

Vorlage-Nr. 14/2023

öffentlich

Datum: 06.06.2017
Dienststelle: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Bearbeitung: Frau Mäcke

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	26.06.2017	Kenntnis
Landschaftsausschuss	28.06.2017	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	20.09.2017	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Landschaftsverband Rheinland - ein Jahr Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt

Kenntnisnahme:

Die Broschüre anlässlich des Diversity-Tages 2017 am 30.05.2017 wird gemäß Vorlage Nr. 14/2023 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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

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.
Und alle Menschen finden ihren Platz in der Gesellschaft.

Es gibt in Deutschland eine besondere Gruppe für Vielfalt.

Die Gruppe heißt: Charta der Vielfalt.

Der LVR ist seit einem Jahr

mit anderen Ämtern und Firmen Mitglied in dieser Gruppe.



In einem Bericht erklärt der LVR nun:
Das tun wir im LVR für mehr Vielfalt.
Der Bericht ist leider nicht in Leichter Sprache.



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-6153

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



*Der 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 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300).

Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Anlässlich des Deutschen Diversity-Tages am 07. Juni 2016 hat sich der Landschaftsverband Rheinland (LVR) der *Charta der Vielfalt* angeschlossen.

Die *Charta der Vielfalt* will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in Deutschland voranbringen. Die unterzeichnenden Organisationen setzen sich für ein Umfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierungen ist.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Kundinnen und Kunden sollen Respekt und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexueller Orientierung und Identität.

Für den LVR war der Beitritt eine logische Konsequenz, denn die *Charta der Vielfalt* greift zentrale Anliegen des LVR auf.

- So hat sich der Verband den Themen der Geschlechtergleichstellung, der Familienfreundlichkeit und des Gender Mainstreaming in vielfältiger Weise verpflichtet.
- Mit seinem 2014 verabschiedeten Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ hat sich der LVR auf den Weg gemacht, sein gesamtes Handeln an den Werten der UN-Behindertenrechtskonvention zu orientieren.
- Im April 2015 hat sich der LVR der Landesinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ angeschlossen.
- Anlässlich des Christopher-Street-Day 2016 in Köln hat der LVR seine Verbundenheit durch das Hissen der Regenbogenflagge und das Anbringen eines Banners am Kölner Landeshaus zur Begrüßung der CSD-Gäste gezeigt. Das Gebäude wurde in Regenbogenfarben angestrahlt.

Ein Jahr später, zum Diversity-Tag am 30.05.2017, wird anhand von ausgewählten Beispielen ein Einblick in die vielfältigen praktischen Ansätze und Aktivitäten in den verschiedenen Aufgabenfeldern des LVR gegeben. Sie stehen für gelebte Vielfalt im Kleinen und Großen.

Die *Charta der Vielfalt* bietet eine gute Grundlage für den Austausch der Mitglieder untereinander. Die Broschüre dient diesem ebenso wie dem Ziel, Rechenschaft über konkret Geleistetes zu geben.

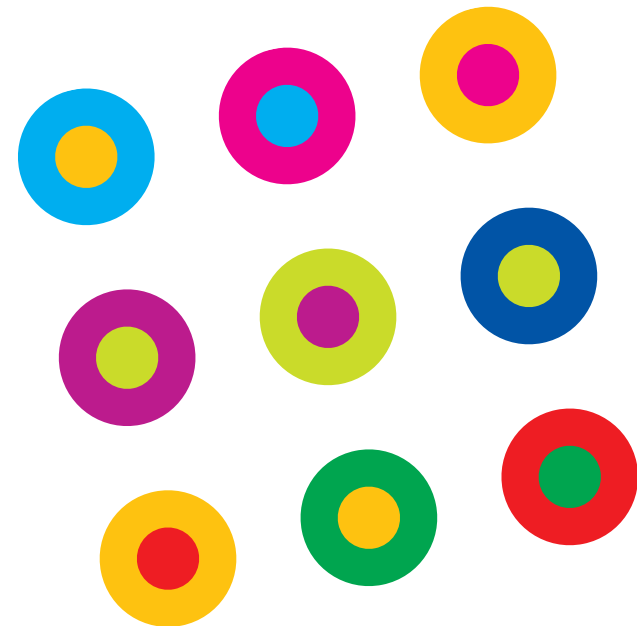
Begründung der Vorlage Nr. 14/2023:

Ein Jahr nach dem Beitritt des LVR zur *Charta der Vielfalt* wurde zum Diversity-Tag am 30.05.2017 die beigefügte Sammlung von Beispielen für gelebte Vielfalt in den Aufgabenfeldern des LVR erstellt und an die *Charta der Vielfalt* gegeben. Damit wird dem in der Charta formulierten Wunsch nach Berichterstattung Rechnung getragen.

L u b e k

DIVERSITY TAG 2017

Landschaftsverband Rheinland –
ein Jahr Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt



Landschaftsverband Rheinland
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Kennedy Ufer 2, 50679 Köln

Layout und Druck:
LVR-Druckerei, Ottoplatz 2, 50679 Köln

Bildnachweis:

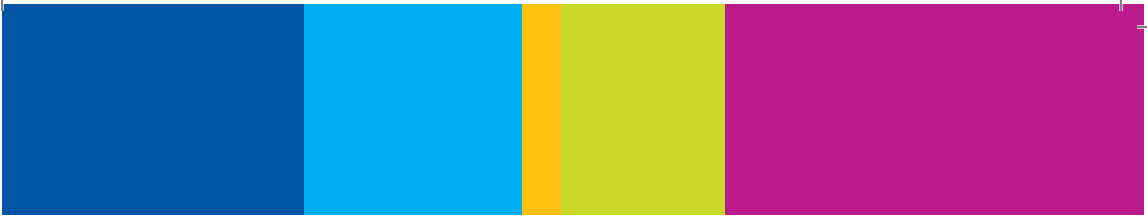
S. 8/9: Georg Krause/LVR
S. 12: Lothar Kornblum/LVR
S. 24: Gestaltung Orden: Sonja Oltersdorf
S. 31: Michaela Zimmermann/LVR
S. 33: Sandra Birkner/freelance photographer,
Dominik Schmitz/LVR-ZMB Düsseldorf
S. 34: Sandra Birkner/freelance photographer
S. 35/37: Matthias Jung
S. 39: Thomas Trappe
S. 40: Axel Thünker DGPh
S. 41: Dominik Schmitz/LVR-ZMB, Grafik: bleydesign
S. 43: Meike Hahnraath



INHALT

Vorwort	7
1. Für die Menschen im Rheinland	9
1.1. Der Tag der Begegnung	9
1.2. Die Tour der Begegnung	11
2. Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion als zentrale Querschnittsanliegen	14
2.1. Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming	14
2.2. Die LVR-Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte	15
3. Mit Vielfalt für Vielfalt	17
3.1. LVR wünscht sich Auszubildende mit Migrationshintergrund	18
3.2. Beschäftigung für Jugendliche mit Schwerbehinderung	19
3.3. Ein Bericht aus dem ganz normalen Alltag im Gebäude- und Liegenschaftsmanagement	19
3.4. Interkultureller Kalender für alle LVR-Beschäftigten	23
3.5. Und selbst, wenn Karneval auf dem Kalender steht,	24

4. Vielfalt und Antidiskriminierung als Querschnittsgedanken in den LVR-Aufgabenfeldern	25
4.1. In der Jugendhilfe.	25
4.1.1. Leistungen, Fortbildungen und Tagungen zu Gender Mainstreaming, Inklusion, Diversität und Vielfalt . . .	26
4.1.2. Kompetentes und sensibles Umgehen mit Vielfalt in der zentralen Adoptionsstelle	26
4.1.3. Unterstützung für junge LSBTTI	27
4.1.4. Migrantinnen und Migranten für junge Flüchtlinge	27
4.2. In der Eingliederungshilfe	29
4.2.1. Peer Counseling	29
4.2.2. Hilfepläne in verschiedenen Sprachen	32
4.3. Gelebte Vielfalt in den LVR-HPH-Netzen	33
4.3.1. Unterstützung zur Ausübung der eigenen Religion	33
4.3.2. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt	35
4.4. Im LVR-Klinikverbund	35
4.4.1. Vielfalt im Verbund	35
4.4.2. Vielfalt in Sprache.	36
4.4.3. Vielfalt an Unterstützung	36
4.4.4. Vielfalt für Mitarbeitende	37
4.4.5. Apropos Vielfalt im LVR-Klinikverbund	38
4.5. „Kultur für alle“	39
4.5.1. Inklusiv-Projekte	39



- 4.5.2. Projekte für Menschen mit Migrationshintergrund
und für Geflüchtete..... 40
- 4.5.3. (Inter-)generative Projekte 42
- 4.5.4. Interaktive Ausstellung „Schubladen“ 42
- 4.6. Fazit 44



VORWORT

Anlässlich des 4. Deutschen Diversity-Tages am 7. Juni 2016 hat sich der Landschaftsverband Rheinland (LVR) der Charta der Vielfalt angeschlossen.

Die Charta der Vielfalt will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in Deutschland voranbringen. Die unterzeichnenden Organisationen setzen sich für ein Umfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierungen ist.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Kundinnen und Kunden sollen Respekt und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexueller Orientierung und Identität. Für den LVR war der Beitritt eine logische Konsequenz, denn die Charta der Vielfalt greift zentrale Anliegen des LVR auf.

- So hat sich der Verband den Themen der Geschlechtergleichstellung, der Familienfreundlichkeit und des Gender Mainstreaming in vielfältiger Weise verpflichtet.
- Mit seinem 2014 verabschiedeten Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ hat sich der LVR auf den Weg gemacht, sein gesamtes Handeln an den Werten der UN-Behindertenrechtskonvention zu orientieren.
- Im April 2015 hat sich der LVR der Landesinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ angeschlossen.
- Anlässlich des diesjährigen Christopher-Street-Day 2016 in Köln hat der LVR seine Verbundenheit durch das Hissen der Regenbogenflagge und das Anbringen eines Banners am Kölner Landeshaus zur Begrüßung der CSD-Gäste gezeigt. Das Gebäude wurde in Regenbogenfarben angestrahlt.

Zum Diversity-Tag 2017 möchten wir einen ersten Überblick über unsere vielfältigen praktischen Ansätze und Aktivitäten in den verschiedenen Aufgabenfeldern geben, die als gute Beispiele für gelebte Vielfalt im Kleinen und Großen stehen.

Dabei geht es uns nicht um das lückenlose Auflisten aller Aktivitäten, die irgendwie zur Überschrift „Vielfalt“ passen, sondern vielmehr darum, das zu sammeln und zu präsentieren, worauf wir stolz sind, was wir für bemerkenswert halten – nicht um „Masse“, sondern um „Klasse“.

Damit können Andere von uns lernen genauso wie wir gerne positiven Beispielen Anderer folgen. Die Charta der Vielfalt bietet eine gute Grundlage für diesen Austausch; sie fordert zu Recht, aber auch Rechenschaft über konkret Geleistetes. Dies soll mit Hilfe dieser Broschüre geschehen.



1. FÜR DIE MENSCHEN IM RHEINLAND

Alle Aufgabenfelder und Bereiche des LVR übergreifend gibt es zwei zentrale Aktivitäten, mit denen der LVR rheinlandweit identifiziert wird. Diese bringen in besonderer Weise das Engagement des LVR für Inklusion zum Ausdruck.

1.1. Der Tag der Begegnung

Seit bald 20 Jahren gibt es den LVR-Tag der Begegnung. Zu diesem Anlass zeigt sich der LVR in seinem ganzen Bemühen und seiner Positionierung insbesondere für Menschen mit Behinderungen.

Ziel des LVR ist es, dass Menschen mit und ohne Behinderung gleichgestellt sind. 1998 war ein Gerichtsurteil gefällt worden, das Menschen mit Behinderung in einer LVR-Wohneinrichtung zu bestimmten Tageszeiten die Nutzung des eigenen Gartens verbot. Geklagt hatte ein Nachbar der Wohngruppe. Er fühlte sich durch die „unartikulierten Schreie und Rufe“ der sieben dort lebenden Männer belästigt und forderte die Schließung der Wohngruppe. Das Oberlandesgericht Köln

gab der Klage in Teilen statt und verfügte, dass sich die Menschen mit geistiger Behinderung zwischen dem 1. April und dem 31. Oktober nur sehr eingeschränkt zu festgelegten Zeiten in ihrem Garten aufhalten dürfen. Eine Revision gegen das Urteil ließ das Oberlandesgericht nicht zu.


„Dieses Urteil empfinden wir als einen Schlag ins Gesicht aller behinderten



Menschen“, so kommentierte der LVR 1998 den Richterspruch gegen seine betroffene Einrichtung für Menschen mit Behinderung im Kreis Düren. Er wertete das Urteil als einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes. Das Urteil schlug auch in den Medien Wellen der Empörung. „Schlag ins Gesicht behinderter Menschen“, „Freiheitsentzug“, „Zu Menschen zweiter Klasse gestempelt“ oder „Urteil gegen Behinderte – Rückfall in die Barbarei“, so oder ähnlich titelten die Medien – lokal und überregional.

Der LVR entschied sich, aktiv ein deutliches Signal für das gute Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderungen zu setzen und veranstaltete als Reaktion auf den Richterspruch noch im selben Jahr den ersten „Tag der Begegnung“. Auf dem „Tag der Begegnung“ zeigen alle Gäste und Akteure und Akteurinnen, wie eine inklusive Gesellschaft gelebt wird und feiern gemeinsam für ein besseres gesellschaftliches Miteinander. Über 200 Ausstellende bieten ein buntes und vielfältiges Programm, das informiert und darüber hinaus häufig auch zum aktiven Mitmachen auffordert. LVR-Stände bieten Informationen über Angebote und Einrichtungen. Umfangreiche Mitmachaktionen wie Fotowettbewerbe, Sinnesparcours und Geschicklichkeitsspiele begeisterten Gäste jeden Alters. Ruhige Angebote wie Kunstaktionen wechseln sich mit Musik, Tanz und Sportvorführungen ab. Ein umfassendes Bühnenprogramm garantiert zudem gute Unterhaltung. Auf kleineren Bühnen und Aktionsflächen gab es Zirkusakrobatik, Sportvorführungen, Musik und Theater zu sehen.

Der „Tag der Begegnung“ soll künftig verstärkt Menschen ansprechen, die sich mit dem Thema Inklusion bislang wenig befasst haben. Durch inklusive Mitmachangebote, eine größere Barrierefreiheit und neue Programmhilights soll das Miteinander gestärkt und das Nebenei-



einander abgelöst werden. Das Event besuchen Tausende Gäste – allein im Jahr 2015 waren es rund 35.000.

Schirmherr des 2017 im Kölner Rheinpark stattfindenden Events ist Samuel Koch. Der ehemalige Kunstturner und Artist studierte nach seinem Unfall in der Fernsehsendung „Wetten dass ...?“ im Jahr 2010, bei dem er sich eine Querschnittslähmung zuzog, Schauspiel. Heute ist er Ensemblemitglied am Staatstheater Darmstadt, Autor des Bestsellers „Zwei Leben“ und auch im Kino und im Fernsehen zu sehen. Durch seine Willensstärke und positive Einstellung ist Koch für viele Menschen mit und ohne Handicap zum Vorbild geworden – und eine interessante Persönlichkeit, der sicher viele Männer und Frauen gerne einmal begegnen würden.

Der „Tag der Begegnung“ hat sich inzwischen zum größten inklusiven Familienfest für Menschen mit und ohne Behinderung in Deutschland entwickelt. Auch europaweit ist es das einzige Fest seiner Art. Bis heute gilt es als Signalveranstaltung für ein besseres Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung.

www.lvr.de | www.facebook.com/tagderbegegnung
www.tag-der-begegnung.lvr.de

1.2. Die Tour der Begegnung

Hervorgegangen ist die „Tour der Begegnung – Inklusion läuft!“ aus dem vom LVR veranstalteten integrativen Familienfest „Tag der Begegnung“. Im Vorfeld dieses Festes für Menschen mit und ohne Behinderungen warben Kinder und Jugendliche seit 2005 für die gesellschaft-


liche Teilhabe von Menschen mit Handicap, um die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft voranzutreiben.

Daraus entwickelte sich der Schülerlauf des Landschaftsverbands Rheinland, früher unter dem Namen IntegraTour bekannt. Schülerinnen und Schüler der LVR-Förderschulen und von Regelschulen laufen dabei in mehreren Etappen durch zahlreiche Orte im Rheinland und werben so für ein inklusives Zusammenleben aller Menschen.

Ursprünglich handelte es sich um einen Staffellauf, der an die symbolträchtigen Staffelläufe für das Olympische Feuer erinnerte. Anstelle eines Feuers trugen die Schülerinnen und Schüler der teilnehmenden Schulen Banner und Staffelstab und übergaben sie an die nächste Schule. Ihre Etappen legten sie mit Rädern, Rollstühlen, Inline-Skates oder zu Fuß zurück.

Im Jahr 2016 ging die „Tour der Begegnung“ mit einem neuen Konzept an den Start: Durch die verstärkte Teilnahme allgemeiner Schulen ist die Veranstaltung noch inklusiver gestaltet worden als zuvor. Der frühere Rundlauf ist durch einen Sternlauf ersetzt worden. Außerdem wurde die Veranstaltung noch stärker in die regionale Öffentlichkeit getragen. Die Tour findet künftig alle





zwei Jahre statt und wechselt sich mit dem „Tag der Begegnung“ in Köln ab.

Neben der Begegnung stehen Sport und Spaß auf dem Programm. So finden neben Projekttagen vielerorts beispielsweise inklusive Laufaktionen, Basketballturniere und Fußballderbys statt. Ein inklusiver Höhepunkt der Tour 2016 war eine rund 50 Kilometer weite Tour, die blinde und sehbehinderte Kinder gemeinsam mit nicht Sehbehinderten auf Tandems zurücklegten. An jede Touretappe schließt sich ein Fest an.

Die „Tour der Begegnung“ erklärt Inklusion und zeigt, wie sie funktioniert. Mitmänn, lebensgroßes Plüsch-Maskottchen und Inklusions-Botschafter des LVR, ist bei allen Tour-Festen mit dabei, informiert und sorgt für gute Stimmung.

Die Tour der Begegnung macht Inklusion seit vielen Jahren konkret erlebbar und fördert aktiv das Netzwerken zwischen Förderschulen und allgemeinen Schulen. 2016 waren rund 4.500 junge Menschen mit und ohne Behinderung auf 18 Touretappen unterwegs im Rheinland. 30 LVR-Förderschulen und 20 allgemeinen Schulen nahmen an den Läufen teil.

www.tour-der-begegnung.lvr.de

2. GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND INKLUSION ALS ZENTRALE QUERSCHNITTSANLIEGEN

Zwei Stabsstellen haben die Aufgabe, den LVR zu zwei zentralen Dimensionen von Vielfalt und Antidiskriminierung voranzubringen.


2.1. Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Sie folgt seit über 30 Jahren im LVR dem Handlungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Zentrale Zielsetzungen des übergreifenden LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming sind:

- eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur und mehr Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen des LVR
- eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeitenden
- die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in allen LVR-Aufgabenfeldern
- der Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung bzw. sexualisierter Gewalt

Aktuelle Beispiele

- Mit der Beteiligung am bundesweiten Girls' und Boys' Day bietet der LVR Mädchen und Jungen, überwiegend der 8. Klasse, die Möglichkeit, Berufe kennenzulernen und zu erproben, die immer noch dem jeweils anderen Geschlecht zugeschrieben werden. Die



Ansprache insbesondere von Mädchen mit Behinderung, die bei anderen Girls' Day-Angeboten nicht gezielt berücksichtigt werden, ist dabei besonders wichtig.

- Ein Väter-Beirat begleitet die Bemühungen des LVR um Lebensphasenorientierung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeitenden aus Väter-Sicht.
- Ein Flyer mit dem Titel „Fair in der Sprache“ unterstützt all diejenigen, die im LVR Texte formulieren und dabei auch sprachlich alle Geschlechter ansprechen und sichtbar machen wollen.

2.2. Die LVR-Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte

Im Einklang mit Artikel 33 Absatz 1 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) wurde 2012 im Organisationsbereich der LVR-Direktorin eine Anlauf- und Koordinierungsstelle eingerichtet. Sie trägt die Bezeichnung Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte. Zu ihren Aufgabenschwerpunkten gehört die Gesamtkoordination und Mitarbeit an der Umsetzung des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“.

Menschenrechtsbildung im LVR – diskriminierungsfreie Verwaltung

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Stabsstelle lag im Jahr 2016 auf dem Thema Menschenrechtsbildung. Im Aktionsplan hat es sich der LVR als eine von 12 Zielrichtungen zur Aufgabe gemacht, systematisch Menschenrechtsbildung im LVR zu betreiben. Denn Schlüssel dafür, dass Menschenrechte tatsächlich umgesetzt und beachtet werden, ist das Wissen über diese Rechte und die Fähigkeit dazu, diese Rechte für sich und für Andere einzufordern. 2016 wurde ein systematisches

mehrstufiges Konzept zur Menschenrechtsbildung im LVR erstellt. Das Konzept umfasst u.a. Seminare zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden des LVR für die Belange und die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen sowie Schulungen zu verschiedenen Inhalten der BRK.

Im August 2016 trafen sich rund 40 interne Bildungsakteurinnen und -akteure aus allen Bereichen des LVR. Gemeinsam wurden Ideen und Anknüpfungspunkte für Angebote zur Menschenrechtsbildung im gesamten LVR diskutiert.

Partizipation im LVR

Weiterer Schwerpunkt war das Thema Partizipation. Die wirksame und nachhaltige Beteiligung der Menschen mit Behinderungen und ihrer Selbstvertretungsorganisationen hat im LVR einen hohen Stellenwert. Seit 2015 ist die politische Partizipation von Selbstvertretungsorganisationen der Menschen mit Behinderungen im Sinne der BRK institutionalisiert.

- Im Dezember 2014 konstituierte sich zunächst erstmals ein Ausschuss für Inklusion, der über Angelegenheiten der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im Bereich des LVR berät.
- Dem Ausschuss für Inklusion steht seit Mai 2015 der LVR-Beirat für Inklusion und Menschenrechte zur Seite. Die Geschäftsordnung sieht insbesondere eine Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ mit dem Verein Landesbehindertenrat NRW e.V. (LBR) vor.
- Der Beirat tagt in der Regel in gemeinsamer Sitzung mit dem Ausschuss für Inklusion. Als Gast des Beirates nimmt immer wieder die Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen an den Sitzungen aktiv teil.



3. MIT VIELFALT FÜR VIELFALT ...

Mit seinem Beitritt in die „Charta der Vielfalt“ setzt der LVR ein deutliches Signal nach innen und außen: Offenheit und Toleranz sind wichtige Aspekte seiner Unternehmenskultur. Die bunte Vielfalt der Beschäftigten sieht der LVR als Chance. Denn die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft.

Im Sinne der Teilhabeförderung gestaltet der LVR die Leistungsqualität für die Menschen im Rheinland individuell. Gerade diese Aufgabe des LVR verlangt an vielen Stellen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Dies gelingt am besten, wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel in die Lebenswirklichkeit der Menschen mit Behinderungen hineinversetzen können. Denn ihre Sichtweise ist von Offenheit und Toleranz bestimmt. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre persönlichen Kompetenzen und Erfahrungen in ihre Arbeit ein.

Der LVR fördert den Aspekt der Vielfalt vor allem bei der Personalgewinnung. Einige konkrete Maßnahmen werden nachfolgend als Praxisbeispiel dargestellt. Weitere Informationen und Einblicke in den Arbeitsalltag einer „vielfältigen Belegschaft“ bietet ein Erfahrungsbericht.

3.1. LVR wünscht sich Auszubildende mit Migrationshintergrund

Seit Anfang 2016 spricht der LVR für die Verwaltungsausbildung im mittleren Dienst, für das duale Studium im gehobenen Dienst und für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte(r)“ gezielt auch „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ an.



Auf dem Titelblatt der entsprechenden Flyer steht „Herzlich willkommen!“ in den Sprachen der größten sowie bedeutendsten Migrantengruppen in Deutschland – Italienisch, Russisch, Rumänisch, Polnisch, Chinesisch, Englisch, Türkisch, Griechisch, Französisch und Arabisch. Nach der Vorstellung des jeweiligen Ausbildungsverlaufs und der Ausbildungsinhalte ist folgender Hinweis aufgenommen worden: „Mehr als 4,2 Millionen Menschen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern leben in Nordrhein-Westfalen. Der LVR würde sich über mehr kulturelle Vielfalt in seiner Verwaltung freuen! Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse sind wichtige Kompetenzen für die Arbeit bei einem Kommunalverband. Daher sind Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund herzlich willkommen!“

Damit unterstreicht der LVR, dass er eine kulturell vielfältige Mitarbeiterschaft sehr wertschätzt und Menschen mit interkulturellem Erfahrungshintergrund als eine Bereicherung für seine Organisation betrachtet. Diese Ausbildungsflyer werden mittlerweile als Standardflyer für alle interessierten Bewerberinnen und Bewerber – ob mit oder ohne Migrationsgeschichte – genutzt.



3.2. Beschäftigung für Jugendliche mit Schwerbehinderung

Schon seit 1997 verfügt der LVR über einen Stellenpool, um besonders betroffenen jugendlichen schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigungsmöglichkeit zu geben. Angesprochen werden durch dieses Programm junge Frauen und Männer mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung, die nicht älter als 25 Jahre alt sind, allerdings sind hier auch Ausnahmen möglich. Voraussetzung ist die Fähigkeit, nach einer gewissen Einarbeitung einfache Tätigkeiten selbständig ausführen zu können.

In der auf zunächst ein Jahr befristeten Maßnahme geht es darum, die Ausbildungsfähigkeit der jungen Menschen zu erproben und diese auf eine spätere Ausbildung vorzubereiten. Wenn das erste Jahr gut läuft, besteht die Möglichkeit um maximal ein weiteres Jahr zu verlängern. Einsatzorte können neben dem Standort Köln-Deutz auch alle anderen LVR-Einrichtungen sein. Die jeweiligen Einsätze können je nach Interessenschwerpunkt und unter Berücksichtigung von behinderungsbedingten Einschränkungen im Verwaltungsbereich oder auch im handwerklich-technischen Bereich liegen.

3.3. Ein Bericht aus dem ganz normalen Alltag im Gebäude- und Liegenschaftsmanagement


Das technische Dezernat des LVR erledigt alle Aufgaben, die innerhalb des Lebenszyklus der Immobilien des LVR anfallen. Dazu gehören Steuerung, Planung, Durchführung von Baumaßnahmen, Optimierung

und Verwertung von Flächen und alle damit verbundenen Gebäude- und Serviceleistungen. Neben Verwaltungsangestellten, -beamten und -beamtinnen sind auch viele Mitarbeitende aus technischen Berufsgruppen beschäftigt. So arbeiten neben Architekten und Architektinnen und Ingenieuren sowie Ingenieurinnen im Bereich des infrastrukturellen Gebäudemanagements auch verschiedene handwerkliche Berufsgruppen.

Hier ist über die gelungene Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Handicap zu berichten: Zwei gehörlose Mitarbeitende sind in den Teams der Bauabteilungen als Bauzeichner und Bauzeichnerin eingesetzt. Beide hatten bereits ihre Ausbildung beim LVR absolviert. Die schulischen Ausbildungsabschnitte fanden dabei an einem Berufskolleg mit entsprechendem Förderschwerpunkt statt: einer Einrichtung, die es auch in der Trägerschaft des LVR gibt. So ist beispielsweise das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg des LVR in Essen eine der größten Förderschulen für Gehörlose und Schwerhörige in Deutschland. Hier können gehörlose Auszubildende die entsprechenden Fachklassen im Rahmen ihrer Berufsausbildung besuchen.

Der fachpraktische Ausbildungsteil wurde seinerzeit von Mitarbeitenden innerhalb der jeweiligen Teams durchgeführt und begleitet. Damals wie heute ergeben sich im Arbeitsalltag immer mal wieder Situationen, in denen eine Unterstützung durch einen Gebärdendolmetscher oder -dolmetscherin, z.B. gestellt durch den Integrationsfachdienst (IFD), notwendig ist.

Das kann der Fall sein, wenn neue Arbeitsprozesse eingeführt werden oder organisatorische Änderungen zu klären sind. Auch die Gespräche im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) werden



regelmäßig mit dieser Unterstützung geführt, damit Missverständnisse soweit wie möglich ausgeschlossen werden können. Auch bei Personalversammlungen und ähnlich gelagerten Veranstaltungen ist dies wichtig, um alle Mitarbeitenden mit einzubeziehen.

In der Alltagsroutine der Arbeitsprozesse eines gehörlosen Bauzeichners oder einer Bauzeichnerin sind besondere Hilfsmittel nicht erforderlich. Die maßstabsgerechten Bauzeichnungen und Baupläne werden nach fachlichen Vorgaben an einem Computerarbeitsplatz mittels CAD(Computer Aided Design)-Programmen erstellt. Bei Änderungen dieser Programme oder der Einführung neuer Software erhalten die gehörlosen gegenüber den hörenden Mitarbeitenden spezielle Schulungen mit Unterstützung der Gebärdensprache.

Wie gestaltet sich aber die Kommunikation im ganz normalen Arbeitsalltag?

Hier ist ein hohes Maß an Flexibilität aller Kolleginnen und Kollegen zu beobachten. Die schriftliche Kommunikation über Outlook gestaltet sich dabei am unkompliziertesten, im persönlichen Gespräch werden Gesten und Mimik eingesetzt und im Zweifelsfalle durch das Aufschreiben von Detailinformationen unterstützt. Dass besonders deutlich gesprochen wird, damit ein Mitlesen des Gesprochenen erleichtert wird, ist innerhalb der Kollegenschaft selbstverständlich.


Die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen haben darüber hinaus freiwillig Schulungen besucht und sich in der Gebärdensprache ausbilden lassen. Diese Schulungen wurden und werden durch Mittel des LVR-Fachbereiches Integration gefördert. Im täglichen Arbeitsalltag, aber auch darüber hinaus, erleichtert das Engagement der so ausge-

bildeten Mitarbeitenden die Kommunikation für alle Beteiligten deutlich und gibt beiden Seiten eine größere Sicherheit in Bezug auf das gegenseitige „Verstehen“. In den bestehenden Bürogemeinschaften, die jeweils aus gehörlosen und hörenden Mitarbeitenden bestehen, kann so bei den täglichen Anfragen und notwendigen Absprachen schnell und unkompliziert übersetzt und geholfen werden.

Zusätzlich ist im Bereich des Gebäudeservice ein gehörloser Kollege als Maler und Anstreicher beschäftigt. Er ist dabei in die Gruppe der Hausmeister und Haustechniker integriert und führt auch andere für diesen Personenkreis anfallende Arbeiten mit aus. Die Kommunikation läuft auch hier in der Regel unkompliziert.

Technische Mittel, die Unterstützung von Fall zu Fall durch Gebärdendolmetscher und -dolmetscherinnen, ergänzende schriftliche Kommunikation, spezielle Schulungen für Gehörlose, die entsprechenden finanziellen Fördermöglichkeiten, die professionelle Unterstützung durch die hierfür innerhalb des LVR zuständigen Fachdezernate, all das ist wichtig, aber für das letztendliche Gelingen entscheidend sind das persönliche Engagement und die Bereitschaft innerhalb der übrigen Kollegenschaft, sich fit zu machen, um als Ansprechperson für Gehörlose wie für Hörende zur Verfügung zu stehen.

Wer beim LVR arbeitet, ist sicherlich schon aufgrund des Aufgabenspektrums der Landschaftsverbände in besonderer Weise für Menschen mit Handicaps sensibilisiert, dennoch ist das im Dezernat gezeigte persönliche Engagement in dieser Hinsicht unerlässlich, um Barrieren im täglichen Miteinander und im Rahmen der Arbeitsprozesse abzubauen.



Gegenseitige Anerkennung und ein wertschätzendes Miteinander im ganz normalen Arbeitsalltag gehören zur funktionierenden Integration, in diesem Fall unserer gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dazu. Das ist unser Beitrag für gelebte Vielfalt als Teil der Dezer-natskultur.

3.4. Interkultureller Kalender für alle LVR-Beschäftigten

Für das Jahr 2016 wurde erstmalig ein „Interkultureller Kalender“ für die Beschäftigten des LVR erarbeitet, gedruckt und verteilt. Der „Interkulturelle Kalender“ informiert über die Festtage verschiedener Kulturen und Religionen und über weltliche und religiöse Fest- sowie Feiertage, die sonst auf den „normalen“ Kalendern nicht aufgeführt werden. Er bietet die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen und macht neugierig auf andere Kulturen und Nationalitäten. Es geht nicht um Exotik, sondern um eine Orientierungshilfe. Die Nachfrage war im ersten Jahr bereits recht gut – auch auf Grund der Bewerbung im Intranet. Die verteilte Auflage betrug ca. 5.000 Exemplare.

Der „Interkulturelle Kalender“ trägt dazu bei, das Verständnis für andere Kulturen zu fördern und gegebenenfalls auch in betriebliche Abläufe einzubauen. So haben verschiedene Kantinen der Kliniken explizit gewünscht den Kalender zu erhalten, um ihre Speisepläne anpassen zu können. Ebenso führt der „Interkulturelle Kalender“ dazu, dass die religiösen Feiertage bei Terminen und Fristsetzung berücksichtigt werden können.

2017 erschien zum zweiten Mal der Kalender, dieses Mal mit einer verteilten Auflage von 8.000 Exemplaren und zahlreichen Nachfragen und Bestellungen im Vorfeld.

Der Kalender ist ein fester Bestandteil des LVR zur Information seiner Mitarbeitenden über kulturelle und religiöse Unterschiede geworden. Darüber hinaus ist festzustellen, dass Einrichtungen des LVR bspw. bei der Essenszubereitung vermehrt auf diese Informationsquelle zurückgreifen und ihre Pläne dementsprechend anpassen.

3.5. Und selbst, wenn Karneval auf dem Kalender steht, ...

... haben die feiernden LVR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vielfalt im Blick.





4. VIELFALT UND ANTIDISKRIMINIERUNG ALS QUERSCHNITTSGEDANKEN IN DEN LVR-AUFGABENFELDERN

4.1. In der Jugendhilfe

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) unterscheidet ausdrücklich nicht das Geschlecht, die Hautfarbe, die Herkunft, die Religion, die sexuelle Orientierung oder eine Behinderung als Entscheidungsmerkmal, ob ein Kind, ein Jugendlicher oder gar die Eltern Leistungsansprüche geltend machen können.

Es formuliert sogar ausdrücklich, dass „jeder junge Mensch (...) ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit (hat).“

Es gibt also in der Kinder- und Jugendhilfe einen dezidiert gesetzlichen Auftrag und damit auch eine lange Tradition, Mädchen und Jungen getrennt zu sehen, zu fördern, besondere Unterstützungsleistungen auch für besondere Gruppen anzubieten oder unterschiedliche religiöse Kulturen nicht allein nur zu tolerieren, sondern eben auch in der alltäglichen Arbeit zu berücksichtigen.

Gerade diese Vielfalt in ihrer Unterschiedlichkeit zeichnet die Kinder- und Jugendhilfe aus. Insofern ist Vielfalt Alltag auch im Landesjugendamt Rheinland. Doch es gibt auch eine Reihe an Beispielen für Maßnahmen, die dies ganz konkret begleiten und unterstützen.


4.1.1. Leistungen, Fortbildungen und Tagungen zu Gender Mainstreaming, Inklusion, Diversität und Vielfalt

Dazu gehören z.B.

- eine Fortbildung für Fachkräfte im Kitabereich zum Umgang mit gleichgeschlechtlichen Elternpaaren, die Anfang 2016 stattfand.
- eine Tagung in Zusammenarbeit mit dem Berliner Verein „Queerformat“, die die Aufgabe hatte, zur Sensibilisierung für sexuelle Vielfalt und die Vielfalt von Familienkonstellationen beizutragen.
- Zertifikatskurse Inklusion, die über diverse Module ein Verständnis und eine Haltung bei den Fachkräften für gemeinsame Bildung und Chancengerechtigkeit bewirken sollen
- Ebenso sind die Leistungen hervorzuheben, die bei der Versorgung von Kindern mit Behinderung im Regelbereich erbracht werden: hier haben entsprechende Pauschalen für Kinder mit Behinderungen es ermöglicht, Kindern den Weg in den Regelbereich der Kindertagesbetreuung (Kitabereich/Bereich der Kindertagespflege) zu erleichtern und damit einen wichtigen Beitrag zur Inklusion geleistet.

4.1.2. Kompetentes und sensibles Umgehen mit Vielfalt in der zentralen Adoptionsstelle

- In der zentralen Adoptionsstelle Rheinland wurde bereits vor Jahren das Formular für das Vorbereitungsseminar für Bewerbungen um eine Adoption auf eine geschlechtsneutrale Formulierung umgestellt. Damit wurde frühzeitig auf die Vielfalt der heutigen Familienkonstellationen reagiert und die sogenannten Regenbogenfamilien als Realität anerkannt.
- Die zentrale Adoptionsstelle Rheinland vermittelt eine große Vielfalt an Kindern aus allen Teilen der Welt. Die Vermittlungsverfahren



sind international und dies erfordert zusätzlich ein intensives Befassen mit fremden Kulturen sowie die Anwendung internationalen Rechts. Hinzu kommt häufig eine Korrespondenz mit ausländischen Behörden.

- Bei einem großen Anteil der Adoptionsverfahren handelt es sich um Verwandten- oder Stiefkindadoptionen, bei denen die Bewerberinnen und Bewerber der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Es ist beeindruckend, mit welcher Selbstverständlichkeit die Mitarbeitenden Beratungen auf Englisch durchführen und wie sensibel sie auf den jeweiligen kulturellen Hintergrund eingehen.
- Die Kinder sind aber häufig auch sog. special needs-Kinder, so dass hinsichtlich ihrer physischen und psychischen Verfassung eine große Bandbreite besteht, auf die potentielle Adoptiveltern gezielt vorbereitet werden müssen.

4.1.3. Unterstützung für junge LSBTTI

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland unterstützt die vielfältigen Ansätze und Bemühungen der landeszentralen LSBTTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle und Intersexuelle) durch gemeinsame Konferenzen, Fortbildungen und Positionspapiere. Durch diese enge Zusammenarbeit werden junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung gefördert, zu einer selbstbewussten Identität ermutigt und durch gemeinsame Aufklärung wird versucht, gesellschaftliche Diskriminierungen abzubauen.

4.1.4. Migranten und Migrantinnen für junge Flüchtlinge

Im Rahmen der Bewältigung der Flüchtlingskrise 2015/2016 hat sich die Einrichtung des Halfeshofs der LVR-Jugendhilfe Rheinland auf


die Betreuung männlicher unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge spezialisiert. Ein Konzept zur Mitarbeitergewinnung wurde erarbeitet, welches sich konkret an Menschen mit Migrationshintergrund richtete. Insgesamt gesehen beschäftigt der Halfeshof 17 Mitarbeitende mit Migrationshintergrund.

Die pädagogischen Teams wurden aus Mitarbeitenden der Einrichtung sowie aus neuen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zusammengestellt. Es war möglich, auch die Menschen anzusprechen, die nicht über eine Ausbildung gemäß dem vorgegebenen Fachkräftegebot verfügen. Hierbei ist es gelungen, neue Mitarbeitende, die aus den Herkunftsländern der geflüchteten Heranwachsenden kommen, für die Arbeit mit den von uns betreuten Flüchtlingen zu gewinnen. Insbesondere betrifft dies auf die Länder Afghanistan und Irak zu. Die Erfahrung mit den Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den Flüchtlingswohngruppen ist außerordentlich positiv.

Zwei Beispiele, auf die die Mitarbeitenden der Einrichtung stolz sind

- Frau M. aus dem Irak wurde als Hauswirtschafterin in einer Flüchtlingswohngruppe eingestellt. Es stellte sich rasch heraus, dass sie im Irak studiert hat und vor ihrer Flucht eine Schule geleitet hatte.

Die pädagogische Kompetenz, das Einfühlungsvermögen und die klare Haltung von Frau M. unterstützen das Team der Flüchtlingswohngruppe in hohem Maß. Sie ist an dem Erfolg der Betreuung der Heranwachsenden maßgeblich mit beteiligt. Gut integriert in das pädagogische Team, spricht Frau M. mittlerweile fließend Deutsch. Ihre Zeugnisse aus dem Irak sind im Anerkennungsverfahren und sollen Anfang 2017 anerkannt werden. Der Halfeshof ist bestrebt, Frau M. eine langfristige Arbeitsperspektive anzubieten.

- 
- Weiter ist es gelungen, für den Hauswirtschaftsbereich der Flüchtlingswohngruppen Frauen mit Migrationshintergrund anzusprechen, die in ihren Heimatländern bereits eine vergleichbare Stelle ausgefüllt haben. Diese Frauen unterstützen die Wohngruppen mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und kochen für die geflüchteten Jugendlichen die Gerichte, die sie aus ihren Heimatländern kennen. Der Erfolg durch die Unterstützung dieser Hauswirtschaftskräfte ist enorm. Alleine die Gerüche des Essens, die Geschmäcker der Heimat und die selbstverständliche Vermittlung von Normalität in einer fremden Welt, haben erheblich zu einer positiven Atmosphäre in den einzelnen Wohngruppen beigetragen.

Das friedliche und konfliktfreie Zusammenleben von minderjährigen jungen Menschen aus verschiedenen Ländern, Ethnien und Religionen hängt zweifellos mit dem hohen Engagement unserer Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zusammen. Darüber hinaus findet zusätzlich eine positive und wünschenswerte Integration der Mitarbeitenden in den Arbeitsbetrieb des Halfeshofs statt.

4.2. In der Eingliederungshilfe

4.2.1. Peer Counseling

Peer Counseling ist ein Konzept, das Behinderung als Potenzial erkennt und nicht als Einschränkung wahrnimmt. Als Auftrag- und Fördermittelgeber unterstützt der LVR mit der Peer Beratung (von Betroffenen für Betroffene) einen kompetenzorientierten Ansatz, der in der Vielfalt der Fähigkeiten, Erfahrungen und Begabungen von Menschen mit Behinderung eine wichtige gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Ressource sieht.

Peer Counseling ganz konkret:**Bernd Küpper berät auf Augenhöhe**

Bernd Küpper war fünf Jahre lang so schwer an Depressionen erkrankt, dass gar nichts mehr ging. Er konnte nicht mehr arbeiten, die Beziehung zu seiner Freundin zerbrach. Seither hat er viel an sich gearbeitet, viel nachgedacht, viel verstanden und geändert. Seine Erfahrungen gibt er heute als Peer Counselor weiter – als Berater auf Augenhöhe.

Man merkt Bernd Küpper an, dass er sich intensiv mit sich, seiner Psyche und seinen Verhaltensmustern auseinandergesetzt hat. Auseinandersetzen musste, denn 2006 wurde der heute 50-Jährige schwer psychisch krank. Eine Depression machte ein „Weiter-so“ für den Restaurant-Fachmann unmöglich: Bei ständiger Überlastung bis zum Umfallen ohne freie Tage durchzuarbeiten, keine Anforderung ablehnen, immer versuchen, der Beste zu sein – das ging nicht mehr. „Ich habe schlicht nicht erkannt, wo meine Grenzen sind“, sagt Bernd Küpper heute. Fünf Jahre Krankheit folgten, zwei längere Krankenhaus- und Reha-Aufenthalte. 2012 begann Bernd Küpper eine Wiedereingliederungsmaßnahme und lernte dort, anders mit sich und seiner Umwelt umzugehen. „Ich habe dort gelernt, auch mal ‚nein‘ zu sagen, Grenzen zu setzen, und dabei kein schlechtes Gewissen zu haben.“ Und er lernte, sich selbst besser zu verstehen, seine eigenen Verhaltensmuster besser zu durchschauen, die Gründe dafür zu analysieren. Er lernte, mehr Nachsicht und Verständnis für sich selbst aufzubringen. Und er trainierte neue Verhaltensweisen, um ein erneutes Abrutschen in die Krankheit zu verhindern.

Bistro und Beratung

Auf Vermittlung des Integrationsfachdienstes (IFD) beantragte er einen Schwerbehinderten-Ausweis und begann eine Arbeit im Kölner „Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH“, einem Integrationsunternehmen, das die Gastronomie im Bürgerzentrum in Deutz betreibt, mit einem Team aus 26 Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung. Dort arbeitet Bernd Küpper heute 35 Stunden die Woche – 30 davon im Bistro und beim Catering-Service, 5 als Berater für andere Menschen mit psychischer Behinderung.



Er fährt in berufliche Reha-Zentren und Werkstätten und stellt dort das Angebot des Peer Counseling vor. Ein Beratungsgespräch dauert zwischen einer halben Stunde und anderthalb Stunden. Für Bernd Küpper ist es bereits ein Erfolg, wenn die Leute zu ihm kommen: „Sie haben sich getraut, den ersten Schritt zu tun. Allein das ist viel wert.“ Er erinnert sich daran, wie gut es ihm getan hat, über die Gespräche mit Mitpatienten in der Klinik zu erfahren, dass es anderen ähnlich geht, man nicht der Einzige ist mit solchen Fragen und Problemen. Bernd Küpper weiß genau, was er als Peer Counselor mitbringt und leisten kann, und wo seine Verantwortung auch aufhört: „Ich kann dem Anderen nicht sein Leben schöner machen. Ich kann nicht seine Probleme lösen. Aber ich bin vielleicht ein Beispiel dafür, was man erreichen kann, auch als Mensch mit einer psychischen Erkrankung. Und ich kann Anregungen geben und zeigen, wo man Hilfe findet.“ Was für ihn der größte Unterschied ist zwischen einer Beratung bei psychologischen bzw. ärztlichen Fachleuten und beim Peer Counselor? Bernd Küpper nennt zwei Hauptunterschiede: „Erstens, die Augenhöhe. Und

zweitens: Ich weiß, wie es sich anfühlt, wenn man nicht mehr weiter weiß. Ich kenne das Gefühl von purer Angst. Ich habe die Krankheit nicht theoretisch studiert, ich habe sie erlebt.“

www.peer-counseling.lvr.de

4.2.2. Hilfepläne in verschiedenen Sprachen

Das Verfahren der Individuellen Hilfeplanung stellt die Ziele und Wünsche des Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt. Das ermöglicht, den individuellen Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Lebensbereiche Wohnen, Arbeit und Freizeit zu ermitteln. Um den vielfältigen kulturellen und sprachlichen Hintergründen in der Gesellschaft gerecht zu werden, steht der individuelle Hilfeplan in sieben verschiedenen Sprachen (Englisch, Französisch, Spanisch, Türkisch, Russisch, Griechisch und Serbisch) zur Verfügung.

www.hilfeplan.lvr.de

4.3. Gelebte Vielfalt in den LVR-HPH-Netzen

4.3.1. Unterstützung zur Ausübung der eigenen Religion

Die LVR-HPH-Netze unterstützen erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung in allen Lebenslagen bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dabei ist – unter vielen anderen Leistungsversprechen – die notwendige Unterstützung zur Ausübung der eigenen Religion ein Dienstleistungsstandard, dem sich die LVR-HPH-Netze ihren Kundinnen und Kunden gegenüber verpflichten.



Sie haben zum Einen die notwendige Haltung dazu in einem gemeinsamen Leitbild beschrieben, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unterstützungsalltag als Orientierung dient, zum Anderen lassen sie ihre Verpflichtung zur Umsetzung dieses Leistungsversprechens in den LVR-Wohnhäusern vor Ort auch durch die kommunalen Aufsichtsbehörden nach dem Wohn- und Teilhabegesetz überprüfen. Dies geschieht in der Regel mindestens einmal jährlich unangekündigt.

Die Ausprägung der Unterstützung und gelebten Beispiele sind ganz vielfältig:



Frau Barbara W., Herr Klaus K. und Herr Dieter D. wohnen in einer Wohngemeinschaft und besuchen so oft es geht die Konzerte in der Kirche ihrer Gemeinde. Auf dem Weg dorthin und zurück werden sie begleitet.

Herr Johannes Sch. kann nicht mehr alleine die katholische Messe besuchen. Er wird nach

Absprache mit einem Rollstuhltransport begleitet. Zuhause schaut er gerne die Fernsehmesse. Sein Gebet zu den Mahlzeiten ist fester Bestandteil seines Tagesablaufs.

Frau Marianne K. geht mit einer guten Freundin, die sie in ihrer Kirchengemeinde kennengelernt hat, regelmäßig zum Gemeinde-Café-Treff und zum monatlichen Frauen-Treff der evangelischen Kirchengemeinde und wird von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen rechtzeitig daran erinnert.

Herr Oguzan D. hat eine deutsche Übersetzung eines Korans, aus dem ihm eine türkische Mitarbeiterin regelmäßig zu den muslimischen Festen vorliest. Eine kleine Trauerfeier für einen verstorbenen, muslimischen Mitbewohner hat er – seiner Kultur und Religion entsprechend – mit Unterstützung der türkischen Mitarbeiterin gestaltet.

Herr Lukas G. wird wöchentlich zur Jugendgruppe seiner evangelischen Kirchengemeinde begleitet, in der er mit anderen Jugendlichen und jungen Erwachsenen gemeinsam Freizeit gestaltet.

Herr Franz R. pflegt durch Besuche und Gespräche zu Hause seine Kontakte zu den Zeugen Jehovas.



Herr Dieter D. wird jeden Sonntag von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern seiner Kirchengemeinde zur Messe abgeholt und hat sich nach einigen Jahren im letzten Jahr zu einer Erwachsenentaufe entschieden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen ihn bei der passenden Kleiderwahl für den Kirchgang.

4.3.2. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt ...

- In Emmerich nahm die Tochter einer LVR-Mitarbeiterin mit einem rollstuhlfahrenden Bewohner an einem Firmenlauf teil.
- Im LVR-Wohnverbund in Kleve wurde im Rahmen der ARD-Themenwoche der Toleranz der Poetry-Slam #Redefreiheit ausgetragen und begeistert aufgenommen.
- Im Heilpädagogischen Zentrum in Duisburg–Rheinhausen wurden in der alljährlichen Projektwoche gemeinsam fremde Kulturen entdeckt.

4.4 Im LVR-Klinikverbund

4.4.1. Vielfalt im Verbund

Mit seinen über 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die jährlich über 60.000 Patientinnen und Patienten versorgen, ist der LVR-Klinikverbund denkbar vielfältig aufgestellt: hier arbeiten Menschen mit 66 unterschiedlichen Nationalitäten. Für die vielen Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund liegen derzeit Informationen in 15 Sprachen (Arabisch bis Türkisch) vor und weitere Übersetzungen sind in Planung. Die Vielfalt im LVR-Klinikverbund zeigt sich auch in den umfangreichen Angeboten für Kinder und Jugendliche, für Erwachsene und alte Menschen mit einer psychischen Erkrankung: von A wie Aufmerksamkeitsdefizitstörung bis Z wie zwanghaftes Verhalten. Neurologische und orthopädische Leistungen erweitern diese Bandbreite.



4.4.2. Vielfalt in Sprache

Eine große Hürde in der psychiatrischen Versorgung von Menschen mit Migrationsintergrund ist, neben der oft späten Inanspruchnahme von Hilfen und aufgrund kulturell und religiös motivierter Hintergründe, die Sprachbarriere. Für einen positiven Behandlungsverlauf – gerade in der psychotherapeutischen, psychiatrischen und psychosomatischen Versorgung – ist es aber von großer Bedeutung, dass die Behandelten nicht nur Worte und Sätze hören, sondern auch deren Sinn verstehen und nachvollziehen können. Damit dies gelingen kann, setzen die LVR-Kliniken neben muttersprachlichen Angeboten in den Interkulturellen Ambulanzen speziell ausgebildete Sprach- und Integrationsmittlerinnen- und mittler ein. Deren Einsatz ist ein Schwerpunkt im deutschlandweit einzigartigen LVR-Förderprogramm Migration.

4.4.3. Vielfalt an Unterstützung

Die Ernennung von Integrationsbeauftragten in allen LVR-Kliniken war ein entscheidender Schritt den vielfältigen Anforderungen in der Versorgung der zu Behandelnden gerecht zu werden. Dies war aber nur der Anfang einer weitreichenden migrationsspezifischen Versorgungsstruktur in den LVR-Kliniken. Mittlerweile gibt es im LVR-Klinikverbund viele Interkulturelle Ambulanzen mit muttersprachlichen Angeboten. In der gemeindepsychiatrischen Versorgung können Migrantinnen und Migranten in Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren Migration (SpKoM) Hilfen bekommen.

Entscheidend und grundlegend für die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen und letztlich auch für eine Genesung ist es, dass den so genannten „Diversity-Merkmalen“ wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Sprache, Hautfarbe usw. im gesamten Behandlungsprozess Rechnung getragen wird.

Weitere Informationen zum Thema Migration im 2016 erschienenen LVR-Psychiatriereport:

www.klinikverbund.lvr.de/de/nav_main/aktuelles/themen_aus_dem_verbund/psychiatriereport_2016.html

4.4.4. Vielfalt für Mitarbeitende

Die Beschäftigten (35 % Männer und 65 % Frauen) des LVR-Klinikverbundes bringen eine Vielfalt an Wissen, Können und Bedürfnissen mit. Der LVR-Klinikverbund bietet Strukturen, Angebote und Möglichkeiten, die auf diese Vielfalt abgestimmt sind:

- Mit einer eigenen LVR-Akademie engagiert sich der LVR-Klinikverbund neben innerbetrieblichen Fortbildungen und ärztlichen Weiterbildungen durch bedarfsorientierte Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Der hohe Anteil von Frauen spiegelt sich auch im Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 41 % wider.
- Fast 40 % der Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt und profitieren von den flexiblen Arbeitszeitmodellen des LVR-Klinikverbundes.
- An einer Weiterentwicklung von familienfreundlichen Strukturen wird aktiv gearbeitet. In einigen LVR-Kliniken können Mitarbeitende mittlerweile Kinderbetreuungsangebote in Anspruch nehmen.
- In regelmäßigen Abständen werden Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt.



4.4.5. Apropos Vielfalt im LVR-Klinikverbund ...

... Was bedeutet für uns in der psychiatrischen Bildungsarbeit das Bekenntnis zu Diversity? Das haben sich die Mitarbeitenden der LVR-Akademie für seelische Gesundheit gefragt. Die Antworten sollen in Kürze auf der Homepage der LVR-Akademie veröffentlicht werden: www.akademie-seelische-gesundheit.lvr.de

... Wenn Schneeweißchen (Rosen-) Rot sieht ... Unter diesem Titel fand eine Fachtagung in der LVR-Klinik Bedburg-Hau statt, in der sich der Blick auf die kleine Gruppe (10%) der Frauen im Maßregelvollzug richtete, die ansonsten weniger beachtet werden.

... „Genderknie“... Seit rund 10 Jahren werden in der LVR-Klinik für Orthopädie Viersen Frauen spezielle Gender High-Flex Knie Endoprothesen eingesetzt, die Rücksicht auf die weibliche Anatomie nehmen. Bislang wurden Frauen mit Implantaten versorgt, die auf die männliche Anatomie abgestimmt waren, obwohl sich gerade beim Kniegelenk eine deutliche Abweichung zwischen den Geschlechtern zeigt.

Die Themenvielfalt im LVR-Klinikverbund wird zudem in zahlreichen Informations- und Veranstaltungsangeboten der LVR-Verbundzentrale und der LVR-Kliniken fachlich und wissenschaftlich für die Öffentlichkeit und die Fachwelt aufbereitet.

Weitere Informationen zur Vielfalt des LVR-Klinikverbundes sind unter www.klinikverbund.lvr.de zu erhalten.

4.5. „Kultur für alle“ ...

... unter dieser Überschrift öffnet sich das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege seit vielen Jahren breiten Bevölkerungsgruppen. In den Themen und Angeboten des Dezernates ist es zudem selbstverständlich, die Vielfalt des kulturellen Lebens (nicht nur) im Rheinland abzubilden.

Aktuelle Aktivitäten lassen sich in drei Schwerpunkten summieren:

4.5.1. Inklusive Projekte

- Alle LVR-Museen machen umfangreiche Angebote für Menschen mit Behinderungen z.B. durch die kostenlose Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetschern und -dolmetscherinnen bei Führungen oder Workshops.
- Alle Museen arbeiten kontinuierlich und im Dialog miteinander daran, Barrieren weiter abzubauen.
- Aktuelles Beispiel ist das Projekt „Verbesserung der Angebote für Menschen mit Sehbehinderungen in den drei LVR-Freilichtmuseen“ gemeinsam mit der LVR-Museumsberatung.

- Regelmäßig ausgebucht sind die barrierefreien Museumsherbergen im LVR-Freilichtmuseum Lindlar und im Museumsgästehaus Mottenburg des LVR-Industriemuseums Tuchfabrik Müller.

- Die LVR-Kulturdienststellen arbeiten an der kontinuierlichen Sensibilisierung für das Thema, beispielsweise bietet das LVR-Archiv- und Fortbildungszentrum Brauweiler seit 2016 die Fortbildung „Barrierefreiheit und Inklusion in Archiven“ an. Das LVR-Amt für



Schulung in Lindlar zur Sensibilisierung im Umgang mit Menschen mit Sehbehinderungen

Denkmalpflege informierte Ende 2016 in der Vierteljahresschrift „Denkmalpflege im Rheinland 4/2016“ zum Thema „Denkmalschutz und Barrierefreiheit“.

- Neben diesen Angeboten des LVR-Kulturdezernates als Dienstleister ist ein weiteres Projekt des LVR als Arbeitgeber besonders hervorzuheben: Beim römischen Schiffsbauprojekt im LVR-Archäologischen Park Xanten erlernen junge Erwachsene mit unterschiedlichen Behinderungen in Form eines Langzeitpraktikums die Grundlagen der Holzbearbeitung erlernen. Ziel ist es, sie fachlich und individuell zu qualifizieren und an eine betriebliche Ausbildung heranzuführen. Für den LVR richtungweisend ist dabei die enge Kooperation des LVR-Kulturdezernates mit dem LVR-Schul- und Integrationsdezernat.



Jugendliche Praktikanten mit Schiffbauer Simon Hoekstra in der Werft im LVR-Archäologischen Park Xanten.

4.5.2. Projekte für Menschen mit Migrationshintergrund und für Geflüchtete

- Seit August 2015 gewährt der LVR freien Eintritt in seine Museen für geflüchtete Menschen, um durch das Kennenlernen rheinischer Kultur deren Integration zu unterstützen.
- Das LVR-Freilichtmuseum Lindlar feierte 2016 in Zusammenarbeit mit dem Caritasverband Oberberg, dem Evangelischen Kirchenkreis An der Agger und dem Oberbergischen Kreis sowie zahlreichen Migrantenorganisationen das „Fest der Vielfalt“. Eine Wiederholung in 2017 ist geplant.

- Das LVR-Industriemuseum Gesenkschmiede Hendrichs lud in 2016 zum großen Familienfest „Zusammen feiern und erleben“ unter Beteiligung zahlreicher türkischer Vereine aus Solingen.
- Mit „Kultur für Neugierige“ bietet das LVR-LandesMuseum Bonn ein neues Workshop-Angebot für Kinder mit Migrationshintergrund.
- Großes Interesse findet seit seiner Eröffnung das im Original translozierte Flüchtlingsheim aus Titz-Opherten im LVR-Freilichtmuseum Kommern.
- Das Thema Migration findet sich auch in der eigens erstellten Filmliste „Flucht – Migration – Integration“ des LVR-Zentrums für Medien und Bildung als Angebot für Schulen und Weiterbildungseinrichtungen.
- Mit „Sounds of Heimat“ konzipierte das LVR-Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte eine eigene Ausstellung, in der



„Sounds of Heimat“ widmet sich dem Zusammenhang zwischen Geräuscherinnerungen und Heimat

unterschiedliche Menschen erzählen, was für sie Heimat bedeutet und inwieweit sich Heimat „hören“ lässt.

4.5.3. (Inter-)generative Projekte

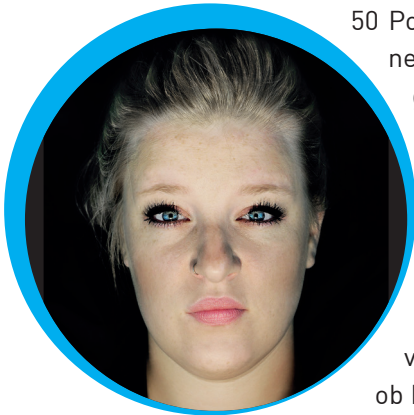
- Bereits die jüngsten Gäste laden das Max Ernst Museum Brühl des LVR mit der „Baby-Kunstpause“ und das LVR-LandesMuseum Bonn „Mit dem Baby ins Museum“ ein.
- Das LandesMuseum bietet zudem mit dem „Kulturtreff“ einen dialogischen Rundgang mit Seniorinnen und Senioren und bereits seit geraumer Zeit die beliebten „generationsübergreifenden und interaktiven Familientage“.
- „Angebote für Menschen mit Demenz“ bieten seit einiger Zeit das LVR-Freilichtmuseum Kommern, das Max Ernst Museum Brühl des LVR, das LVR-LandesMuseum Bonn oder das LVR-Industriemuseum Zinkfabrik Altenberg.

4.5.4. Interaktive Ausstellung „Schubladen“

Der LVR hat in 2016 die interaktive Ausstellung „Schubladen“ der Mönchengladbacher Künstlerin Meike Hahnrahts im LVR-Landeshaus in Köln-Deutz präsentiert:

Arbeitet er als Kurierfahrer? Ist sie Gast in einem Frauenhaus? Besitzt er vielleicht einen Liegestuhlverleih an der Nordsee? Ist sie Postbeamtin? Oder arbeitet er möglicherweise in einer Behindertenwerkstatt? – Was denken wir, wenn wir Menschen begegnen und sie betrachten? Mit wem haben wir es zu tun? Und inwieweit sind wir uns überhaupt bewusst, wie unser eigener Prozess der Auseinandersetzung mit dem Gegenüber aussieht? Die Mönchengladbacher Künstlerin Meike Hahn-

raths hat dazu eine ausgefallene und ungewöhnliche Ausstellung mit dem Titel „Schubladen“ konzipiert. „Menschen vorurteilsfrei begegnen – genau dieses Ziel verfolgt auch der LVR.



50 Porträts von Menschen sind zu sehen, von denen die Hälfte umgangssprachlich als „normal“ gilt. Die andere Hälfte sind Frauen aus einem Frauenhaus und Menschen mit einer körperlichen und/oder geistigen Einschränkung. „Meine Porträts zeigen Facetten, von denen so viele glauben, sie seien beispielsweise bei Frauen aus einem Frauenhaus oder Menschen mit Behinderung nicht oder nicht mehr vorhanden: Unversehrtheit und Stärke. Aber ob körperlich oder geistig behindert, gedemütigt, geschlagen oder alt: Menschen sind immer mehr, als nur das eine“, erklärt Hahnrraths zur Eröffnung der Ausstellung. „Ich habe versucht, die jeweils einzigartige Schönheit, die ich natürlich ganz subjektiv wahrnehme, festzuhalten. Dabei benutze ich Kamera und Rechner wie ein Maler Pinsel und Spachtel.“ Das Besondere der Ausstellung: Sie bezieht die Besucherinnen und Besucher interaktiv mit ein. Zu jedem der Porträts bietet die Künstlerin vier kurze Beschreibungen an, von denen aber nur eine zutrifft. Die Rätsel werden jedoch nicht eins zu eins aufgelöst: „Wir wollen und müssen die portraitierten Menschen schützen. Aber es gibt die Möglichkeit, ein Gesamtergebnis abzufragen. So kann jeder sehen, wie hoch die eigene Trefferquote ist. Für alle kann der Besuch damit ein wirklich spannender Prozess werden, wenn Familien, der Freundeskreis oder Arbeitskolleginnen und -kollegen miteinander über ‚ihre Schubladen‘ diskutieren.“

www.schubladen.online

4.6. Fazit

Vielfalt bestimmt unsere Arbeit – dies belegt die Sammlung von best-practice-Beispielen im LVR, die wir zum Ende des ersten Jahres unserer Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt vorlegen.

Die Beispiele erfassen das ganze Spektrum der vielfältigen Aufgaben des LVR. Sie zeigen, dass wir im LVR Vielfalt nicht als bisweilen normative Gegebenheit oder einfach nur als Realität begreifen; Vielfalt bildet für uns eine wichtige Grundlage, um mit hoher Qualität, Überzeugung und Freude unsere Aufgaben für andere bestmöglich zu erledigen. Nichts anderes meint unser Leitgedanke „Qualität für Menschen“. Uns selbst bereichert diese Orientierung unserer Arbeit, gelebte Vielfalt schafft ein positives Klima und ein wertschätzendes Miteinander. Akteure und Akteurinnen werden sichtbar und es wird ihnen Anerkennung entgegen gebracht.

Für den LVR steht fest: Es war der richtige Schritt, der Charta der Vielfalt beizutreten. Wir machen weiter auf diesem Weg und werden andere auch weiterhin daran teilhaben lassen.