

Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz: Strategien, Konzepte und Praxis der Anti-Diskriminierungsarbeit – was es gibt und was noch fehlt

Dokumentation des Fachtags des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz
am 18. November 2019

Die Veranstaltung wurde finanziell gefördert vom Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz



Torsten Jäger - Initiativausschuss
für Migrationspolitik in RLP

Albert-Schweitzer-Str. 113-115
55128 Mainz

Joachim Schulte -
QueerNet RLP e.V.

Hintere Bleiche 29
55116 Mainz

Stephan Heym – Zentrum für selbst-
bestimmtes Leben behinderter Men-
schen

Rheinallee 79-81
55118 Mainz

Gliederung

- **Vorwort**
- **Einladung und Programm** der Fachtagung
- **Präsentation Dr. Alexander Tischbirek, HU Berlin:** „Antidiskriminierungsarbeit in RLP – Was es gibt und was noch fehlt“
- **Präsentation Frank Schmidt, Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Berlin:** „Der Entwurf des Berliner Antidiskriminierungsgesetzes“
- **Kurzbericht** zum Workshop „Dem Recht Geltung verschaffen – Möglichkeiten strategischer Prozessführung“
- **Kurzbericht** zum Workshop „Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene“
- **Dokumentation** des Workshops „Erfolge und Grenzen (betrieblicher) Diversitätsstrategien“
- **Mitschrift** der Podiumsdiskussion „Antidiskriminierungsarbeit in RLP – Was es gibt und was noch fehlt“
- **Pressemitteilung zum Abschluss** des Fachtages

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

wir - die Mitglieder des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz - freuen uns Ihnen nun die Dokumentation zu unserem Fachtag im vergangenen November vorlegen zu können.

„Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht!“ So lautete die zentrale Botschaft des Fachtags *„Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz“*, der am 18. November 2019 in Mainz stattfand. Über 60 Expert*innen der Antidiskriminierungsarbeit in Rheinland-Pfalz waren auf Einladung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zusammengekommen, um sich über Strategien, Konzepte und Praxis der Anti-Diskriminierungsarbeit auszutauschen und darüber zu diskutieren, wie der Schutz vor Diskriminierung in Rheinland-Pfalz weiter verbessert werden kann.

Wir dokumentieren nachfolgend die Beiträge und Diskussionen des Fachtages, der deutlich gemacht hat, dass durch die Zusammenarbeit von staatlichen Stellen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen in Rheinland-Pfalz schon vieles erreicht wurde und gleichzeitig vieles zu tun bleibt.

Ein herzlicher Dank geht an dieser Stelle an die Referierenden des Fachtags sowie das Landesmuseum Mainz, die Servicemitarbeiter und nicht zuletzt an die Landesantidiskriminierungsstelle beim Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz für die inhaltliche und finanzielle Unterstützung der Veranstaltung.

Weiter gilt unser Dank allen Gästen und denen, die auch über die rheinland-pfälzischen Landesgrenzen hinaus ihr Interesse an der Veranstaltung und ihrer Dokumentation bekundet haben.

Ihre Rückmeldungen und Ihr Engagement sind es, die uns auch im zehnten Jahr des Bestehens darin bestärken, die Arbeit des Netzwerks auf dem Feld der Antidiskriminierungsarbeit fortzusetzen. Dafür herzlichen Dank.

Für das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz:

- Torsten Jäger (Initiativausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz), Mitglied der Koordinierungsgruppe des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz
- Stephan Heym (Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz), Mitglied der Koordinierungsgruppe des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz
- Joachim Schulte (QueerNet Rheinland-Pfalz e.V.), Mitglied der Koordinierungsgruppe des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz

Einladung | Einladung | Einladung | Einladung

Das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz lädt ein zum Fachtag

„Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz: Strategien, Konzepte und Praxis der Anti-Diskriminierungsarbeit - was es gibt und was noch fehlt“

**Montag, den 18. November 2019 von 16:00 bis 20:30 Uhr
Landesmuseum Rheinland-Pfalz (Große Bleiche 49-51) in Mainz**

Die Veranstaltung richtet sich an Akteur_innen im Handlungsfeld „Gleichstellung und Antidiskriminierung“ sowie an Vertreter_innen von sozialen und politischen Organisationen. Gemeinsam wollen wir erörtern, welche Lücken im Diskriminierungsschutz es in RLP noch zu schließen gilt und ob ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz hierbei helfen kann. Besonderes Augenmerk gilt in diesem Zusammenhang der Situation im Land Berlin, wo ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz gegenwärtig schon in der parlamentarischen Beratung ist.

Vorgesehener Programmablauf

16:00 Uhr	Eröffnung und Begrüßung
16:15 Uhr	Impulsvortrag und Diskussion: „Strategien, Konzepte und Praxis der Anti-Diskriminierungsarbeit in RLP - was es gibt und was noch fehlt“ (Dr. Alexander Tischbirek, Humboldt Universität Berlin)
17:00 Uhr	Moderierte Arbeitsgruppen mit kurzen Impulsvorträgen: • Dem Recht Geltung verschaffen – Möglichkeiten der strategischen Prozessführung (Vera Egenberger, Büro zur Unterstützung der Gleichbehandlung, Berlin) • Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene: Die „Kommune Inklusiv VG Nieder-Olm – KINO“ (Gracia Schade, Leiterin des Projekts „Kommune Inklusiv VG Nieder-Olm – KINO“) • Erfolge und Grenzen (betrieblicher) Diversitätsstrategien (Sibel Soyer, Arbeit&Leben gGmbH, Mainz; IQ-Netzwerk RLP)
18:30 Uhr	Pause
19:00 Uhr	Podiumsdiskussion: „Brauchen wir in Rheinland-Pfalz ein Landesantidiskriminierungsgesetz?“ • Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder, MFFJIV Rheinland-Pfalz • Dr. Alexander Tischbirek, Humboldt Universität Berlin • Frank Schmidt, Senatsverwaltung für Justiz Berlin • Vertretung der Kommunalen Spitzenverbände RLP (angefragt) • Joachim Schulte, Netzwerk diskriminierungsfreies RLP • Vera Egenberger, Büro zur Unterstützung der Gleichbehandlung Publikumsbeteiligung ist vorgesehen und ausdrücklich erwünscht
20:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos, in der Pause bieten wir ihnen einen kleinen Imbiss an!

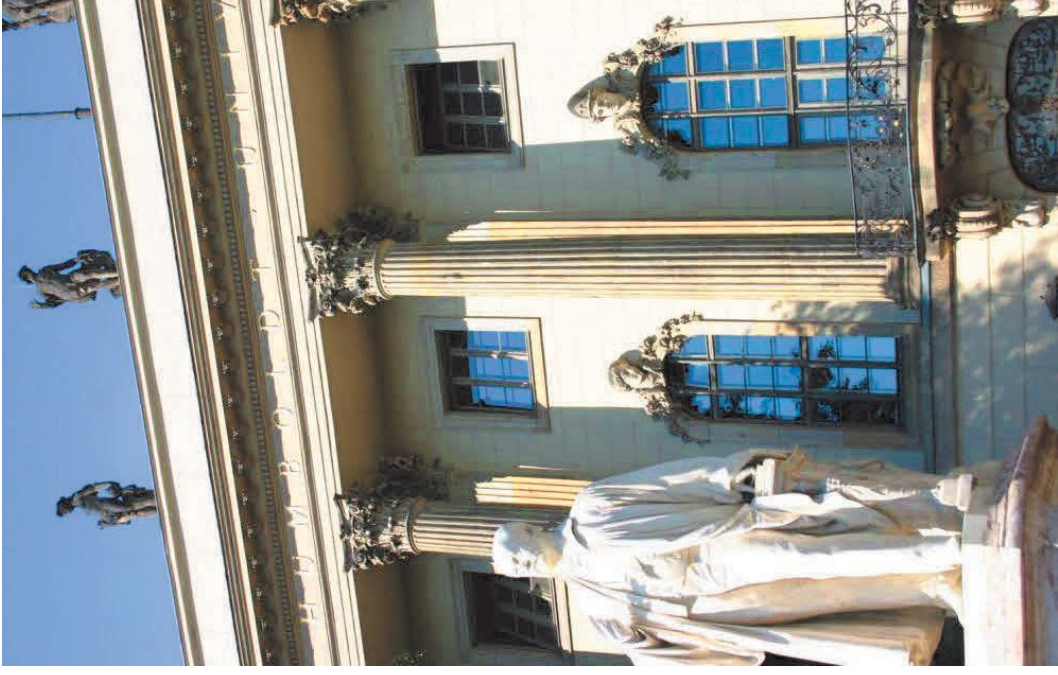
Anmeldungen unter: info@lag-sb-rlp.de

Wir freuen uns auf rege Beteiligung!!!

Weitere Informationen: LAG Selbsthilfe in RLP, Grit Kühlborn, Tel.: 06131 - 336280

Die Veranstaltung wird finanziell gefördert vom Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

Humboldt-Universität zu Berlin



Landesantidiskriminierungs- recht in Rheinland-Pfalz

– Was es gibt und was noch fehlt –

Mainz, 18. November 2019

Thesen:



- Auch das Land Rheinland-Pfalz ist in seiner Gesetzgebungszuständigkeit durch die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien gebunden.
- Die Richtlinien sind in Rheinland-Pfalz dabei nur unzureichend umgesetzt; in Teilbereichen bestehen gar erhebliche Umsetzungsdefizite.
- Das Ausmaß der Umsetzungsdefizite ist jedoch je nach Gegenstandsbereich und Diskriminierungskategorie verschieden.
- Dies eröffnet dem Landesgesetzgeber mehrere Möglichkeiten, das Landesrecht europarechtskonform auszugestalten.
- Die Schaffung *allgemeiner* Landesantidiskriminierungsgesetze ist im Ergebnis jedoch einer Fülle von Spezialregelungen vorzuziehen.



- I. Welche unionsrechtlichen Vorgaben richten sich an die Gesetzgebung der Länder?**
- I. Wie begegnet das derzeit geltende Landesrecht in Rheinland-Pfalz diesen Vorgaben?**
- II. Welche Handlungsoptionen ergeben sich daraus für die Landesgesetzgeber?**

I. Vorgaben des EU-Rechts (1)

■ Primärrechtliche Diskriminierungsverbote:

- **Art. 21 Grundrechtecharta:**

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(2) [...]

- **Art. 14 EMRK:**

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

I. Vorgaben des EU-Rechts (2)

- Sekundäres Antidiskriminierungsrecht:
 - die **Antirassismusrichtlinie** (RL 2000/43/EG)
 - die **Rahmenrichtlinie Beschäftigung** (RL 2000/78/EG)
 - die **"Gender"-Richtlinie** (RL 2006/54/EG; vormals RL 76/207/EWG bzw. 2002/73/EG)
 - die **Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt** (RL 2004/113/EG)

I. Vorgaben des EU-Rechts (3)

Sekundäres Antidiskriminierungsrecht (Inhalt):

- Konkretisierung der materiellen Diskriminierungsverbote
 - **mittelbare** Diskriminierung
 - **Belästigung**
 - **Anweisung** zur Diskriminierung, u.a.
- Flankierung der materiellen Diskriminierungsverbote
 - „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ **Sanktionen**
 - **Beweiserleichterung** (insbes. vor ordentlichen Gerichten),
 - prozessuale Beteiligungsmöglichkeiten für **Betroffenenverbände**



I. Vorgaben des EU-Rechts (4)

	Diskriminierungskategorie	Gegenstandsbereich
RL 2000/43/EG	„Rasse“ und ethnische Herkunft	Berufsleben, Bildung, soziale Vergünstigungen, Güter- und Dienstleistungsverkehr
RL 2000/78/EG	Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung	Berufsleben
RL 2006/54/EG	Geschlecht	Berufsleben
RL 2004/113/EG	Geschlecht	Güter- und Dienstleistungsverkehr

I. Vorgaben des EU-Rechts (5)

- *insbesondere*: Gegenstandsbereich der Antirassismusrichtlinie mit Berührung von Länderzuständigkeiten
 - **öffentliches Dienstrecht** [Art. 3 Abs. 1 a)–e)]
 - **„soziale Vergünstigungen“** [Art. 3 Abs. 1 f)]
 - **„Bildung“** [Art. 3 Abs. 1 g)]
 - der „Zugang zu und die Versorgung mit **Gütern oder Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen**, einschließlich von **Wohnraum**“ [Art. 3 Abs. 1 h)]

II. Umsetzungsdefizite im Recht von RLP (1)



- Sonderfall: **Öffentliches Dienstrecht**
 - Fortgeltung des § 24 AGG über Art. 125a Abs. 1 GG
 - Umsetzungsstand entspricht demjenigen im Bund
 - Umsetzungsdefizite im AGG gehen nunmehr zulasten der Länder!

II. Umsetzungsdefizite im Recht von RLP (2)

- keine volldeckende Geltung des AGG in den Bereichen **öffentliche Bildung, soziale Vergünstigungen, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**
- bestehendes Diskriminierungsschutzrecht in RLP unzureichend
 - materielle Diskriminierungsverbote, insbes. in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG; Art. 17–19a RLPVerf; § 1 Abs. 1 SchulG RLP
 - Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (LGGBehM)



III. Lösungsansätze (1)

- **Minimalumsetzung** entlang der unterschiedlichen Richtlinienvorgaben
 - mehrere bereichsspezifische Sonderregelungen/Sondergesetze
 - unterschiedliche Schutzniveaus bez. der verschiedenen Diskriminierungskategorien
 - Problem: unscharfe Geltungsbereiche (vgl. nur Zugang zu Gütern und Dienstleistungen in RL 2000/43/EG vs. RL 2004/113/EG)
- ein **allgemeines Landesantidiskriminierungsgesetz** als Querschnittsgesetz
 - siehe AGG (Bund); LADG-Entwurf Berlin
 - einheitliches Schutzniveau
 - Transparenz für Rechtssuchende und Rechtsanwender*innen
 - universelle Verfassungsaufträge in RLPVerf, GG, EU-Primärrecht

III. Lösungsansätze (2)



- gehobener Diskriminierungsschutz über **moderne Antidiskriminierungsgesetzgebung**
 - die vier Richtlinien schreiben lediglich Mindestschutzniveau vor
 - aus Schutzdefiziten beim AGG lernen
 - Fristen
 - Verbandsklagerecht
 - präventive Ansätze: „Diversity-Mainstreaming“
 - erweiterter, offener Katalog



Danke für die Aufmerksamkeit!

Dr. Alexander Tischbirek

Humboldt-Universität zu Berlin, Juristische Fakultät

Unter den Linden 6, 10099 Berlin

mail: tischbirek@rewi.hu-berlin.de

fon: +49 (0)30 2093-91475

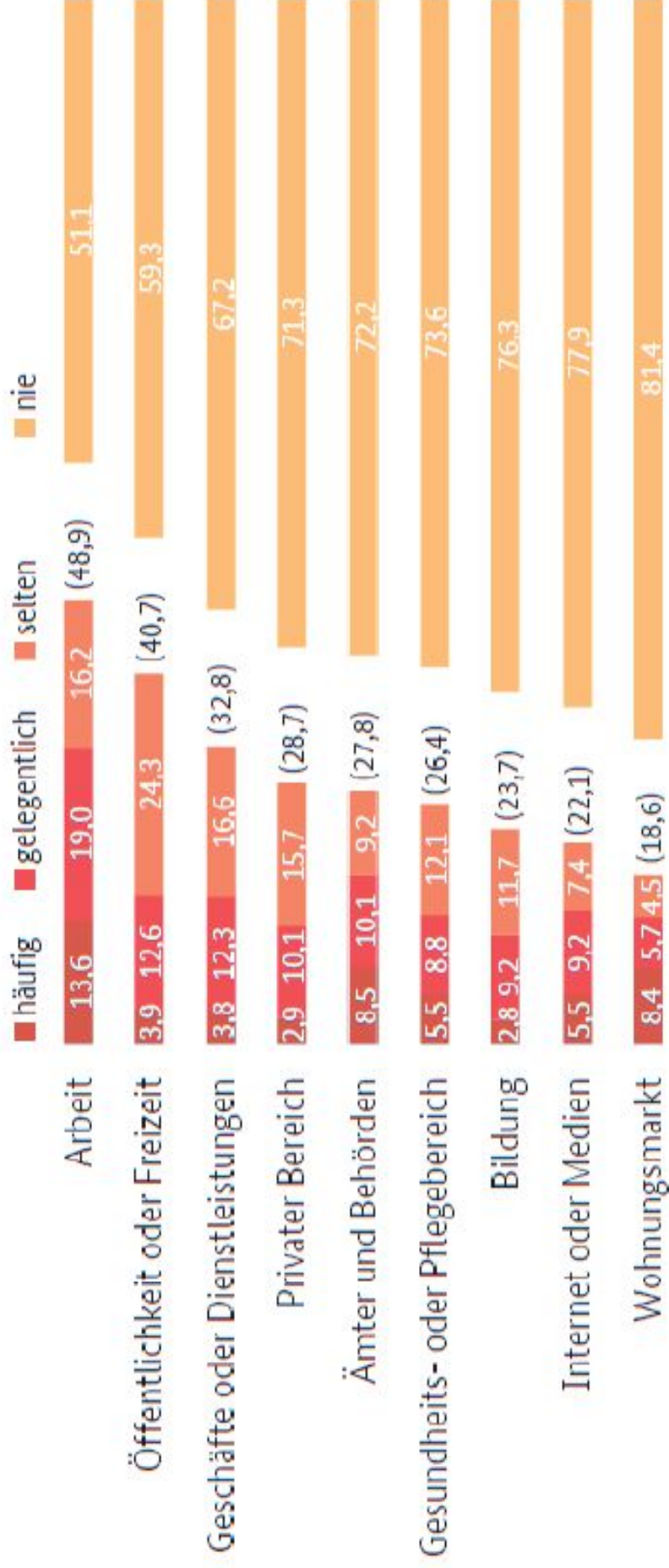
Mainz, den 18.11.2019

Der Entwurf des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes



Frank Schmidt, Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und
Antidiskriminierung

Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen



Quelle: Repräsentativbefragung / Basis: Personen mit Diskriminierungserfahrungen (N=343) / Angaben in Prozent

Zielsetzung des LADG

Ziel des Gesetzes ist im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns

die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von
Chancengleichheit,

die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von
Diskriminierung

sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von
Vielfalt.

Erweiterter Katalog

Das LADG gilt für Diskriminierungen aufgrund

- ✓ des Geschlechts,
- ✓ der ethnischen Herkunft,
- ✓ einer rassistischen Zuschreibung,
- ✓ der Religion,
- ✓ der Weltanschauung,
- ✓ einer Behinderung,
- ✓ einer chronischen Erkrankung,
- ✓ des Lebensalters,
- ✓ der Sprache,
- ✓ der sexuellen und
- ✓ geschlechtlichen Identität und
- ✓ des sozialen Status.



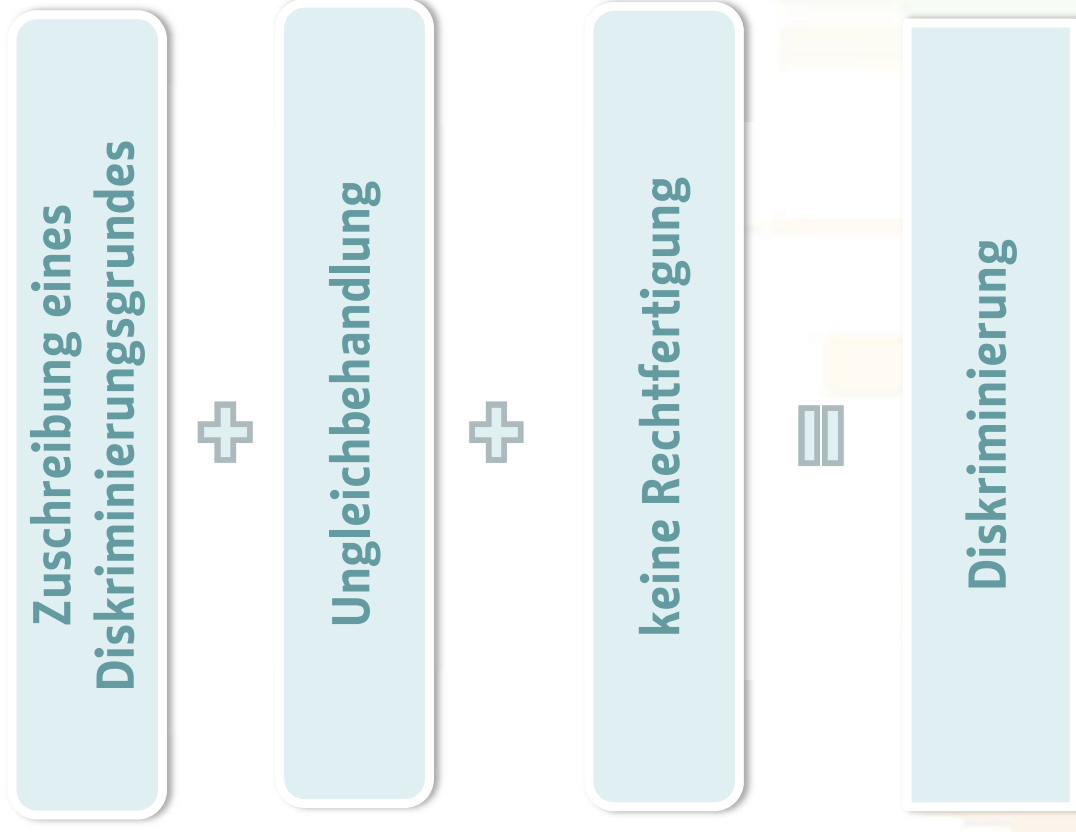
Highlights im Überblick

1. Explizite Erfassung öffentlich-rechtlichen Handelns
2. Weiterentwickelter Katalog der Diskriminierungsgründe
3. Verwendung des Begriffes Diskriminierung und Berücksichtigung des intersektionalen Ansatzes
4. Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch
5. Beweislast erleichterung
6. Angemessene Verjährungsfrist 1 Jahr– keine Ausschlussfrist
7. Verbandsklagerecht
8. Prozessstandschaft
9. Verbindliche Verankerung des Diversity-Ansatzes
10. Einrichtung einer LADG-Ombudsstelle gegen Diskriminierung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Unmittelbare Diskriminierung



Kausalität (innere
Motivation)

Schaden

Kausalität

Verbandsklagerecht - Schaubild

AD Verband: Behauptung eines Verstoßes „nicht nur im Einzelfall“



Behörde:
Abhilfe innerhalb von 3 Monaten



keine Abhilfe



Klage nach § 9: Verbandsklage

Verwaltungsgericht: Feststellungsurteil
kein Schadensersatz/Entschädigung



Abhilfe



Dokumentation moderierte Arbeitsgruppe „Dem Recht Geltung verschaffen – Möglichkeiten strategischer Prozessführung“

Leitung: Vera Egenberger, Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG), Berlin
Moderation: Joachim Schulte

Einleitend stellt Vera Egenberger Zielsetzung und Arbeitsweise des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung vor.

Das Büro wurde 2009 gegründet, um Fälle nach dem AGG als Beistand zu begleiten. Die Arbeit erfolgt ausschließlich ehrenamtlich. Notwendig ist diese Form der Arbeit, weil es Unzulänglichkeiten in der Anwendung des AGG gibt und das AGG nur in einem begrenzten Bereich greift.

Von den drei Formen der Begleitung in einem Gerichtsverfahren (Beistandsschaft, Prozessstandsschaft und Verbandsklagerecht) wendet das Büro diejenige an, die als einzige der dreien im AGG (§ 23 AGG) zugelassen ist. Die Beistandsschaft ist dabei die Begleitungsform mit der geringsten Wirkung.

Die vom BUG durchgeführte „strategische Prozessführung“ geht über die übliche Vorgehensweise hinaus, wonach das Recht einer individuellen Person eingeklagt wird, indem es Fälle begleitet, die ein Diskriminierungsmuster darstellen.

Zur Veranschaulichung führt Vera Egenberger zwei Beispiele an.

Erstens die Fälle von jungen Männern, denen wegen zugeschriebenen Migrationshintergrundes ohne weitere Begründung der Zutritt zu Clubs verwehrt wird. In diesen Fällen erstellt das Büro Informationsmaterial, um (potenziell) Betroffene über ihre Rechte zu informieren, wirkt zusätzlich auf die Ordnungsämter ein, ihre Kontrollfunktion nach dem jeweiligen Landesgaststättengesetz wahrzunehmen, und führt auch Testings durch, um systematisiert vorgehen zu können.

Die zweiten beispielhaft angeführten Fälle beziehen sich auf verdachtsunabhängige Personenkontrollen, das „racial profiling“. Ziel ist hierbei, die internen Verwaltungsvorschriften der Bundespolizei so zu verändern, dass sie Kontrollen diskriminierungsfrei durchführt.

Im Verlauf der anschließenden Diskussion wurden die folgenden Fragen besprochen:

Wie lassen sich im Nachhinein schwer wieder aufzuhebende Schwächen in einem zukünftigen rheinland-pfälzischen Landesantidiskriminierungsgesetz vermeiden?

Lücken in einem LADG können vermieden werden, indem bereits in den Koalitionsvertrag so viele Details wie möglich aufgenommen werden, z.B. dass das neue Gesetz alle drei Formen der Prozessbegleitung zulässt. Es wird die Notwendigkeit von Institutionen betont, die sowohl juristische Fachkompetenz besitzen als auch Zugang zu den Betroffenenverbänden haben.

Damit ausreichend Möglichkeiten zur Verfügung stehen, Recht auch niedrigschwelliger als über den Klageweg herzustellen, wäre es wichtig, dass das LADG Aussagen über Beschwerdestellen konkreter formuliert als das AGG.

Worauf sollen von Diskriminierung Betroffene achten, wenn sie den Klageweg in Erwägung ziehen?

Wer sich für eine Klageführung entscheidet, sollte sich der finanziellen Implikationen bewusst sein und in Kauf zu nehmen bereit sein, dass im ungünstigsten Fall Anwalts- und Gerichtskosten anfallen. In geringem Maß konnte das BUG bisher kleine Rechtshilfefonds von Stiftungen in Anspruch nehmen. Ebenso müssen Ablauf und Fristen bewusst sein. Nach dem AGG (§§ 15 und 21) ist lediglich eine sehr kurze Frist von zwei Monaten für die Geltendmachung einer Diskriminierung vorgesehen. Der Entwurf

für das Berliner LADG sieht zwei Jahre vor. Außerdem gibt es bisher nur relativ wenige Rechtsanwälte, die sich auf das AGG spezialisiert haben.

Für den gesamten Verlauf ist wichtig, das eigene Ziel in juristischer, rechtspolitischer und politischer Hinsicht im Blick zu behalten.

Welche Unterstützung für die Durchsetzung des Rechts von Diskriminierung Betroffener gibt es zurzeit in RLP?

RLP ist das erste Land mit juristischer Erstberatung. Das Angebot war im NdRLP entwickelt worden und wurde von der LADS aufgenommen und weitergeführt. Frau Gerigk-Koch von der LADS berichtet, dass viele Beschwerden, auf die das AGG nicht anwendbar ist, dank eines inzwischen aufgebauten Netzwerkes an Anlaufstellen direkt weiterverwiesen werden können.

Um zu entscheiden, welche Fälle sich für eine strategische Prozessführung eignen, wäre es effektiver, LADS und NdRLP zu sensibilisieren als Rechtsanwälte. Das BUG steht als Ansprechpartner zur Verfügung.

Das Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in RLP von Alexander Tischbirek wurde breit zur Kenntnis genommen, auch schon durch andere Bundesländer.

Welche Besonderheiten sind bei Fällen von Intersektionalität zu beachten?

Betroffene finden schwerer zuständige Stellen, weil die Tendenz besteht, sie zwischen den auf die jeweiligen Merkmale spezialisierten Stellen hin- und herzuverweisen.

Die Intersektionalität in den Vordergrund zu stellen, ist nicht immer zielführend, weil Fragen nach der Reichweite der sachlichen Rechtfertigung oder der Folgen für die Entschädigungssumme das Vorgehen komplizierter werden lassen.

Protokoll: Hedwig Toth-Schmitz

Kurzbericht zum Workshop „Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene: Die „Kommune Inklusiv VG Nieder-Olm – KINO“ (Gracia Schade; Leiterin des Projekts)

Ziel der drei Workshops im Rahmen des vom Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz ausgerichteten Fachtags *„Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz: Strategien, Konzepte und Praxis der Anti-Diskriminierungsarbeit - was es gibt und was noch fehlt“* war es, unterschiedliche Ansätze zur Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung abzubilden und somit ein „Gesamtbild der Antidiskriminierungsarbeit“ zu zeichnen.

Im Rahmen des Workshops „Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene“ setzten sich die Teilnehmenden mit dem Ansatz der Akzeptanzarbeit und der Stärkung/des Empowerments von Menschen auseinander, die wegen eines oder mehrerer ihnen zugeschriebener Merkmale in besonderem Maße „diskriminierungsgefährdet“ sind. **Diskutiert wurde der Ansatz am Beispiel des Projekts „Kommune Inklusiv VG Nieder-Olm – KINO“.**

Kurzinformationen zum Projekt:

Mit diesem auf fünf Jahre angelegten und von der „Aktion Mensch“ geförderten Projekt soll der Sozialraum der Verbandsgemeinde Nieder-Olm zunehmend inklusiv ausgerichtet werden. Ziel ist, dass alle Einwohner*innen an den gesellschaftlichen Prozessen ihrer Gemeinde teilhaben können – gemeinsam wohnen, arbeiten, die Schule besuchen oder ganz selbstverständlich die Freizeit gestalten. Dabei wird Inklusion als gesamtgesellschaftliche Herausforderung betrachtet: Jedes Mitglied der Gesellschaft ist demzufolge gleichberechtigt und soll die gleichen Möglichkeiten haben, am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen. Bestehende Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität müssen deshalb abgebaut werden. Zitat aus der Selbstdarstellung des Projekts: *„Alle haben die gleichen Möglichkeiten! Es ist egal, wie alt man ist, welches Geschlecht man hat, wo man herkommt, welche Religion man hat, wen man liebt, ob man eine Behinderung hat.“*

1

Niederschwellige inklusive Angebote unterbreitet das Projekt insbesondere in den Handlungsfeldern „Bildung“, „Arbeit“, „Gesundheit“ und „Freizeit“. Ziel ist es (a) Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen, (b) wechselseitiges Verständnis zu wecken und (c) das Selbstwertgefühl zu steigern. Beispielhafte Angebote:

„Erzähl-Cafe“: Menschen mit einer besonderen Eigenschaft - z.B. einer Behinderung oder Krankheit, mit Fluchterfahrung oder Lernschwierigkeiten, der Zugehörigkeit zu einer religiösen Minderheit ... - berichten den Cafe-Besucher*innen über ihre Lebenssituation, ihren Alltag, über besondere Erfahrungen, Prägungen, die sie erfahren haben ...

Die Erfahrung, etwas zu sagen zu haben und gehört zu werden, stärkt bei den Erzähler*innen das Selbstbewusstsein und damit auch die Bereitschaft, Benachteiligungen und Diskriminierungen nicht einfach hinzunehmen. Zugleich wächst bei den Zuhörenden, die selbst nicht frei von Vorurteilen oder Vorbehalten sind, das Verständnis und die Akzeptanz für andere Lebensformen, Lebenswelten ...

Nähwerkstatt: Das Angebot der Nähwerkstatt führt am Nähen interessierte Personen unabhängig davon zusammen, welcher Zielgruppe des Projekts sie angehören. Es wird Raum ge-

schaffen für Austausch, Kennenlernen und Akzeptanz auf der Grundlage dieses gemeinsamen Interesses und es entstehen immer wieder Situationen, wo Personen, denen (viel zu) oft etwas erklärt wird, zu Erklärenden werden.



Näherwerkstatt



Gemeinsame Freizeit/Austausch/Erzählen

Gemeinsame Ausflüge: Gemeinsame Ausflüge z.B. ein Besuch beim Zweiten Deutschen Fernsehen verlangen von den Organisator*innen angesichts der Unterschiedlichkeit der Teilnehmenden (Mobilitätseinschränkungen durch Alter, Behinderung oder Krankheit, geringe Sprachkenntnisse ...) einerseits ein hohes Maß an Vorbereitung und Logistik, andererseits aber auch an wechselseitiger Unterstützung der Teilnehmenden. Menschen, die an solchen Ausflügen ansonsten nicht teilnehmen könnten, machen die Erfahrung von Solidarität und Unterstützung, die Gruppe erfährt, dass Hindernisse und Ausschlussmechanismen, denen Einzelne hilflos gegenüberstehen würden, als Gruppe überwunden werden können.

2

Öffentliche Aktionen: Durch öffentliche Aktionen wird das Thema „Zusammenleben in Vielfalt“ in die „Stadtgesellschaft“ getragen. Beispielhaft ist ein einen „Flashmob“ zur Woche der Vielfalt, bei dem die Teilnehmer*innen ihre schriftlichen Statements zum Thema „Vielfalt bedeutet für mich ...“ auf Plakaten festgehalten und an einem zentralen Ort der Verbandsgemeinde visualisiert haben.



Ausflug zum ZDF



Flashmob zur „Woche der Vielfalt“

Detaillierte Informationen zu dem Projekt und seinen Angeboten finden sich online unter: www.vg-kino.de

In der sich an die Projekt-Präsentation anschließenden Diskussion über die Stärken und Schwächen/Herausforderungen des vorgestellten Projekts im Hinblick auf Diskriminierungsschutz wurden folgende Punkte angesprochen:

Stärken des Ansatzes/des Projekts:

Die Angebote

- sind niedrigschwellig;
- ermöglichen die Erfahrung der Selbstwirksamkeit und stärken so das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden;
- lassen (z.B. im Erzähl-Cafe und bei gemeinsamen Ausflügen) den Rollen- und Perspektivenwechsel zu und stärken so die gegenseitige Akzeptanz;
- sind praxisbezogen und knüpfen nicht unmittelbar an konkrete/individuelle Diskriminierungserfahrungen an (keine „Selbsthilfegruppe“). Sie bieten deshalb die Gelegenheit, erfahrende Diskriminierungen und Benachteiligungen quasi „beiläufig“ zu thematisieren;
- tragen dazu bei, dass Teilnehmende Diskriminierungen nicht (länger) als etwas ansehen, was selbstverständlich und hinzunehmen ist (Prävention).

Schwächen/Herausforderungen des Ansatzes/des Projekts:

3

Es ist festzuhalten, dass

- es sich derzeit in Rheinland-Pfalz um ein „Inselprojekt“ handelt, dessen Wirkungsbereich nicht über den der Verbandsgemeinde Nieder-Olm hinausgeht;
- ein relativ hoher Logistik- und Ressourcenbedarf besteht, der die (dauerhafte) Bereitschaft einer Kommune oder anderer „Player“ braucht, in inklusive Projekte zu investieren;
- es eine geringe Mobilität vieler Zielgruppen gibt, die im ländlichen Projektraum zum Problem werden kann;
- die Wege der Ansprache von Zielgruppe zu Zielgruppe unterschiedlich und die Ansprache insgesamt deshalb aufwendig ist;
- es schwierig ist, die Zielgruppen des Projekts mit anderen Akteur*innen zusammenzubringen, bei denen oftmals Vorbehalte bestehen.

Entwicklungsperspektiven des Ansatzes/des Projekts

- Das Projekt vor Ort noch bekannter machen und neue (weitere) Zielgruppen (z.B. Jugendliche) erreichen und gewinnen;
- Das durch die konkreten und niederschweligen Angebote bereitete Feld intensiver nutzen, um Teilnehmer*innen konkret über Diskriminierung und über Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung zu informieren.

- Bestehende Formate thematisch öffnen und weiterentwickeln. **Beispiel:** Erzähl-Cafe nicht nur dazu nutzen, Einzelnen die Gelegenheit zu geben, stellvertretend für eine Personengruppe ihre Alltagserfahrungen zu berichten, sondern übergreifende Themenstellungen anzubieten, zu denen alle Teilnehmenden etwas einspeisen können - **Beispiel:** Erzähl-Cafes zum Thema „Welchen Satz ich nicht mehr hören möchte“ oder „Was sich in meiner Gemeinde ändern müsste, damit ich mich (noch) wohl(er) fühle“

Voraussetzungen der Nachhaltigkeit und der Weiterentwicklung des Ansatzes/des Projekts

- Das „Commitment“ der Verbandsgemeinde über den Zeitraum der Projektförderung durch die „Aktion Mensch“ hinaus verstetigen.
- Es müssen andere Kommunen davon überzeugt werden, dass niederschwellige Inklusionsarbeit in der Vielfaltsgesellschaft potentiell diskriminierungsgefährdete Personen sowie ihre Bereitschaft, für die eigenen Rechte einzutreten stärkt und dieses *Empowerment* dem Zusammenhalt der „Stadtgesellschaft“ gut tut.
- Die Zusammenarbeit des regionalen Projekts mit überregionalen Akteuren der Anti-Diskriminierungsarbeit in RLP muss ausgeweitet werden.



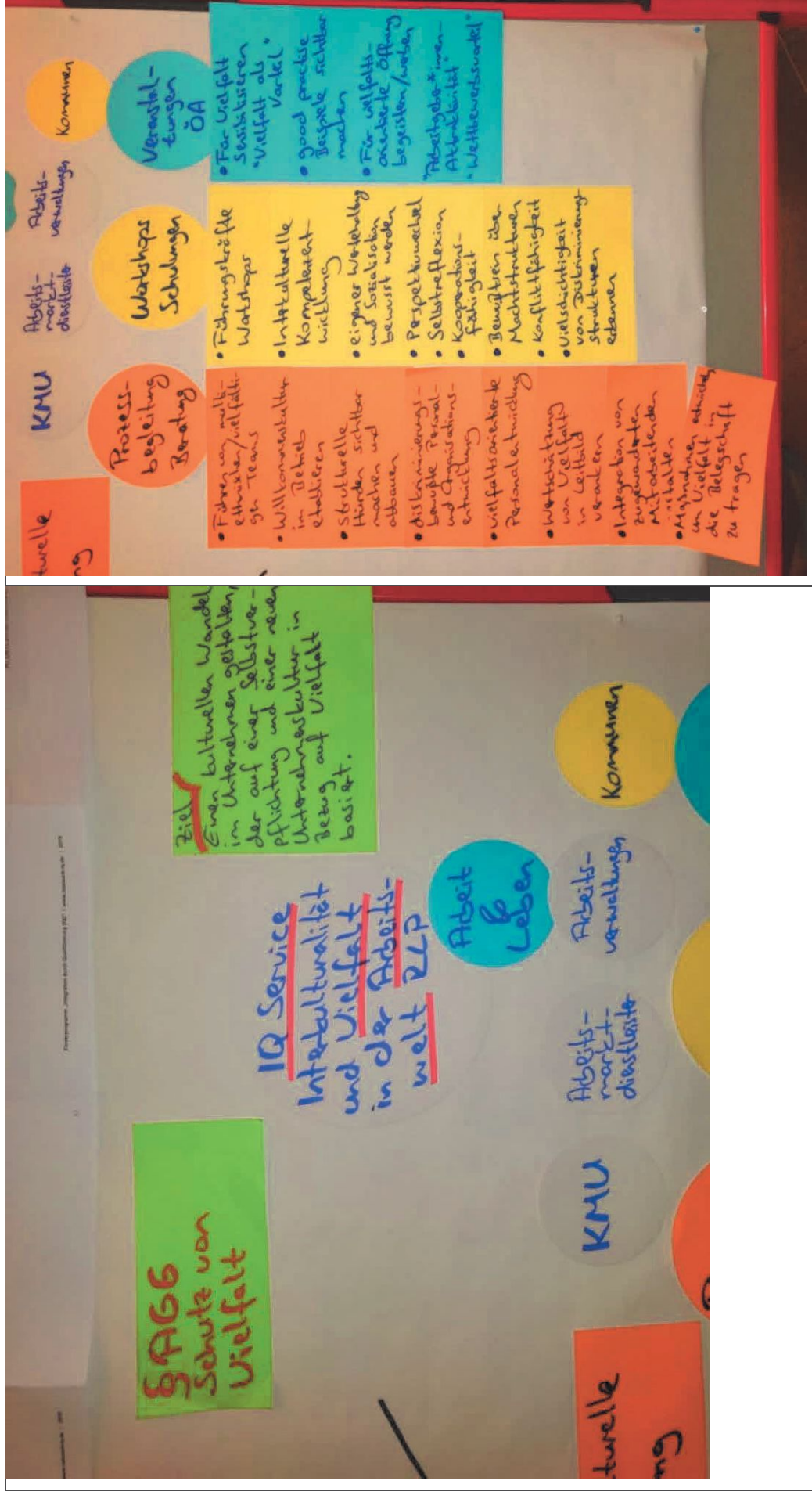
Bericht von:

- Gracia Schade,
Leiterin Projekt „Kommune Inklusiv VG Nieder-Olm – KINO“
- Torsten Jäger,
Initiativausschuss für Migrationspolitik in RLP
(Mitglied des Netzwerks diskriminierungsfreies RLP)

Dokumentation der Arbeitsgruppe „Erfolge und Grenzen (betrieblicher) Diversitätsstrategien (Sibel Soyer, Arbeit&Leben gGmbH, Mainz; IQ-Netzwerk RLP)

Sibel Soyer vom IQ Projektpartner ARBEIT&LEBEN gGmbH leitete gemeinsam mit Sylvia Pyzik von der Mainzer Mobilität den Workshop. Seit einigen Jahren begleiten IQ und ARBEIT&LEBEN das ÖPNV-Unternehmen bei der erfolgreichen Umsetzung seiner Diversitätsstrategie, die im Workshop beispielhaft dargestellt wurde.

Struktur und Portfolio des IQ-Netzwerk

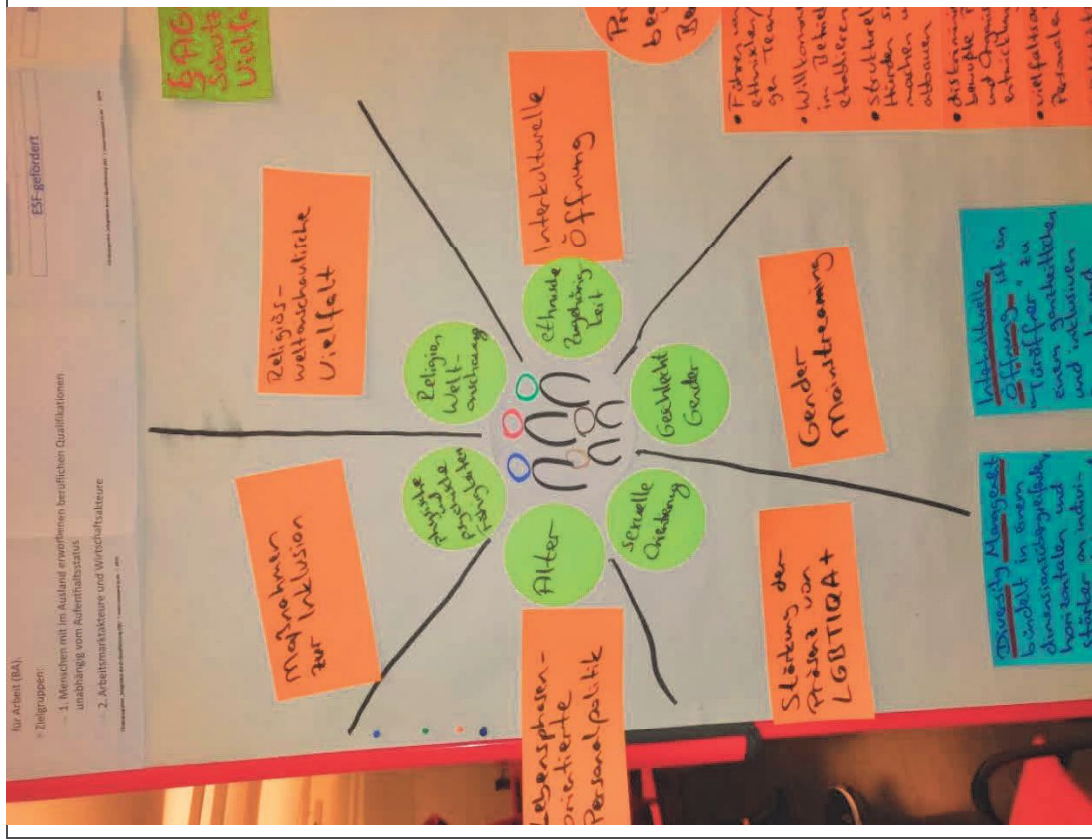


Eckdaten des Förderprogramms + Dimensionen von Diskriminierung nach dem AGG (Schwerpunkt auf interkultureller Öffnung)

Förderprogramm IQ – Eckdaten

- zentrales arbeitsmarktpolitisches Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) seit 2005 zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte
- 5. Förderrunde: 1. Januar 2019 – 31. Dezember 2022
- Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).
- Zielgruppen:
 - 1. Menschen mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen unabhängig vom Aufenthaltsstatus
 - 2. Arbeitsmarktteure und Wirtschaftsakteure

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQZ“ | www.netzwerk-iq.de | 2019



Interkulturelle Öffnung als Teil von Diversity Management + Leitfragen für die Diskussion

Diversity Management bündelt in einem dimensionsübergreifenden, horizontalen und stärker an individuellen Lebens- und Arbeitssituationen ausgerichteten Gesamtkonzept die bereits bestehenden Strategien

Interkulturelle Öffnung ist ein "Türöffner" zu einem ganzheitlichen und inklusiven Personal- und Organisationsentwicklungskonzept

AGG Beauftragte

Was sind die besonderen Stärken und Schwächen des jeweiligen Ansatzes im "Gesamtportfolio des Diskriminierungsschutzes"?

Ohne die Themen, Modell und (konkrete) Diskriminierung gestellt anzupassen und anzugehen, werden Vielfaltprozesse nicht allzu erfolgreich sein.

Vielfalt und Antidiskriminierung sind zwei Seiten einer Medaille.

Was kann der Ansatz konkret leisten und was kann er (derzeit) nicht leisten?

Welche dem Ansatz (derzeit) gesetzten Grenzen sind immanent und welche könnten durch zusätzliche Ressourcen oder Instrumente gewälzt oder überwunden werden?

Zentrale Thesen aus der Diskussion:

- ✓ In der Diskussion wurde deutlich, dass es neben rahmengebenden, die Lücken schließenden und gelebten Gesetzesgrundlagen unbedingt einer gewissen Prioritätssetzung der Leitung/Geschäftsführung/Hausspitze bedarf, die das Thema Diversity management vorantreibt und den gesetzlichen Rahmen mit Leben füllt.
- ✓ Unternehmen nutzen den Ansatz, wenn sie ohnehin offen sind für das Thema. D.h., neue Akteure sind dadurch kaum zu gewinnen.
- ✓ Spielt die Leitung/Geschäftsführung/Hausspitze nicht mit, so werden schnell die Grenzen des Ansatzes deutlich.
- ✓ Das Bewusstmachen von strukturell bedingten Machtverhältnissen ist eine Voraussetzung, damit der Ansatz erfolgreich sein kann.
- ✓ Vielfalt und Antidiskriminierung bedingen sich gegenseitig.
- ✓ Stärken des Ansatzes sind: Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildungsprozesse, Teambuilding und Haltungsänderungen → Mitarbeiterbindung
- ✓ Befürchtungen der Betriebe: Was kommt da alles (noch) auf uns zu.
- ✓ Schwäche: Lediglich eindimensionaler Ansatz vs. Schneller sichtbare positive Wirkungen und Ergebnisse
- ✓ Haltungsänderungen beginnen zunächst mit Irritationen (Sprache).

**Fachtag des Landesnetzwerkes diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz am 18.11.2019
„Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz: Strategien, Konzepte und Praxis der
Antidiskriminierungsarbeit – was es gibt und was noch fehlt“**

Mitschrift der Podiumsdiskussion

Teilnehmer*innen:

R= Dr. Christiane Rohleder (Staatssekretärin MFFJIV)

T= Dr. Alexander Tischbirek (Humboldt-Universität Berlin)

S= Joachim Schulte (LNW RLP)

E= Vera Egenberger (Büro zur Unterstützung der Gleichbehandlung Berlin)

1. Frage:

Wie wird die Wirkung der einzelnen Strategiekonzepte eingeschätzt?

R:

Alle Ansätze (rechtlich, Akzeptanzarbeit, Diversity-Ansatz) müssen sich ergänzen.

E:

Auch sie sieht den pluralen Ansatz (ergänzt um den proaktiven als auch reaktiven Ansatz) als entscheidend an. Die komplexe Problemlage erfordert ein komplexes Instrumentarium. Präventive Ansätze sind wichtig, um Diskriminierungserfahrungen schon im Vorfeld zu verhindern, denn von Diskriminierung betroffene Menschen werden dadurch massiv beschädigt.

S:

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LAGD) ist deshalb dringend nötig, weil es das Grundgesetz Art.1 folgerichtig weiterführt und darüber hinaus vorhandene Gesetzeslücken schließt und dadurch eine umfassende Rechtssicherheit herstellt.

T:

Er stimmt allen Vorredner*innen zu.

RLP verstößt aktuell gegen geltendes EU-Recht, indem die dort festgeschriebenen Rechte bei uns nicht umgesetzt werden. Er plädiert für ein allgemeines, umfassendes LADG, wie es in Berlin aktuell entwickelt wird.

2. Frage:

Brauchen wir in RLP ein LADG? Wie wurde in diesem Zusammenhang mit dem vorliegenden Gutachten umgegangen?

R:

Sie lobt das Gutachten und hält ebenfalls ein LADG für erforderlich, hierüber bestehe aber derzeit kein Konsens. Insbesondere das Thema Verbandsklagerecht sei umstritten. In Berlin wurde im Vorfeld des Gesetzentwurfes viel, gut und breit öffentlich kommuniziert, was zu dessen hoher politischer Akzeptanz beigetragen hat. Dieser Prozess wäre auch in RLP erforderlich.

Sie sieht die heutige Veranstaltung als positiven Schritt in die richtige Richtung und hofft, dass von der Verabschiedung des Berliner LADG eine positive Signalwirkung ausgeht.

In der neuen Legislaturperiode in RLP möchte sie das Thema erneut angehen.

Inhaltlich hält sie die Möglichkeit einer Prozessstandschaft für besonders wichtig, um die Belastung von den einzelnen Kläger*innen zu nehmen.

Sie lobt den horizontalen Ansatz, den das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz verfolgt und das damit ein Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu den anderen Bundesländern innehat.

S:

Er sieht einen Dissens zu Frau R., was die Einschätzung des aktuellen Prozesses in RLP angeht. Er fordert auch zum jetzigen Zeitpunkt schon eine Gesetzesvorlage, um den öffentlichen Diskussionsprozess in Gang zu setzen.

3. Frage:

Wie würde ein LADG die Antidiskriminierungsarbeit erleichtern?

E:

Auch in Berlin gibt es Widerstand von Seiten der Politik. Massiv unterstützt wird es nur von B90 sowie Linke. Sie hebt hervor, dass die Kommunikation und die sehr differenzierte Information im Vorfeld des Gesetzes von entscheidender Bedeutung war.

T:

Er bewertet den Berliner Entwurf als sehr gut. Als Basics eines Landesantidiskriminierungsgesetzes sieht er die Prozesstandschaft, das Verbandsklagerecht, eine angemessene Verjährungsfrist und die Beweislast erleichterung.

Auch er sieht in der Kommunikation im Vorfeld einen entscheidenden Faktor. In Berlin gab es einen dreijährigen Prozess intensiver Verhandlungen und Erklärungsarbeit, u.a. im Rahmen von Fortbildungen mit Gewerkschaften und Belegschaften in den Verwaltungen, um Sicherheit zu schaffen. Viele Auseinandersetzungen fußten auf Missverständnissen des Textes, z.B. beim Thema Beweislast erleichterung.

Auch beim Thema Verbandsklagerecht könnte auf die vorliegenden Erfahrungen aus dem Behindertengleichstellungsgesetz hingewiesen werden.

E:

In Berlin gab es vor allem nach der ersten Lesung des Gesetzes viel öffentlichen Widerspruch von den Polizeigewerkschaften mit z.T. sehr populistischen Argumentationen.

T:

Zur Frage der Aufnahme des Diskriminierungstatbestandes „Sozialer Status“ sagt T., dass die Ausweitung auf diese Kategorie die Gefahr birgt, dass bei der Frage des sozialen Status mögliche andere Rechtfertigungsargumente auf den Tisch kommen (z.B. bei der Frage, ob die versagte Kreditvergabe bei deiner Bank eine mittelbare soziale Diskriminierung darstellt).

Diese Rechtfertigungslogik könnte auch auf andere Merkmale ausgeweitet werden und sich negativ auswirken, z.B. wenn es um das Merkmal Sprache geht.

R:

Das AGG ist reformbedürftig. Auch hier wäre u.a. ein Verbandsklagerecht wichtig.

S:

Wirbt erneut für eine schnellere Initiative der Landesregierung für ein LADG in RLP. Zum Verbandsklagerecht wäre zu sagen, dass dies seit 2005 weiter entwickelt wurde und seinen Schrecken verloren hat.

4. Schlussstatements

E:

Sie ist seit 27 Jahren in der Antidiskriminierungsarbeit tätig. Trotz der Tatsache, dass es sich um ein sehr mühsames Geschäft handelt, sind große Fortschritte sichtbar, was die Rechtsrahmen, die Kreativität der Beteiligten und die Dynamik betrifft. LAD-Gesetze sind sehr hilfreich für die weitere Entwicklung der Arbeit.

R:

Wünscht sich ein starkes Landes-Antidiskriminierungsnetzwerk als gemeinsame Interessenvertretung. Sie sieht durch die steigende Antidiskriminierungsarbeit eine gute Entwicklung in Richtung Stärkung der Demokratie, die stets nötiger wird.

T:

In 5 Jahren wünscht er sich eine Veranstaltung zu vergleichenden Analyse von 16 LADGs.

S:

Wünscht sich Anlaufstellen in den Oberzentren, die hauptamtlich besetzt, flächendeckende Beschwerdestellen sowie eine bessere Information über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Rechtsberatung.

(Verfasserin: Delia Helmerking)

Mainz, den 18. November 2019

Pressemitteilung

Fachtag des Netzwerk diskriminierungsfreies RLP: Für Diskriminierungsschutz werben! - Beratungsstrukturen stärken! - Landesantidiskriminierungsgesetz verabschieden!

„Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht!“ So lautet die zentrale Botschaft des Fachtags *„Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz“*, der heute in Mainz stattfand. Über 60 Expert*innen der Antidiskriminierungsarbeit in Rheinland-Pfalz waren auf Einladung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zusammengekommen, um sich über Strategien, Konzepte und Praxis der Anti-Diskriminierungsarbeit auszutauschen und darüber zu diskutieren, wie der Schutz vor Diskriminierung in Rheinland-Pfalz weiter verbessert werden kann.

Gelobt wurde im Rahmen des Fachtags die enge Verzahnung zivilgesellschaftlicher und staatlicher Einrichtungen im Feld der Antidiskriminierungsarbeit in Rheinland-Pfalz. Sie drückt sich beispielhaft in der langjährigen und guten Kooperation zwischen dem Netzwerk und der Antidiskriminierungsstelle des Landes aus. Sie kommt vor allem denjenigen zugute, die Diskriminierung erfahren müssen: Ihnen bietet das Land, aufbauend auf einem Pilotprojekt des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz, seit dem Jahr 2018 die Möglichkeit einer kostenlosen rechtlichen Erstberatung.

„Diese enge Zusammenarbeit sollte fortgesetzt und ausgeweitet werden“, sagt Torsten Jäger, eines von drei Mitgliedern der Koordinierungsgruppe des Netzwerks. *„Gemeinsam sollten wir noch klarer zum Ausdruck bringen, dass Diskriminierung den Zusammenhalt in unserer ‚Vielfalts-Gesellschaft‘ bedroht und dass die Betroffenen Rechte haben und Diskriminierung nicht hinnehmen müssen.“* Jäger wies in diesem Zusammenhang auf die Plakate und Materialien hin, die das Netzwerk im Rahmen der Tagung vorgestellt und deren Erarbeitung die Landesantidiskriminierungsstelle finanziell ebenso gefördert hat wie die Fachtagung selbst.

Auf die Notwendigkeit, die Beratungsstrukturen der Antidiskriminierungsarbeit in Rheinland-Pfalz flächendeckend auszuweiten und zu qualifizieren, macht Stephan Heym aufmerksam. Er ist ebenfalls Mitglied der Koordinierungsgruppe des Netzwerks: *„Bisher fehlt es in Rheinland-Pfalz an Anlaufstellen für Betroffene, die sich gegen Diskriminierung wehren wollen. Sie brauchen überall im Land kompetente Beratungs- und Begleitungsangebote. Sowohl im Hinblick auf die Dichte der Beratungsstruktur als auch im Hinblick auf die Qualifikation von Berater*innen besteht hier dringender Handlungsbedarf.“*

1

Koordinierungsgruppe:

Torsten Jäger - Initiativausschuss
für Migrationspolitik in RLP
Albert-Schweitzer-Str. 113-115
55128 Mainz

Joachim Schulte -
QueerNet RLP e.V.
Hintere Bleiche 29
55116 Mainz

Stephan Heym – Zentrum für selbstbe-
stimmtes Leben behinderter Menschen
Rheinallee 79-81
55118 Mainz

Joachim Schulte als drittes Mitglied der Koordinierungsgruppe wies abschließend darauf hin, dass der rechtliche Schutz vor Diskriminierung durch das Allgemeine Gleichheitsgesetz (AGG) in wichtigen Handlungsfeldern derzeit ins Leere läuft. Er forderte, innerhalb des AGG die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen zu verlängern, die Anforderungen an den Nachweis für eine Diskriminierung abzusenken sowie Vertretungsorganisationen das Recht einzuräumen, stellvertretend für Betroffene den Rechtsweg beschreiten zu können: „Hier muss die Landesregierung auf Bundesebene vorangehen und auf Reformen drängen.“ Zudem hinterlasse das AGG z.B. aufgrund der Bildungshoheit der Länder im Bildungsbereich nicht hinnehmbare Lücken im Diskriminierungsschutz:

„Diese Regelungslücken müssen durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz, wie es sich derzeit z.B. im Land Berlin in der parlamentarischen Beratung befindet, geschlossen werden. Die Veranstaltung heute hat noch einmal die Dringlichkeit hierfür deutlich gemacht. Wir erwarten, dass die rheinland-pfälzische Landesregierung ein solches Landesantidiskriminierungsgesetz zur Stärkung von Chancengleichheit und Vielfalt zeitnah auf den Weg bringt.“

Für das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz

gez.:

- Stephan Heym, Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen (ZsL), Mainz
- Torsten Jäger, Initiativ Ausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz
- Joachim Schulte, QueerNet Rheinland-Pfalz

Hinweis: Die oben erwähnten Plakate und Materialien, die das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zum Fachtag „Auf dem Weg zu gelebter Vielfalt in Rheinland-Pfalz“ mit finanzieller Förderung durch die Landesantidiskriminierungsstelle veröffentlicht hat, stehen auf der Homepage des Netzwerks unter der Adresse www.antidiskriminierungsnetzwerk-rlp.de zum Download bereit.

Hintergrund: Das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz ist ein Zusammenschluss von rheinland-pfälzischen Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Initiativen, die sich als Interessensvertretung von Betroffenen in der Antidiskriminierungsarbeit engagieren. Neben dem Initiativ Ausschuss gehören ihm die Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration RLP (AGARP), der Humanistische Verband Deutschlands-Landesverband RLP/Saarland, die Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behindert RLP, der Landesfrauenbeirat RLP, der Landesjugendring RLP, die Landesseniorenvertretung RLP, der Landesverband jüdischer Gemeinden RLP, das Netzwerk Gleichstellung und Selbstbestimmung in RLP, QueerNet RLP, der Verband Deutscher Sinti und Roma VDSR – Landesverband RLP und das Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen (ZsL Mainz) an.

Koordinierungsgruppe:

Torsten Jäger - Initiativ Ausschuss
für Migrationspolitik in RLP
Albert-Schweitzer-Str. 113-115
55128 Mainz

Joachim Schulte -
QueerNet RLP e.V.
Hintere Bleiche 29
55116 Mainz

Stephan Heym – Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen
Rheinallee 79-81
55118 Mainz