wurden vier Jahresberichte zur Umsetzung in Broschürenform veröffentlicht und schon dreimal das partizipative Veranstaltungsformat „**LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte**“ durchgeführt.

**Der fünfte Jahresbericht** (rückblickend für 2019) soll im Ausschuss für Inklusion am 24. September 2020 gemäß **Vorlage Nr. 14/4086** beschlossen werden.

Eine zentrale interne Funktion nimmt hier die **Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden** ein. Im Einklang mit Artikel 33 BRK wurde sie 2012 im Organisationsbereich der LVR-Direktorin eingerichtet. Sie ist ausdrücklich als Anlauf- und Koordinierungsstelle (sog. „Focal Point“) ausgewiesen.

Das betont die ausdrückliche Positionierung des LVR, als (höherer) Kommunalverband und Träger öffentlicher Belange aus der BRK heraus einer der **Pflichtenträger einer gesamtstaatlichen Umsetzung auf allen Ebenen** zu sein.

Zu den **Aufgabenschwerpunkten** des Focal Points gehören:

- Die **Gesamtkoordination und Mitarbeit** an der Umsetzung des LVR-Aktionsplans einschließlich der unmittelbaren Beratung und Unterstützung der LVR-Direktorin.
- Die **Beratung und Begleitung** von Aktivitäten und Projekten aus den LVR-Dezernaten, die den Aktionsplan berühren.
- Die **Betreuung des Ausschusses** für Inklusion mit seinem Beirat für Inklusion und Menschenrechte, der die politische Querschnittsfunktion in der nun endenden 14. Wahlperiode der Landschaftsversammlung Rheinland innehat.

Der LVR-Aktionsplan zur BRK „**Gemeinsam in Vielfalt**“ ist systematisch verknüpft mit den allgemeinen Menschenrechten. Seine Zielrichtungen wurden konzeptionell insbesondere aus Artikel 3 BRK entwickelt. Dort wurden zum ersten Mal in einer UN-Konvention ausdrücklich **allgemeine Prinzipien** formuliert, die analog etwa auch für die Kinderrechtskonvention (KRK) und die Frauenrechtskonvention (FRK) der Vereinten Nationen gelten, die ihrerseits nicht minder nationales Recht (einfaches Bundesgesetz) sind wie die BRK.

Aus der Perspektive der Rechte von Menschen mit Behinderungen formuliert Artikel 3 der BRK diese menschenrechtlichen **Grundsätze** (Zitat):

*a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;*

*b) die Nichtdiskriminierung;*

*c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;*

*d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;*

*e) die Chancengleichheit;*

*f) die Zugänglichkeit;*

*g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau;*

*h) die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität."*

Vor diesem Hintergrund erscheint der LVR-Aktionsplan zur BRK als eine gute Übung und Vorarbeit für die Entwicklung eines Handlungskonzeptes auf der Basis der allgemeinen Menschenrechte, der weitere Gruppen erfasst.

## **2.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (AGG)**

Das AGG ist seit 2006 in Kraft und hat die **Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen** wegen der in § 1 AGG genannten sog. Gründe zum Ziel:

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Das Gesetz befasst sich insbesondere mit dem **Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf**. In diesem Bereich gilt der Schutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Auszubildenden sowie für die Bewerberinnen und Bewerber um einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Es gilt entsprechend auch für Beamtinnen und Beamte.

Das AGG **umfasst den gesamten Bereich des Personalwesens**. Dazu gehören auch Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Verhinderung von Diskriminierung im laufenden Arbeitsverhältnis und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie auch bei den Regelungen über die soziale Absicherung der Beschäftigten.

Falls im **Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis mit dem LVR** eine Benachteiligung durch den Arbeitgeber, Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder Dritte aus den o.g. Gründen empfunden wird, steht gemäß **§ 13 AGG eine sog. innerbetriebliche Beschwerdestelle** zur Verfügung. Sie berät ggf. schon im Vorfeld einer Beschwerde, nimmt Beschwerden wegen einer Benachteiligung entgegen und prüft diese. Sollte eine Beschwerde berechtigt sein, wirkt sie auf die **Sicherstellung des Schutzes vor Diskriminierung** (auch vor sexuellen Belästigungen und Übergriffen) hin.

Die Mitglieder der dezentralen **AGG-Beschwerdestelle im LVR** sind diese drei Kontaktpersonen:

- Sabine Brinkmann, Gleichstellungsbeauftragte

- Karen Kassebrock, Fachbereich Recht, Versicherungen, Innenrevision
- Ralf Pagenkopf, Fachbereichsleiter Personal und Organisation

Allen externen Beschwerdeführenden (ohne Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis mit dem LVR nach dem AGG im o.g. Sinne) steht im Übrigen die **LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden** als zentrales Beschwerdemanagement (ZBM) im LVR zur Verfügung. Das ZBM wurde in 2019 im Organisationsbereich der LVR-Direktorin der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden organisatorisch neu zugeordnet, um die besondere Bedeutung von unabhängigen **Beschwerdemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen** in der Durchsetzung ihrer Rechte, wie sie in der ersten Staatenprüfung Deutschlands zur BRK deutlich wurde, zu berücksichtigen. Auf das ZBM wird grundsätzlich auf allen Briefbögen und Mailsignaturen hingewiesen und dem Verwaltungsvorstand wird jährlich ein differenzierter **Bericht zum Beschwerdeaufkommen** beim LVR vorgelegt.

### 2.3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Eine ausgewogene **Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern** in allen Beschäftigtenbereichen und auf allen Hierarchieebenen ist zentrales Ziel des am 9. Dezember 2017 von der politischen Vertretung verabschiedeten „**LVR-Gleichstellungsplan 2020 – Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten**“ nach § 5 LGG.

Zentrale Akteurin in der Verwaltung ist hierfür im Sinne des § 15 LGG die **Gleichstellungsbeauftragte** Sabine Brinkmann. Sie hat die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten als Leiterin der „Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming“ inne, ist dabei nach § 18 (Absatz 1) **von fachlichen Weisungen frei** und im Sinne des § 17 LGG insbesondere zuständig für:

- Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die Bedeutung für die **Gleichstellung von Frauen und Männern** im LVR haben
- Anregung und Durchführung von Maßnahmen zur **Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** im LVR
- **Information und Beratung** zu allen Fragen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter, der Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege sowie zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriereplanung im Rahmen der Frauenförderung. Das Beratungsangebot richtet sich sowohl an Mitarbeitende als auch an Führungskräfte im LVR

Gemäß § 18 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte über beabsichtigte Maßnahmen des Arbeitgebers zu unterrichten und anzuhören (Absatz 1) und hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der LVR-Direktorin/dem LVR-Direktor als sog. Dienststellenleitung (Absatz 4). Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben davon unberührt (Absatz 8).



Die **Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplanes in 2021** ist in Vorbereitung.

## **2.4 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung (IKÖ)**

Aufgrund eines Beschlusses des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung vom 31. März 2014 ist der LVR seit April 2015 Partner der **Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“**.

Das federführende **Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration** NRW (MKFFI) unterstützt alle Partner\*innen der Initiative dabei, sich miteinander zu vernetzen und aus dem Erfahrungsaustausch **neue Ideen für eine interkulturelle Öffnung** im eigenen Arbeitsumfeld zu entwickeln. In dem bundesweit einzigartigen Netzwerk sind mittlerweile 32 Organisationen mit mehr als 80.000 Beschäftigten aktiv.

Für die **Landesverwaltung** selbst ist die IKÖ übrigens durch § 6 (Absatz 1) **Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW** normiert.

Im Jahr 2016 hat sich der LVR auch der privaten **Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt e.V.“** angeschlossen, die die o.g. Diskriminierungsgründe nach dem AGG als Dimensionen oder Merkmale von Vielfalt aufgreift, und beteiligt sich seitdem an ihrem jährlichen sog. „Deutschen Diversity-Tag“.

Die Begleitung dieses besonderen Engagements im LVR ist im **Fachbereich Personal und Organisation**, Abteilung Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte (12.52) angesiedelt.

Der LVR möchte damit die interkulturelle Öffnung seiner Organisation aktiv vorantreiben und deutlich machen, dass er die **interkulturelle Vielfalt seiner Mitarbeiter\*innen als Stärke** begreift. Die Kompetenzen und Potentiale der Menschen mit Einwanderungsgeschichte stellen einen Gewinn für seine Arbeit als kommunaler Dienstleister dar.

Daher sollen – natürlich stets im Rahmen des rechtlichen Grundsatzes der sog. Bestenauslese - mehr **Menschen mit Einwanderungsgeschichte** für eine Tätigkeit beim LVR gewonnen werden und Führungskräfte sowie Mitarbeiter\*innen interkulturell fortgebildet und sensibilisiert werden.

Der LVR hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung seiner Organisation eingeleitet. Hierzu gehören **insbesondere Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte** zur Schulung der sog. interkulturellen Kompetenz.

Nicht der Verwaltung im klassischen Sinne, aber sehr wohl dem LVR, zuzuordnen sind hier übrigens die umfassenden **Aktivitäten des LVR-Klinikverbundes**. Er setzt sich im Rahmen eines seit 2006 bestehenden Förderprogramms zur „Verbesserung der Versorgung von Migrantinnen und Migranten“ für eine Optimierung der psychiatrischen und psychotherapeutischen Versorgung von Migrant\*innen in den LVR-Kliniken ein.

Dies erfolgt durch eine bewusste interkulturelle Öffnung und die Orientierung an den ganzheitlichen Zielen eines **kultursensiblen Krankenhauses**. Diese projektbezogene Förderung einer migrationsspezifischen psychosozialen Versorgung im Rheinland ist in seiner Dimension und Qualität deutschlandweit einzigartig.

### **3. Allgemeine Menschenrechte als Basis der Weiterentwicklung**

Die Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Prof. Dr. Beate Rudolf, betonte anlässlich des **70. Jahrestages der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) 2018** in Berlin: *„Eine Kultur der Menschenrechte braucht engagierte Menschen, die vom Staat die Beachtung der Menschenrechte einfordern und diese selbst im Alltag leben. Respekt vor dem Anderen, Anerkennung der gleichen Würde und Rechte aller Menschen, Bereitschaft zum unvoreingenommenen Meinungs austausch – all das macht eine Kultur der Menschenrechte aus und sichert das friedliche Miteinander in einer Gesellschaft.“*

Diese Wertorientierung prägte schon 1949 ganz maßgeblich auch das **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**, auch wenn beide deutschen Staaten nach dem Ende der Barbarei der nationalsozialistischen Diktatur des Deutschen Reiches, des Holocaust und des II. Weltkrieges erst 1973 wieder in die internationale Völkergemeinschaft (Vollmitgliedschaft bei den Vereinten Nationen) zurückkehren konnten.

Der **LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte** zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im Dezember 2018 befasste sich auch ausdrücklich mit dem Jahrestag der AEMR, weil die BRK keine gesellschaftlichen „Privilegien“, sondern **universelle und unteilbare Rechte aller Menschen** aus der besonderen Perspektive von Menschen mit Behinderungen formuliert, deren tatsächliche Gleichstellung (als Verwirklichung nur formaler Gleichberechtigung) noch nicht erreicht ist.

Der LVR ist ganz wesentlich mit Aufgaben und Leistungen für diese Personengruppe befasst. Das legitimiert wohl auch weiterhin ein ganz **besonderes Engagement für die Umsetzung der BRK**.

Gleichwohl scheint es vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen auf Dauer kaum plausibel und nachvollziehbar, eine **„exklusive Inklusionsstrategie“** für nur eine Personengruppe menschenrechtlich begründet zu verfolgen und andere Gruppen bzw. Diskriminierungsmerkmale (siehe oben 2.2) nicht systematisch auch, d.h. ggf. ergänzend, in diesem menschenrechtlichen Kontext zu sehen und zu behandeln.

Zum Beispiel muss ein **LVR-Gewaltschutzkonzept** letztlich **allen Menschen gleichermaßen** zu Gute kommen. Das schließt einen gut begründeten schrittweisen Erarbeitungsprozess unter besonderer Berücksichtigung von Zielgruppen (etwa Kinder und Jugendliche<sup>2</sup>, Frauen, psychisch erkrankte Menschen, Mitarbeitende des Verbandes usw.) nicht aus.

---

<sup>2</sup> Vgl. den Beschluss des Antrages Nr. 14/343/1 „Präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderung“.

Konsequenterweise verpflichtet sich schon heute das aktuelle **LVR-Leitbild** ausdrücklich auf die Werte **Solidarität, Toleranz und Humanität** und dem **Entgegenreten jeder Art der Diskriminierung**.

Die Verwaltung hat die Stoßrichtung des Antrages 14/308 auch zum Anlass einer vertieften Auseinandersetzung mit dem sog. **Diversity-Ansatz** (vgl. deutsch: Vielfalt oder Diversität) genommen. Im LVR wird der Diversity-Ansatz, der eine juristische Basis im nationalen Verfassungs- und Antidiskriminierungsrecht (insbesondere in Artikel 3 des Grundgesetzes und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz des Bundes) findet, im Wesentlichen unter dem unternehmenspolitischen bzw. personalwirtschaftlichen „Ressourcen-Aspekt“ fokussiert. Es geht hierbei darum, auf eine **Unternehmenskultur** hinzuwirken, die Vielfalt als Chance und Bereicherung erlebt. Diese Zielsetzung repräsentiert etwa der Verein **Charta der Vielfalt e.V.** sehr gut (siehe oben 2.4).

**Sinn und Zweck** der Entwicklung eines Handlungsansatzes für die Antidiskriminierungsarbeit im LVR auf der **Basis der allgemeinen Menschenrechte** (auch unter Berücksichtigung der „Diversity-Dimension“) ist

**1. die Anerkennung,**

**2. der Schutz und**

**3. die Gewährleistung**

der Rechte **aller** Menschen im Rahmen seiner Möglichkeiten und Kompetenzen.

Diese sog. menschenrechtliche „**Pflichtentrias**“, die für alle Träger öffentlicher Belange auf allen staatlichen Ebenen gleichermaßen gilt, bedeutet für den LVR,

1. dass er sich selbst **der Universalität und Unteilbarkeit der Menschenrechte bewusst ist** und sein eigenes Handeln konsequent daran ausrichtet (vgl. etwa den o.g. „Gewaltschutz für alle“),

2. dass er Menschen **vor Einschränkungen oder Verletzungen ihrer Rechte durch Dritte wirksam schützt** (z.B. mit entsprechend gestalteten Qualitätsprüfungen in der neugeordneten Eingliederungshilfe oder die Annahme und unabhängige Bearbeitung von Beschwerden)

3. dass er Leistungen so gestaltet und angemessene Vorkehrungen dafür trifft, dass alle Menschen gleichberechtigt auch tatsächlich in den **Genuss ihrer Rechte und Freiheiten** kommen können (vgl. z.B. die Unterstützung des Gemeinsamen Lernens unter dem Aspekt des Kindeswohls oder die Beachtung des Gebotes der Partizipation auf Augenhöhe).

Im Sinne der allgemeinen Menschenrechte soll künftig gezielt nach innen (Verwaltung) und nach außen nach **Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungserfahrungen**

im und mit dem LVR gesucht werden, um der o.g. Pflichtentrias allen Menschen gegenüber noch besser gerecht zu werden. Dies geschieht im nüchternen Wissen um statistische Zahlen, die bei einer Organisation der Größe des LVR nicht davon ausgehen lassen dürfen und können, dass „so etwas bei uns“ per se nicht vorkommen kann.

Den ggf. verstärkenden Phänomenen der sog. intersektionellen und mehrfachen Diskriminierung ist hier **besondere Aufmerksamkeit** zu widmen. Gut bekannt und erforscht ist etwa der auffällige Zusammenhang bzw. die Wechselwirkung der Merkmale „Geschlecht weiblich“ und „Behinderung“ hinsichtlich von Gewalt und sexueller Belästigung. Zu einem ernsthaften und verantwortungsbereiten Umgang gehört es wohl auch, solche Effekte für alle Diskriminierungsgründe des AGG zu berücksichtigen.

Bei einem solchen allgemeinen „Menschenrechtsansatz“ geraten schließlich auch die 2016 politisch durch die Vereinten Nationen verbindlich beschlossen sog. **UN-Nachhaltigkeitsziele** (aus dem Englischen häufig auch abgekürzt: SDG) in den Blick. Sie gelten bis 2030 („Agenda 2030“) und werden hinsichtlich des Ziels des Erhalts der natürlichen Lebensgrundlagen im LVR von der **Stabsstelle Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltiges Bauen, Bauprojektcontrolling (31.01)** bearbeitet. Auf internationaler Ebene gibt es sogar eine lebendige Debatte dazu, staatlichen Pflichten z.B. zum Klimaschutz einen neuen, eigenständigen menschenrechtlichen Status zu verleihen<sup>3</sup>.

Auch diese insgesamt 17 Ziele für eine nachhaltige globale Entwicklung sind **mit der Werteorientierung der AEMR inhaltlich und politisch eng verbunden** und beinhalten u.a. die Gewährleistung einer chancengerechten und hochwertigen Bildung, das Recht auf Gleichheit der Geschlechter und Pflichten zur Armutsbekämpfung, für „gute Arbeit“ und gesundheitliches Wohlergehen.

#### **4. Kommunikation und Präsentation der Werteorientierung des LVR**

Dem politischen Beschluss gemäß des Antrages 14/308, auf dem **Tag der Begegnung** in einem „**Forum Vielfalt und Gerechtigkeit**“ die Werteorientierung des LVR und seine Antidiskriminierungsarbeit öffentlich zu präsentieren, kann Pandemie-bedingt vorerst nicht gefolgt werden können. Hierfür werden **andere Formate** zu finden sein.

Der LVR wird sich jedenfalls in dem rechtsstaatlich und gesellschaftspolitisch überaus bedeutenden **Werte-Diskurs über und für Menschenrechte rheinlandweit** verstärkt unmissverständlich positionieren und sich entschlossen - nicht nur aber insbesondere auch weiterhin - für den Aspekt der **Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen** einbringen.

L U B E K

---

<sup>3</sup> Nach den Freiheits- und Schutzrechten des sog. UN-Zivilpaktes als der ersten Generation von Menschenrechte und den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten (sog. WSK-Rechte als zweite Generation) des sog. UN-Sozialpaktes aus den 1960er-Jahren wird dazu eine mögliche dritte Generation sog. kollektiver Menschenrechte völkerrechtlich diskutiert.