

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

HESSEN

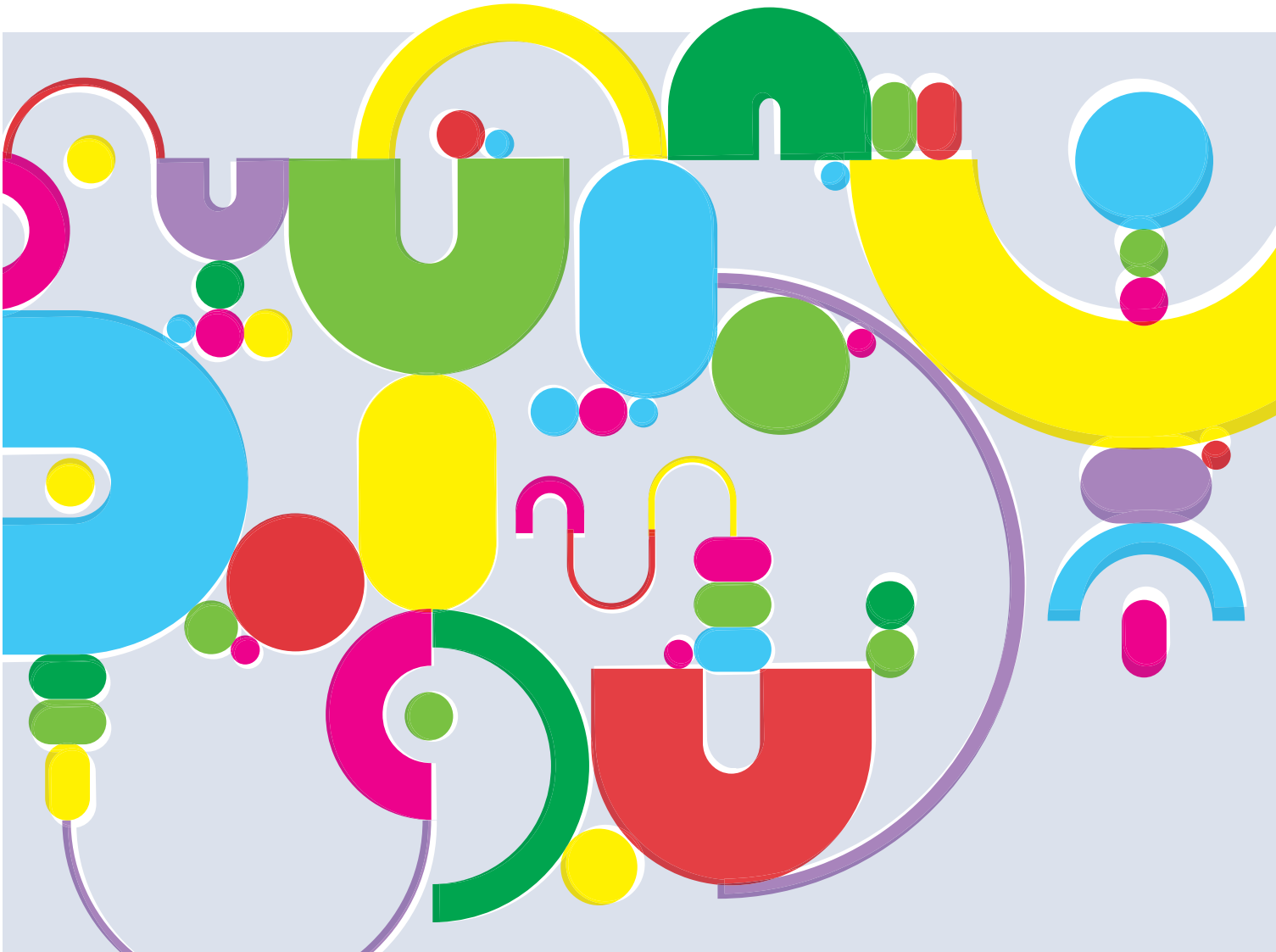


VIELFALT
SCHÄTZEN

Antidiskriminierungsstelle

Hessische Antidiskriminierungsstrategie:

FÜR VIELFALT, AKZEPTANZ UND GESELLSCHAFTLICHEN ZUSAMMENHALT.





INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|---------|
| 1. Präambel | 3 |
| 2. Grundlegende Begriffe und Zusammenhänge für das Selbstverständnis der Hessischen Antidiskriminierungsarbeit | 6 |
| 2.1 Vielfalt und Diversität | 6 |
| 2.2 Diskriminierung | 7 |
| 2.3 Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik | 9 |
| 3. Erarbeitung und Umsetzung: Die Rolle der Staatskanzlei und der Ressorts | 11 |
| 4. Beiträge der Staatskanzlei und der Ressorts zu einem vielfältigen Hessen | 12 |
| 4.1 Hessische Staatskanzlei | 13 |
| 4.2 Hessisches Ministerium des Innern und für Sport | 14 |
| 4.3 Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung | 15 |
| 4.4 Hessisches Ministerium der Finanzen | 16 |
| 4.5 Hessisches Ministerium der Justiz | 16 |
| 4.6 Hessisches Kultusministerium | 17 |
| 4.7 Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst | 18 |
| 4.8 Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz | 19 |
| 4.9 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration | 20 – 21 |
| 5. Zielsetzungen und Perspektiven der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie | 22 |
| 5.1 Das Antidiskriminierungsleitbild der Hessischen Landesregierung | 22 |
| 5.2 Handlungsschwerpunkte | 23 |
| 6. Ausblick zur Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik | 24 |
| 7. Anlage/Gesamtübersicht | 25 – 50 |

1. PRÄAMBEL

Hessen ist vielfältig. Das gilt für alle Facetten und Sphären des privaten und öffentlichen Lebens. Das gilt für Institutionen, Organisationen und Strukturen, für Ökologie und Ökonomie. Es gilt aber insbesondere für alle Menschen, die in Hessen leben, arbeiten, zur Schule gehen, ihren Alltag und ihre Freizeit gestalten – unabhängig davon, ob sie ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft oder vorübergehend in Hessen haben, ob sie schon immer in Hessen leben oder im Laufe ihres Lebens aus anderen Teilen Deutschlands, Europas oder der Welt zugewandert sind. All diese Menschen gehören mit ihren Lebenswirklichkeiten zu Hessen, mit jeder Hautfarbe und ethnischen Herkunft, als Frauen, Männer, trans*- und intergeschlechtliche Personen, mit ihrer jeweiligen Religion oder Weltanschauung, mit oder ohne Behinderung, in jedem Lebensalter und mit ihrer jeweiligen sexuellen Identität.

Für das Land Hessen hat die Gewährleistung der freien Entfaltung der Persönlichkeit, wie sie auch im Grundgesetz verankert ist, höchste Priorität. Die Menschen in Hessen sollen diskriminierungsfrei in gegenseitigem Respekt voneinander zusammenleben können. Die Wahrung und Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Hessen bilden hierbei ein zentrales ordnungspolitisches Ziel, um der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden aller Menschen in Hessen zu dienen. Dem fühlt sich das Land Hessen uneingeschränkt verpflichtet und dieser Leitgedanke bestimmt das Wesen dieser Hessischen Antidiskriminierungsstrategie.

Die Gestaltung des persönlichen Lebensumfeldes ist dabei eine höchst private und individuelle Angelegenheit einer jeden einzelnen Person. Das Land Hessen steht dafür ein, dass alle Menschen die gleichen Chancen auf Selbstverwirklichung haben und ist davon überzeugt, dass darin der größte Gewinn für ein friedliches und demokratisches Gemeinwesen besteht. Dazu gehört auch, dieses mittels der gezielten Gestaltung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Hierzu beizutragen dient der demokratischen Grundverfassung der freiheitlichen Gesellschaft. Diese Chancen sollen vor allem auch in jenen Bereichen ermöglicht und garantiert werden, in denen heute noch – aus den verschiedensten Gründen – faktische Hindernisse bestehen. Eine freie Gesellschaft muss deshalb gleichzeitig Verantwortung übernehmen, ausgrenzende und diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen hinterfragen und Solidarität üben.



Das Land Hessen bekennt sich zu einem offenen, freien und vielfältigen Miteinander im Zeichen gegenseitigen Respekts und Akzeptanz füreinander. Es hat sich einer nachhaltigen Vielfaltspolitik und einer aktiven Antidiskriminierungsarbeit verschrieben, mit der Aufgabe, den Grundgedanken der Gleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen auf sämtlichen Ebenen nachhaltig zu verankern und positiv zu befördern. Staat und Verwaltung kommen dabei eine zentrale Vorbildfunktion zu. Respekt und Anerkennung von Vielfalt werden sowohl nach außen als auch nach innen gelebt. Auch innerhalb der hessischen Landesverwaltung werden individuelle, soziale und kulturelle Hintergründe als Bereicherung verstanden. Dabei ist u. a. die angemessene soziale Repräsentation von Vielfalt innerhalb der Landesverwaltung ein wichtiges Ziel.

Vielfalts- und Antidiskriminierungsarbeit ist Menschenrechtsarbeit und wird als alle Lebensphasen und -bereiche umfassende Querschnittsaufgabe verstanden. Gemeinsam mit den zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren setzt sich das Land Hessen für Teilhabe und Gleichbehandlung in allen Bereichen ein und wirbt für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit in einer pluralistischen Gesellschaft.

Leider sind Diskriminierungen auch heute noch gesellschaftliche Realität und kein Randphänomen. Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben innerhalb von zwei Jahren knapp ein Drittel aller Befragten eine Diskriminierungserfahrung gemacht.¹ Die Studie zeigt auch, dass jeder Mensch im Laufe seines Lebens von Diskriminierung betroffen sein kann. Umso wichtiger ist eine aktive Vielfaltspolitik für ein friedliches und soziales Zusammenleben, in dem der wertschätzende Umgang mit Individualität und Pluralität Ausdruck einer freiheitlichen und demokratischen Gesellschaft ist.

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung“ Berlin

Auf der Grundlage des bisher eingeschlagenen Weges und des 2014 erfolgten Beitritts zur Koalition gegen Diskriminierung tritt die Landesregierung deshalb Diskriminierungen und Rassismus entschieden entgegen. In der vorliegenden Antidiskriminierungsstrategie werden ihre Anstrengungen gebündelt.

In einem ersten Schritt wurden Selbstverständnis, Leitideen und die spezifischen Beiträge der Staatskanzlei und der Ressorts erarbeitet und zusammengestellt. Das entwickelte Leitbild ist ein wichtiger Teil hiervon und zeigt, in welchem Rahmen und mit welchen Zielen Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik auch zukünftig in Hessen gestaltet werden soll.



2. GRUNDLEGENDE BEGRIFFE UND ZUSAMMENHÄNGE FÜR DAS SELBSTVERSTÄNDNIS DER HESSISCHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

2.1 Vielfalt und Diversität

In den letzten Jahren und Jahrzehnten hat das Thema Vielfalt und Diversität einen spürbaren Bedeutungszuwachs erhalten. Gesellschaften werden zunehmend heterogen, die gesellschaftliche Diversität erhöht sich bzw. immer schon vorhandene Diversität tritt stärker in den Vordergrund. Dies basiert auf mehreren zum Teil parallel verlaufenden sozialen Entwicklungen:

- ein Wandel der Lebensformen und vielfältigere Lebensentwürfe, die zunehmend gesellschaftliche Akzeptanz erfahren;
- der demografische Wandel vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft;
- neue Dynamiken internationaler Migration bei gleichzeitiger Zunahme der Diversität unter Zugewanderten hinsichtlich Herkunftsregion und Migrationsmotiven.²

Hinzu kommt, dass verbesserte Teilhabebedingungen dazu geführt haben, dass Menschen mit Behinderungen verstärkt selbstbestimmt leben können, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können und diese auch einfordern.

Vielfalt bestimmt das gesellschaftliche Zusammenleben in Hessen und darüber hinaus. Die Anerkennung von Vielfalt ist wichtige Grundlage einer pluralistischen Gesellschaft, in der Individualität und unterschiedliche Lebensentwürfe geschützt und respektiert werden. Dabei ist Vielfalt Bereicherung und Herausforderung zugleich. In einer Welt, die wirtschaftlich und kulturell immer näher zusammenrückt, bietet eine vielfältige Gesellschaft die Chance, voneinander zu lernen und von unterschiedlichen Kompetenzen und Lebenserfahrungen zu profitieren. Damit zeichnet sie sich als wertvolle Ressource für das Gemeinwesen, aber auch für die einzelnen Gesellschaftsmitglieder aus. Moderne Gesellschaften sind Gesellschaften, in denen allein die individuellen Fähigkeiten und Leistungen über den sozialen Status entscheiden sollen. In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten ist die Heterogenität der hessischen Gesellschaft immer sichtbarer geworden.

² Vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2016): „Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung“ Wiesbaden; Seite 14.

Vielfalt ist längst Normalität. Eine pluralistische Gesellschaft zeichnet sich durch mehr aus als durch Toleranz. Sie lebt Akzeptanz und einen respektvollen Umgang der einzelnen Gesellschaftsmitglieder miteinander – unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Religionszugehörigkeit bzw. Weltanschauung. Akzeptanz ist das Fundament eines freiheitlichen und friedlichen Zusammenlebens. Die Anerkennung von Vielfalt bedeutet Zukunft!

2.2 Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aufgrund von Zuschreibungen und Vorurteilen unzulässig Benachteiligung erfahren. Sie geschieht stets ohne Ansehen der einzelnen Person, ihrer individuellen Verhaltensweisen und Fähigkeiten. Stattdessen wird eine Person anhand ihrer Merkmale, wie z. B. ihrem Geschlecht oder ihrer Herkunft, einer Personengruppe zugeordnet. Aufgrund gesellschaftlich geteilter Vorurteile gegenüber dieser Personengruppe werden folglich Mutmaßungen über ihr Verhalten oder ihre Fähigkeiten abgeleitet. Dies kann zu Nachteilen führen, beispielsweise wenn eine Person eine Arbeitsstelle, für die sie qualifiziert ist, nicht erhält oder ihr eine Dienstleistung verweigert wird. Stereotype und Vorurteile spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Sie markieren gesellschaftliche Kategorien, mit denen soziale Gruppen gekennzeichnet und die zur Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher oder kultureller) Benachteiligungen verwendet werden.³ Diskriminierung heißt, dass die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung einzelner Gesellschaftsmitglieder in Frage gestellt wird. Sie hat zur Folge, dass Privilegien und Benachteiligungen entlang der zugrundeliegenden Kategorien entstehen und Biografien prägen. Diese Kategorien sind in Deutschland in einem engeren rechtlichen Sinn insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert, das seit 2006 Anwendung findet. Das AGG begründet ein Diskriminierungsverbot entlang sogenannter schützenswerter Merkmale: „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“ (§ 1 AGG). Für den rechtlichen Diskriminierungsbegriff folgt aus dem AGG:

³ Scherr, Albert (2016): „Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden.“ 2. überarbeitete Auflage; Springer VS; Wiesbaden; Seite 9.

„Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen (1) in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt werden, diese Schlechterbehandlung (2) an ein schützenswertes Merkmal anknüpft und (3) kein sachlicher Rechtfertigungsgrund dafür vorliegt.“⁴

Diskriminierungen zeigen sich in den unterschiedlichsten Formen. Sie geschehen direkt oder indirekt – scheinbar neutral, bewusst oder unbewusst – und basieren auf Stereotypen und Vorurteilen. Sie zeigen sich dabei auf unterschiedlichen Ebenen und lassen sich in interaktionale bzw. interpersonelle Diskriminierung, institutionelle Diskriminierung und strukturelle Diskriminierung differenzieren. Interpersonell bzw. interaktional bezeichnet Diskriminierungen zwischen Einzelpersonen oder Personengruppen beispielsweise durch Beleidigungen auf der Straße, im öffentlichen Nahverkehr, bei der Wohnungssuche oder beim Einkaufen. Institutionelle Diskriminierung beschreibt den Umstand, dass Benachteiligungen, Ausgrenzungen oder Herabsetzungen bestimmter sozialer Gruppen auf die Organisationsstruktur, d. h. Regelungen oder Gesetze öffentlicher oder privater Einrichtungen, zurückzuführen sind. Dies trifft beispielsweise auf Zollkontrollen bei ausschließlich dunkelhäutigen Personen oder People of Colour zu („racial profiling“). Strukturelle Diskriminierungen stellen bestimmte Personengruppen aufgrund erweiterter gesellschaftlicher Mechanismen im organisatorischen Handeln schlechter als andere Personengruppen, beispielsweise die Behinderung weiblicher Erwerbskarrieren durch die Zuweisung von Haushalts-, Fürsorge-, und Erziehungsaufgaben. Hierbei spielen gesellschaftliche Normvorstellungen, Konventionen und Stereotype eine entscheidende und prägende Rolle.

Diskriminierung tritt zudem häufig nicht eindimensional auf, d. h. aufgrund allein eines Merkmals, wie z. B. der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Oftmals sind mehrere Dimensionen miteinander verschränkt. Beispielsweise erfahren häufig muslimische Frauen Diskriminierung, wenn sie aus religiöser Motivation ein Kopftuch tragen und deshalb belästigt oder beleidigt werden. Sie erfahren Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts *und* ihrer Religion. Oder einem jungen Mann mit dunkler Hautfarbe wird der Zutritt in eine Diskothek verwehrt. Er erfährt Diskriminierung aufgrund seines Alters *und* seiner Hautfarbe und seines Geschlechts. Hierbei handelt es sich um intersektionale Diskriminierung bzw. Mehrfachdiskriminierung. D. h. von Mehrfachdiskriminierungen wird gesprochen, wenn Personen aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale benachteiligt werden.

⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): „Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages“ Berlin; Seite 32.

So verschieden die Formen auch sind, haben Diskriminierungen eines gemeinsam. Sie verletzen Menschen auf vielfältige Weise, sie grenzen aus und prägen Lebenswege, Biografien und Identitäten nachhaltig. Betroffene, die Ausgrenzungserfahrungen erleben, fühlen sich häufig ungerecht behandelt und sind von echter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen. Damit schadet Diskriminierung dem gesellschaftlichen Zusammenhalt grundlegend. Das Diskriminierungsverbot stellt darüber hinaus ein grundlegendes Menschenrechtsprinzip dar, denn nur durch das Verbot jedweder Einschränkung ihres Geltungsbereichs können Persönlichkeitsrechte und die Würde aller geschützt werden.

2.3 Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik

Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik erkennt gesellschaftliche Diversität positiv an und gestaltet gesellschaftliche Rahmenbedingungen entsprechend. Sie dient dem gesellschaftlichen Zusammenhalt und gegenseitiger Wertschätzung, wirkt bestehenden Ausgrenzungen und Diskriminierungen aktiv entgegen und verfolgt das Ziel, Gleichbehandlung sowie die Akzeptanz von Vielfalt zu fördern und Chancengleichheit herzustellen und zu gewährleisten. Sie erkennt an, dass Diskriminierung ein gesellschaftliches Phänomen ist, dem auf verschiedenen Ebenen begegnet werden muss und befördert hinsichtlich dieser Zielsetzung einen breiten gesellschaftlichen Konsens. Damit liefert sie die Grundlage für ein offenes, friedliches und freiheitliches Miteinander, indem sie einen positiven Umgang mit Vielfalt vermittelt und so die grundgesetzlich verankerten Prinzipien wie die Würde des Menschen (Artikel 1 Abs. 1 GG) und die freie Entfaltung der Persönlichkeit (Artikel 2 Abs. 1 GG) schützt. Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik bringt eine inklusive Gesellschaft ohne Barrieren voran und gewährleistet so die Teilhabe aller. Sie fördert den Austausch und gegenseitiges Verstehen und baut gleichzeitig Vorurteile und Ausgrenzungsmechanismen ab. Sie erkennt grundsätzlich die Selbstbestimmtheit aller Gesellschaftsmitglieder an und gewährleistet den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Chancen. Dabei werden sowohl zielgruppenspezifische als auch merkmalsübergreifende Ansätze im Sinne eines horizontalen Ansatzes verfolgt, um die Bedarfe, Anliegen und Erfahrungen von Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, sichtbar zu machen und Handlungsoptionen zu entwickeln sowie Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Präventions- und Sensibilisierungsarbeit spielen dabei eine genauso wichtige Rolle wie Beratungsarbeit und die Vernetzung aller relevanten staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure. Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik fördert passende Strukturen, die Ausgrenzung und Diskriminierung auf allen Ebenen entgegenwirken und fördert die Fachlichkeit von staatlicher wie zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsarbeit. Sie hat soziale Entwicklungen im Blick, erkennt gesellschaftlichen Wandel an und fördert das Verständnis sowohl von Diskriminierungsmechanismen, die in der Vergangenheit gewirkt haben, als auch von Diskriminierungsmechanismen, die in der Gegenwart wirken. Dabei ermutigt sie alle Gesellschaftsmitglieder dazu, benachteiligende und privilegierende Strukturen zu erkennen, zu hinterfragen und positiv aufzulösen.

3. ERARBEITUNG UND UMSETZUNG: DIE ROLLE DER STAATSKANZLEI UND DER RESSORTS

V ielfalts- und Antidiskriminierungsarbeit sind gesamtgesellschaftliche und damit auch ressortübergreifende Aufgaben. Als Querschnittsaufgaben müssen sie in alle Lebensbereiche und Lebensphasen hineinwirken. Die Staatskanzlei und alle Ressorts haben deshalb jeweils eine Vertretung in die Interministerielle Arbeitsgruppe „Antidiskriminierungsstrategie“ entsandt, um ein abgestimmtes Gesamtkonzept zu entwickeln. Die Arbeit der Interministeriellen Arbeitsgruppe war und ist geprägt von enger Zusammenarbeit, Austausch und Vernetzung. Der Arbeitsgruppe kommt die Aufgabe zu, die Verankerung und Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie zu steuern und durch ihre Mitglieder innerhalb der Ressorts zu koordinieren.

Die Federführung bei der Erstellung der Antidiskriminierungsstrategie und des dazu gehörenden Leitbildes sowie die Leitung der Interministeriellen Arbeitsgruppe liegen bei der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Sie führt die Beiträge und spezifischen Vorhaben der Landesregierung zusammen und bündelt sie. Aufgabe der Ressorts und der Hessischen Staatskanzlei ist es, in eigener Zuständigkeit und unter Berücksichtigung der Leitbildsätze eigene Vorhaben zu den einzelnen Handlungsschwerpunkten zu entwickeln. Die Ressorts stimmen sich dabei bei einzelnen Vorhaben soweit erforderlich untereinander ab, um durch Kooperationen Synergieeffekte zu gewinnen.

4. BEITRÄGE DER STAATSKANZLEI UND DER RESSORTS ZU EINEM VIELFÄLTIGEN HESSEN

Am 1. Februar 2011 ist das Land Hessen der Charta der Vielfalt beigetreten. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative, die sich für die Wertschätzung von Vielfalt in Organisationen einsetzt. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Charta haben sich zum Ziel gesetzt, „ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ Das Land Hessen bekennt sich damit zu Akzeptanz, Fairness und Wertschätzung in der Arbeitswelt und Gesellschaft. Es fördert eine offene Kultur des Miteinanders und stellt sich gegen jede Form von Diskriminierung. Jede Biografie, jeder Lebensentwurf verdient Respekt, solange er dabei niemandem schadet. Das ist der Wert, auf dem eine freie Gesellschaft basiert. Daher werden eine diskriminierungsfreie Organisations- und Personalentwicklung sowie diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen gewährleistet. Dazu gehört auch, im Bewusstsein der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen deren gleichberechtigte Partizipation am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen und Benachteiligungen zu vermeiden. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Teilhabe am Arbeitsleben, zu der schon seit Jahren mit vielfältigen Maßnahmen ein wesentlicher Beitrag geleistet wird, indem Menschen mit Behinderungen der Einstieg ins Arbeitsleben ermöglicht wird und sie in ihrem beruflichen Fortkommen gefördert werden. Die Hessische Landesregierung hat sich verpflichtet, wenigstens sechs Prozent der Arbeitsplätze in der Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Diese Beschäftigungsquote liegt seit Jahren über 7,5 Prozent. Damit belegt Hessen in Deutschland den Spitzenplatz bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung. Darüber hinaus fördert das Land aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Landesverwaltung. Das unterstreicht u. a. das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ das allen obersten hessischen Landesbehörden verliehen wurde.

Im nachfolgenden Teil werden die Beiträge der Staatskanzlei und der einzelnen Ressorts zur Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik der Hessischen Landesregierung vorgestellt.

4.1 Hessische Staatskanzlei

Die Staatskanzlei ist Regierungszentrale und Amtssitz des Ministerpräsidenten, der die Richtlinien der Politik bestimmt. Dort werden die Grundzüge der Regierungspolitik geplant, und durch die Koordinierung der aktuellen Arbeit zwischen den Ministerien und durch die Vertretung gegenüber dem Hessischen Landtag wird ein wichtiger Beitrag für ein vielfältiges und diskriminierungsfreies Hessen geleistet. Darüber hinaus hat die Staatskanzlei mit dem Bürgertelefon immer ein offenes Ohr für die Belange der Bürgerinnen und Bürger. Auch würdigt sie bürgerschaftliches Engagement in vielen gesellschaftlichen Bereichen und fördert es aktiv.

Die Hessische Landesvertretung in Brüssel informiert die Landesregierung über aktuelle Entwicklungen in der EU. Das Team der Landesvertretung hält ständig Kontakt zu allen wichtigen Entscheidungsträgern in den EU-Institutionen. Für die Menschen in Hessen ist die Landesvertretung zudem Türöffner vor Ort. Auch die Hessische Landesvertretung in Berlin hat eine hohe Bedeutung als Sprachrohr, Botschafterin und zur Koordination der Interessen des Landes Hessen auf Bundesebene. Die Hessische Landesvertretung ist ein offenes Haus und Kommunikationsplattform für vielfältige politische, wirtschaftliche und kulturelle Anliegen. Ziel der Politik ist, dass alle Menschen gerne in Hessen leben.

Die Hessische Landeszentrale für politische Bildung ist eine nachgeordnete Behörde der Hessischen Staatskanzlei. Sie ist in ihrer inhaltlichen Arbeit frei und politisch unabhängig. Sie hat insbesondere die Aufgabe, die Entwicklung des freiheitlich-demokratischen Bewusstseins durch öffentliche Bildungsarbeit zu fördern. Sie setzt ihren Auftrag durch eine Vielzahl von Veranstaltungen und Publikationen um und unterstützt die Gedenkstättenarbeit, um die Erinnerung an die Schrecken der NS-Terrorherrschaft und an deren Opfer wachzuhalten. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind des Weiteren die Themen Frauen, Gender Mainstreaming, geschlechtsbezogene Pädagogik, Migration, die Aufklärung über Diktatur, totalitäre Herrschaft und die Bedrohung durch Extremismus. Ebenso thematisiert sie den Umgang mit Vielfalt, Teilhabe und Partizipation. Das Hessische Statistische Landesamt, das ebenfalls dem Geschäftsbereich des Hessischen Ministerpräsidenten zugeordnet ist, erfasst Daten aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Bereichen. Dabei berücksichtigt das Landesamt, insbesondere auch im Umgang mit 14 Auskunftspflichtigen, dass die Bevölkerung des Landes Hessen in den vergangenen Jahren immer vielfältiger geworden ist.

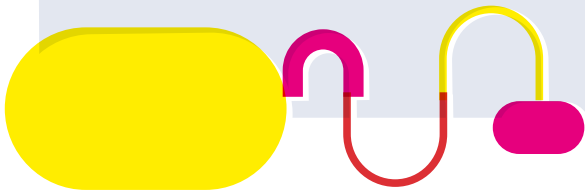
4.2 Hessisches Ministerium des Innern und für Sport

Seit Jahren fördert das Hessische Ministerium des Innern und für Sport ein offenes und akzeptierendes Miteinander in Hessen sowohl innerhalb der Verwaltung als auch im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern. Dieses Engagement umfasst insbesondere die Stärkung der Akzeptanz von Vielfalt, die Förderung der Teilhabe aller und die Bekämpfung von Diskriminierung sowie die Schaffung eines Verständnisses von individueller, sozialer und kultureller Vielfalt als Bereicherung.

Die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen, Frau Maren Müller-Erichsen, berät nicht nur nach § 18 HessBGG die Landesregierung bei der Fortentwicklung und Umsetzung der Behindertenpolitik, sondern fördert in Kooperation mit dem HMdIS auf der Grundlage der Förderrichtlinien die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung. Mit einer Beschäftigungsquote von 7,5 % in der Landesverwaltung nimmt das Land Hessen eine Spitzenposition in Deutschland ein.

Integration ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der Förderung eines diskriminierungsfreien und Vielfalt wertschätzenden Hessens. Hervorzuheben sind die Beiträge der hessischen Polizei und des Sports zu einer gelingenden Integration. So integriert die hessische Polizei auch Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in die Polizeiarbeit, um die gesellschaftliche Vielfalt in der Zusammensetzung des Personals der hessischen Polizei widerzuspiegeln. Zudem ist interkulturelle Kompetenz mittlerweile ein fester Bestandteil in der Aus- und Fortbildung der hessischen Polizei.

Der Sport leistet unaufgefordert wertvolle und wichtige Integrations- und Inklusionsarbeit. Er erreicht und begeistert große Teile der Bevölkerung und spricht ohne Barrieren oder Vorbedingungen und ohne Umwege alle an. Hierdurch wird seit vielen Jahren ein wirksamer und dauerhafter Beitrag zu Integration und Inklusion geleistet. Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport setzt sich ferner im Rahmen der Bemühungen des Landes für ein diskriminierungsfreies Miteinander, unabhängig von sexuellen oder geschlechtlichen Identitäten, ein. Hiervon zeugt etwa die Rahmenkonzeption für die Funktion von Ansprechpersonen für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere (LSBT*IQ) Lebensweisen der hessischen Polizei, im Rahmen derer die Ansprechpersonen neben ihrer nach innen gerichteten Zielstellung auch als Bindeglied zwischen Bürgerinnen und Bürgern der LSBT*IQ-Community und der hessischen Polizei fungieren.



4.3 Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) sieht Transparenz und sachliche Kommunikation als Beitrag zu einer von Offenheit geprägten gesellschaftlichen Diskussionskultur. Insbesondere bei Planungsprojekten setzt es sich für breite Dialogverfahren ein. Mit dem Bürgerforum Energieland Hessen stellt es Kommunen ein Format zur Mediation kontroverser Vorhaben auf dem Gebiet der Erneuerbaren Energien bereit.

Das Ministerium begreift Vielfalt und Diversität auch als ökonomische Standortfaktoren. Zahlreiche Niederlassungen ausländischer Unternehmen und die ausgeprägte Exportorientierung der heimischen Wirtschaft machen Hessen zu einem Bundesland, dessen Wirtschaftsstärke zu einem erheblichen Teil auf seiner internationalen Orientierung beruht. Das HMWEVL fördert dies mit einer aktiven Außenwirtschaftspolitik.

Unternehmergeist hat eine starke weibliche Komponente, auf die Hessens Wirtschaft nicht verzichten kann. Deshalb ermutigt das HMWEVL Frauen dazu, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu entdecken und auf sie zu vertrauen. Ebenso sieht es Ausbildung und Arbeit als Schlüssel zur gesellschaftlichen Integration und engagiert sich deshalb für die Eingliederung von Flüchtlingen ins Erwerbsleben. In der Verkehrspolitik sieht das HMWEVL Mobilität als eine Grundvoraussetzung sozialer Teilhabe und individueller Freiheit an und setzt sich daher für den möglichst barrierefreien Zugang zu Bussen und Bahnen ein. Auch der Einsatz des HMWEVL für den Gedanken des Universalen Bauens ist von dem Bestreben getragen, allen Menschen ungeachtet ihrer individuellen Unterschiede eine umfassende Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

4.4 Hessisches Ministerium der Finanzen

Die Hessische Finanzverwaltung unterstützt den gezielten Abbau von Diskriminierungen in der Gesellschaft und tritt alltäglich für ein vorurteilsfreies Miteinander sowie Respekt gegenüber allen in Hessen lebenden Menschen ein. Toleranz und Bürgernähe sind ein wesentlicher Teil unseres Anspruchs an die eigene Arbeit. Gerade die Beschäftigten der Bürgerservice-Bereiche in den Finanzämtern leisten einen wichtigen Beitrag.

Eine offene Feedback- und Fehlerkultur sind Teil eines respektvollen und akzeptierenden Miteinanders. Wir betreiben eine gezielte Förderung weiblicher Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte. Weiterhin tragen wir auch über eine gezielte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Migrationshintergrund zu einem vielfältigen Hessen bei.

4.5 Hessisches Ministerium der Justiz

Es ist ein demokratisches Grundprinzip, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Gleichheit ist ein grundlegendes Merkmal der Gerechtigkeit. Sie ist in Deutschland ein verfassungsmäßiges Recht. Nach Artikel 3 Abs. 3 GG ist eine Differenzierung anhand der in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Attribute Geschlecht, Abstammung, „Rasse“, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöse und politische Anschauungen unzulässig. Wegen einer Behinderung darf niemand benachteiligt werden.

Heutzutage ist der gesetzliche Anspruch, Menschen vor Diskriminierung zu schützen, eine Selbstverständlichkeit. Vor den Gerichten im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums der Justiz können Betroffene einer Diskriminierung ihr Recht durchsetzen, denn Rechte aus Antidiskriminierungsnormen sind vor den Gerichten einklagbar. Je nach Anwendungsbereich der Rechtsnorm können Gerichtsbarkeiten des gesamten Geschäftsbereichs der hessischen Justiz zuständig sein. Die hessischen Gerichte entscheiden dabei ohne Ansehung der Person alleine nach Rechtslage. Liegen Straftaten aus diskriminierenden Handlungen vor, werden diese von Amts wegen durch die hessischen Staatsanwaltschaften verfolgt.

4.6 Hessisches Kultusministerium

Das Hessische Kultusministerium als oberste Schulaufsichtsbehörde hat zentrale Planungs- und Steuerungsaufgaben in der Bildungspolitik. Ziel der Arbeit im Hessischen Kultusministerium und den nachgeordneten Dienststellen ist es, die Schul- und Unterrichtsqualität an allen Schulen in Hessen zu fördern. Die Grundlagen allen Handelns bilden dabei das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und die Verfassung des Landes Hessen, aus denen sich Leitmotive ableiten, denen sich das Hessische Kultusministerium verpflichtet.

In ihrer Vielfalt erfüllen Schulen in Hessen in verschiedenen Schulstufen und Schulformen den ihnen im Art. 56 der Verfassung des Landes Hessen erteilten und im Hessischen Schulgesetz konkretisierten gemeinsamen Bildungsauftrag, der auf christlicher und humanistischer Tradition beruht und tragen dazu bei, dass jeder Mensch, unabhängig von Geschlecht, Behinderung, Herkunft oder Religionsbekenntnis und unabhängig der wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Stellung der Eltern seine Persönlichkeit in der Gemeinschaft entfalten kann. Dem Erziehungsbeitrag entsprechend vermitteln Schulen Kenntnisse, Fähigkeiten und Werthaltungen, die dazu befähigen, staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und als Individuum oder durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen mit anderen zur demokratischen Gestaltung des Staates und einer gerechten und freien Gesellschaft beizutragen, die Beziehung zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Achtung und Toleranz, der Gerechtigkeit und Solidarität zu gestalten, die Gleichberechtigung von Mann und Frau zu erfahren und Menschen anderer Herkunft, Religion und Weltanschauung vorurteilsfrei zu begegnen und somit zu einem friedlichen Zusammenleben verschiedener Kulturen beizutragen. Schule als Lern- und Lebensraum ist ein Ort der Vielfalt, an dem im Kontext von Integration und Gleichberechtigung ein verantwortliches Mitgestalten aller ein vielfältiges Schulleben ermöglicht und Formen des zwischenmenschlichen Umgangs und des Zusammenlebens erfahren und erlernt werden.

Eine zentrale Orientierung gibt dabei der Hessische Referenzrahmen für Schulqualität, der auf einem Rahmenmodell basiert, in dem sowohl die äußeren Bedingungen und Faktoren für eine erfolgreiche Schule als auch die innerschulischen Prozesse und Organisationsformen sowie die Leistungen der Schule für den Lebenserfolg des einzelnen Schülers oder der einzelnen Schülerin und für seine bzw. ihre gesellschaftliche Teilhabe in den Blick genommen werden.

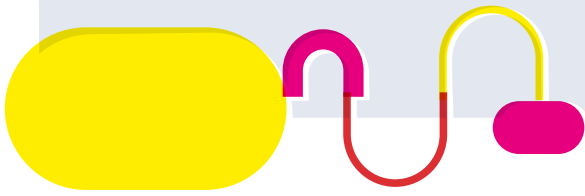
Besonders im Blickfeld steht dabei die Teilhabe von Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Ihre sonderpädagogische Förderung erfolgt je nach Elternwunsch und individuellem Bedarf an einer Förderschule oder im inklusiven Unterricht an einer allgemeinen Schule.

4.7 Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst steht in allen Bereichen seiner Zuständigkeit mit ganzer Überzeugung für eine nachhaltige Antidiskriminierungspolitik, die Vielfalt lebt, die Rechte aller Personen auf Gleichbehandlung schützt und dafür Sorge trägt, dass mit Unterschiedlichkeiten keine ungerechtfertigten Nachteile verbunden sind.

Sowohl die Wissenschaftslandschaft als auch die kulturelle Identität des Landes Hessen fordern und benötigen im Selbstverständnis eine breite und vielfältige Einbindung und Berücksichtigung aller Akteure und Rezipienten, aller Vermittelnden und Lernenden. Die hessischen Hochschulen sind bereits von jeher international und integrierend ausgerichtet. Sie haben einen impliziten gesellschaftlichen Auftrag, Vielfalt, Offenheit und Veränderung zu erforschen, zu ermöglichen und zu bewahren. Dies schlägt sich in einer großen Zahl von Projekten nieder, die sich beispielsweise der Integration von Geflüchteten, der Gleichstellung der Geschlechter, des Barrierenabbaus für Menschen mit Behinderung oder der Interkulturalität verschrieben haben. Das Ministerium hat ferner in Zusammenarbeit mit den Hochschulen des Landes eine Musterrichtlinie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG in den Hochschulen erstellt, die nun vor Ort spezifisch in Anwendung gebracht wird.

Auch die kulturellen Überlieferungsstätten des Landes Hessen wie die Museen, Staatstheater, Archive, Schlösser und Gärten praktizieren und fördern Offenheit und Vermittlung von unterschiedlichen Standpunkten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Erlebbarkeit und der barrierefreien Zugänglichmachung der hessischen Kultur, sei es in der Baulichkeit oder der Informationstechnologie.



4.8 Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Führungskräfte im gesamten Ressort wirken darauf hin, dass die Beschäftigten in einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung miteinander kommunizieren und arbeiten. Auf dieser Basis sind sie ihrerseits befähigt, sowohl miteinander als auch im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern wertschätzendes Verhalten nebst entsprechenden Umgangsformen zu praktizieren. Darüber hinaus enthalten die Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung Handlungsempfehlungen und geben einen Orientierungsrahmen für eine zielorientierte, mitarbeiterbezogene und situationsbestimmte Führung und Zusammenarbeit. Durch gesellschaftliche Veränderungen steigen die Ansprüche der Beschäftigten, das berufliche und familiäre Leben miteinander zu vereinbaren. Bereits heute stellen funktionierende Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den einzelnen Verwaltungsbereichen des Ressorts ein wesentliches Kriterium für die Attraktivität der jeweiligen Dienststelle dar. Eine wichtige gleichstellungspolitische Komponente ist deshalb die Möglichkeit, die Arbeitszeiten und den Ort der Arbeit etwa durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeit oder mobiles flexibles Arbeiten der Familiensituation anzupassen. Diese Rahmenbedingungen gilt es zu erhalten und an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen ... denn nichts ist so beständig wie der Wandel.

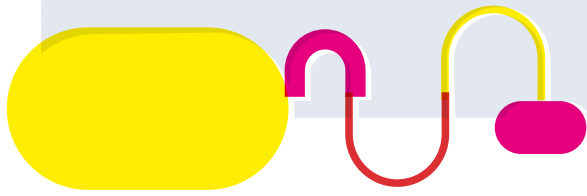
Gleichzeitig ist es von Bedeutung, Männer für eigenes Engagement in der familiären Fürsorge zu gewinnen, um Frauen den Weg (zurück) in die Berufstätigkeit zu erleichtern. Damit hat sich das Ministerium verpflichtet, als Dienststelle des Landes Hessen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und Lösungen für eine familienfreundliche Personalpolitik zu entwickeln. Unser Ziel ist es, wertschätzend miteinander umzugehen, die Belange unserer Beschäftigten zu berücksichtigen und sie langfristig an unser Haus zu binden. Vielfältige Lebensmodelle und Erwerbsbiografien bieten darüber hinaus ein enormes Potential, das als solches erkannt und befürwortet wird und genutzt werden sollte. Aus dem nachgeordneten Bereich haben auch das Hessische Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie und der Landesbetrieb Hessisches Landeslabor das Gütesiegel erhalten. Hessen-Forst ist nach dem audit berufundfamilie® zertifiziert.

Die Dienstleistungen der einzelnen Dienststellen umfassen alle Facetten eines umfassenden, aktiven und nachhaltigen Umwelt- und Verbraucherschutzes. Damit steht der Schutz der Umwelt und der Gesundheit aller Bürgerinnen und Bürger in Hessen im Fokus unseres Denkens und Handelns. In diesem Kontext legen alle Dienststellen im Ressort großen Wert auf eine freundliche und zuvorkommende Behandlung der Kundinnen und Kunden, auf bürgerfreundliche Bearbeitungszeiten sowie partnerschaftliches Verhalten.

4.9 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration werden zahlreiche wichtige Zukunftsthemen unserer Gesellschaft behandelt. Hier wird Politik für alle Generationen gestaltet. Die Wahrung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes ist ein wichtiger Kernbereich. Dabei steht die Vielfalt der Lebenssituationen im Mittelpunkt.

Hessen ist ein familienfreundliches Land, das Familien in unterschiedlichen Lebenslagen unterstützt und vielfältige Familienmodelle mitdenkt. Einen Schwerpunkt bildet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ausreichende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder wie auch eine gute Versorgungsinfrastruktur für pflegebedürftige Menschen. Des Weiteren setzt das Haus die Behindertenrechtskonventionen der Vereinten Nationen in Hessen um. Integration als gesellschaftspolitisches Zukunftsthema gestaltet das Ministerium als Querschnittsaufgabe federführend. Im Haus werden wesentliche, strukturgebende und innovationsbestimmende Zuständigkeiten gebündelt und alle integrationsrelevanten Maßnahmen der Ressorts koordiniert. Dies sichert eine zielgerichtete und evaluationsbasierte hessische Integrationspolitik. Um zudem der spezifischen Situation einer in den letzten Jahren verstärkten Zuwanderung geflüchteter Menschen gerecht zu werden, wurde mit „Asyl“ eigens eine neue Abteilung eingerichtet. Hier werden verschiedene Programme koordiniert, die Bedarfe bedienen und gegenseitigen Austausch fördern.



Mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration im Jahr 2015 wurde ein weiteres wichtiges Zeichen gegen jede Form von Benachteiligungen und Ausgrenzungen in Hessen gesetzt. Als Stabsstelle ist sie dem Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung, Staatssekretär Kai Klose, direkt zugeordnet. Das ist ein deutliches Signal und zeigt, welchen Stellenwert die Landesregierung der Antidiskriminierungsarbeit in Hessen zuschreibt. Sie befasst sich mit Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des (Lebens-) Alters oder der sexuellen Identität. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören neben Öffentlichkeitsarbeit, Prävention, Sensibilisierung und Vernetzungsarbeit insbesondere die Beratung von Personen, die Diskriminierung erfahren haben und der Aufbau erweiterter externer Beratungs- und Vernetzungsstrukturen.



5. ZIELSETZUNGEN UND PERSPEKTIVEN DER HESSISCHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRATEGIE

Neben dem Selbstverständnis der Staatskanzlei und der Ressorts bei der Gestaltung von Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik in Hessen sind geeignete Einzelmaßnahmen zu treffen, die strategische Ziele der Antidiskriminierungspolitik auf Landesebene umsetzen. Diese Einzelmaßnahmen basieren auf einem gemeinsam entwickelten Leitbild sowie einem gemeinsamen Verständnis von Handlungsfeldern, denen die Einzelmaßnahmen zugeordnet sind.

5.1 Das Antidiskriminierungsleitbild der Hessischen Landesregierung

- Wir wollen, dass in unserer pluralistischen Gesellschaft Vielfalt, Individualität und Unterschiedlichkeit als fester Bestandteil verstanden und als Bereicherung erfasst werden. Alle Menschen sollen gerne in Hessen leben.
- Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und verankern den Vielfaltsgedanken in der Organisations- und Personalentwicklung.
- Wir stärken die Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb und außerhalb der hessischen Landesverwaltung. Dabei wertschätzen wir unterschiedliche Lebensentwürfe.
- Wir setzen uns gegen jede Form von Diskriminierung und Ausgrenzung ein und fördern die Partizipation aller Menschen in Hessen.
- Wir bieten Betroffenen von Diskriminierung Hilfe und Unterstützung beispielsweise durch die Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen an.
- Wir setzen uns für ein akzeptierendes, diskriminierungsfreies und aktives Miteinander aller Menschen in Hessen ein.
- Wir verschreiben uns einer aktiven Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit, um Hass und Ausgrenzung entgegenzuwirken.

5.2 Handlungsschwerpunkte

Das gemeinsam formulierte Leitbild wird im Rahmen von sechs Handlungsschwerpunkten nachhaltig und zielgerichtet verfolgt. Innerhalb dieser werden verschiedene Einzelmaßnahmen umgesetzt.

1. Werben und Fördern für die Akzeptanz von Vielfalt in Hessen

- Aufklärung und Sensibilisierung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Bildung

2. Teilhabe aller und Bekämpfung von Diskriminierung in Hessen

- Abbau von Barrieren
- Förder- und/oder Beratungsangebote

3. Förderung einer Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung in der hessischen Landesverwaltung verstanden wird

- Personalentwicklung,
- Organisationsentwicklung
- Aus- und Fortbildung

4. Das Land als Vorbild für Hessen

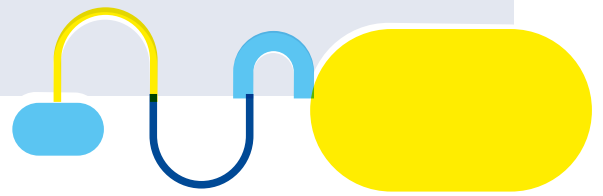
- Selbstverpflichtungen
- Zielvereinbarungen
- Programme

5. Förderung wissenschaftlicher Grundlagen

- Modellversuche
- Studien
- Berichte

6. Entwicklung und Anwendung rechtlicher Grundlagen

- Landesrecht
- Richtlinien und Verordnungen
- Rahmenvereinbarungen



6. AUSBLICK ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND VIELFALTSPOLITIK

Vielalts- und Antidiskriminierungsarbeit sind als Querschnittsthemen fest in den Zuständigkeitsbereichen der Staatskanzlei und der hessischen Ressorts verankert. Ziel der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie ist es nicht, neue Aufgabenbereiche zu schaffen, sondern jedweder Form von Diskriminierung und Ausgrenzung „aus einem Guss“ zu begegnen. Die Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Antidiskriminierungsstrategie“ werden sich deshalb weiterhin regelmäßig treffen, um sich auszutauschen und abzustimmen bzw. gegebenenfalls Vorhaben gemeinsam zu initiieren. Neben potenziell neuen werden die bereits etablierten Programme, Initiativen und Projekte weiterhin eigenverantwortlich durchgeführt und finanziert.

Die Hessische Antidiskriminierungsstrategie samt Leitbild wird einen weiteren wichtigen Beitrag zur Anerkennung und Akzeptanz von Vielfalt leisten. Im ersten Schritt wurde auf Landesebene ein abgestimmtes Konzept entwickelt, das den Rahmen für zukünftige Vorhaben liefert. In einem weiteren Schritt sollen zu einem späteren Zeitpunkt zivilgesellschaftliche Organisationen und alle Interessierten, die in Hessen leben, partizipativ einbezogen werden, um die Zielsetzungen der Hessische Antidiskriminierungsstrategie auf allen Ebenen und in allen Institutionen zu implementieren.

Diese zweite geplante Erarbeitungsphase wird für besonders wichtig erachtet, da Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik nur gemeinsam und im Dialog erfolgreich erarbeitet und umgesetzt werden kann. Zivilgesellschaftliche Organisationen verfügen über ein breites Verständnis und fundierte Kompetenz in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen. Durch einen offenen und transparenten Beteiligungsprozess auf Augenhöhe werden Respekt und Akzeptanz erreicht und gelebt. Hierzu hat das Land Hessen in dieser Legislatur wichtige Aufbauarbeit geleistet, indem neue Akteurinnen und Akteure für eine fachliche Zusammenarbeit gewonnen wurden und diese sich mit Hilfe finanzieller Mittel des Landes qualifiziert haben. Die Hessische Antidiskriminierungsstrategie liefert damit einen bedeutenden Baustein für ein strukturiertes, abgestimmtes und nachhaltiges Vorgehen, um die Akzeptanz von Vielfalt in Hessen zu fördern und Diskriminierungen kontinuierlich entgegenwirken zu können.

7. ANLAGE/GESAMTÜBERSICHT

Gesamtübersicht „Ressortübergreifende und -spezifische Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz von Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierungen jedweder Art sowie ausgewählte Maßnahmen der Hochschulen und Universitäten“.

I. RESSORTÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN

Ethnische Herkunft

- Hessischer Integrationsplan
- Hessische Aktionspläne I und II zur Integration von Flüchtlingen und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts
- Interkulturelle Öffnung
- Befragung zur Vielfalt in der Hessischen Landesverwaltung

Behinderung

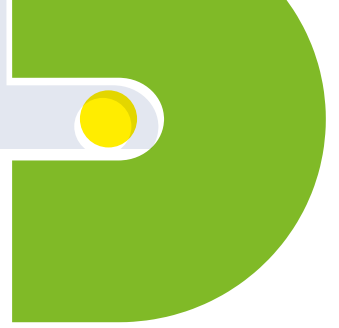
- Behindertengleichstellungsgesetz (HessBGG)
- Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Teilhaberichtlinien

Geschlecht

- Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG)
- Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

Sexuelle Identität

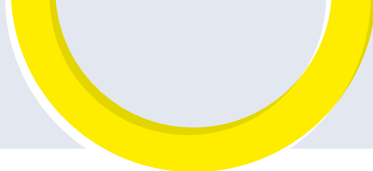
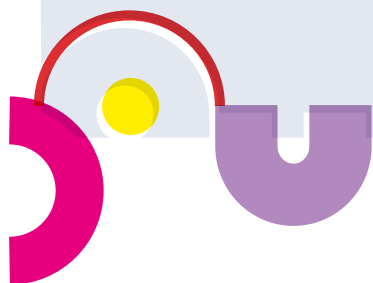
- Hessischer Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt



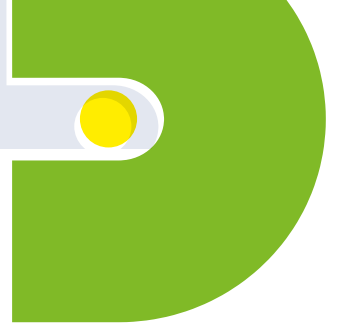
II. EINZELVORHABEN DER RESSORTS¹

| HANDLUNGSSCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|---------------------------|---|--|
| AGG-Merkmale | Aufklärung, Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung | Teilhabe, Bekämpfung von Diskriminierung |
| Ethnische Herkunft | <ul style="list-style-type: none"> • Integrationskurs zur deutschen Rechtsordnung in der JVA Fulda (HMdJ) • Förderung Ausländerbeiräte (HMSI) • Integrationskampagne Brandschutz (HMdIS) • Psychologische Beratung für Schülerinnen und Schüler mit Fluchterfahrung (HKM) • Leitfaden „Ehrenamtliches Engagement an Schulen – Geflüchtete Kinder und Jugendliche unterstützen, fördern und integrieren“ (HKM) | <ul style="list-style-type: none"> • Kampagne „Löwen im Herz. Hessen integriert.“ (HMSI) • Beratungs- und Schulungsangebot „Verbraucherkompetenz für Flüchtlinge“ (HMuKLV) • Verleihung des Integrationspreises (HMSI) • „Wirtschaft integriert“ (Zielgruppen: Flüchtlinge und Migrant/innen mit Sprachförderbedarf) (HMWEVL) • Herkunftssprachlicher Unterricht (HKM) |

¹ Die Vorhaben wurden den sechs sogenannten Diskriminierungsmerkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zugeordnet und in Handlungsschwerpunkte unterteilt. Ergänzt wurde die Liste um die Kategorie „merkmalsübergreifend“.



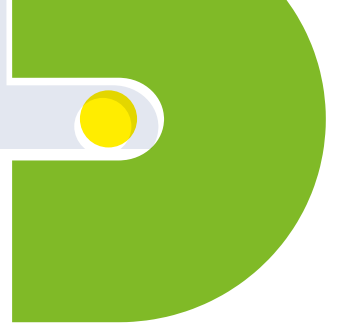
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|---|--|---|
| <p>Personalentwicklung, Organisationsentwick- lung, Ausbildung, Fortbildung</p> | <p>Selbstverpflichtungen, Zielvereinbarungen, Programme</p> | <p>Modellversuche, Studien, Berichte</p> | <p>Landesrecht, Rahmen- vereinbarungen, Richtlinien</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Werbekampagne der Polizei Hessen (HMdIS) • Wunsch nach Erhöhung des Anteils entsprechender Fach- kräfte in den Staatlichen Schulämtern im Wege der Bestenauslese, um Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung und/oder Migrations- hintergrund noch besser beraten zu können (HKM) • Wunsch nach Erhöhung des Anteils von Lehr- kräften mit Zuwande- rungsgeschichte (HKM) | <ul style="list-style-type: none"> • Landesprogramm WIR (HMSI) • Förderprogramm „Sport und Flüchtlinge“ (HMdIS) | | <ul style="list-style-type: none"> • Staatsvertrag zwischen dem Land Hessen und dem Verband Deutscher Sinti und Roma (HMSI) |



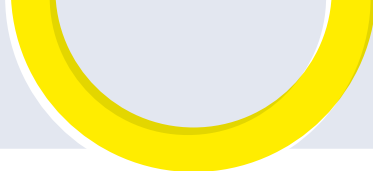
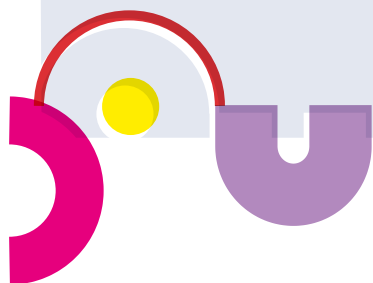
| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|----------------------------------|---|---|
| <p>Ethnische Herkunft</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Informationen für Migranten und Flüchtlinge über das deutsche Schulsystem in Filmform (HKM) • Broschüre gegen Antiziganismus (HKM) • Broschüre Hessische Europaschulen (HKM) | <ul style="list-style-type: none"> • Hausaufgabenhilfe für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund (HKM) • START-Schülerstipendienprogramm für talentierte Jugendliche mit Migrationshintergrund (HKM) • Broschüre „Erfolgreich Deutsch lernen“ in drei Sprachen (HKM) • Ausweitung der ressortinternen Fortbildungsangebote zum Themenkreis „Interkulturelle Kompetenz“, insbesondere im Bereich Bürgerservice (HMdF) • Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern auf der Homepage der hessischen Finanzverwaltung, einschließlich spezifischer Informationen zu Bewerbungsvoraussetzungen – insbesondere zu Bewerbungen ohne deutschen Pass bzw. mit ausländischem Bildungsabschluss (HMdF) |



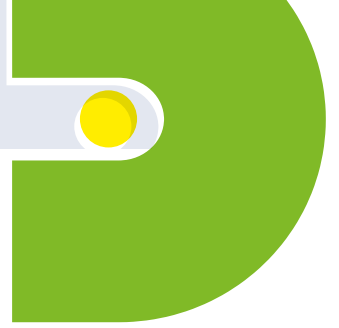
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation und Beratung der Lehrkräfte im Rahmen des Schulischen Integrationsplans (HKM) • Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zur interkulturellen Öffnung der hessischen Schulen durch das Pflichtmodul „Diversität in Lehr- und Lernprozessen nutzen“ (HKM) | | | |



| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|----------------------------|---|---|
| <p>Geschlecht</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Beratung für mich! Beratung vor Ort! Pro aktive Beratung für Frauen und Mädchen mit Behinderungen“ (HMSI) • Beratungsstelle „gewaltfreileben“. Zielgruppenspezifische Fachberatungsstelle für Lesben und Trans*frauen mit Gewalterfahrungen im sozialen Nahraum (HMSI) • Beratungsnetzwerk für LSBT*I Geflüchtete bzw. Geflüchtete mit HIV in Hessen (HMSI) | <ul style="list-style-type: none"> • Initiative gegen Gender Pricing, Bekämpfung geschlechtsspezifischer Preisgestaltung (Beschluss VSMK) (HMUKLV) • Hessischer Lohnatlas – Entgeltgleichheit in Hessen (HMSI) • Bei transsexuellen Inhaftierten erfolgt eine Einzelfallprüfung hinsichtlich Unterbringung und Behandlung gemeinsam mit den Betroffenen und den zuständigen Fachdiensten (HMdJ) • Ausstellung neuer Zeugnisse nach Geschlechtsanpassung (Gebührenerlass) (HMUKLV) |



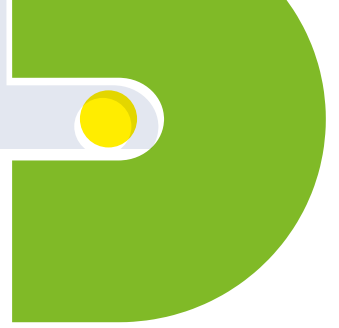
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|--|----------------------|------------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Frauenseminare (STK) • Maßnahmen zum Abbau von Unterreprä- sentanzen von Frauen. Grundkonzept zur Po- tenzialerkennung- und Förderung von Frauen für Führungspositionen (HMWEVL) • Trainings zum Themen- bereich „Unbewusste Vorurteile“ für Personal- verantwortliche, aktueller Schwerpunkt Geschlecht (HMdF) • Gezielte Förderung weiblicher Führungs- kräfte und Nachwuchs- führungskräfte durch Mentorensysteme, Netzwerkveran- staltungen, Trainings, Coachings etc. (HMdF) | | | <ul style="list-style-type: none"> • §§ 4b HGO, 4a HKO • §§ 125 Abs. 2 S. 1 HGO, 52 HKO |



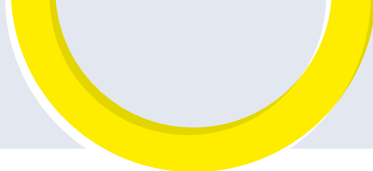
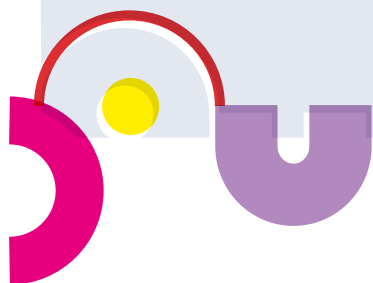
| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|--|--|--|
| <p>Religion oder Weltanschauung</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckende und bedarfsorientierte religiöse Betreuung muslimischer Gefangener in den hessischen Justizvollzugsanstalten (HMdJ) • Bekenntnisorientierte islamische Religionsunterrichte (HKM) • Freistellungen für Schülerinnen und Schüler aus religiösen Gründen vom Unterricht (HKM) • Grundschulungen für Flüchtlinge zu den Themen Staatsrecht, Grundrechte, Grundzüge des Öffentlichen Rechts, Werte, Sitten und Kultur am Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz in Abstimmung mit der Erstaufnahmeeinrichtung Rotenburg an der Fulda (HMdF) |



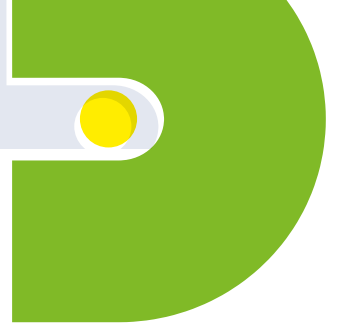
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|--|------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsangebot „Der Islam und muslimisches Leben“ (STK) • Ausbildung und Qualifizierung der Lehramtsstudierenden, und Lehrkräfte für das Fach „Islamische Religion“ (HKM) | <ul style="list-style-type: none"> • Staatsvertrag mit den jüdischen Gemeinden in Hessen (HKM) | | <ul style="list-style-type: none"> • § 3 Abs. 1 VOGSV |



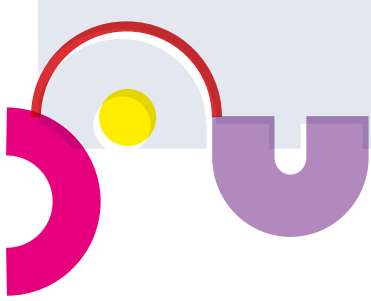
| HANDLUNGSSCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|--|---|--|
| <p>Behinderung/ chronische Erkrankung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Beratung für mich! Beratung vor Ort! Pro aktive Beratung für Frauen und Mädchen mit Behinderungen“ (HMSI) | <ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Beratung für mich! Beratung vor Ort! Pro aktive Beratung für Frauen und Mädchen mit Behinderungen“ (HMSI) • Förderung behindertengerechten Baus oder Umbaus von Wohnraum (HMUKLV) • Einrichtung zweier Stationen für psychisch auffällige Gefangene in den Justizvollzugsanstalten Weiterstadt und Kassel (HMdJ) • Behindertengerechte Hafträume nach DIN (HMdJ) • Förderung der Inklusion im Sport (HMdIS) • Barrierefreiheit von Service Hessen (HMdIS) • Barrierefreiheit von Dokumenten (STK, HMdIS) • Förderung des Zertifizierungsprojektes „Reisen für Alle (RfA)“ Barrierefreies Reisen (HMWEVL) |



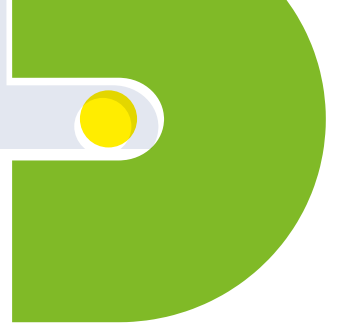
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS-KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTURELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreiheit von Service Hessen und des Mitarbeiterportals (HMdIS) • Anleitungen zur Erstellung von barrierefreien Dokumenten im Mitarbeiterportal (HMdIS) • Inklusionsvereinbarung des Hessischen Statistischen Landesamtes (STK) | <ul style="list-style-type: none"> • Förderung des Behinderten- und Rehabilitationssports (HMdIS) | <ul style="list-style-type: none"> • Modellregionen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (HMSI) • Pilotprojekt zur Erprobung einer barrierefreien Schriftart, Überarbeitung des CI (STK) • Webangebote auf hessen.de in leichter Sprache sowie Bildbeschreibung auf Twitter (STK) | <ul style="list-style-type: none"> • Normprüfungsverfahren – Instrument zur Prüfung von Landesgesetzen im Rahmen der GGO auf Tatbestände der Diskriminierung (HMSI) • Richtlinie zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der Hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – des HMdIS vom 12.06.2013 • Richtlinie zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der hessischen Landesverwaltung (HMdIS an alle) • Recht auf schulische Bildung (§ 1 Abs. 2 Schulgesetz) sowie Anspruch auf sonderpädagogische Förderung (§ 49 Schulgesetz) (HKM) |



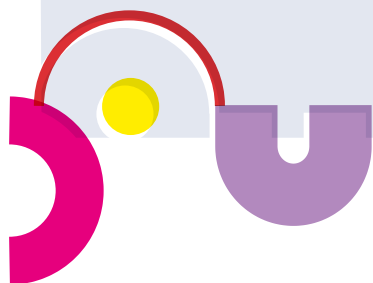
| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|----------------------------|--|--|
| Alter | | <ul style="list-style-type: none"> • Behandlungsvollzug älterer Strafgefangener in der JVA Schwalmstadt sowie Aufbau einer Station in der JVA Weiterstadt (HMdJ) |
| Sexuelle Identität | <ul style="list-style-type: none"> • Lehrplan zur Sexualerziehung (HKM) • Angebot „Hessen ist geil“ (HMSI) • Beratungsstelle „gewaltfreileben“. Zielgruppenspezifische Fachberatungsstelle für Lesben und Trans*frauen mit Gewalterfahrungen im sozialen Nahraum (HMSI) • Beratungsnetzwerk für LSBT*! Geflüchtete bzw. Geflüchtete mit HIV in Hessen (HMSI) | |



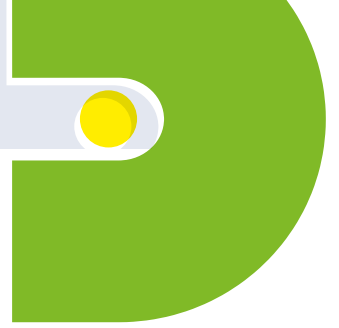
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIelfALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|--|----------------------|------------------------------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none">• Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) (HMSI) |
| | | | |



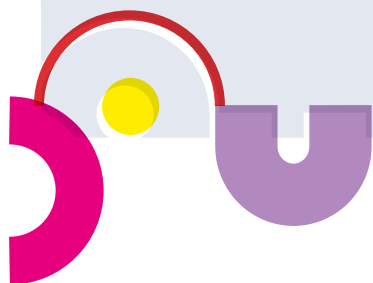
| HANDLUNGSSCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|------------------------------------|---|--|
| <p>Merkmalsübergreifend</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Hessentag - Präsentation verschiedener Verbände und Organisationen (alle) • Tag der Deutschen Einheit 2015 - Einbindung zahlreicher gesellschaftlicher Gruppen zum Thema „Vielfalt in Hessen“ (diverse) • Violence Prevention Network (VPN)-Antigewalt- und Kompetenztraining in der JVA Wiesbaden (HMdJ) • Toleranzprojekt - Sport in der JVA Wiesbaden (HMdJ) • Projekt „Gleichheit und Differenz“ in der JVA Wiesbaden (HMdJ) • Interkultureller Gesprächskreis in der JVA Weiterstadt (HMdJ) • Werte und Einstellungen in der Demokratie Jugendarrestanstalt Gelnhausen (HMdJ) | <ul style="list-style-type: none"> • #1 coolermove - hessenweite Präventionskampagne gegen Gewalt und Diskriminierung (HMSI) • Programme der Städtebauförderung, insbesondere Programm Soziale Stadt und Investitionspakt, Soziale Integration im Quartier (HMUKLV) • Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen (EPLR) 2014 - 2020 (HMUKLV) • Förderung von Gemeinwesenarbeit in Stadtteilen/Quartieren mit besonderen sozialen und integrationspolitischen Herausforderungen (HMSI) • Finanzielle Stärkung des Opferschutzes (HMdJ) • „Barrierefreies - Universales Bauen“ - Bauen für die Zukunft“ - Bauen für alle Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Lebenssituation und Konstitution (HMWEVL) |



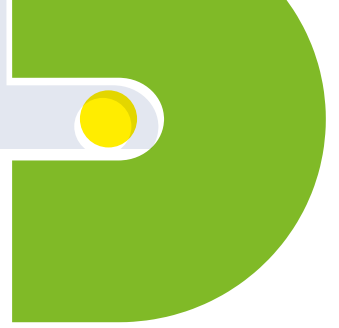
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIelfALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsreihe und Workshops zur Umsetzung der Charta der Vielfalt anlässlich des Diversity Tags (diverse) • Projekt „Diversity-Botschafter_innen“ (HMSI) • Antidiskriminierungs- klausel in Stellenaus- schreibung (diverse) • Verpflichtende Fortbil- dung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (alle) • Fortbildungsangebot: „Grundlagen ethischer Führung“ (STK) • Diversity-Fortbildungs- angebote der Zentralen Fortbildung – Präsenz-, Inhouse- und Blended Learning- Seminare für Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsaufgaben (HMdIS an alle) | <ul style="list-style-type: none"> • Koalition gegen Dis- kriminierung (Land) • Beitritt zur Charta der Vielfalt (Land) • Hessische Fußball Fan- projekte und Prävention im Hessischen Amateur- fußball (HMdIS) • Fortbildung der Lehr- kräfte zur Umsetzung des Hessischen Gesamt- sprachförderkonzepts (HKM) • „Fortbildungen der pä- dagogischen Fach- und Lehrkräfte zur Umset- zung des Bildungs- und Erziehungsplans für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen (HKM, HMSI) | <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt in Kitas – Inklus- ive Bildung im Sozial- raum (HMSI) • „KOgEX Hessen“ – Modellprojekt von drei beteiligten Trägern zur Bündelung und Erpro- bung neuer Wege der Prävention, Deradikali- sierung und Distanzie- rung im Strafvollzug und Bewährungshilfe (HMdJ) • Forschungsprojekt durch Uni Kassel „Ver- besserung der Teilha- be von Menschen mit Migrations-/ Flucht- hintergrund und Be- hinderung in Hessen“ vom 01.04.2017 bis 31.03.2019 inklusive mehrerer Workshops (LBA + HMSI) • Evaluation des Oster- camps durch Hoch- schule Rhein-Main 2016/17 (HKM) | <ul style="list-style-type: none"> • Novellierung der An- staltsbeiräteverordnung, um die Belange von Menschen mit Behinde- rungen und Transgen- dern im Justizvollzug besser vertreten zu können (HMdJ) • Förderrichtlinie zum Aufbau von vier Psycho- sozialen Zentren für Geflüchtete (HMSI) HSchG, Erlasse, Verträge mit den Stiftungen (HKM) • Hochschulübergreifende Erarbeitung Musterricht- linie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG (HMWK) |



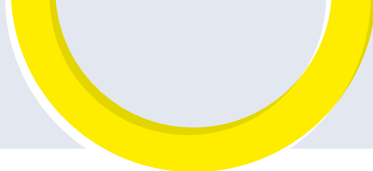
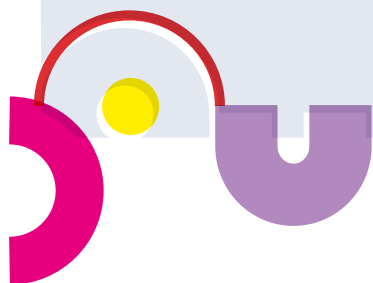
| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|--|--|---|
| <p>Merkmals- übergreifend</p> | <ul style="list-style-type: none"> • NeDiS - Netzwerk zur Deradikalisierung im Strafvollzug (HMdJ) • „Fit für den Rechtsstaat-Fit für Hessen“ (HMdJ) • „Fair Play Forum des Hessischen Fußball-Verbandes“ (HMdIS) • Broschüre Ehrgewalt (HKM) • Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen (HKM) • Erarbeitung eines Diversity-Konzepts (HMdF) • Öffentliche Angebote (Veranstaltungen, Publikationen) der Landeszentrale für politische Bildung zum Umgang mit Vielfalt, Erinnerungsarbeit zur NS-Geschichte (STK) | <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtungsspezifisches Schutzkonzept für die hessischen Erstaufnahmeeinrichtungen mit dem Ziel des Schutzes von Bewohnern und Mitarbeitenden (RP Gießen) |



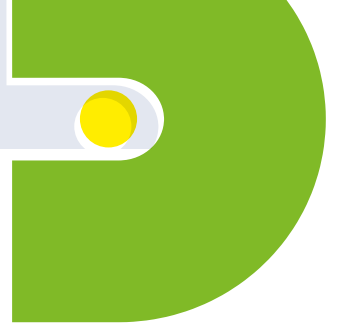
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS-KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTURELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|--|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Inhouse Diversity Fortbildungsangebote, Führungskräfte-seminare (alle) • „Vielfalt führen“; Fortbildungsmaßnahme, die der interkulturellen Öffnung der Verwaltung dient (HMWEVL) • Maßnahmen zur gegenseitigen Wertschätzung, Dienstvereinbarung zum „Sozialen Umgang im Hessischen Landesamt für Bodenmanagement und Geoinformation (HMWEVL) • Grundsätze Zusammenarbeit und Führung (HMdIS an alle) • Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung (HMdIS an alle) | <ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung des Referenzrahmens Schulqualität; bereits jetzt (Ausfertigung Dezember 2011) findet sich im Qualitätsbereich V. 1.2. der Hinweis auf den zwischenmenschlichen Umgang in der Schule. Es heißt dort: „Der Umgang miteinander ist geprägt von Akzeptanz und frei von Ausgrenzung und Gewalt.“ (HKM) • Schulentwicklungsprogramm „Hessische Europaschulen“ des Landes Hessen (HKM) • Ostercamp Kurzzeitpädagogische Maßnahme des Landes und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) während der hessischen Osterferien für Schülerinnen und Schüler (SuS), deren Versetzung oder Abschluss gefährdet ist (HKM/DKJS). | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Pilotdurchgangs der InteA-Camps 2017 durch die Hessische Lehrkräfte-Akademie (HKM/LA). • Speak! „Sexualisierte Gewalt in der Erfahrung Jugendlicher“ (HKM) | |



| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|--|---|---|
| <p>Merkmals- übergreifend</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Europawoche (alle) • EU-Projekttag (HKM) • Information/Werbung durch die Staatlichen Schulämter, Flyer und Homepage für alle weiterführenden Schulen, für Eltern und Schülerinnen und Schülern zu den zentralen O.camp, den schulischen Osterferriencamps und den InteA-Camps Deutsch als Bildungssprache (HKM/ Deutsche Kinder- und Jugendstiftung/ Roland-Berger-Stiftung) • Wertevermittlungsveranstaltungen an allen hessischen Standorten und Außenstellen der Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung (RP Gießen) | |



| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS-KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTURELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|---|------------------------------|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur psychosozialen Unterstützung in der hessischen Polizei (HMdIS) • Konzept zum Umgang mit Konflikten in der hessischen Polizei (HMdIS) • Fortbildungsprogramm der Polizeiakademie Hessen (HMdIS) • Fortbildung des Camp-Personals und der Lehrkräfte der SuS (multiprofessionelle Teams) (HKM/DKJS) • Diversity-Konzept des Hessischen Statistischen Landesamtes (STK) | <ul style="list-style-type: none"> • InteA-Cam /Deutsch als Bildungssprache Kurzzeitpädagogische Maßnahme des Landes und der Roland-Berger-Stiftung während der hessischen Osterferien für SuS in InteA-Klassen der Beruflichen Schulen (HKM) | | |



III. AUSGEWÄHLTE EINZELVORHABEN DER HESSISCHEN HOCHSCHULEN UND UNIVERSITÄTEN²

| HANDLUNGSSCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|---------------------------|--|---|
| AGG-Merkmale | Vielfalt im und beim Studium | Teilhabe, Gleichbehandlung, Bekämpfung von Diskriminierung |
| Ethnische Herkunft | <ul style="list-style-type: none"> • ESF-Projekt „Geisenheim international – study & more“ zur Unterstützung von internationalen Studienbewerbern und Studierenden (Hochschule Geisenheim) • Projekt: Förderung im Kontext der Flüchtlingssituation – Maßnahmen zur Studienvorbereitung und Integration Geflüchteter ins Studium an der Hochschule Rhein-Main in Verbindung mit den DAAD-Programmen Integration und Welcome (Hochschule RheinMain) | <ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter (Hochschule Geisenheim) • Refugee Law Clinic Gießen (Justus-Liebig-Universität) |

² Bei den ausgewählten Einzelvorhaben der Hessischen Hochschulen und Universitäten handelt es sich um sogenannte Leuchtturmprojekte. Die Aufzählung ist selbstverständlich nicht abschließend. Die Hessischen Hochschulen und Universitäten leisten durch eine Vielzahl an verschiedensten Vorhaben einen unverzichtbaren Beitrag für die Akzeptanz von Vielfalt und gegen Diskriminierungen jedweder Art.

FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD

Personalentwicklung, Organisationsentwick- lung, Ausbildung, Fortbildung

DAS LAND ALS VORBILD

Selbstverpflichtungen, Zielvereinbarungen, Erinnerungskultur, Programme

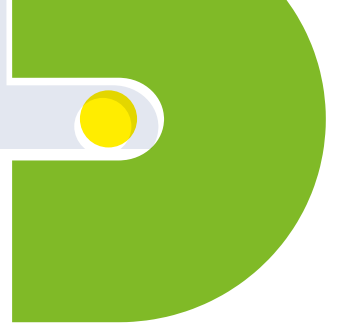
- Arbeitsstelle Holo- caustliteratur (**Justus- Liebig Universität**)

WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN

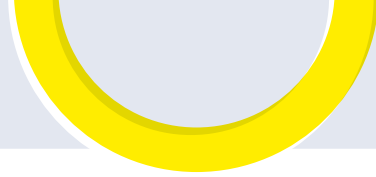
Modellversuche, Studien, Forschung, Berichte

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

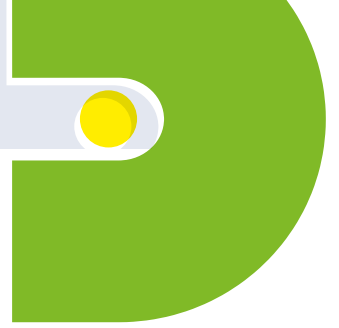
Landesrecht, Rahmenvereinbarungen, Richtlinien



| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • „Unsere Stadt - Unsere Uni“ Dialog zwischen Universität und Stadtgesellschaft (Philipps-Universität Marburg) | |
| <p>Behinderung/ chronische Erkrankungen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Inklusive Hochschulen in Hessen“ (Uni Kassel) • Beauftragter für behinderte und chronisch kranke Studierende sowie Zentrum für blinde und sehbehinder- te Studierende (Technische Hochschule Mittelhessen) | |
| <p>Merkmalsüber- greifend</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pflichtmodule zu Diversität, Diskriminierung und Inklusion in der Sozialen Arbeit, Studiengang Soziale Arbeit (Frankfurt University of Applied Sciences) | <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Anti- diskriminierungsstelle für Studierende (Philipps-Universität-Marburg) |



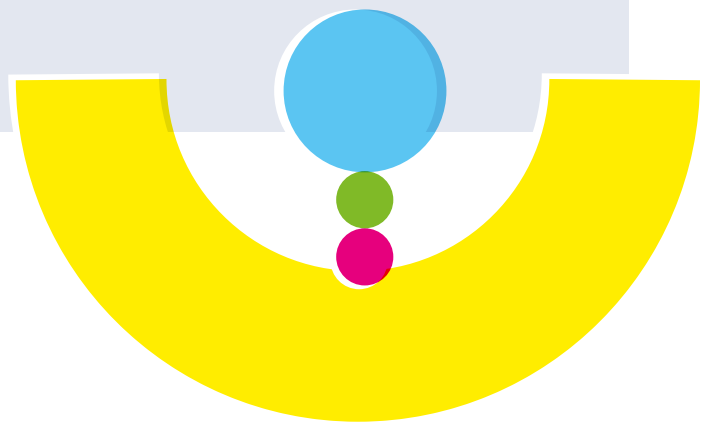
| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIelfALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|--|----------------------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Auszeichnung der studentischen Projekte „Campus für alle: Architektur - Barrieren - Behinderungen“ im Rahmen des Hochschulpreises für Exzellenz in der Lehre und Preis für Studierende für die Entwicklung eines Headsets für Blinde, das bei der Straßenüberquerung hilft. (Hochschule Darmstadt) | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Konzepts zur Einführung eines digitalen anonymisierten Bewerbungsverfahrens (Hochschule Rhein-Main) | | | <ul style="list-style-type: none"> • Hochschulspezifische Umsetzung der Muster-richtlinie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG (alle HS) |



| HANDLUNGS- SCHWERPUNKTE | FÖRDERN UND WERBEN FÜR DIE AKZEPTANZ VON VIELFALT | TEILHABE ALLER UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG |
|------------------------------------|---|---|
| <p>Merkmalsübergreifend</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Karriere-Mentoring DIVERS (Uni Kassel) • Durchführung einer öffentlichen interdisziplinären Ringvorlesung „Interkulturalität in Theorie und Praxis“ sowie eines interdisziplinären Diskurs-Symposiums „Aktuelle Perspektiven zur Inter- und Transkulturalität“ (Hochschule Darmstadt) • Einrichtung einer Diversity-stelle (Hochschule Fulda) | <ul style="list-style-type: none"> • Beauftragte für interkulturelle Öffnung und Beratungsstelle für Studierende bei interkulturellen Konflikten (BIKO) sowie Konfliktberatung für Beschäftigte (Technische Hochschule Mittelhessen) |



| FÖRDERUNG EINER ORGANISATIONS- KULTUR, IN DER INDIVIDUELLE, SOZIALE UND KULTU- RELLE VIELFALT ALS BEREICHERUNG VERSTANDEN WIRD | DAS LAND ALS VORBILD | WISSENSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN | RECHTLICHE GRUNDLAGEN |
|---|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Anti- diskriminierungsstelle (Hochschule Fulda) • Arbeitsschwerpunkte Gleichstellung, Familie, Diversität und Antidis- kriminierung (mit 16 Koordinationsprojekt- stellen) (Goethe Universität Frankfurt) • Aktionsplan Chancen- gleichheit (Gender Equality&Diversity Action Plan) (Goethe Universität Frankfurt) | | | |



Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------------|--|
| STK | Hessische Staatskanzlei |
| HMdIS | Hessisches Ministerium des Innern und für Sport |
| HMdF | Hessisches Ministerium der Finanzen |
| HMdJ | Hessisches Ministerium der Justiz |
| HKM | Hessisches Kultusministerium |
| HMWK | Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst |
| HMWEVL | Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung |
| HMU KL V | Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz |
| HMSI | Hessisches Ministerium für Soziales und Integration |
| LBA | Die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen |
| RP | Regierungspräsidium |
| LA | Hessische Lehrkräfteakademie |
| DKJS | Deutsche Kinder- und Jugendstiftung |

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden
<https://soziales.hessen.de>

Redaktion:

Stabsstelle Antidiskriminierung

Gesamtverantwortlich:

Esther Walter

Konzept und Gestaltung:

Ponderosa Design, Wiesbaden

Druck:

Druckerei Zeidler GmbH,
Oktober 2018,
Auflage: 500 Exemplare

HESSEN



**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden
<https://soziales.hessen.de>