

# LVR-Diversity- Konzept

**Stand: Juli 2021**

(nach VV-Beschluss am 14. Juni 2021 redaktionell  
finalisiert)

**Kontakt:**

LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte –  
Beschwerden

(Gesamtkoordination LVR-Diversity-Konzept)

Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln

Tel 0221 809-2202

[inklusion@lvr.de](mailto:inklusion@lvr.de)

[www.inklusion.lvr.de](http://www.inklusion.lvr.de)

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Menschenrechtliches Verständnis von Vielfalt</b> .....	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Dimensionen von Vielfalt</b> .....	<b>9</b>
3.1	Vielfalts-Dimension Alter.....	11
3.2	Vielfalts-Dimension Geschlecht und geschlechtliche Identität .	12
3.3	Vielfalts-Dimension Sexuelle Orientierung und Identität.....	12
3.4	Vielfalts-Dimension Behinderung und Erkrankungen .....	13
3.5	Vielfalts-Dimension Ethnische Herkunft und Nationalität.....	14
3.6	Vielfalts-Dimension Religion und Weltanschauung .....	14
3.7	Weitere Vielfalts-Dimensionen .....	15
3.8	Umgang mit den Vielfalts-Dimensionen.....	16
<b>4.</b>	<b>Weiteres Vorgehen</b> .....	<b>17</b>
4.1	LVR-Diversity-Ziele.....	18
4.2	Zuständigkeiten, Aufgaben und Aktivitäten .....	20
<b>5.</b>	<b>Ausblick</b> .....	<b>23</b>

## 1. Einleitung

Der LVR hat sich vorgenommen, seine **Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit zu verstärken** (vgl. insbesondere Vorlage-Nr. 14/4314). Leitend ist dabei die Idee, dass alle Menschenrechte für alle gelten. Menschenrechte sind unteilbar und universell.

Gleichwohl gibt es Personengruppen, die besondere Schwierigkeiten haben, ihre Rechte tatsächlich umzusetzen. Diskriminierungserfahrungen sind ungleich verteilt. Die tatsächliche Gleichstellung aller Mitglieder der Gesellschaft im Sinne ist vielfach noch nicht erreicht.

Dieses Problem wird mit verschiedenen rechtlichen Mitteln angegangen (z.B. durch völkerrechtliche Menschenrechtskonventionen, die spezifische Zielgruppen in den Blick nehmen, und nationale Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze auf Bundes- und Landesebene). Sie sehen meist Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung und gezielte positive Fördermaßnahmen vor, um bestehende Nachteile zu verhindern oder auszugleichen.<sup>1</sup>

So etablierte sich bereits in den 1970er Jahren die Idee, neben der formellen Gleichbehandlung vor dem Recht (Gleichberechtigung) die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern mit gezielter Frauenförderung voranzubringen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen (z.B. über die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten und das Instrument des Gleichstellungsplans nach dem Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW).

Noch heute wird der Gleichstellungsbegriff vor allem mit dem Thema der Geschlechtergerechtigkeit verbunden, kann diesen aber nicht allein für sich reklamieren.

---

<sup>1</sup> Diese Fördermaßnahmen stellen selbst keine unzulässige Diskriminierung dar: Eine unterschiedliche Behandlung von bestimmten Zielgruppen ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen (vgl. § 5 AGG).

Zu einer besonderen Prominenz in der öffentlichen Diskussion hat es nach dem nationalen Inkrafttreten 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) geschafft. Der LVR ist ganz wesentlich mit Aufgaben und Leistungen für diese Personengruppe befasst und beschäftigt sich daher auch intensiv mit der Umsetzung der BRK. Seit 2014 erfolgt die Umsetzung auf Basis des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“.

In Deutschland wird die BRK vor allem unter dem Schlüsselbegriff der Inklusion diskutiert, der insbesondere mit Fragen nach Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen verbunden ist. Inklusion ist jedoch – wie die Gleichstellung – einer von mehreren allgemeinen menschenrechtlichen Grundsätzen, der nicht für oder von Menschen mit Behinderungen allein reklamiert werden kann.

Vor diesem Hintergrund erscheint es für den LVR auf Dauer kaum plausibel und nachvollziehbar, eine „**exklusive Inklusionsstrategie**“ nur für bestimmte Personengruppen menschenrechtlich begründet zu verfolgen und andere Gruppen bzw. andere Dimensionen von Vielfalt nicht systematisch auch, d.h. ggf. ergänzend, in einem menschenrechtlichen Kontext zu sehen und zu behandeln.

Zudem ist sich der LVR bewusst, dass er seine Aufgaben als öffentlicher Dienstleister auf Dauer noch besser erfüllen kann, wenn sich die gesellschaftliche Vielfalt der Menschen im Rheinland in der LVR-Mitarbeiterschaft widerspiegelt.<sup>2</sup>

Der LVR befasst sich schon seit vielen Jahren und an vielen verschiedenen Stellen intensiv mit Aspekten von Vielfalt und Antidiskriminierung, jedoch gab es bislang noch kein Gesamtkonzept. Politisch verstärkt durch Antrag Nr. 14/308 wurde daher entschieden, dass sich der LVR vertieft mit dem Diversity-Ansatz auseinandersetzt. Die Federführung hierfür liegt seit Februar 2021 bei der LVR-

---

<sup>2</sup> Vgl. auch die Argumentation im Gesetzentwurf für das Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz – TIntG) (Landtags-Drucksache 17/142439: § 6 TIntG NRW sowie Begründung zu § 6 TIntG NRW, S. 43.

Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin.

Als Ergebnis wurde durch die Stabsstelle nunmehr das erste **LVR-Diversity-Konzept** erarbeitet. Der Erstellungsprozess wurde durch eine dezernatsübergreifende Begleitgruppe seit 2018 vorbereitet und unterstützt. Das Konzept wurde schließlich am 14. Juni 2021 durch den LVR-Verwaltungsvorstand beraten und beschlossen.

Das LVR-Diversity-Konzept beschreibt **Diversity-Ziele**, die der LVR erreichen möchte, sowie Zuständigkeiten, Aufgaben und Aktivitäten.

Es baut dabei auf den langjährigen Erfahrungen des LVR in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit auf:

Zu nennen sind hier insbesondere der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ zur Umsetzung der BRK (s.o.), der „LVR-Gleichstellungsplan 2020 – Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten“ nach dem LGG NRW sowie die Partnerschaft in der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“, die 2010 von der Landesregierung gegründet wurde.

Das vorliegende Diversity-Konzept steht **nicht in Konkurrenz** zu diesen Ansätzen, sondern **integriert** und **verstärkt** diese Anstrengungen um weitere zentrale Dimensionen von Vielfalt und deren **Zusammenwirken** in einem **Gesamtkonzept**.

Mit seinem Diversity-Konzept schließt sich der LVR dem Beispiel vieler anderer Träger öffentlicher Belange im und außerhalb des Rheinlandes an, die sich bereits mit dem Thema Diversity befassen<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Beispielhaft sei auf das Konzept der Stadt Köln hingewiesen. Stadt Köln (2018): 2020: Köln liebt Vielfalt – Diversity Konzept. Köln.

Ein besonderes Merkmal des LVR-Diversity-Konzeptes ist sein klarer Fokus auf die **Menschenrechte**. Die Beschäftigung mit Diversity erfolgt – wie von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) empfohlen – auf Basis eines menschenrechtlichen Verständnisses von Vielfalt mit dem Ziel gleicher Teilhabechancen und Rechte.<sup>4</sup>

Im Diversity-Konzept des LVR geht es somit nicht allein um das positive **Werben für Vielfalt** als Chance und Ressource, auf das viele andere Diversity-Konzepte und die „Charta der Vielfalt e.V.“ das primäre Augenmerk legen. Vielmehr geht es beim Diversity-Konzept des LVR darum, dass alle Menschen, die im LVR arbeiten und für die der LVR arbeitet, **vor diskriminierender Behandlung, Belästigung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geschützt** werden.

## 2. Menschenrechtliches Verständnis von Vielfalt

Ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt bedeutet anzuerkennen:

- Jeder Mensch ist **einzigartig** und damit Teil der gesellschaftlichen Vielfalt.
- Zugleich sind alle Menschen **gleichwertig** im Sinne von gleicher Würde und Anspruch auf gleiche Rechte.

Jedoch lässt sich beobachten, dass manche Menschen deutlich größere Schwierigkeiten als andere haben, ihre Rechte tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Sie haben damit verbunden wesentlich geringe Chancen an zentralen Lebensbereichen teilzuhaben (zum Beispiel in den LVR-Handlungsfeldern Wohnen und Sozialraum, Arbeit und Beschäftigung, Psychiatrie und Gesundheit, Bildung und Erziehung, Kultur und Freizeit).

---

<sup>4</sup> Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: Von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte. Berlin.

**Diskriminierung** kann dabei in unterschiedlichen **Erscheinungsformen** auftreten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet hier insbesondere:

- **Benachteiligung**, also eine sachlich ungerechtfertigte Ungleich- und Schlechterbehandlung von Personen gegenüber anderen in einer vergleichbaren Situation, entweder **unmittelbar** oder **mittelbar** als Resultat von dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren (Beispiel: Erfordernis sehr guter Deutschkenntnisse in einer Stellenanzeige, obwohl diese für die Tätigkeit nicht erforderlich sind).
- **Belästigung**, also unerwünschte Verhaltensweisen, die Menschen in ihrer Würde verletzen (oder verletzen sollen). Eine spezifische Form der Belästigung ist die **sexuelle Belästigung**. Sie umfasst jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das gegen den Willen oder ohne das Einverständnis der Betroffenen geschieht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.<sup>5</sup>

Diskriminierung erscheint im alltäglichen Leben vor allem auf Handlungsebene „von Mensch zu Mensch“. Zugleich gibt es die Ebene der **strukturellen, überindividuellen Diskriminierung**: Hier bewirken versteckte gesellschaftliche Mechanismen (z.B. Einstellungen, Gewohnheiten, Konventionen), dass auf dem Papier zwar alle dieselben Chancen haben, es aber tatsächlich keine Chancengleichheit für alle gibt.

Ein besonders gravierendes Problem ist die „**gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**“. Dabei werden Menschen aufgrund eines bestimmten gemeinsamen Merkmals in Gruppen eingeteilt und sind ungeachtet ihrer Person stigmatisierenden und feindlichen Einstellungen ausgesetzt. Sie werden als mutmaßliche oder tatsächliche Mitglieder abgewertet und ausgegrenzt und tragen ein hohes Risiko, Opfer von Straftaten zu werden. Verbreitete Formen

---

<sup>5</sup> Vgl.: Landeshauptstadt München (2018): Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung. München. S. 23-24.

solcher gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sind z.B. Rassismus, Antisemitismus, Feindlichkeit gegenüber nicht cis<sup>6</sup>- und/oder heteronormativen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten, Sexismus oder Ableismus<sup>7</sup>.

Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungserfahrungen sind in der Gesellschaft höchst ungleich verteilt. Es ist vielfach empirisch belegt<sup>8</sup>, dass mit bestimmten Merkmalen von Vielfalt besondere Diskriminierungsrisiken einhergehen (s. dazu Gliederungsziffer 3 zu den sechs besonders geschützten Dimensionen von Vielfalt: Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung). Das heißt, Träger\*innen eines solchen Merkmals haben ein besonderes Risiko, Diskriminierung oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu erleben.

In besonderer Weise gilt dies, wenn einem Menschen verschiedene Merkmale, die für diskriminierende Behandlung besonders anfällig machen, zugeschrieben werden (können). Dann besteht das Risiko, mehrfach und in verschiedenen Zusammenhängen Diskriminierungen ausgesetzt zu sein. Zudem können die verschiedenen Merkmale zusammen stärkere und häufigere Diskriminierungen bewirken (sog. **Mehrfachdiskriminierung** oder auch **intersektionale Diskriminierung**).

Will der LVR seinen menschenrechtlichen Verpflichtungen noch besser gerecht werden, ist es daher wichtig, dass er sich als Organisation mit der Vielfalt der Menschen beschäftigt. Und zwar aus zwei Perspektiven:

- Zum einen geht es darum, unterschiedliche Lebenslagen und Erfahrungen von Menschen anzuerkennen, besondere Diskriminierungsrisiken

---

<sup>6</sup> Als Cisgender werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität demjenigen Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

<sup>7</sup> Oberbegriff für die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen.

<sup>8</sup> Exemplarisch sei auf die zahlreichen Studien der ADS hingewiesen, zum Beispiel: Beigang, S. / Fetz, K. / Kalkum, D. / Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden.



wahrzunehmen, daraus Aktivitäten zum Schutz vor diesen Diskriminierungen sowie Ansätze zur tatsächlichen Gleichstellung abzuleiten und die Allgemeinheit über Diskriminierungsrisiken aufzuklären (**Antidiskriminierung**).

- Zum anderen geht es darum, sich der Vielfalt der Menschen bewusst zu werden und eben diese Vielfalt wertzuschätzen, als Chance und Ressource wahrzunehmen und gezielt zu fördern (**Diversity**). Das bedeutet auch, darauf hinzuwirken, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt der Menschen im Rheinland, für die der LVR arbeitet, möglichst gut spiegelbildlich in der LVR-Mitarbeitendenschaft abbildet.

Antidiskriminierung und Diversity sind **zwei Seiten der gleichen Medaille**: Diskriminierung wird nur dort wirksam verhindert, wo Vielfalt respektiert und Vorurteile abgebaut werden. Diversity – also eine positive Haltung und ein positiver Umgang mit Vielfalt – ist nur da möglich, wo niemand diskriminiert wird.

Hiervon profitiert der LVR als Organisation ebenso wie jede\*r Einzelne:

Denn jeder Mensch ist einzigartig als Person. Wenngleich die Risiken für Diskriminierung in der Gesellschaft faktisch ungleich verteilt sind, kann jeder Mensch von ungerechtfertigter Benachteiligung und Belästigung betroffen sein oder im Laufe seines Lebens in eine Situation kommen, die anfällig für Diskriminierung macht (z.B. durch Unfall, Erkrankung, Lebensalter). Diskriminierung ist also **kein „Minderheitenproblem“**, sondern **betrifft** – intersektional verstärkt – **potenziell alle irgendwann**.

**Alle im LVR**, d.h. alle Mitarbeitenden ebenso wie die Menschen im Rheinland, für die der LVR tätig ist, **gewinnen** von einem Umfeld, in dem **Einzigartigkeit als Ausdruck von Vielfalt** wertgeschätzt wird und unterschiedliche Ansichten, Lebenserfahrungen und Lebensstile als Bereicherung erlebt werden.

### 3. Dimensionen von Vielfalt

Auf Basis der empirisch bekannten besonderen Diskriminierungsrisiken wurden im Grundgesetz (GG)<sup>9</sup>, im Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>10</sup>, weiteren Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene<sup>11</sup> sowie durch verschiedene Menschenrechtskonventionen<sup>12</sup> die folgenden **sechs Dimensionen**<sup>13</sup> von Vielfalt unter einen besonderen **Diskriminierungsschutz** gestellt:

---

<sup>9</sup> Artikel 3 GG: „(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

<sup>10</sup> § 1 AGG: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

<sup>11</sup> Zu nennen sind hier insbesondere: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG), Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG NRW) und Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen.

<sup>12</sup> Zu nennen sind hier insbesondere: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN-Frauenrechtskonvention), Übereinkommen über die Rechte des Kindes (UN-Kinderrechtskonvention), Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (UN-Antirassismuskonvention) sowie die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention) und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EU-Grundrechtecharta).

<sup>13</sup> An dieser Stelle sei ein redaktioneller Hinweis erlaubt: Der gesellschaftliche „Diskurs“ um Vielfalt und Diversity zeigt sich heute in vielen Disziplinen sehr breit, mehrschichtig und überaus dynamisch. Die Abfassung eines konsistenten Konzeptes für den LVR steht damit auch vor der Herausforderung, dass neben der hier gewählten Bezeichnung „Dimensionen“ auch „Merkmale“, „Gründe“, „Aspekte“, „Facetten“, „Eigenschaften“, „Kategorien“, „Perspektiven“ usw. gebräuchlich sind. Das LVR-Diversity-Konzept erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch, sondern will in der Organisation Wirksamkeit entfalten. Daher zeigt es sich (zumindest bis auf Weiteres) offen und interessiert für alle internen und externen Diskussionsbeiträge und entscheidet sich (noch) nicht eindeutig für eine Nomenklatur.

- Lebensalter
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Sexuelle Orientierung und Identität
- Behinderung
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung.



Auf diese Dimensionen soll auf Grund ihrer hervorgehobenen Bedeutung auch im LVR-Diversity-Konzept der Fokus gelegt werden und zwar bezogen auf zwei

**Zielgruppen:**

- Alle Mitarbeitenden des LVR, jetzt und in Zukunft
- Alle Menschen, für die der LVR im Rahmen seiner unterschiedlichen Aufgaben im Rheinland tätig ist (z.B. Antragsstellende, Leistungsberechtigte, Kund\*innen des LVR-HPH-Netzes, Patient\*innen in den LVR-Kliniken, Bewohner\*innen der LVR-Jugendhilfe Rheinland, aktuelle und zukünftige Besuchende der LVR-Kultureinrichtungen).

Zum Schutz der Rechte der vorstehend genannten Zielgruppen hat der LVR bei seinen Aktivitäten zu berücksichtigen:

**3.1 Vielfalts-Dimension Lebensalter**

Er hat mit Mitarbeitenden<sup>14</sup> sowie Kund\*innen<sup>15</sup> unterschiedlichen Alters zu tun. Menschen unterschiedlichen Alters haben häufig unterschiedliches Wissen und Erfahrungen, andere Bedarfe, andere Gewohnheiten, Werte und Einstellungen und befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen. Es darf keine Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Alters stattfinden. Eine an Vielfalt orientierte Organisationskultur geht wertschätzend auf mit dem Alter zusammenhängende Unterschiede und Gemeinsamkeiten ein und nutzt diese als Ressource.

- *Beispiele bezogen auf Mitarbeitende: altersgemischte Teams, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Mentoringkonzepte für neue und erfahrende Mitarbeitende, alterns- und altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze*

---

<sup>14</sup>Der Begriff der Mitarbeitenden steht hier stellvertretend auch für Menschen, die potenziell für den LVR tätig werden wollen.

<sup>15</sup>Der Begriff der Kund\*innen wird hier stellvertretend für alle Rollen des LVR verwendet, in denen der LVR für die Menschen im Rheinland aktuell tätig ist oder zukünftig tätig wird.

- *Beispiele bezogen auf Kund\*innen: altersgerechte Tagesgestaltung, altersgerechte Räumlichkeiten, Öffnungszeiten, Ablaufprozesse, Kommunikationskanäle*

### **3.2 Vielfalts-Dimension Geschlecht und geschlechtliche Identität**

Dem LVR begegnen Mitarbeitende sowie Kund\*innen aller biologischen und sozialen Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten<sup>16</sup> (z.B. männlich, weiblich, trans\* und inter\*)<sup>17</sup>. Es darf keine Benachteiligung von Menschen wegen ihres Geschlechts oder wegen ihrer Geschlechtsidentität stattfinden. Eine an Vielfalt orientierte Organisationskultur spricht Menschen aller Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten an und zielt auf Chancengleichheit. Sie nutzt die vielfältigen Blickwinkel und Erfahrungen als Ressource.

- *Beispiele bezogen auf Mitarbeitende: geschlechterumfassende Ansprache auch in Stellenausschreibungen, gemischte Teams, Berücksichtigung persönlicher Bedarfe etwa bei der Gestaltung von Schichtplänen, Führung in Teilzeit, Unterstützung neuer Rollenmodelle von Männern/Vätern, Beratungsmöglichkeiten*
- *Beispiele bezogen auf Kund\*innen: Dritte Option in allen Formularen, die einen Geschlechtseintrag erfordern, Möglichkeit der geschlechtergleichen Pflege, ausdrückliche Benennung und Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt (etwa in Konzepten, Hausregeln, Leitlinien)*

### **3.3 Vielfalts-Dimension Sexuelle Orientierung und Identität**

Der LVR hat Mitarbeitende sowie Kund\*innen unterschiedlicher sexueller Orientierungen<sup>18</sup>. Es darf keine Benachteiligung von Menschen wegen ihrer

---

<sup>16</sup>Die geschlechtliche Identität ist das innere Wissen und/oder Gefühl, weiblich, männlich, trans\*, inter\*, zwischen den Geschlechtern, jenseits der Geschlechter, weder-noch usw. zu sein.

<sup>17</sup>Zur Vielfalt der Begriffe geschlechtlicher Identitäten und sexueller Orientierungen siehe beispielsweise LAG Lesben in NRW e.V. (2019): Die Fibel der vielen kleinen Unterschiede von ANDERS & GLEICH. Düsseldorf.

<sup>18</sup>Die sexuelle Orientierung bezieht sich darauf, auf welches Geschlecht (oder welche Geschlechter) sich die emotionalen und sexuellen Wünsche eines Menschen richten.

sexuellen Orientierung und Identität stattfinden. Eine an Vielfalt orientierte Organisationskultur denkt alle Formen sexueller Vielfalt mit und orientiert sich nicht allein an der „Normvorstellung“ einer heterosexuellen Partnerschaft und Familie. Sie nutzt die vielfältigen Blickwinkel und Erfahrungen von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung als Ressource.

- *Beispiele bezogen auf Mitarbeitende: Arbeitsklima, im dem auf eigenen Wunsch ein offener Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung möglich ist, aktives Entgegenreten bei queerfeindlichen Äußerungen oder Verhalten*
- *Beispiele bezogen auf Kund\*innen: Ausdrückliche Benennung und Berücksichtigung sexueller Vielfalt und diverser Familienformen (etwa in Konzepten, Hausregeln, Leitlinien, Formularen)*

### **3.4 Vielfalts-Dimension Behinderung**

Der LVR beschäftigt Mitarbeitende und ist für Kund\*innen mit unterschiedlichsten Formen von sichtbaren oder unsichtbaren Behinderungen sowie (chronischen) Erkrankungen tätig. Es darf keine Benachteiligung von Menschen aufgrund einer Behinderung stattfinden. Eine an Vielfalt orientierte Organisationskultur stellt im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention gleichberechtigte Teilhabe und Zugänglichkeit sicher und nimmt Menschen mit Behinderungen als Ressource und Bereicherung wahr.

- *Beispiele bezogen auf Mitarbeitende: bauliche Barrierefreiheit von Dienstgebäuden, Museen, Kliniken, Schulen und weiteren Einrichtungen, barrierefreie Programmoberflächen, zugängliche Information und Kommunikation, Ermöglichung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung*
- *Beispiele bezogen auf Kund\*innen: zugängliche Informations- und Kommunikationsangebote; bauliche Barrierefreiheit von Dienstgebäuden, Museen, Kliniken, Schulen und weiteren Einrichtungen*

### 3.5 Vielfalts-Dimension Ethnische Herkunft und Nationalität

Der LVR hat mit Mitarbeitenden sowie Kund\*innen unterschiedlicher Herkunft, Nationalitäten und unterschiedlicher kultureller Hintergründen zu tun. Es darf keine Benachteiligung oder rassistische Diskriminierung von Menschen auf Basis von Kriterien stattfinden, anhand derer ihre (vermeintliche) internationale Herkunft festgemacht wird (z. B. Name, Sprache, Haut- und Haarfarbe, Kleidung). Eine offene Organisationskultur ist durch gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten geprägt, die mit der Sozialisation in unterschiedlichen Kulturkreisen verbunden sein können.<sup>19</sup> Sie vermeidet die Ethnisierung von Unterschieden.<sup>20</sup> Sie nimmt die Vielfalt der Mitarbeitenden hinsichtlich Herkunft und Nationalität als Ressource wahr. Sie achtet darauf, dass die Ansprache und die Dienstleistungen für Kund\*innen kultursensibel sind.

- *Beispiel bezogen auf Mitarbeitende: kultursensible Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, (internationale) Herkunft und Einwanderungsgeschichten als Stärke und Ressource in Teams nutzen (Sprach- und Kulturkenntnisse)*
- *Beispiele bezogen auf Kund\*innen: kultursensible Angebote z.B. in der Psychiatrie, Angebote von Sprachmittler\*innen, Information und Beratung in mehreren Sprachen, vielfaltssensible Bildsprache*

### 3.6 Vielfalts-Dimension Religion und Weltanschauung

Dem LVR begegnen Mitarbeitenden sowie Kund\*innen unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen.<sup>21</sup> Es darf keine Benachteiligung von Menschen

---

<sup>19</sup> Entscheidend ist meist, wo und wie die Sozialisierung einer Person stattfand und welche Orientierungskonzepte und Verhaltensmuster hierdurch erlebt wurden. Es geht jedoch nicht um die eigentliche Herkunft oder Nationalität.

<sup>20</sup> Damit ist gemeint, dass konflikthafte Situationen nicht vorschnell auf ethnische oder kulturelle Unterschiede zurückgeführt werden sollen. Das Problem ist von der Person (d.h. von der ethnischen/religiösen Zugehörigkeit) zu trennen. Oft geht es bei Konflikten um intra- oder interpersonale Faktoren, die mit der Ethnie nichts zu tun haben.

<sup>21</sup> „Das Merkmal Religion umfasst nicht nur die sogenannten Weltreligionen, wie das Christentum, den Islam, den Hinduismus, den Buddhismus, den Shintoismus und das Judentum, sondern auch Kirchen und

aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung stattfinden. Eine offene, vorurteilsfreie Kultur begegnet der Vielzahl religiöser Praktiken und Überzeugungen wertschätzend und respektvoll. Sie orientiert sich nicht allein an der „Normvorstellung“ einer christlichen geprägten Kultur. Der LVR als öffentliche Verwaltung ist selbst dem Grundsatz des Neutralitätsgebotes verpflichtet.<sup>22</sup>

- *Beispiele bezogen auf Mitarbeitende: Interkultureller Kalender (bewusstseins-schaffende Maßnahmen für unterschiedliche/ gemeinsame religiöse bzw. weltliche Feier-/Gedenktage)*
- *Beispiele bezogen auf Kund\*innen: Möglichkeiten, damit religiösen Gepflogenheiten – wo möglich und gewünscht – gefolgt werden kann (u.a. bei der Verpflegung in Kantinen/Kliniken; Terminvergaben in Behörden).*

### 3.7 Weitere Vielfalts-Dimensionen

Die sechs besonders rechtlich geschützten Dimensionen von Vielfalt müssen stets Beachtung finden – auch und gerade in ihren Wechselwirkungen: Schließlich vereint jeder Mensch Ausprägungen dieser sechs Dimensionen auf einzigartige Weise.

Je nach Situation und Kontext können bezogen auf die Zielgruppen des LVR-Diversity-Konzeptes aber auch andere Dimensionen von Vielfalt im Zusammenhang von Antidiskriminierung und Diversity bedeutsam sein. Zum Beispiel ist zu denken an die soziale Herkunft, den sozioökonomische Status oder den Familienstand. Auch diese anderen Dimensionen von Vielfalt sollten dann in den Blick genommen werden, wenn sie relevant sind.

---

Glaubensrichtungen, wie z. B. Katholiken und Protestanten, Schiiten und Sunniten oder Gemeinschaften, die in Deutschland den Status einer Körperschaft besitzen, beispielsweise Zeugen Jehovas oder Mormonen. Eine Weltanschauung beschränkt sich im Gegensatz zur Religion auf rein innerweltliche Bezüge.“ (Landeshauptstadt München (2018): Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung. München, S. 22.)

<sup>22</sup> Die religiös-weltanschauliche Neutralität ist zwar kein Begriff des Grundgesetzes, jedoch aus einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts normativ ableitbar aus den Art. 3 III, 4 I, 33 III GG und Art. 136 I, IV Weimarer Reichsverfassung (WRV) sowie aus Art. 137 I und VII WRV i.V.m. Art. 140 GG (BVerfGE 19, 206-288 (216)). Demnach ist die „wesentliche Errungenschaft des säkularen, die Religionsfreiheit achtenden Staates (...) Heimstatt aller Bürger zu sein.“ Dies wird i.d.R. als Gebot der weltanschaulich-religiösen Neutralität beschrieben. Es untersagt u.a. die Privilegierung bestimmter Bekenntnisse.



Die öffentliche Diskussion zu den besonders zu schützenden Dimensionen ist sehr lebendig<sup>23</sup>. Der LVR wird diese Diskurse im Auge behalten und ggf. bei der Fortschreibung seines Diversity-Konzeptes berücksichtigen.

### **3.8 Umgang mit den Vielfalts-Dimensionen**

Zu beachten ist: Mit ihrem Fokus auf bestimmte Dimensionen von Vielfalt machen Diversity-Konzepte Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen sichtbar, um Diskriminierungsrisiken erkennbar und die in der Vielfalt liegenden Ressourcen bewusst zu machen. Hierdurch können sie jedoch selbst zur Betonung von Unterschieden, Gruppenbildung und Stereotypisierung beitragen.

Ausnahmslos jede\*r denkt in Kategorien (Stereotypen) und hat bewusste wie auch unbewusste Voreingenommenheit<sup>24</sup> (sogenannte „unconscious bias“). Der ständige Rückgriff auf bereits gespeicherten Muster, Erfahrungen und Assoziationen ermöglicht es erst, mit der täglichen Informationsflut umzugehen. Zugleich kann dies aber dazu führen, dass unreflektierte Vorurteile (etwa: „Frauen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind weniger leistungsstark und somit für Führungspositionen weniger geeignet“) die eigenen Handlungen beeinflussen.

Stereotypes Denken ist menschlich und lässt sich als solches nicht ändern. Geändert werden kann aber der eigene Umgang damit. Gerade bei der Umsetzung des Diversity-Konzeptes ist es wichtig, dass die Neigung zum stereotypen Denken bewusstgemacht wird. Dieses Denken gilt es zu durchbrechen. Vorurteile sind zu reflektieren, zu hinterfragen und ihre diskriminierenden Auswirkungen sind zu überwinden.

---

<sup>23</sup> So hat die Charta der Vielfalt e.V. inzwischen die soziale Herkunft als siebte Dimension von Vielfalt ergänzt, da sie starken Einfluss auf die Bildungs- und Arbeitsmarktchancen von Menschen hat. Auch bei der Reform des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW (TIntG NRW) wird der Begriff der sozialen Lage als wichtiger Diskriminierungsgrund diskutiert.

<sup>24</sup> Vorurteile sind dadurch gekennzeichnet, dass Stereotype bzw. Eigenschaftszuweisungen mit emotionalen Bewertungen verknüpft werden, die das Wahrnehmen, Verhalten und die Interpretation steuern.

#### 4. Weiteres Vorgehen

Das vorliegende Diversity-Konzept des LVR macht die Themen Antidiskriminierung und Diversity bewusst zum Bestandteil der Gesamtsteuerung des LVR in einem **Top-Down-Ansatz**. Es bildet die Basis, um konkrete Aktivitäten zu planen und umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung im LVR verbessern und eine positive Haltung gegenüber Vielfalt befördern.

Als Kompass für die strategische und inhaltliche Ausrichtung von Aktivitäten dienen **Diversity-Ziele für den LVR**. Sie konkretisieren, was der LVR erreichen will bzw. woran er eine an Vielfalt orientierte Organisationskultur festmacht.

Die Diversity-Ziele wurden aus den Rollen des LVR als Träger öffentlicher Belange, den menschenrechtlichen Verpflichtungen, den bestehenden Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsansätzen im LVR und den Diversity-Konzepten anderer Verwaltungen abgeleitet.

Einige der Diversity-Ziele beziehen sich speziell auf den LVR in seiner Rolle als Arbeitgeber, andere auf seine Rolle als Dienstleister für die Menschen im Rheinland (vgl. Gliederungsziffer 3 zu den Zielgruppen). Weitere Diversity-Ziele haben einen übergreifenden Charakter, sind also in allen Rollen zu beachten.

## **4.1 LVR-Diversity-Ziele**

In Anerkennung der Diskriminierungsrisiken, die insbesondere mit den Vielfalts-Dimensionen Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Nationalität und ethnische Herkunft sowie Religion und Weltanschauungen in Verbindung stehen, setzt sich der LVR die nachfolgenden Diversity-Ziele:

### **Der LVR als Arbeitgeber**

1. Der LVR als Arbeitgeber fördert die Vielfalt seiner Mitarbeitenden und wertschätzt diese Vielfalt aktiv. Er stellt Chancengleichheit und Zugänglichkeit sicher und geht nach Möglichkeit auf unterschiedliche Bedarfe ein.
2. Der LVR fordert und fördert aktiv ein respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag und ermöglicht seinen Mitarbeitenden einen offenen Umgang mit ihrer Einzigartigkeit.
3. Der LVR sensibilisiert seine Mitarbeitenden und unterstützt, fördert und motiviert sie zum Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung.

### **Der LVR als Dienstleister für die Menschen im Rheinland**

4. Der LVR führt seine Aufgaben in einer Art und Weise aus, die die Vielfalt der Kund\*innen respektiert und wertschätzt sowie unterschiedliche Bedarfe wahrnimmt und berücksichtigt.
5. Der LVR stellt sicher, dass seine Angebote für alle Menschen in der Zielgruppe dieser Angebote in ihrer Vielfalt zugänglich sind.

## Übergreifende Ziele

6. Der LVR kommuniziert sowohl nach innen als auch nach außen in zugänglichen Formaten und in einer verständlichen, wertschätzenden, diskriminierungsfreien Wort- und Bildsprache, die alle Menschen anspricht, und Vielfalt abbildet.
7. Der LVR positioniert sich nach außen klar und öffentlichkeitswirksam als Akteur, der gegen Diskriminierung eintritt und sich für Vielfalt und Gerechtigkeit in der Gesellschaft einsetzt.<sup>25</sup>
8. Der LVR tritt nach innen konsequent Diskriminierung in jeder Erscheinungsform entgegen. Er unterstützt seine Mitarbeitenden und seine Kund\*innen im Diskriminierungsfall durch geeignete Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Der LVR sieht Beschwerden als Chancen zur Veränderung und Verbesserung.
9. Der LVR pflegt nach innen wie nach außen eine wohlwollende, offene und konstruktive Lernkultur und sieht insbesondere die Beschäftigung mit den Themen Antidiskriminierung und Diversity als Chance zum von-, über- und miteinander Lernen.
10. Der LVR berücksichtigt bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen deren Auswirkungen auf Menschen in ihrer Vielfalt. Er betrachtet partizipative Beteiligungsprozesse als gewinnbringendes Instrument, um die Qualität der Ergebnisse zu verbessern. Er fördert insbesondere den Austausch mit Menschen mit Diskriminierungserfahrung und profitiert davon.

---

<sup>25</sup> Ausdruck des öffentlichen Bekenntnisses des LVR zu Vielfalt waren in der Vergangenheit zum Beispiel die im Juni 2016 unterzeichnete Erklärung des „Charta der Vielfalt e.V.“ oder die im Januar 2020 unterzeichnete „Deklaration #positivarbeiten“.

## 4.2 Zuständigkeiten, Aufgaben und Aktivitäten

In seinem LVR-Leitbild<sup>26</sup> hat sich der LVR als Institution bereits klar und unmissverständlich für Vielfalt und gegen Diskriminierung positioniert. Die Diversity-Ziele in diesem Diversity-Konzept konkretisieren das LVR-Leitbild und die übergreifenden LVR-Ziele.

Antidiskriminierung und Diversity sind im LVR „**Chef\*innensache**“ und werden als **verbindliche Führungs- und Leitungsaufgabe** verstanden.

Aufbauend auf den guten Erfahrungen mit dem LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfolgt die operative Umsetzung des Diversity-Konzeptes im Rahmen eines **Mainstreaming-Ansatz**.

Das bedeutet: Es gibt kein „LVR-Diversity-Team“, das exklusiv Diversity-Aktivitäten operativ im Verband umsetzt. Stattdessen sind Veränderungen im Sinne der Diversity-Ziele Auftrag an den gesamten Verband und werden in eigener Verantwortung in allen LVR-Dezernaten, LVR-Dienststellen und LVR-Einrichtungen umgesetzt. Letztlich geht es um schrittweise Veränderung gewohnter Routinen und Normen. Alle im LVR müssen dabei mithelfen.

### 4.2.1 LVR-Dezernate, LVR-Dienststellen und LVR-Einrichtungen

Vielfalt und Antidiskriminierung betreffen den gesamten LVR. Daher sind alle grundsätzlich im Sinne eines Querschnittanliegens angesprochen, ihren Beitrag zur Erreichung der Diversity-Ziele bezogen auf die von ihnen verantworteten Aufgaben zu leisten.

Ausgangspunkt sollte dabei eine Beschäftigung mit der Frage sein, welche Relevanz die Diversity-Ziele ganz konkret für die (eigene) tägliche Arbeit haben. Es geht darum, sich in einer Ist-Analyse eventuell bestehende

---

<sup>26</sup> LVR (2016): Dafür stehen wir. LVR-Leitbild und Ziele 2016–2021, System der Steuerungsprozesse, LVR-Aktionsplan UN-BRK, Köln.

Diskriminierungsrisiken (individuell wie strukturell) sowie bislang ungenutzte Potenziale zur Förderung von Vielfalt bewusst zu machen und hieraus erforderliche Aktivitäten abzuleiten. Ein partizipativ gestalteter Erarbeitungsprozess ist ganz im Sinne der Diversity-Ziele.

Es bietet sich an, dass die Planung und Umsetzung geeigneter Aktivitäten – auch hinsichtlich der erforderlichen **Ressourcenbedarfe** – insbesondere im Rahmen der strategischen **Zielvereinbarungen** der LVR-Dezernatsleitungen mit der LVR-Direktorin – vorgenommen werden.

Eine Möglichkeit könnte auch sein, das Instrument der Zielvereinbarung im Rahmen der LOB zu nutzen, um mit Mitarbeitenden und Teams Aktivitäten im Sinne der Diversity-Ziele zu vereinbaren.

Die Initiative von Mitarbeitenden, die aus eigener Erfahrung oder Expertise Hinweise auf Handlungserfordernisse geben oder Aktivitäten vorschlagen, ist sehr erwünscht. Vorschläge können auch Teil des LVR-Ideenmanagements sein.

#### **4.2.2 LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden**

Die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin übernimmt die **Gesamtkoordination** für die Umsetzung des Diversity-Konzeptes auf der Basis eines noch zu entwickelnden und abzustimmenden Steuerungsverfahrens.

Sie hat insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Sie kooperiert zur Umsetzung der Diversity-Ziele mit der LVR-Stabsstelle Koordination der Gesamtsteuerung, Strategisches Controlling.
- Sie kooperiert zur Umsetzung der Diversity-Ziele mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

- Sie berät und unterstützt die LVR-Dezernate bei der Planung und Umsetzung von Aktivitäten zur Erreichung der Diversity-Ziele und vernetzt bei Bedarf Aktivitäten zwischen den LVR-Dezernaten.
- Sie kooperiert mit allen notwendigerweise einzubeziehenden Stakeholder im LVR, um Fortschritte bei der Umsetzung der Diversity-Ziele zu erreichen (z.B. LVR-Fachbereich Personal und Organisation, LVR-Fachbereich Kommunikation, LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung und LVR-Institut für Forschung und Bildung, Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden (ZBM), AGG-Beschwerdestelle im LVR).
- Sie kooperiert eng mit dem LVR-Fachbereich Kommunikation, um die in der LVR-Kommunikationsstrategie benannte Vision/Mission „Inklusion und Vielfalt“ im Sinne des Diversity-Konzeptes glaubwürdig und nachhaltig auszugestalten.
- Sie beobachtet den gesamtgesellschaftlichen Diskurs für die Verfolgung der o.g. Ziele, sammelt kontinuierlich Informationen zu den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung und bereitet diese auf. Zudem fördert sie den fachlichen Austausch und gibt Impulse für die weitere Beschäftigung mit den Diversity-Zielen im Verband.
- Sie unterstützt den Kompetenzerwerb und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit zu den Themen Antidiskriminierung und Diversity (z.B. über den interkulturellen Kalender, Aktionen zum Diversity-Tag der „Charta der Vielfalt e.V.“ oder anderen Gedenk- und Thementagen, Seminare und Fortbildungen).
- Sie koordiniert die Mitarbeit des LVR im Rahmen von Diversity-Initiativen und -Netzwerken wie der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt“ oder der „Charta der Vielfalt“.
- Sie berät und unterstützt „Vielfalt-Gruppen“ im Verband im Interesse der o.g. Diversity-Ziele, soweit diese das wünschen.

- Sie verfolgt die Umsetzung des Diversity-Konzeptes fortlaufend im Rahmen eines eigenen Monitoring-Prozesses und berichtet hierzu gegenüber dem LVR-Verwaltungsvorstand und der politischen Vertretung.<sup>27</sup>

## 5. Ausblick

Mit dem vorliegenden Diversity-Konzept macht sich der LVR auf den Weg, die Themen Antidiskriminierung und Wertschätzung von Vielfalt im Querschnitt merkmalsübergreifend und noch systematischer als in der Vergangenheit zu bewegen.

Die Umsetzung des Diversity-Konzeptes betrachtet der LVR dabei bewusst als kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozess, auch hinsichtlich der hier skizzierten Zuständigkeiten und Aufgaben in der Verwaltung. Der LVR wird aufmerksam verfolgen, wie andere Träger öffentlicher Belange insbesondere im kommunalen Bereich Diversity-Konzepte umsetzen und welche Schlüsse sich daraus für den LVR ziehen lassen.

Besonders wichtig ist für den LVR der sensible Austausch mit Menschen mit Diskriminierungserfahrungen (innerhalb wie außerhalb des LVR), der auf Scheuklappen und blinde Flecken hinweisen kann. Es wird dabei auf alle Stimmen zu hören sein, nicht nur auf die der bereits gut vernetzten und organisierten und wohl artikulierten Gruppen. Gerade Menschen aus marginalisierten, bislang noch wenig sicht- und hörbaren Vielfaltsgruppen sollen ermutigt werden, mitzugestalten.

Dann kann Wertschätzung für Vielfalt zu Wertschöpfung durch Vielfalt und Mehrwert für alle in Vielfalt werden.

---

<sup>27</sup> Bestehende Berichtswesen etwa zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention oder zum LVR-Gleichstellungsplan sind davon nicht berührt.



