



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR  
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR  
UND INTEGRATION

# VIELFÄLTIG. ANDERS. GLEICH!

---

Bericht der  
Landesantidiskriminierungsstelle  
Rheinland-Pfalz  
in der 17. Legislaturperiode  
(2016 – 2021)

# INHALT

Grußwort.....	3
Einleitung: Vielfalt nach dem horizontalen Ansatz.....	4
Auftrag der LADS.....	10
Arbeitsprogramm.....	10
Bericht der LADS.....	13
Schwerpunkte und Meilensteine.....	13
1. Strategie Vielfalt.....	13
2. Prüfauftrag Landesantidiskriminierungsgesetz.....	14
3. Beschwerden und Beratung.....	15
4. Zahlen und Daten.....	18
5. Netzwerke.....	25
6. Kooperationen.....	25
Fazit der LADS.....	27
Herausforderungen, Wirkungen, Erfolge.....	27
Perspektiven und Ausblick.....	29



Die offene Gesellschaft bietet Chancen, aber auch Risiken. In den vergangenen Jahren haben wir vielfach zur Kenntnis nehmen müssen, dass vermeintliche Selbstverständlichkeiten wie Menschenrechte oder Freiheiten in der Demokratie von verschiedener Seite immer wieder in Frage gestellt und in Gefahr gebracht wurden. In Rheinland-Pfalz haben wir daher vor allem auf Aufklärungsarbeit und auf konkrete Angebote gesetzt, die bei den Menschen im Land ankommen und angenommen werden. Während die öffentliche Aufmerksamkeit häufig auf übergreifenden bundesweiten Entwicklungen liegt, wird Zusammenhalt, Identifikation und die Frage der Zugehörigkeit vor Ort gestaltet. Hier entscheidet sich, ob das friedliche Zusammenleben in einer offenen Gesellschaft gerade auch dann gelingt, wenn die Menschen gelegentlich nicht der gleichen Meinung sind.

Das Zusammenleben positiv gestalten zu können, in demokratischen Prozessen, die das Versprechen des Grundgesetzes auf die Unveräußerlichkeit der Würde des Menschen konkret einlösen, ist das Ziel unserer Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik. In ihrem Zentrum steht die Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS), die nunmehr ihren zweiten Bilanzbericht vorlegt. Heute besteht ein solides Fundament der Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik, auf dem es auch zukünftig aufzubauen gilt. Lesen Sie in dieser Bilanz, mit welchen Schwerpunkten die LADS gewirkt und welche Meilensteine sie dabei erreicht hat.

Als besondere Herausforderung hat sich die Vermittlung des so genannten horizontalen Ansatzes der Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik herausgestellt. Aus diesem Grund stellen wir dem Bericht der Landesantidiskriminierungsstelle ein Kapitel zu diesem Thema vorweg.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'K' followed by 'B' and a long horizontal flourish.

**Katharina Binz**

Ministerin für Familie, Frauen, Kultur und  
Integration des Landes Rheinland-Pfalz

# Einleitung

## **Vielfalt nach dem horizontalen Ansatz - Eine Herausforderung für die Alltagspraxis**

Vielfalt – oder Diversity – ist in Fachkreisen in aller Munde. Überall wird Vielfalt vermarktet: als Label, als herausragende Eigenschaft, als Ziel, als Weg für mehr Qualität, für mehr Quantität, einfach für „mehr“ als Ausdruck von Wachstum und Modernität, in der Wirtschaft, in Unternehmen, bei Produkten und zunehmend auch bei öffentlichen Institutionen. Gleichzeitig reißt die Reihe der Fragen dazu nicht ab.

Der Beitritt der Landesregierung zur bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ ist nicht nur ein Ergebnis von Überlegungen und Entscheidungen. Sie ist vor allem der Beginn einer neuen Entwicklung in einer Organisation und in Institutionen, hier in der Landesverwaltung. Die vielleicht häufigste Frage zur Umsetzung der Charta der Vielfalt ist diese: „Was ist der horizontale Ansatz genau und was bedeutet er für die Diversity-Arbeit?“

Es geht darum, Diversity-Arbeit ernst zu nehmen in der Überzeugung, dass die jeweiligen Institutionen einen Prozess des Wandels durchlaufen müssen, weil anders

die Herausforderungen bei weiter zunehmendem Fachkräftemangel, der sich verändernden Zusammensetzung von Belegschaften und Zielgruppen der Institutionen, der sich ebenfalls verändernden Rahmenbedingungen, in denen die Erwartungen an die Institutionen zu erfüllen sind, nicht zu bewältigen sein werden. Dazu gehört zum Beispiel, dass verschiedene gesellschaftlich relevante Gruppen Repräsentanz und Sichtbarkeit fordern.

## **Was ist der horizontale Ansatz der Diversity-Arbeit? Begriffsklärung**

Vielfalt im vorliegenden Zusammenhang bezieht sich auf die vielen unterschiedlichen Eigenschaften von Menschen, auf das, was sie am Ende als Menschen so einzigartig macht. Vom Standpunkt des Individuums aus betrachtet, haben wir es mit wirklicher Einzigartigkeit zu tun, mit Unterschieden zu allen anderen. Zugleich teilen wir aber auch viele Eigenschaften miteinander und wir beschreiben sie in gemeinsamen Kategorien, über die wir beides einordnen können: sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten. Im Kontext von Vielfalt ist die Feststellung „verschieden und doch gleich“ kein Widerspruch. Die Gleichheit bezieht sich auf die Gleichheit vor dem Recht und Gesetz, auf die Gleichheit in Rechten und Ansprüchen, auf die Gleichheit in der für alle Menschen geltenden Menschenwürde und Menschenrechte.

Warum „horizontal“? Dieser Begriff stammt aus dem Versuch, bildlich deutlich zu machen, dass die verschiedenen menschlichen Eigenschaften, die jeden Menschen so einzigartig machen, von gleichem Rang und gleicher Bedeutung sind. Der Gedanke der Gleichheit wird hier übertragen auf Unterschiede. So haben nicht nur Frauen, Männer, Transidente und Intersexuelle die gleichen Rechte, sondern es gibt auch Rechte, die nicht nach dem biologischen Alter zustehen, sondern allen Altersstufen gleichermaßen. Und so wie wir es nach dem schwärzesten Kapitel der deutschen Geschichte als selbstverständlich ansehen, dass wir keine Auf- oder Abwertung von Menschen aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, familialer Herkunft oder dem Ort der Geburt mehr hinnehmen wollen, wollen wir dies auch nicht mehr nach der Frage entschieden wissen, ob jemand eine Behinderung oder Beeinträchtigung hat oder nicht. All dies gründet auf dem Fundament der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und auf dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.

## **Zur Begründung**

Der horizontale Vielfaltsansatz bedeutet nichts anderes als den bewussten Verzicht auf Rangfolgen im Denken über die Eigenschaften von Menschen. Das schlägt sich ganz unmittelbar in den Entscheidungen nieder, die getroffen werden müssen,

um den Anspruch aus dem Grundgesetz, das Versprechen der Menschenrechte, einzulösen.

Wir tun nicht so, als sei dieses Versprechen schon eingelöst, auch wenn wir uns darüber klar sein sollten, dass wir in diesem Land – im Vergleich zu anderen – in bereits sehr guten Verhältnissen leben. Das ist ein Vorteil, für den lange gestritten und gekämpft werden musste, und der nicht preisgegeben werden kann, nur, weil es einige gibt, die ihn aus welchen Gründen auch immer angreifen. Wir setzen uns gerade deshalb mit dem horizontalen Vielfaltsansatz dafür ein, dass Menschen in einem diskriminierungsfreien Umfeld leben und arbeiten können.

Wir wollen in diesem Land nie mehr erleben, dass einige Menschen rechtlich aufgrund des Zufalls ihrer Geburt als etwas Besseres gelten – und zwar egal, ob sie sich dabei auf ihr Geschlecht, ihre Hautfarbe oder ihre Abstammung, ihr Alter, ihre Religion oder ihre Weltanschauung oder ihre sexuelle Identität beziehen. Auch nicht aufgrund ihrer sozialen oder familiären Herkunft, nicht wegen ihres Einkommens oder Vermögens, ihres Berufes, ihres Wohnorts oder sonst einer Eigenschaft.

Die Denkfigur, die dahintersteckt, ist die des eigenen Rechtsanspruchs: Was ich für mich beanspruche, muss ich anderen ebenso zugestehen, sonst mache ich mich unglaubwürdig. Es geht aber auch um die

Kunst des Kompromisses, der immer das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses ist und dieser wiederum birgt die Chance, die Argumente des jeweils anderen Menschen kennen zu lernen. Um haltbare und verlässliche Kompromisse erarbeiten zu können, müssen wir einander zuhören und miteinander reden. Das kann im Einzelfall anstrengend sein, und es verlangt nicht, dass wir die Ansichten der anderen Teilnehmenden an diesem Gespräch übernehmen müssten, sie müssen uns nicht einmal gefallen. Aber was wir uns abverlangen müssen ist, sie zur Kenntnis zu nehmen und in einen Kompromiss einzubeziehen.

Vielfalt nach dem horizontalen Ansatz bedeutet also, dass wir nicht den einen Eigenschaften größere Bedeutung zubilligen als den anderen, dass wir nicht in die Falle der Quantität laufen (Menschenrechte machen sich nicht an der Größe einer Personengruppen oder ihrer Lautstärke oder ihrem Einfluss fest) und dass wir ein Menschenbild ins Zentrum unserer Entscheidungen stellen, wonach in Übereinstimmung mit den Menschenrechten jedem Menschen die gleiche Würde innewohnt. Sie wird nicht gewährt und nicht verliehen. Sie ist untrennbar verbunden mit dem Menschsein an sich.

## **Zur praktischen Relevanz in der Regierungsarbeit und im Verwaltungshandeln**

Vielfalt nach dem horizontalen Ansatz aufgrund des demokratischen Menschenbildes ins Zentrum zu stellen, hat Auswirkungen auf die Umsetzung von Fachpolitiken. Zwar werden dadurch die auf spezielle Zielgruppen ausgelegten Einzelprogramme nicht in Frage gestellt, die es geben muss, um spezifische Nachteilsausgleiche organisieren zu können. Beispiele sind hier Aktionspläne zur Bekämpfung von Sexismus oder Homophobie oder zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention oder der UN-Kinderrechtskonvention. Mit dem horizontalen Ansatz soll aber zusätzlich auch in den Einzelprogrammen und innerhalb spezifischer Zielgruppen jeweils der ganze Mensch in den Blick genommen werden. Denn kein Mensch ist nur und ausschließlich durch eine einzige seiner Eigenschaften hinreichend charakterisiert und identifiziert. Ein Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Homophobie, welcher die Zielgruppe(n) der LSBTIQ\*-Community in den Blick nimmt, hat es trotzdem mit Menschen zu tun, die jünger oder älter, weiblich, männlich, transident oder intersexuell sind, die einen Glauben oder keinen haben oder eine Weltanschauung, oder eine Behinderung oder

keine, eine die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft mit rassistischen Zuschreibungen umgehen müssen. Der horizontale Ansatz macht das sichtbar. Einzelprogramme können so wirkungsvoller und lebensnaher werden.

Alle Menschen haben viele verschiedene Eigenschaften und im Zusammenspiel ergibt sich ihre Einzigartigkeit und Würde. Deshalb ist der horizontale und merkmalsübergreifende Arbeitsansatz auch in der Alltagspraxis keine Konkurrenz zu den Einzelansätzen, sondern eine Ergänzung und letztlich eine Vervollständigung. Durch seine besonderen methodische Herangehensweisen lässt er sich problemlos erweitern auf Eigenschaften, die außerhalb des Schutzbereichs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegen, wie etwa soziale Herkunft und sozialer Status, Familienform etc.<sup>1</sup>

Vorteile sind: Veranstaltungen zu allen Fragestellungen finden besser ihr Publikum, Veröffentlichungen nehmen die Anliegen der Zielgruppen mehrdimensional wahr. Personal- und Organisationsentwicklung kann den ganzen Menschen in den Blick nehmen und nicht nur die Qualifikation und die Rolle als Bedienstete oder Beschäftigte. Ziele der Arbeit, Ziele der Organisation und Ziele der Politik lassen sich lebensnaher und menschengerechter entwickeln. Das Risiko des so genannten „unconscious bias“, der

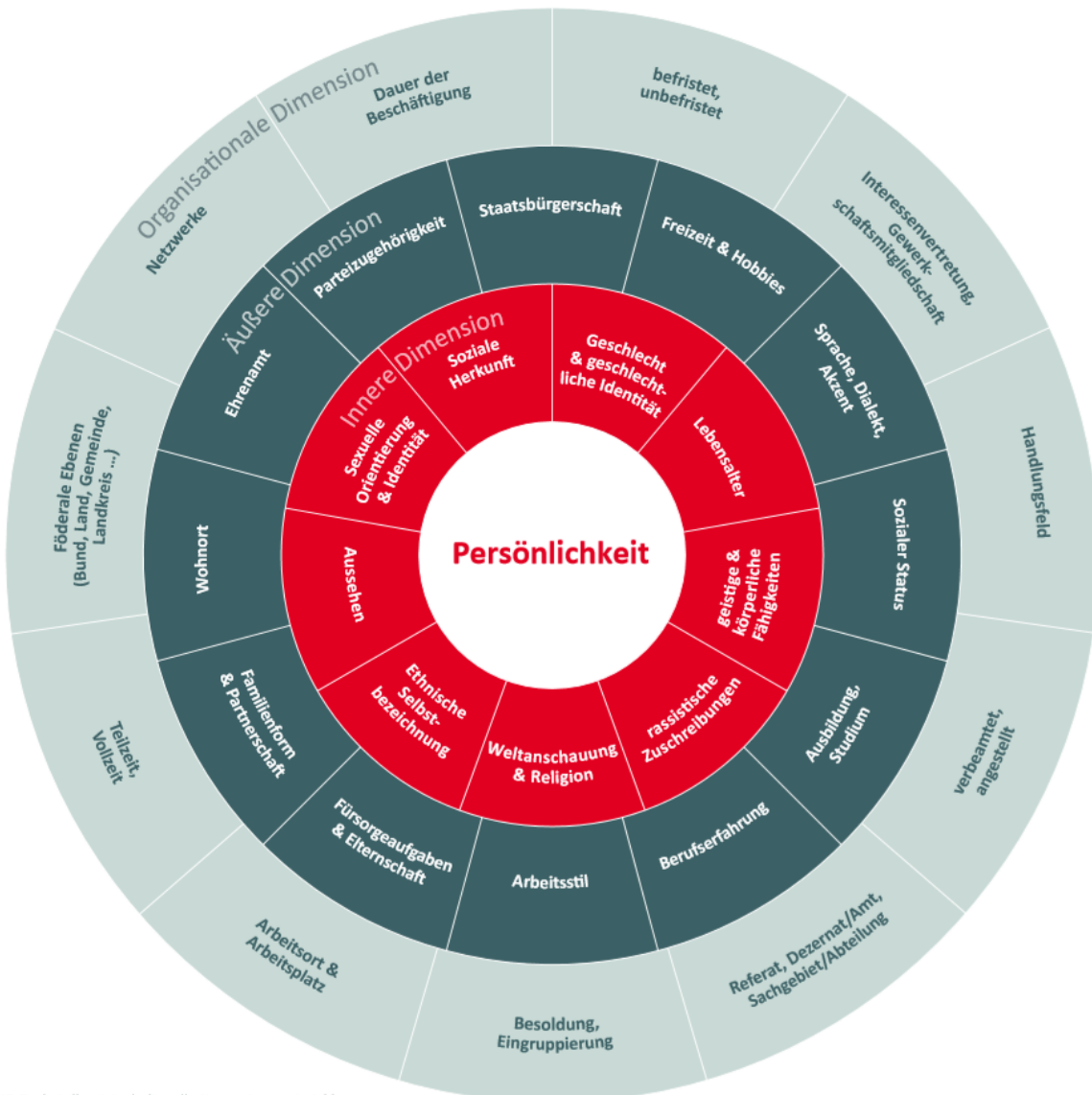
unbewussten Vorurteile, die immer wieder neu zum Ausschluss einzelner Personen oder Gruppen führen, sinkt.

Öffentlichkeitsarbeit wird barrierefrei und erklärt sich allen Zielgruppen gegenüber gleichermaßen und selbstverständlich. Die Qualität der Entscheidungen wird besser und belastbarer, die Häufigkeit der Beschwerden geht zurück, die Identifikation mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz kann steigen. Und vieles mehr.

---

<sup>1</sup> Welche zusätzlichen Eigenschaften in Frage kommen, zeigt die Grafik aus dem Kontext der

Charta der Vielfalt, hier in der Version für die öffentlichen Verwaltungen.



© IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, VIA Bayern e. V.

Die Form eines Kreises mit mehreren Ebenen ist gut geeignet, denn im Kreis gibt es keine Über- oder Unterordnung, alle sind auf gleicher Höhe.

Die drei Ebenen zeigen an, in welcher Kategorie oder Dimension die Eigenschaften gelagert sind. Jeder Mensch kann für sich identifizieren, welche der Eigenschaften gerade für ihn aktuell von ganz besonderer Bedeutung sind. Meist wird es aber gar nicht gelingen, dabei nur

eine einzige auszuwählen und in der überwiegenden Mehrheit der Fälle liegen die verschiedenen individuell ausgewählten Eigenschaften auch in den drei verschiedenen Dimensionen gleichzeitig, etwa, weil eine bestimmte Person sagt: Derzeit ist für mich meine Religion (innere Dimensionen der Persönlichkeit), meine Fürsorgeaufgaben als Elternteil (äußere Dimensionen) und meine Teilzeitarbeit (organisationale



Dimensionen) von zentraler Bedeutung. Das kann zehn Jahre später ganz anders aussehen. Die Auswahl kann und wird sich im Verlauf des Lebens stark ändern. Das bedeutet aber eben nicht, dass es bei allen anderen genau gleich ist. Die Realität der heutigen Menschen ist nicht homogen, sondern vielfältig. Das ergibt in der Zusammenschau eine hochkomplexe Vielfalt, die weit über die sechs durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützten persönlichen Eigenschaften hinausgeht.

Für das Zusammenleben ist das gewaltfreie Aushandeln der Anliegen und Interessen wichtig. Es unterstellt, dass alle anderen das gleiche Recht haben, sich für die Dinge einzusetzen, die ihnen wichtig sind. Warum? Damit alle in ihrer Unterschiedlichkeit zum Zuge kommen können und damit alle das, was ihnen wichtig ist, leben können. Die zwangsweise Herstellung von Homogenität, die mancherorts (wieder) gefordert wird, ist nicht nur unklug, denn unveränderbare menschliche Eigenschaften wie das Alter, das Geschlecht etc. lassen sich nicht homogenisieren. Es ist auch gefährlich, weil es in vormoderne Zeiten zurückwill, in welchen nicht Gleichheit vorherrschend war, sondern das Gegenteil: Ungleichheit in den Rechten und im Wert.

Der horizontale Ansatz nimmt den ganzen Menschen in den Blick und trägt dazu bei, Entscheidungen und Programme für die Zielgruppen glaubwürdiger und in der

Qualität besser zu machen. Dieser Ansatz macht nicht alle gleich, sondern er eröffnet die gleichen Ansprüche auf Berücksichtigung verschiedener Interessen und Anliegen.

Der horizontale Ansatz ist der Arbeitsansatz der LADS und ihr Alleinstellungsmerkmal. Sie arbeitet grundsätzlich merkmalsübergreifend und das unterscheidet ihre Arbeit von allen Aktionen, die in den Bereichen der Einzelstrategien zur Verbesserung der jeweiligen Lebenslagen im Sinne des Abbaus von Benachteiligungen durchgeführt werden.

# Auftrag der LADS

Im Koalitionsvertrag der 17. Legislaturperiode der Landesregierung heißt es in Kapitel 25. Vielfalt – ein Gewinn für alle: „Wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen in Rheinland-Pfalz selbstbestimmt und diskriminierungsfrei leben können, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Identität, Herkunft, Beeinträchtigung oder religiöser und weltanschaulicher Überzeugung. Vielfalt bereichert unser Zusammenleben.“ (S. 133)

Und weiter heißt es dort unter der Überschrift „Landesantidiskriminierungsstelle und Strategie der Vielfalt“: „Die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) ist die Bündelungs- und Koordinierungsstelle für unsere Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik. Da die Landesantidiskriminierungsstelle zu einer wichtigen Anlaufstelle für Menschen geworden ist, die konkrete Diskriminierung erfahren haben, und diese dabei begleitet, ihre Rechte kennen zu lernen und (wieder) handlungsfähig zu werden, werden wir sie

weiterentwickeln, indem wir die Aufklärungs-, Informations- und Beratungsangebote der Landesantidiskriminierungsstelle ausbauen. Als Landesregierung werden wir mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir die Strategie Vielfalt auf Basis ihres Leitbilds weiterentwickeln.

Die staatlichen Institutionen sind nur ein Standbein der Antidiskriminierungs- und Vielfaltsarbeit in Rheinland-Pfalz. Das andere – ebenso bedeutsame – sind die Nichtregierungsorganisationen und das „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“. Wir werden dieses Netzwerk daher bei unseren Aktivitäten einbeziehen.

Wir wollen prüfen, ob zur Stärkung von Chancengleichheit und Vielfalt eine gesetzliche Verankerung in einem Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg gebracht werden soll.“ (S. 134)

## Arbeitsprogramm

Ausgehend vom Konzept 2011 und unter Einbeziehung des Koalitionsvertrags 2016 wurde das Arbeitsprogramm wie folgt entwickelt:

Arbeitskonzept 2011 <sup>2</sup>	Arbeitsprogramm 2016-2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>dem <b>horizontalen Ansatz</b> des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gerecht werden, d. h. alle Merkmale möglicher Benachteiligungen (rassistische oder ethnische Diskriminierung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) in den Blick nehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Runder Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt</li> <li>Länder-Kommunen-Vernetzung</li> <li>Aufklärung, Information, Sensibilisierung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>als <b>direkter Ansprechpartner</b> des Ministeriums den Prozess eines in Rheinland-Pfalz entstehenden <b>Netzwerkes</b>/Antidiskriminierungsverbandes von Nichtregierungsorganisationen unterstützen und begleiten und im späteren Verlauf mit diesem Netzwerk/Antidiskriminierungsverband zusammenarbeiten und gemeinsame Initiativen/ Projekte entwickeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperation mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies RLP</li> <li>organisatorische und strategische Prozessberatung</li> <li>Projektförderung</li> <li>Flankierende Maßnahmen der LADS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>mit den in Rheinland-Pfalz bestehenden <b>Verbänden und Selbsthilfegruppen</b> in Fragen der Gleichbehandlung, gesellschaftlicher Vielfalt und Toleranz <b>kooperieren</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Ansätzen der Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>Unterstützung durch Mitwirkung bei Veranstaltungen und Projekten</li> <li>Beratung über Perspektiven der Kooperation</li> <li>Projektförderung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>die <b>Verbände und Selbsthilfegruppen befähigen</b>, die Instrumente des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes konsequent anzuwenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angebot, Durchführung und Auswertung von Workshops zum AGG und zur Beratungskompetenz</li> <li>Allgemeine Beratungsstellen einbeziehen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>einen Beitrag dazu leisten, dass die Mitglieder der jeweiligen Organisationen und Selbsthilfegruppen <b>sensibler für Diskriminierungen anderer Merkmale</b> werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, Aufklärung, Werbung für den merkmalsübergreifenden Vielfaltsansatz in Beiträgen bei Veranstaltungen des Netzwerkes und der Mitgliedsorganisationen sowie mit NROs, die nicht Mitglied sind</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>mit den für die einzelnen Merkmale zuständigen <b>Fachreferaten/Fachressorts der Landesregierung kooperieren</b>, um deren zielgruppenspezifische Arbeit zu unterstützen und zu vernetzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>laufende Kooperation und Beratung</li> <li>Beiträge zum Aktionsplan „RLP unterm Regenbogen“, zum Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, zur Jugendstrategie etc.</li> </ul>

<sup>2</sup> Beteiligt an seiner Entwicklung waren: das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie mit dem Landesbeauftragten für Belange von Menschen mit Behinderungen und die Abteilung Demografie aufgrund ihrer Zuständigkeit für ältere Menschen in Rheinland-Pfalz. Das MIFKJF war vertreten durch den Leiter der Familienabteilung, den Leiter der Kinder- und Jugendabteilung, die Leiterin der Frauenabteilung sowie den Beauftragten für Migration und Integration.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• gemeinsam mit den Ressorts der Landesregierung <b>Aktivitäten im Hinblick auf Gleichbehandlung, gesellschaftliche Vielfalt und Toleranz entwickeln</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IMA Vielfalt: Umsetzung und Weiterentwicklung der „Strategie Vielfalt“</li> <li>• Personalentwicklung: Fortbildungskonzept Vielfalt, anonymisiertes Bewerbungsverfahren</li> <li>• Beiträge und Mitarbeit am Landesaktionsplan gegen Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf <b>Bundesebene</b> mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, mit den Bundesministerien und mit Verbänden <b>kooperieren</b> und die <b>rheinland-pfälzischen Interessen einbringen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung der Kooperation mit der Bundes-ADS</li> <li>• Fortsetzung der Ländervernetzung der Antidiskriminierungsstellen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• für die <b>Weiterentwicklung der Antidiskriminierungspolitik auf Landesebene</b> werben und entsprechende – auch für die Bundesebene – Initiativen entwickeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherchen und Stellungnahmen für BR-Initiativen</li> <li>• Chancengleichheit und Vielfalt, Rechtsgutachten und Konzept für ein Landesgesetz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>gesellschaftspolitische Initiativen entwickeln</b>, mit denen im Sinne des Koalitionsvertrages für eine Gesellschaft geworben wird, in der Vielfalt, Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität der Kompass sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konferenzen, Fachtage, Fachgespräche und Workshops mit Akteur*innen der Praxis</li> <li>• Vorträge und Beiträge im Rahmen von Veranstaltungen zivilgesellschaftlicher Akteure und öffentlicher oder staatlicher Einrichtungen vor Ort</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• eine <b>Öffentlichkeitsarbeit</b> in den Themenfeldern Gleichbehandlung, gesellschaftliche Vielfalt und Toleranz <b>entwickeln</b> (Homepage, Print-Medien, Veranstaltungen wie Partizipationstage, Gute-Praxis-Beispiele etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Homepage der LADS</li> <li>• Neuer Flyer mit Informationen zur LADS</li> <li>• Weitere Materialien: Postkarten, Plakate</li> <li>• Pressemeldungen</li> <li>• Pressarbeit zur Rechtsberatung sowie Anzeigenschaltung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ausdrücklich <b>keine Beschwerde- und Beratungsstelle</b> für Diskriminierungen wegen rassistischer oder ethnischer Diskriminierung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ausbau der LADS als staatliche landesweite Anlaufstelle bei Diskriminierung</b></li> <li>• Erstanlaufstelle für Eingaben mit dem Auftrag, Informations- und Aufklärungsarbeit über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu betreiben</li> <li>• Verweis- oder Weiterleitungsberatung</li> <li>• Beratung der Beratenden</li> <li>• kostenlose rechtliche Erstberatung im Wege der Weiterleitungsberatung</li> </ul>

# Bericht der LADS

## Schwerpunkte und Meilensteine

### Weiterentwicklung der Strategie Vielfalt

Nachdem der Ministerrat im April 2015 die „Strategie Vielfalt der Landesregierung“ verabschiedet hatte und Rheinland-Pfalz damit das bundesweit erste Land mit einer solchen Strategie wurde, ging es nun um die Weiterentwicklung dieser Strategie unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft. Die Interministerielle Arbeitsgruppe Vielfalt steuerte diesen Prozess unter der Maßgabe, dass in den drei Handlungsfeldern der Strategie Vielfalt

- 1) Werben für die Akzeptanz von Vielfalt,
- 2) Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe und
- 3) Vorbildfunktion

vor allem vorhandene Regeln, Strukturen und Prozesse innerhalb der Landesregierung und Landesverwaltung im Fokus stehen sollten. Die Wirkungsrichtung der Strategie war und ist nach innen ausgelegt, als Mainstreaming- und Management-Prozesse der Vielfalt und

Nichtdiskriminierung. Damit wirkt diese Strategie vor allem auf die Landesverwaltung selbst und will erreichen, dass die Landesverwaltung die positive Gestaltung der Vielfalt und die Verankerung der Kultur der Nichtdiskriminierung als unverzichtbare Bestandteile aller rechtlichen, organisatorischen und administrativen Prozesse nutzt und sichert.

Im August 2017 unterzeichnete Ministerpräsidentin Malu Dreyer zusammen mit Ministerin Spiegel die Charta der Vielfalt. Damit war ein wichtiger Meilenstein aus dem Umsetzungsplan der Strategie Vielfalt erreicht. Die Charta der Vielfalt wurde als Konsequenz daraus ins Zentrum der Strategie Vielfalt gerückt.

Die Zivilgesellschaft, vertreten durch das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz, wurde eingeladen, eine Stellungnahme zur Neuausrichtung der Strategie Vielfalt abzugeben, um die Belange der Zivilgesellschaft einbeziehen zu können.

Am 1.12.2020 hat der Ministerrat die weiterentwickelte Strategie Vielfalt beschlossen. Sie ist unter folgendem Link abrufbar:

[https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Strategie\\_Vielfalt\\_2020.pdf](https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Strategie_Vielfalt_2020.pdf)

## Prüfauftrag Landes- antidiskriminierungsgesetz

Zur Vorbereitung der Diskussion über die Notwendigkeit und die Machbarkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes wurde ein juristisches Gutachten in Auftrag gegeben. Die folgenden Fragen sollten durch dieses Rechtsgutachten beantwortet werden:

1. Gibt es landesrechtliche Handlungsverpflichtungen aus höherrangigem Recht zur Sicherung des Diskriminierungsschutzes vor allem nach dem EU-Richtlinienrecht?
2. Erreicht der vorhandene landesrechtliche Diskriminierungsschutz die durch die EU-Richtlinien angestrebte Wirkung?
3. Gibt es vor dem Hintergrund der Ergebnisse zu den ersten beiden Fragestellungen Handlungsbedarf auf Landesebene?

Im Oktober 2017 legte Dr. Alexander Tischbirek, Berlin, das Rechtsgutachten vor. Es kann unter folgendem Link abgerufen werden:

[https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Highlightbox\\_Vielfaltspolitik\\_auf\\_einen\\_Blick\\_/Rechtsgutachten\\_ueber\\_den\\_landesgesetzlichen\\_Diskriminierungsschutz\\_in\\_Rheinland-Pfalz.pdf](https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Highlightbox_Vielfaltspolitik_auf_einen_Blick_/Rechtsgutachten_ueber_den_landesgesetzlichen_Diskriminierungsschutz_in_Rheinland-Pfalz.pdf)

Das Rechtsgutachten stellt einen Meilenstein dar, weil erstmals eine rechtliche Analyse dieser Art auf der Ebene eines Bundeslandes zur Verfügung steht. Sie zeigt Handlungsbedarf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz, da insbesondere im Bereich öffentlich-rechtlichen Handelns, unter anderem auch der staatlichen Bildung, die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht abgedeckt ist, Umsetzungsdefizite festzustellen sind.

Die Ergebnisse des Gutachtens wurden in der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt vorgestellt und diskutiert. Es bestand allerdings keine Einigkeit über die Notwendigkeit eines Gesetzes. Aus diesem Grund wurde der Prüfauftrag für erledigt erklärt, ohne dass es zu einem Gesetzgebungsverfahren kam.

Der neue Koalitionsvertrag enthält diesen Auftrag nun. Unter der Überschrift „Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt“ heißt es:

„Um ein vielfältiges und offenes Miteinander frei von Diskriminierung weiter zu stärken, wollen wir eine neue gesetzliche Grundlage schaffen. Damit setzen wir europäische Vorgaben zum Diskriminierungsschutz in Landesrecht um.“ (S. 140)

## Beschwerden und Beratung

Der Ausbau der Beratungsarbeit als Umsetzung des Auftrags aus dem Koalitionsvertrag erfolgte durch die Einrichtung einer kostenlosen rechtlichen Erstberatung in Fällen von Diskriminierung, die dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterfallen. Eine Rechtsanwaltskanzlei sichert die Erstberatung.

Dieses Angebot konnte ab Juni 2018 realisiert werden und wurde durch Postkarten und Plakate beworben. Sie wurden an einen umfangreichen Verteiler von Sozialberatungsstellen, Wohlfahrtsverbänden, Vereinen und Initiativen, bis hin zu Spezialeinrichtungen wie Frauenhäuser usw. versandt, jeweils verbunden mit der Bitte, sie öffentlich sichtbar aufzuhängen oder auszulegen. Außerdem wurde Ende 2019 eine Anzeigenserie in überregionalen Tageszeitungen geschaltet, die zusammen das Flächenland Rheinland-Pfalz abdecken. Mit Beginn der Werbemaßnahmen stiegen die Zahlen der Beschwerden bzw. Beratungsanfragen an. Die Möglichkeit der Weiterleitung zur Rechtsberatung durch die LADS hat sich für die Betroffenen bereits als hilfreich und nützlich erwiesen. Die Betroffenen werden damit nicht nur befähigt, sich nach einem Diskriminierungsvorfall umfassend über ihre Rechte nach dem AGG zu

informieren, sondern haben damit auch die Möglichkeit, ihre Rechte mit Hilfe der Rechtsanwaltskanzlei unmittelbar durchzusetzen, sofern sie das wollen. Gerade im Hinblick auf die aktuell geltende, sehr kurze Zweimonatsfrist, um sich gegen einen Diskriminierungsvorfall rechtlich zur Wehr zu setzen, gewinnen die Betroffenen durch dieses Angebot wertvolle Zeit für die Rechtsverfolgung und werden durch die Unterstützung der LADS rechtlich handlungsfähig (Empowerment).

### **Einige grundsätzliche Bemerkungen zur Beratung durch die LADS:**

Diskriminierung kommt überall vor, in allen Lebensbereichen, und sie trifft Menschen aus den unterschiedlichsten Gründen und in äußerst verschiedenen Kontexten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besitzt bekanntermaßen einen begrenzten Geltungsbereich und erfasst auch nicht alle persönlichen Eigenschaften, wegen derer Diskriminierung stattfindet.

Für die Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, stehen die Begrenzungen des AGG nicht im Vordergrund, ja oft sind sie nicht einmal bekannt. Der Impuls, sich zu beschweren und zum Beispiel die LADS um Unterstützung zu bitten, geht hingegen immer von der subjektiven Erfahrung der Ungerechtigkeit, der Benachteiligung und der Ohnmacht aus. Viele Menschen, die sich bei der LADS melden, haben bereits eine Odyssee

hinter sich. Die LADS hat es sich daher von Beginn an zur Aufgabe gemacht, für die Betroffenen die richtigen Ansprechpartner\*innen zu finden. Das bedeutet:

- a) Die LADS leistet eine so genannte **Weiterleitungsberatung** und informiert über die Möglichkeiten der Gegenwehr mittels des AGG, wo es einschlägig ist.
- b) Die LADS ist zuständig für die Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen und stellt eine Art Scharnier am Zugang zu vorhandenen spezialisierten Beratungsangeboten dar (Rechtsberatung, Sozialberatung, usw.).
- c) Daraus folgt, dass niemand aufgrund der individuellen Sachlage aus Zuständigkeitsgründen abgewiesen wird.
- d) Alle, die um Unterstützung bitten, sollen unter der Maßgabe, so schnell wie möglich selbst handlungsfähig zu werden, die dazu nötigen Hinweise und Informationen erhalten.
- e) Die LADS handelt nicht stellvertretend für die Betroffenen, sondern hilft dabei, dass sie selbst handeln können.

In den Jahren 2016 bis 2020 haben sich insgesamt 512 Personen mit der Bitte um Unterstützung oder aufgrund von Fragen wegen Diskriminierung an die LADS gewandt. Das ist gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum (2012 bis 2015: 89

Personen) ein Anstieg um fast das Sechsfache.

Von den insgesamt 512 Beschwerden und Anfragen unterfielen 264 dem AGG. Das entspricht 51,6%.

Die Zahlen, die im Folgenden wiedergegeben werden, stellen keine repräsentative Statistik für das Vorkommen von Diskriminierung in Rheinland-Pfalz dar, sondern eine Beschreibung der durch Beschwerden bei der LADS sichtbar gewordenen Diskriminierungslage und eine Arbeitsdokumentation. Sie erlauben daher keine Übertragung auf die Gesamtsituation. Aber sie sind eine unverzichtbare Informationsquelle, in welche Richtung die Aufmerksamkeit bei der Bekämpfung von Diskriminierung gerichtet werden sollte.

Geordnet nach der Häufigkeit der betroffenen Merkmale (Diskriminierungsgründe nach AGG) ergibt sich die folgende Reihenfolge:

<b>Merkmal</b>	<b>Anzahl</b>
Behinderung	201
ethnische Herkunft	119
Geschlecht	62
sexuelle und geschlechtliche Identität	32
Alter	21
Religion/Weltanschauung	13
Auf mehrere Merkmale bezogen	26
<b>Summe</b>	<b>512</b>



Das Aufkommen und Verhältnis der Merkmale und Anlässe ist nicht immer gleich, sondern unterliegt Schwankungen, die auf aktuellen Entwicklungen beruhen. Im Zusammenhang mit der öffentlichen Diskussion um den Tod von George Floyd in den USA meldeten und beschwerten sich z.B. viele Personen zum Thema Rassismus, in der Corona-Pandemie stiegen die Beschwerden über Diskriminierung aufgrund einer Behinderung sprunghaft an. Die LADS greift jede Beschwerde auf und reagiert mit spezifischen Angeboten oder veröffentlicht Informationen, wie etwas das Merkblatt zum Umgang mit der Pflicht zur Mund-Nasen-Bedeckung und dem Ausnahmetatbestand gemäß Corona-Bekämpfungsverordnung.

Geordnet nach Lebensbereichen stellen sich die Zahlen wie folgt dar.

<b>Lebensbereich</b>	<b>Anzahl</b>
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	123
Arbeit	117
Behörden	75
Bildung	45
Freizeit	42
Wohnen	39
Gesundheit	21
Polizei	15
Gesetze	10
Medien	8
Justiz	5
Unbekannt	12
<b>Summe</b>	<b>512</b>

*Frau B. ärgert sich: Eigentlich würde sie sich gern die Haare schneiden lassen, ist aber doch erstaunt als sie erfährt, dass ihr Kurzhaarschnitt 46 € kosten soll, wohingegen Männer lediglich 36 € zahlen. Sie fordert eine Erklärung des Friseursalons, erhält aber keine Antwort. Da ihre Haare sehr kurz sind, sieht sie keinen Mehraufwand, der einen höheren Preis rechtfertigen würde. Frau B. meldet sich bei der LADS und möchte gerne wissen, was sie gegen diese Form von Ungleichbehandlung unternehmen kann. Sie erfährt, dass sie mit einer Klage gegen diese Preisgestaltung vorgehen kann.*

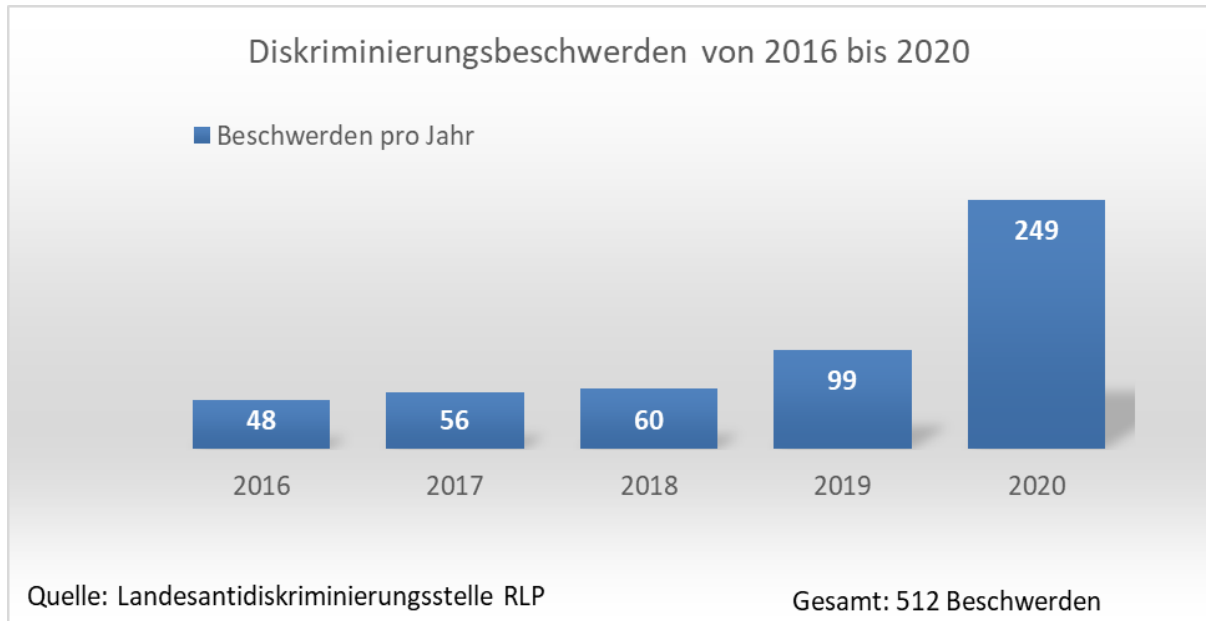
*Frau M. ist im öffentlichen Dienst beschäftigt und freut sich, dass ihre Versetzung von der Behördenleitung genehmigt wurde und der Personalrat zugestimmt hat. Als sie ihre Schwangerschaft bekannt gibt, wird die Zusage wieder zurückgezogen. Auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen nennt die Leitung die Schwangerschaft als Grund für die Rücknahme. Sie wendet sich daraufhin an die LADS und bittet um Einschätzung des Vorfalls und um Unterstützung. Sie wird weitergeleitet an die kostenlose rechtliche Erstberatung und kann erreichen, dass sie ihre Versetzung bekommt.*

*Herr N. ist blind und auf seinen langen Stock und seinen Blindenführhund angewiesen. Als er einen Supermarkt betritt, wird er vom Sicherheitsdienst gestoppt und darauf hingewiesen, dass er den Supermarkt nur betreten darf, wenn er einen Einkaufswagen vor sich herschiebt. Grund sei die Abstandsregel wegen der Corona-Pandemie. Das kann Herr N. aber nicht, weil er die Hände für Hund und Stock benötigt. Der Sicherheitsdienst verweist ihn daraufhin aus dem Laden. Herr N. ruft die LADS an und fragt, wie er zu seinem Einkauf kommen kann. Nach der Weiterleitung an die kostenlose rechtliche Erstberatung setzt er sich mit dem Supermarktgeschäftsführer in Verbindung, der dafür sorgt, dass Herr N. künftig wieder einkaufen kann.*

## Zahlen und Daten:

Die folgenden Grafiken stellen dar, wie sich die Diskriminierungsbeschwerden über den Zeitablauf entwickelt haben.

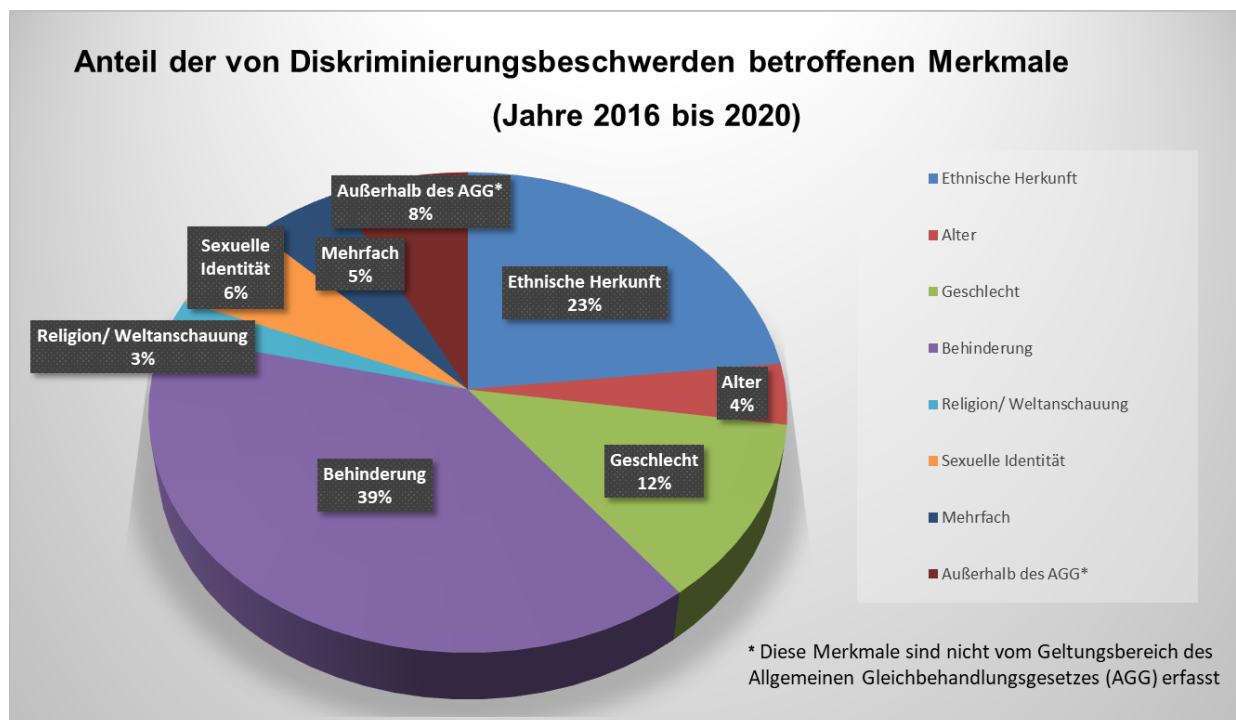
### Diskriminierungsbeschwerden von 2016 bis 2020



Während die Entwicklung der Beschwerdezahlen in den Jahren von 2016 bis 2018 einen moderaten Anstieg zeigt, verändert sich die Kurve von 2018 nach 2019 deutlich im Anstieg. Ursache dürfte die Mitte 2018 installierte kostenlose rechtliche Erstberatung sein. Das Jahr 2020 zeigt hingegen einen starken Anstieg an, der überwiegend auf die Corona-Pandemie zurückgeht. Allein 103 der insgesamt 249 Beschwerden wurden von Menschen vorgetragen, die aufgrund einer Behinderung im Kontext der Pandemie

keinen Zugang mehr zu Gütern und Dienstleistungen erhielten, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Bei allen diesen Beschwerden bot die LADS die kostenlose rechtliche Erstberatung an und manche betroffenen Personen meldeten sich später erneut, um mitzuteilen, dass sie durch die Informationen der LADS oder durch die Rechtsberatung in die Lage versetzt worden waren, sich gegen die erlittene ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zu wehren.

## Diskriminierungsbeschwerden nach Merkmalen



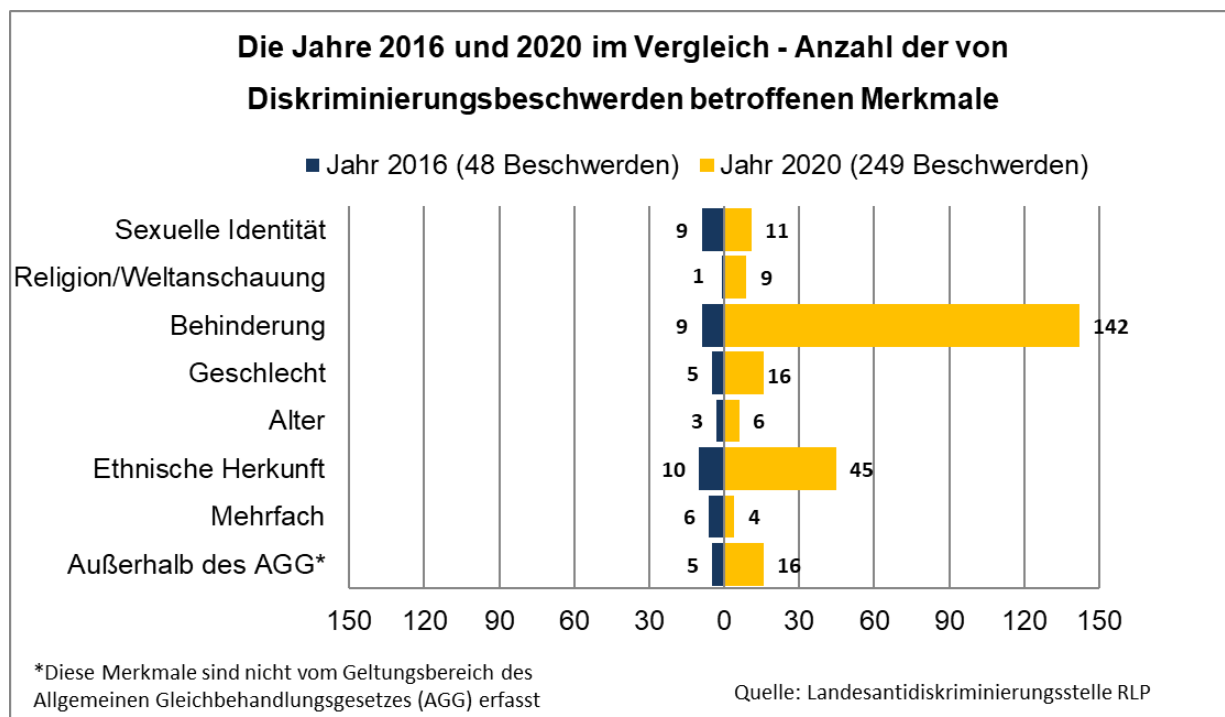
Quelle: Landesantidiskriminierungsstelle RLP

Im Zeitraum 2016 bis 2020 wurden 39% der Beschwerden aufgrund einer Diskriminierungserfahrung wegen einer Behinderung eingereicht. An zweiter Stelle folgte die ethnische Herkunft mit 23% als Diskriminierungsgrund, an dritter Stelle das Geschlecht mit 12% der Beschwerden. Die geschlechtliche und die sexuelle Identität wurden in einer Gruppe gemeinsam erfasst (Rang 4). Auf dem Platz 5 steht das Merkmal Lebensalter und am Schluss folgt Religion und Weltanschauung. Der Anteil der Beschwerden mit mehrfachem Merkmalsbezug liegt bei 5%, ist also vergleichsweise klein. Es wurden aber auch immerhin 8% der Beschwerden mit einem Merkmalsbezug eingereicht, der nicht durch das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz erfasst ist, zum Beispiel der Familienstand, der soziale Status oder die Tatsache, wie viele Kinder in einer Familie leben.

Differenziert nach dem Geschlecht ergibt sich, dass mit Ausnahme des Jahres 2020, in dem der Anteil der Frauen leicht höher ist als der Anteil der Männer (126 zu 110), in allen anderen Jahren der Anteil der Männer, die Beschwerden einreichen, leicht höher ist. In allen fünf Jahren des Berichtszeitraums lagen die Zahlen der Beschwerden von transsexuellen oder intersexuellen Personen im niedrigen einstelligen Bereich.

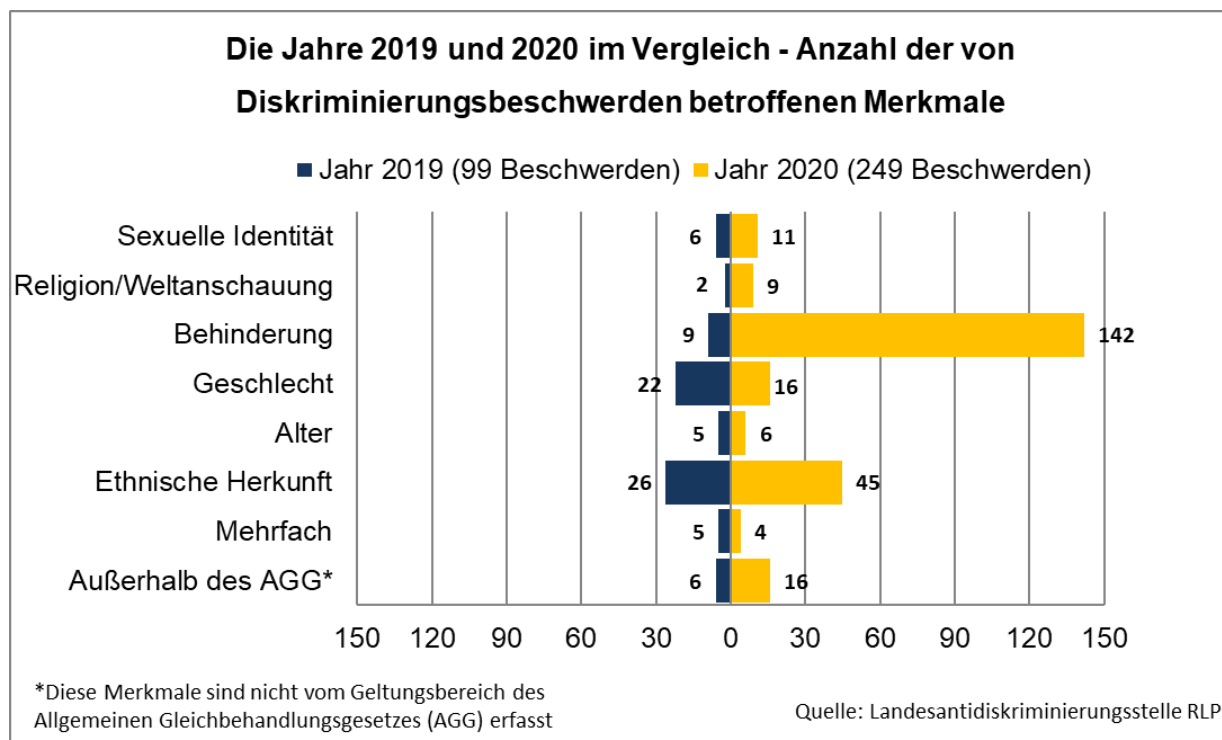
## Beratungsanfragen im Vergleich 2016 und 2020



In dieser Grafik sind die beiden Jahre 2016 und 2020 einander gegenübergestellt, um die sehr deutlichen Veränderungen sichtbar zu machen. Treten Umstände ein, die sich deutlich auf das Diskriminierungsgeschehen auswirken, wie etwa 2020 die Corona-Pandemie, so verändert sich das inhaltliche Profil der Beschwerden und damit auch unmittelbar die fachlichen und inhaltlichen Anforderungen an die Weiterleitungsberatung der LADS. Die stärksten Sprünge zeigten sich in den Zahlen der Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund einer

Behinderung, aber auch aufgrund der ethnischen Herkunft. Bei letzterer Gruppe wurden Personen mit nichtdeutscher Herkunft beispielsweise einem sehr viel rigoroseren Umgang am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit unterworfen, zum Beispiel dadurch, dass von diesen Personen ärztliche Atteste im vier-Wochen-Rhythmus verlangt wurden oder dass sie in der Öffentlichkeit belästigt oder keinen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erhielten, obwohl sie wie alle anderen die Corona-Vorschriften einhielten.

## Beratungsanfragen im Vergleich 2019 und 2020

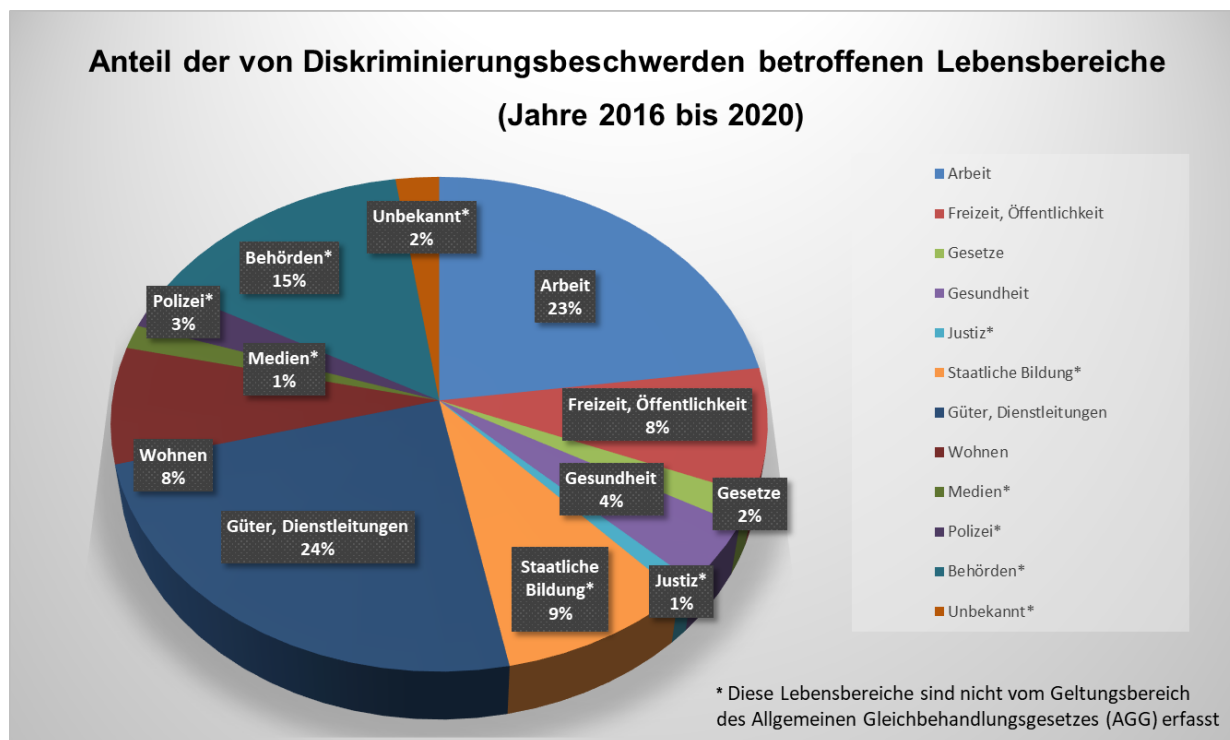


Stellt man die Jahre 2019 und 2020 direkt gegenüber, zeigt sich ein ähnliches Muster wie im Vergleich zwischen 2016 und 2020. Dies weist darauf hin, dass 2020 das Ausnahmejahr war und mit einiger Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden darf, dass sich mit der Bewältigung der Corona-Pandemie bzw. ihrem Ausklingen auch die Entwicklung im Bereich der Diskriminierungsbeschwerden wieder angleichen wird.

Bemerkenswert ist aber bei beiden Vergleichen, dass die Gesamtzahl der

Beschwerden wegen mehrerer Diskriminierungsmerkmale klein ist. In der telefonischen Informations- und Aufklärungsarbeit der LADS zeigt sich sehr häufig, dass die meisten Beschwerdeführenden sich nicht darüber bewusst sind – oder es nicht für bedeutsam halten –, dass die Ungleichbehandlung, die sie erfahren haben und als ungerecht wahrnehmen, sich auf mehrere ihrer geschützten persönlichen Eigenschaften beziehen können.

## Beratungsanfragen nach Lebensbereichen



Quelle: Landesantidiskriminierungsstelle RLP

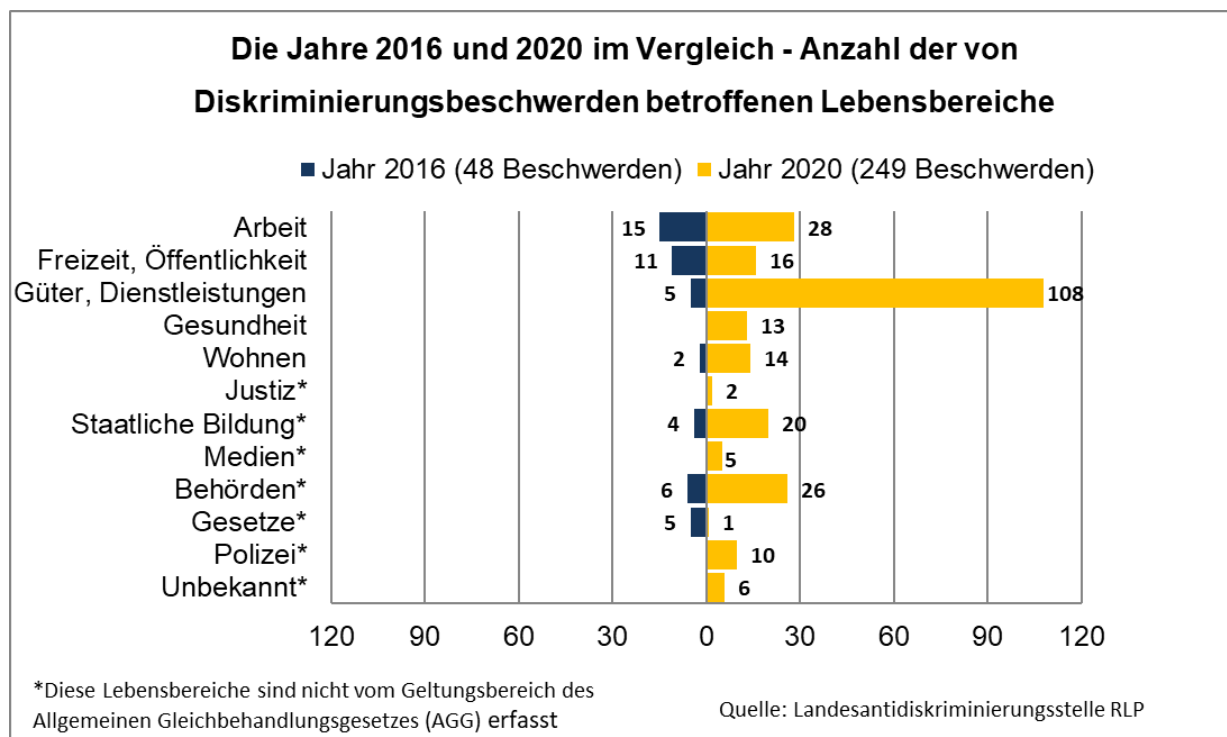
Während das AGG einen eng begrenzten sachlichen Geltungsbereich hat, erreichen die LADS viele Beschwerden, die weit darüber hinaus reichen. In der Grafik wird sichtbar, dass viele der eingegangenen Beschwerden in den Jahren 2016 bis 2020 nicht dem AGG unterfielen, weil sie außerhalb seines Geltungsbereiches stattgefunden hatten. Für viele Menschen ist das nicht oder nur schwer nachvollziehbar, denn es ändert zunächst nichts an der Tatsache, dass eine Ungleichbehandlung stattgefunden hat oder ein Erlebnis so empfunden wurde.

Hier setzt die Informations- und Aufklärungsarbeit der LADS über das AGG an. Denn ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen lassen sich auch mit Hilfe anderer Rechtsinstrumente

bekämpfen, wenn das AGG nicht greift. Wichtig ist aber auch die Aufklärungsarbeit, dass der Bund im AGG nur das regeln durfte, was seiner Gesetzgebungskompetenz untersteht.

Die Mehrheit der Beschwerden bezieht sich hingegen auf den sachlichen Geltungsbereich des AGG und ist daher, sofern auch der persönliche Geltungsbereich des AGG greift, mit diesem Rechtsinstrument bearbeitbar. Den größten Anteil nimmt der Geltungsbereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, ein. An zweiter Stelle folgt der Bereich Zugang zu Arbeit und Arbeitsverhältnisse.

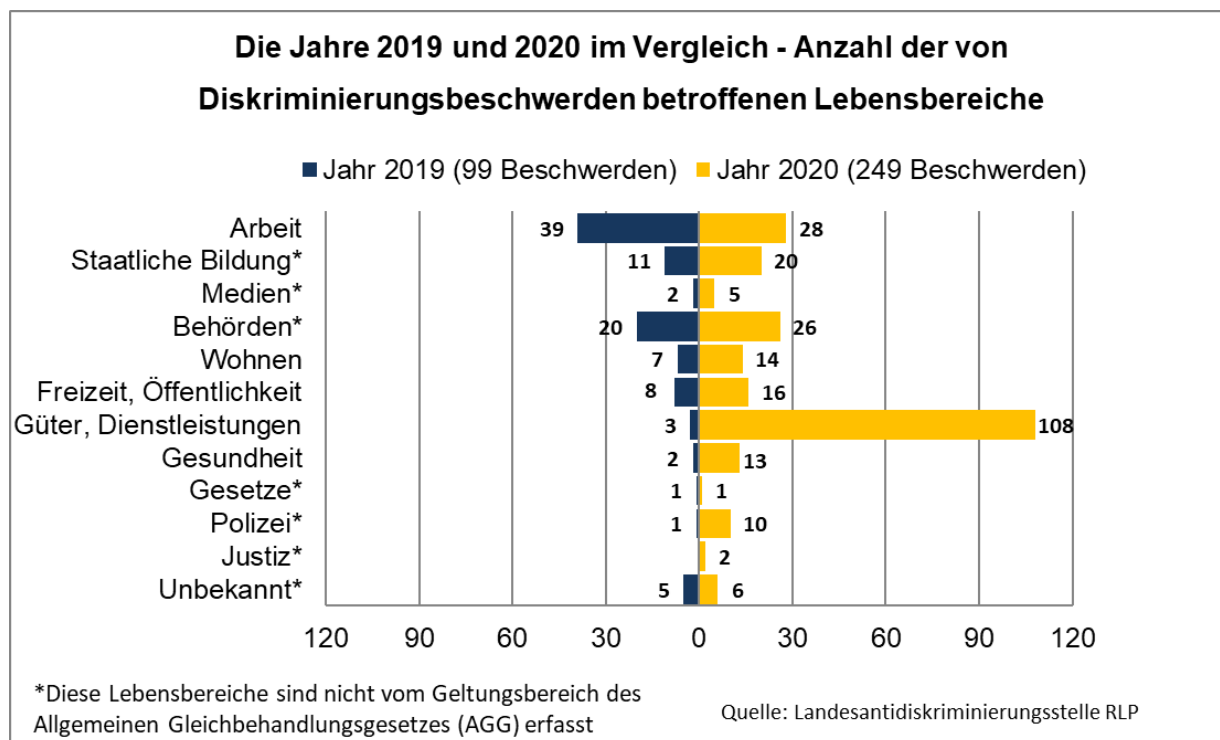
## Diskriminierungsbeschwerden nach Lebensbereichen im Vergleich 2016 und 2020



In der Gegenüberstellung der Jahre 2016 und 2020 zeigt sich die umfassende Veränderung im Hinblick auf Beschwerden nach den Lebensbereichen, in welchen sich Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen abspielen. Nicht alle gehören dabei zu den Geltungsbereichen des AGG. Während 2016 bei einer insgesamt noch sehr niedrig liegenden Anzahl der Beschwerden der Geltungsbereich Arbeit der stärkste war, ist es im Jahr 2020 der Bereich Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Auch hier gilt, dass es sich um die Auswirkungen der Corona-Pandemie handeln dürfte, die diesen starken Schub erzeugt haben. Es sollten aber auch nicht die Veränderungen in den Bereichen Wohnen, staatliche Bildung sowie Behörden und Polizei übersehen

werden, wobei davon nur der Bereich Wohnen überhaupt dem AGG unterfällt. Der in den Zahlen und Grafiken aufgeführte Bereich „unbekannt“ enthält diejenigen Beschwerden, die via Mail eingingen, dazu keine Angaben enthielten und sich auch nicht per Nachfrage aufklären ließen.

## Diskriminierungsbeschwerden nach Lebensbereichen im Vergleich 2019 und 2020



Stellt man die beiden Jahre 2019 und 2020 differenziert nach den Lebensbereichen gegenüber, aus welchen Beschwerden eingereicht werden, ergibt sich ein anderes Profil. So wird der Geltungsbereich Arbeit im Jahr 2019 häufiger genannt als in 2016, aber in 2020 ist diese Zahl wieder niedriger, und zwar durchaus deutlich. Aus den Beschwerden kann aufgrund der niedrigen Zahlen aber nicht auf einen einzelnen spezifischen Grund geschlossen werden, da die Fallkonstellation sehr breit streuen und viele verschiedene Vorkommnisse geschildert wurden.

Auch für diesen Vergleich gilt, dass auch die Veränderungen in den Zahlen über die Bereiche, die nicht dem AGG unterfallen, Aufmerksamkeit verdienen. Hier sind erneut Beschwerden über Behördenhandeln und die Polizei zu nennen. Es kommen aber auch die Bereiche Gesundheit und Freizeit / Öffentlichkeit in den Blick, die im sachlichen Geltungsbereich des AGGs liegen.



## Netzwerke

Die LADS ist Mitglied in den folgenden Netzwerken:

Im bundesweiten Netzwerk der für Antidiskriminierung zuständigen Stellen in den Ländern: im Bilanzzeitraum wurden die folgenden thematischen Schwerpunkte bearbeitet:

2016: Herausforderungen Fluchtkrise

2017: 10 Jahre AGG

2018: Ausbau Beratungsstrukturen in der Antidiskriminierungsarbeit

2019: Aktuelle Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit

2020: Antidiskriminierungsberatung – Infrastruktur in der Fläche

Das bundesweite Diversity-Netzwerk der Kommunen und Länder kooperierte durch zwei jährliche Treffen und zusätzlich die AG Diversity und Personalentwicklung. Es veröffentlichte eine Broschüre über das Netzwerk und erarbeitete eine Geschäftsordnung.

Das Netzwerk diskriminierungsfreies RLP führte zwei Fachtagungen durch, die die Diskussion über die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes aufgriffen und weiterführten. Hierbei unterstützte die LADS durch

Projektförderung und Beratung. Darüber hinaus förderte die LADS ein Projekt zur Zukunft des Netzwerks, das aus Anlass des zehnjährigen Jubiläums des Netzworkebildungsprozesses gestartet wurde.

Im Netzwerk des bundesweiten Projektes „Kommune Inklusiv“, Regionalprojekt Verbandsgemeinde Nieder-Olm, geht es um die Durchführung eines fünfjährigen Projektes, das die LADS beratend begleitet sowie mit einem Nebenprojekt finanziell unterstützt.

Die LADS ist außerdem Mitglied im Kompetenznetzwerk Demokratie leben RLP und bei Diversitätsorientiertes Arbeiten im Netzwerk (DivAN) RLP.

## Kooperationen

Die LADS hat die Zusammenarbeit u.a. mit folgenden Partner\*innen aufgenommen bzw. fortgesetzt:

Die Internationale Gesellschaft für Diversity Management wurde zu einem Berater der LADS und der IMA Vielfalt in der Weiterentwicklung der Strategie Vielfalt der Landesregierung. In der Kooperation konnte auf die wichtige Fachexpertise zugegriffen werden.

Mit dem Staatstheater Mainz und medien-RLP wurde wurden wegweisende Ideen der Kulturarbeit für die positive Gestaltung

von Vielfalt diskutiert und erste Schritte auf den Weg gebracht.

Die Hochschule Ludwigshafen bezog die LADS im Prozess der Entwicklung einer Diversity- und Antidiskriminierungsrichtlinie in die Vorbereitung und Beratung mit ein.

In einer Kooperation mit dem Internationalen Bund und der Jugend-Kultur-Werkstatt (JuKuWe) Pirmasens wurde eine Jugendbroschüre gegen Diskriminierung entwickelt und steht als gedruckte Version zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit der Verbraucherschutzabteilung wurde untersucht, wie das vermutete spezifische Diskriminierungsrisiko bestimmter Zielgruppen durch Algorithmen so untersucht werden kann, dass belastbare Ergebnisse zu politischen Impulsen oder Initiativen führen können.

Diese Kooperationen zeichnet allesamt aus, dass sie auf dem merkmalsübergreifenden und horizontalen Ansatz beruhen, auch und gerade das Projekt „Kommune Inklusiv“ in der Verbandsgemeinde Nieder-Olm, das beispielgebend aufzeigt, wie Inklusion auf kommunaler Ebene horizontal und merkmalsübergreifend funktioniert und umgesetzt werden kann.

Es gab auch eine Vielzahl von Einzelkooperationen innerhalb des

Ressorts, fachreferats- und abteilungsübergreifend, aber auch ressortübergreifend, mithin also quer durch viele Handlungsfelder, wie es der Auftrag der LADS verlangt. Die LADS steuerte in diesem Zusammenhang Beiträge zu den jeweiligen Fachberichten bei, wie etwa der Bericht zur Umsetzung des Landesaktionsplan Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen und zum Landesintegrationskonzept sowie zum Zuwanderungsbericht. Sie war außerdem intensiv beteiligt an der Erarbeitung und Diskussion des Landesaktionsplans gegen Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, um nur einige Beispiele zu nennen.

All dies zeigt die sehr große Spannweite der Themen, mit denen sich die LADS befasst. Von der Informationsarbeit über das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Kontext von Verwaltung über die Beantwortung von Anfragen aus Institutionen heraus, wie sich Vielfalt diskriminierungsfrei gestalten lässt, über die bereits ausführlich geschilderte Weiterleitungsberatung für Menschen, die diskriminiert worden sind, reicht sie bis hin zu Beiträgen und Stellungnahmen im Rahmen von nationalen Staatenberichten über die Umsetzung der UN-Konventionen oder die Umsetzung der EU-Strategien zur Integration von Roma oder zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung.

# Fazit

## Herausforderungen, Wirkungen, Erfolge

Die Einführung der kostenlosen rechtlichen Erstberatung für Menschen, die diskriminiert worden sind, bedeutet einen qualitativen Sprung im Angebot der LADS für die Menschen im Land. Sie hat wesentlich dazu beigetragen, dass der Bekanntheitsgrad der LADS gestiegen ist. Die starke Zunahme der Beschwerden verweist allerdings zugleich auf ein strukturelles Problem: die LADS wird als Beratungsstelle wahrgenommen, obwohl sie „nur“ Weiterleitungsberatung leisten soll. Ihre Hauptaufgabe ist daher die schnelle Weiterleitung an spezialisierte Beratungsstellen wie die Ehe-, Lebens- und Familienberatung, die Schuldnerberatung, Migrationsfachdienste, Pro Familia, die Beratungsstelle m\*power, die bei rechtsextremistischen oder rassistischen Übergriffen berät und viele andere Anlaufstellen, nicht zuletzt auch an die Bürgerbeauftragte und Polizeibeauftragte des Landes, die beim Landtag angesiedelt ist und beispielsweise Beschwerden und Petitionen bei Problemen mit Behörden und der Polizei aufnimmt.

Außergewöhnliche Anforderungen entstanden für die LADS im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie. Die Hilferufe,

die bei der LADS eingingen, führten zeitnah zu der Entscheidung, gemeinsam mit dem Landesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie ein Merkblatt zu veröffentlichen, in dem auf die besondere Situation derjenigen hingewiesen wurde, die aus Gründen einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit die Ausnahmeregelung von der Maskenpflicht in der Corona-Bekämpfungsverordnung in Anspruch nehmen mussten.

In solchen Situationen kommt es mitunter auch dazu, dass Personen, die diese Schutzvorschriften ablehnen, versuchen, die LADS für ihre Ziele zu funktionalisieren. Die LADS verlangte daher in allen Fällen der erbetenen Unterstützung die Information über das Vorliegen eines Attestes und nur bei Bereitschaft, dieses auch nachzuweisen, wurde die Unterstützung in der Weiterleitungsberatung zugänglich gemacht.

Besorgniserregend war in fast allen diesen Fällen die Tatsache, dass viele Geschäftsführungen im Bereich des Einzelhandels sich über die Corona-Bekämpfungsverordnungen hinwegsetzten und ein ärztliches Attest zur Befreiung von der Maskenpflicht ignorierten. Ihr Argument war dabei immer der Verweis auf das Hausrecht. Aber so einfach kann es sich niemand machen. Nach der Rechtsprechung des

Bundesverfassungsgerichts ist in jedem Einzelfall abzuwägen, ob das Hausrecht überwiegt oder das Recht, nicht diskriminiert zu werden und auf Teilhabe. Wo ein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt und auch nachgewiesen werden kann, kann das Hausrecht überwiegen, aber einen Automatismus kann und darf es nicht geben, weil sonst das Antidiskriminierungsrecht im Bereich des Zugangs zu der Öffentlichkeit zur Verfügung stehenden Gütern und Dienstleistungen komplett ins Leere zu laufen droht.

Positiv hervorzuheben sind die wenigen Fälle, in welchen Ladengeschäftsführende mit Informationen und Transparenz gegen das Problem vorgingen. Niemand möchte natürlich von einer dritten Person beim Ordnungsamt angezeigt werden, weil eine andere Person ohne Maske in einem Supermarkt oder Baumarkt gesichtet wurde, aber anstatt den Ausnahmetatbestand gemäß Corona-Bekämpfungsverordnung (§ 1 Absatz 4) zu ignorieren, hängten sie große Plakate aus, auf denen zu lesen stand, dass sie ärztliche Atteste als Nachweis akzeptieren würden und man sich bei Fragen direkt an die Geschäftsleitung wenden könne. Bei sehr kleinen Geschäften ohne Möglichkeit des Ausweichens wurden andere Kompromisse gefunden wie etwa telefonische Vorbestellung und Abholen der Waren an der Tür oder Nachbarschaftshilfe. Dies

zeigt, dass auch in schwierigen Situationen Lösungen möglich sind.

Ein weiterer wichtiger Teil der Arbeit in der LADS war die Beteiligung und Mitwirkung an der Netzwerkarbeit. Hier sind zwei Netzwerke besonders hervorzuheben:

Das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz hat sich acht Jahre nach seiner Gründung und zehn Jahre nach dem Beginn des Netzwerkbildungsprozesses auf den Weg gemacht, sich in einer Rechtsform zu verstetigen und dadurch zu einer Institution zu werden. Das ist eine große Herausforderung für einen losen und ehrenamtlich arbeitenden Zusammenschluss und wurde seitens der LADS durch inhaltliche und strategische Beratung sowie durch Finanzierung von Maßnahmen unterstützt.

Das zweite Netzwerk ist dasjenige, das sich rund um die Erarbeitung des Landesaktionsplans Gemeinsam für Gleichwertigkeit (gegen Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit) gebildet hat. Die LADS mit ihrem merkmalsübergreifenden und horizontalen Ansatz der Bekämpfung von Benachteiligung hat diese Arbeit von Beginn an intensiv unterstützt und viele Beiträge beigesteuert, zum Beispiel in Form von Beratung und Stellungnahmen und in der Form von Beteiligung an den Workshops zu den verschiedenen Themenschwerpunkten im Prozess der Entstehung des Plans.

## Perspektiven und Ausblick

Es ist weiterhin Überzeugungsarbeit für den horizontalen Ansatz erforderlich, um der vielerorts noch vorherrschenden Eindimensionalität der Ansätze eine attraktive Erweiterung an die Seite zu stellen und Sensibilität für den horizontalen Ansatz und die Herausforderung der Intersektionalität zu erreichen.

Die Informations- und Aufklärungsarbeit über das AGG wird daher weiter verstärkt werden, um Menschen in die Lage zu versetzen, ihre Rechte einzufordern und sich zu wehren, wenn sie verletzt werden. Dafür wird auch die Rechtsberatung gestärkt werden, weil sie ein besonderes Instrument zum Schutz von Menschen und ihrem Recht auf Teilhabe und Nichtdiskriminierung darstellt. Hierzu soll auch die Öffentlichkeitsarbeit fortgesetzt und ausgebaut werden. Durch landesweite Tagungen und Fachgespräche soll die Informations- und Aufklärungsarbeit ergänzt und der Austausch erweitert werden.

Besonders wichtig und ein möglicher Schwerpunkt in der Zukunft wird die

Unterstützung der Verstetigung und Konsolidierung von Netzwerkstrukturen sein, zu allererst im Hinblick auf das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz, das als einziges merkmalsübergreifend ausgerichtetes und dem horizontalen Ansatz verpflichtetes Netzwerk eine besondere Rolle als Partner der LADS und der Landesregierung einnimmt.

Die Fortsetzung der damit verbundenen Kooperation bleibt unverzichtbar, nicht zuletzt, weil die Herausforderung einer dringenden Reform des AGG bislang nicht bewältigt ist. Fünf Jahre nach der Veröffentlichung der Evaluation des AGG durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist noch immer keine einzige der Forderungen nach Verbesserungen aufgegriffen worden.

Eine wichtige Perspektive ist schließlich auch die Vernetzung mit und zwischen den Kommunen in Rheinland-Pfalz, denn die Kommunen sind wichtige Partnerinnen in der Gestaltung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

**Impressum:**

Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration (Hrsg.)

Kaiser-Friedrich-Straße 5a, 55116 Mainz

Telefon: 06131 – 16 -0 (zentraler Telefondienst)

Fax: 06131 – 16-2644

**Redaktion:**

Text: Mechthild Gerigk-Koch, Vanessa Cobos Pérez, Miriam Duttweiler

Grafiken zu den Zahlen und Daten: Vanessa Cobos Pérez

Diese Schrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerber:innen oder Wahlhelfer:innen im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.