



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN

VIELFÄLTIG. ANDERS. GLEICH!

Bericht und Bilanz der
Landesantidiskriminierungsstelle
Rheinland-Pfalz
in der 16. Legislaturperiode
(2011 – 2016)



INHALT

Grußwort	4
Einleitung	5
Aufbauorganisation.....	5
Arbeitsprogramm.....	5
Schwerpunkte und Meilensteine	8
Schwerpunkt 1:	
Entwicklung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz.....	8
Schwerpunkt 2:	
Pilotprojekt „Chancengleich bewerben - anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“.....	11
Schwerpunkt 3:	
Förderung des „Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“.....	13
Schwerpunkt 4:	
Öffentlichkeits-, Informations- und Aufklärungsarbeit.....	15
Bilanz	18
Herausforderungen, Wirkungen, Erfolge.....	19
Perspektiven und weitere Herausforderungen.....	21
Zahlen, Daten und Fakten.....	22
Vorträge vor Ort.....	22
Stellungnahmen und Beiträge.....	23
Eingaben, Beschwerden, Anfragen.....	23
Auswertung nach Anliegen.....	25
Produkte der LADS.....	26
Gäste in der LADS.....	26



INHALT

Ausblick	28
Politische Kernbotschaften.....	28
Zusammenfassung.....	29
Anhang:	32



In Rheinland Pfalz wollen wir in einer offenen Gesellschaft zusammenleben und jedem Diskriminierungsversuch deutlich entgegentreten. Deshalb haben wir 2012 die Landesantidiskriminierungsstelle eingerichtet, mit dem Auftrag zu informieren, aufzuklären, Vorbehalte abzubauen und dazu beizutragen, dass Benachteiligungen gar nicht erst entstehen. Menschen, die diskriminiert werden, sollen ihre Rechte kennen und sich zur Wehr setzen können. Diese Aufgaben können nur gemeinsam mit allen Teilen unserer Gesellschaft gelingen.

Mit diesem Bericht legt die Landesantidiskriminierungsstelle die Ergebnisse ihrer Arbeit vor. Sie wären ohne die gute Kooperation zwischen den Ressorts der Landesregierung, die tatkräftige Mitarbeit und die Unterstützung durch Ehrenamtliche und Hauptamtliche in Nichtregierungsorganisationen in Rheinland-Pfalz so nicht möglich gewesen. Daher danke ich allen Beteiligten für ihre Beiträge, Hinweise und ihr großes Engagement.

Diskriminierung hat viele Gesichter und kann jeden von uns treffen. Sie zu bekämpfen und Prävention zu betreiben, durch klare Konzepte die Vorteile von Vielfalt zu schützen und zu nutzen, ist und bleibt eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe.

Irene Alt

Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen

des Landes Rheinland-Pfalz

Einleitung

Im Koalitionsvertrag der SPD, Landesverband Rheinland-Pfalz, und von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Landesverband Rheinland-Pfalz, haben die Koalitionspartner 2011 vereinbart:

„Diskriminierung entgegenwirken

Wir wollen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder aufgrund einer Behinderung im Arbeits- und Alltagsleben vermeiden und ihnen konsequent entgegenzutreten. (...) Wir werden die Aufklärungs-, Informations-, Öffentlichkeits- und Projektarbeit fördern und so allen Formen von Diskriminierung nachhaltig entgegenzutreten. Wir werden diese Aktivitäten an einer Stelle im zuständigen Ministerium bündeln (Antidiskriminierungsstelle). Gleichzeitig werden wir die Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsverbände in Rheinland-Pfalz sichern und die Netzwerkbildung fördern.“¹

Vor dem Hintergrund dieses Auftrags enthält der vorliegende Gesamtbericht eine Bilanz der Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle über den Gesamtzeitraum.

¹ SPD Rheinland-Pfalz, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Rheinland-Pfalz, 2011: Koalitionsvertrag 2011 – 2016, Den sozialökologischen Wandel gestalten. Mainz, S. 78.

Aufbauorganisation

Zur Umsetzung des oben wiedergegebenen Auftrags hat Ministerin Irene Alt die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) im Januar 2012 als Fachreferat „Antidiskriminierung und Vielfalt“ in der Abteilung Familie des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen eingerichtet und mit zwei Personalstellen und eigenen Haushaltsmitteln ausgestattet. Das Fachreferat stellt keine unabhängige Antidiskriminierungsstelle nach dem Modell im Bund dar, sondern ist in die Arbeitsebene des für Antidiskriminierung und Vielfalt fachzuständigen Ministeriums integriert. Erstmals wurde damit in Rheinland-Pfalz eine Organisationseinheit geschaffen, die für die Querschnittsthemen Antidiskriminierung und Vielfalt eine bündelnde, koordinierende und steuernde Funktion übernimmt. Ziel war und ist vor allem, Konzepte zu entwickeln, wie Antidiskriminierung und Vielfalt in den Regelstrukturen und Regelprozessen der Landesverwaltung integriert werden kann, verbunden mit der Durchführung von gesonderten Maßnahmen, wo dies erforderlich ist.

Arbeitsprogramm

Das Referat nahm seine Arbeit Anfang Januar 2012 auf, nachdem die Referatsleiterin 2011 in ressortübergreifender Kooperation ein Arbeitskonzept und -programm entwickelt hatte.

Arbeitskonzept 2011 ²	Arbeitsprogramm 2012-2016
<ul style="list-style-type: none"> dem horizontalen Ansatz 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 	<ul style="list-style-type: none"> alle Aktivitäten und Initiativen der LADS nach dem horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatz konzipieren Beteiligung der hausinternen Organisationseinheiten sowie derer in anderen Ressorts, die ebenfalls für die nach AGG einschlägigen Zielgruppen zuständig sind AG Vielfalt des MIFKJF Entwicklung des hausinternen Vielfaltskonzepts mit Grundverständnis Vielfalt, Bestandsaufnahme, Checkliste Vielfalt, Selbstcheck der Führungskräfte des MIFKJF
<ul style="list-style-type: none"> als direkter Ansprechpartner des MIFKJF den Prozess eines in Rheinland-Pfalz entstehenden Netzwerkes/Antidiskriminierungsverbandes von Nichtregierungsorganisationen unterstützen und begleiten und im späteren Verlauf mit diesem Netzwerk/Antidiskriminierungsverband zusammenarbeiten und gemeinsame Initiativen/Projekte entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> Netzwerkbildungsprozess durch flankierende Maßnahmen unterstützen Kooperationspartner: Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz als neutraler Moderator des Prozesses Netzwerkgründung Juni 2012 Seither Kooperationspartnerin des Netzwerks diskriminierungsfreies RLP
<ul style="list-style-type: none"> mit den in Rheinland-Pfalz bestehenden Verbänden und Selbsthilfegruppen in Fragen der Gleichbehandlung, gesellschaftlicher Vielfalt und Toleranz kooperieren 	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Ansätzen der Öffentlichkeitsarbeit Unterstützung durch Mitwirkung bei Veranstaltungen und Projekten Beratung über Perspektiven der Kooperation
<ul style="list-style-type: none"> die Verbände und Selbsthilfegruppen befähigen, die Instrumente des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes konsequent anzuwenden 	<ul style="list-style-type: none"> Angebot, Durchführung und Auswertung von Netzwerk-Workshops
<ul style="list-style-type: none"> einen Beitrag dazu leisten, dass die Mitglieder der jeweiligen Organisationen und Selbsthilfegruppen sensibler für Diskriminierungen anderer Merkmale werden 	<ul style="list-style-type: none"> Information, Aufklärung, Werbung für den merkmalsübergreifenden Vielfaltsansatz in Beiträgen bei Veranstaltungen des Netzwerkes und der Mitgliedsorganisationen
<ul style="list-style-type: none"> mit den für die einzelnen Merkmale zuständigen Fachreferaten/Fachressorts der Landesregierung kooperieren, um deren zielgruppenspezifische Arbeit zu unterstützen und zu vernetzen 	<ul style="list-style-type: none"> laufende Kooperation und Beratung Beiträge zum Aktionsplan „RLP unterm Regenbogen“, zum Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, zur Jugendstrategie,

² 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.

	etc.
Arbeitskonzept 2011	Arbeitsprogramm 2012-2016
<ul style="list-style-type: none"> gemeinsam mit den Ressorts der Landesregierung Aktivitäten im Hinblick auf Gleichbehandlung, gesellschaftliche Vielfalt und Toleranz entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> STS-Beschluss zur Gründung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt und dem Auftrag zur Entwicklung einer Gesamtstrategie Bestandsaufnahme aller laufenden Maßnahmen, Projekte und Programme Leitbild Vielfalt und Nichtdiskriminierung MR-Beschluss zur Strategie Vielfalt der Landesregierung Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung RLP
<ul style="list-style-type: none"> auf Bundesebene mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, mit den Bundesministerien und mit Verbänden kooperieren und die rheinland-pfälzischen Interessen einbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Beitritt zur Offensive der Bundes-ADS für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft Initiative zur Ländervernetzung der Antidiskriminierungsstellen
<ul style="list-style-type: none"> für die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungspolitik auf Landesebene werben und entsprechende – auch für die Bundesebene – Initiativen entwickeln (das gilt z. B. für die bislang von Deutschland verhinderte 5. EU-Antidiskriminierungsrichtlinie) 	<ul style="list-style-type: none"> Recherchen und Stellungnahmen für BR-Initiativen Konzept für ein Landesgesetz für Chancengleichheit und Vielfalt RLP
<ul style="list-style-type: none"> gesellschaftspolitische Initiativen entwickeln, mit denen im Sinne des Koalitionsvertrages für eine Gesellschaft geworben wird, in der Vielfalt, Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität der Kompass sind 	<ul style="list-style-type: none"> Initiative zu und Gründung des Runden Tisches Antidiskriminierung und Vielfalt mit allen staatlichen Anlaufstellen Pilotprojekt „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“ (Veröffentlichung 2015) Vorträge und Beiträge im Rahmen von Veranstaltungen zivilgesellschaftlicher Akteure und öffentlicher oder staatlicher Einrichtungen vor Ort
<ul style="list-style-type: none"> eine Öffentlichkeitsarbeit in den Themenfeldern Gleichbehandlung, gesellschaftliche Vielfalt und Toleranz entwickeln (Homepage, Print-Medien, Veranstaltungen wie Partizipationstage, Gute-Praxis-Beispiele etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau der Homepage der LADS Entwicklung eines Mottos: „Vielfalt. Anders. Gleich!“ Entwicklung eines Flyers mit Informationen zur LADS Projektförderung Jugendbroschüre Projektförderung Videospot „vis- à-vis“ Pressemeldungen
<ul style="list-style-type: none"> ausdrücklich keine Beschwerde- und Beratungsstelle für Diskriminierungen wegen rassistischer oder ethnischer Diskriminierung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität 	<ul style="list-style-type: none"> Erstanlaufstelle für Eingaben mit dem Auftrag, Informations- und Aufklärungsarbeit über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu betreiben Verweis- oder Weiterleitungsberatung Beratung der Beratenden

Schwerpunkte und Meilensteine

Von Beginn an wurden vier Schwerpunkte festgelegt und umgesetzt. Diese sind:

1. Entwicklung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz und Einrichtung der MIFKJF-AG Vielfalt als Startpunkt für Diversity Mainstreaming und Diversity Management
2. Pilotprojekt „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“
3. Förderung „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“
4. Öffentlichkeits-, Informations- und Aufklärungsarbeit

Daneben kam es von Anfang an auch auf die Vernetzung mit anderen Bundesländern, soweit sie Landesantidiskriminierungsstellen besitzen, und mit der Bundesebene an.

Schwerpunkt 1:

Entwicklung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz

Die Ansiedlung der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) im MIFKJF bot die neue Arbeitsgrundlage, um mit dem Auf-

bau dieses politischen Handlungsfelds Antidiskriminierung und Vielfalt zu beginnen. Dabei war es von Anfang an wichtig, dass die Reichweite der Aufgabenstellung nicht auf die Handlungsfelder Integration, Familie, Kinder, Jugend sowie Frauen beschränkt ist, sondern ressortübergreifend für alle Handlungsfelder der Landesregierung auf- und ausgebaut werden sollte. Daraus folgte die Notwendigkeit, zeitnah ein Gremium für die nötige gegenseitige Information und den Austausch zwischen den Ressorts der Landesregierung zu schaffen. Ein Beschluss der Staatssekretärskonferenz hat diese Entscheidung herbeigeführt. Das Gremium wurde als interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) Vielfalt gegründet, in die jedes Ressort und die Staatskanzlei je eine Vertretung entsandten.

Zur Vorbereitung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz führte die IMA gemeinsam eine Bestandsaufnahme aller aktuellen Programme, Projekte und Maßnahmen durch. Organisiert nach den Aufgaben der Ministerialverwaltung stellte sie die Ergebnisse in einer strukturierten Sammlung zusammen und sortierte sie nach den Benachteiligungs-

gründen gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dabei zeigte sich deutlich, dass die knapp 160 unterschiedlichen Maßnahmen zum einen eine sehr solide Handlungsgrundlage darstellen, denn es war nicht bei null zu beginnen, und zum anderen wurde herausgearbeitet, dass es bereits viele merkmalsübergreifende³ Maßnahmen gab, die anknüpfungsfähig waren und sind. Insgesamt zehn übergreifende Programme, an denen alle Ressorts beteiligt sind, enthalten selbst wiederum zahlreiche Einzelmaßnahmen, die für diese Bestandsaufnahme nicht noch einmal gezählt wurden. Beispiele sind der Aktionsplan „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen“ und der Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte der Menschen mit Behinderungen.

Als zweiten Schritt im Vorfeld der Strategie stellte die LADS alle Informationen über rechtliche Regelungen in den einzelnen Merkmalsbereichen⁴ sowie über vorhandene Arbeitsstrukturen zusammen, zu denen auch Gremien der Politikberatung oder Partnerorganisationen der Zivilgesellschaft zählen. Ergebnis dieser vergleichenden Informationsgewinnung war, dass es zu den sechs Merkmalsbereichen sehr unterschiedliche Arbeitsstrukturen gibt, die zudem sehr unterschiedlich mit

³ Definiert als mehr als einen der Benachteiligungsgründe nach AGG betreffend, in unterschiedlichen Kombinationen.

⁴ Gemeint sind die Benachteiligungsgründe nach AGG.

Ressourcen ausgestattet sind. Am schwächsten ist die LSBTTI⁵-Community ausgestattet, während sie gleichzeitig im Maßnahmenbereich durch den oben erwähnten Aktionsplan das beste Ergebnis zeigt. Vergleichbar gering, wenn auch leicht besser, ist die Ausstattung der religiösen Minderheiten, die über etwas bessere Strukturen und Ressourcen, aufgrund der religiösen Neutralität des Staates aber nur über sehr geringe staatliche Maßnahmen verfügen. Am stärksten sind die Bereiche Integration und interkulturelle Öffnung für Menschen mit Migrationshintergrund sowie Behinderung ausgebaut, direkt gefolgt vom Bereich Gender Mainstreaming/ Frauenförderung.

Um die Strategie Vielfalt zu konzipieren, hat die IMA gemeinsam zentrale Begriffe erarbeitet und definiert, Ziele entwickelt und spezifische Handlungsfelder der Antidiskriminierung und Vielfalt abgeleitet, die quer zu den „klassischen“ Handlungsfeldern der Ressorts liegen. Orientiert an diesen Eckpunkten entstand ein Grundsatzpapier, das die LADS zwischen den Ressorts und der Staatskanzlei abgestimmt hat. Anschließend entwickelte die IMA ein Leitbild Vielfalt, das den Rahmen und das Rückgrat der Strategie darstellt.

Die Strategie Vielfalt besteht aus den folgenden Teilen: Die IMA Vielfalt ist für die Steuerung der Strategie verantwortlich (institutionelle Verankerung). Es folgt das

⁵ LSBTTI steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender, intersexuell.

Leitbild Vielfalt und als dritter Teil eine Auflistung möglicher Umsetzungsschritte.

Damit waren die Anforderungen an eine Gesamtstrategie erfüllt: Die IMA Vielfalt hatte Antworten auf die Fragen nach den Zielen, den Wegen und Instrumenten, der Verantwortung und dem Zeitplan entwickelt. Die LADS konnte daher federführend die Strategie Vielfalt interministeriell abstimmen und anschließend dem Ministerrat zur Beschlussfassung zuleiten. Zwischen der Gründung der IMA im Oktober 2012 und der Beschlussfassung des Ministerrats über die Strategie Vielfalt im April 2015 lagen insgesamt zweieinhalb Jahre und fünf IMA-Sitzungen.

Die Ressorts vereinbarten, dass sie die Umsetzung in eigener Verantwortung angehen, da sie jeweils verschiedene Rahmenbedingungen haben und auch unterschiedliche Schwerpunkte setzen können und müssen. Einmal in jeder Legislaturperiode wird die IMA Vielfalt dem Ministerrat Bericht erstatten und dazu die jeweils zu aktualisierende Bestandsaufnahme nutzen.

Die LADS nimmt weiterhin ihre Aufgabe wahr, zu koordinieren und zu bündeln, und erbringt die erforderlichen Dienstleistungen für die IMA Vielfalt.

Die Dokumente der Strategie Vielfalt der Landesregierung sind veröffentlicht unter: <http://mifkjf.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/strategie-vielfalt/>

Parallel zur Entwicklung der Strategie Vielfalt war die LADS auch im MIFKJF selbst federführend verantwortlich für die Entwicklung eines hausinternen Vielfaltskonzepts. Dazu gehörte eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe Vielfalt, die aus einer Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung hervorgegangen war. In dieser AG Vielfalt waren alle Abteilungsleitungen, der Leitungsstab des MIFKJF sowie der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration (BLMI) vertreten. Auftrag der AG war die Beratung des hausinternen Vielfaltskonzepts und die Sicherung der Umsetzung in den Abteilungen und im Arbeitsstab. In Mitarbeiter-Foren machte die LADS die Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppe bekannt, ebenso wurden Abteilungsbesprechungen und Referenten-Besprechungen dazu genutzt. Ergebnisse dieser hausinternen Kooperation waren die Formulierung des Grundverständnisses Vielfalt des MIFKJF, die Durchführung von extern moderierten Workshops zur Interkulturellen Öffnung und Vielfalt (Hausleitung und Abteilungen getrennt), die Gestaltung von zwei Videospots, um Vielfalt und interkulturelle Öffnung mittels anderer als der üblichen Medien thematisch und methodisch aufzugreifen, sowie die Erarbeitung und Anwendung einer neuen Methode der Diversity-Folgenabschätzung, die als „Checkliste Vielfalt“ allen Abteilungen zur Verfügung gestellt wurde, um sie an verschiedenen Maßnahmen des MIFKJF abteilungsspezifisch zu testen und ggf. zu modifizieren.

Zur Entwicklung dieses Instruments hatte die LADS auf vorhandene Materialien der Heinrich-Böll-Stiftung zurückgegriffen und sie auf die Anforderungen im Ministerium angepasst. Schließlich konzipierte die LADS auch einen Fragebogen zum Selbstcheck der Führungskräfte des MIFKJF im Hinblick auf die Vielfaltsthematik. Insbesondere die Zentralabteilung trug durch verschiedene Maßnahmen zum Vielfaltskonzept des MIFKJF und seiner Umsetzung bei. So wurden beispielsweise die Beurteilungskriterien erweitert, Vielfaltskompetenz als Leistungskriterium für Führungskräfte eingeführt, das Konzept und die Materialien für die Einführung von Mitarbeitergesprächen unter Vielfaltsspekten ergänzt sowie Vielfaltskompetenz als ein neues Kriterium für die Personalauswahl definiert.

Die LADS stand allen Abteilungen in diesem Prozess beratend zur Verfügung.

Schwerpunkt 2:

Pilotprojekt „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“

Als die Bundesantidiskriminierungsstelle im Frühjahr 2012 die Veröffentlichung der Ergebnisse des Bundespilotprojekts ankündigte, fiel im MIFKJF die Entscheidung, ein eigenes Pilotprojekt auf Landesebene zum anonymisierten Bewerbungsverfahren

durchzuführen. Der Auftrag zur Erarbeitung eines Konzepts ging an die LADS.

Es sollte keine Wiederholung des Bundespilotprojekts stattfinden, sondern ein eigenständiges Projekt mit spezifischen Rahmenbedingungen durchgeführt werden. Die LADS schlug ein qualitativ orientiertes vor, da die bis dahin vorliegenden Projekte sich auf den quantitativen Vergleich von Anonymisierungstechniken bezogen. Die Hausleitung verständigte sich dem folgend auf das standardisierte Onlinebewerbungsverfahren. Zur technischen Unterstützung schaltete die LADS eine Neutrale Stelle zwischen die teilnehmenden Organisationen und die Bewerberinnen und Bewerber, bei der die Bewerbungsformulare (daher Standardisierung) eingingen, die sie anonymisierte und anschließend an die Stellenanbieter*innen weiterleitete. Die Laufzeit des Pilotprojekts war mit 24 Monaten Praxisphase langfristig angesetzt, damit ausreichend Erfahrungen mit diesem Verfahren gesammelt werden konnten, denn es war auf Landesebene nicht von einer hohen Zahl an ausgeschriebenen Stellen zu rechnen. Diese Erfahrungen sollten mittels einer wissenschaftlichen Evaluation ausgewertet und über drei Messzeitpunkte miteinander verglichen werden.

Die Projektteilnahme der ursprünglich zusätzlich zur Ministerialverwaltung gedachte Zielgruppe der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ließ sich nicht verwirklichen, und auch deren Organisati-

onsvertretungen, die Kammern, beteiligten sich schließlich nicht. Stattdessen nahmen drei Ressorts der Landesregierung, eine Landtagsfraktion, zwei Wohlfahrtsverbände und eine Bildungseinrichtung teil. Doch nur drei dieser Projektpartner durchliefen die gesamte Praxisphase von 24 Monaten. Drei Partner konnten nicht in die Anwendung des anonymisierten Verfahrens einsteigen, weil keine Stellen zur Ausschreibung anstanden. Ein Partner beendete die Mitarbeit kurz nach der Halbzeit und kehrte zum herkömmlichen Verfahren zurück.

Die LADS fungierte als Projektleitung, trug die Verantwortung für die konzeptionelle Vorbereitung und die Projektsteuerung, stellte die Finanzmittel zur Verfügung und schloss die Verträge mit der wissenschaftlichen Evaluation und der Neutrale Stellen. Sie beriet und informierte bei Fragen oder Unsicherheiten und war schließlich auch für die Koordinierung der Auswertung der evaluierten Ergebnisse und die Erarbeitung der Dokumentation des Pilotprojekts verantwortlich. Fester Bestandteil des Projektkonzepts waren vier Leitfragen, die am Ende beantwortet und durch Empfehlungen ergänzt werden sollten. Die Leitfragen richteten sich an die Anwendbarkeit in den beteiligten Organisationen, die Machbarkeit (technische Umsetzung), die Widerspruchsfreiheit zu gezielten Fördermaßnahmen (etwa Frauenförderung, Förderung von Menschen mit Behinderungen oder Erhöhung des Migrantenanteils) und

schließlich die Nützlichkeit (Ergebnisse der Personalauswahlentscheidungen).

Alle vier Leitfragen konnten positiv beantwortet werden. Nach 24 Monaten Praxisphase mit dem standardisierten Onlinebewerbungsverfahren war deutlich, dass

- es organisatorische Umstellungen erfordert, die Aufwand bedeuten, wie bei jeder Einführung eines neuen Verfahrens,
- Aufgaben, die im Personalrekrutierungsverfahren zumeist vor Bewerbungsgesprächen anfallen, vorgezogen werden müssen, um detailliert Qualifikationen bei der Ausschreibung beschreiben zu können,
- das Verfahren insgesamt nicht aufwändiger ist,
- es qualitativ hochwertigere Ergebnisse erzeugt, weil die Qualität der eingehenden Bewerbungen aufgrund der vorgegebenen Informationen bei Stellenausschreibungen ansteigt und
- es schließlich ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren in der ersten Stufe – nämlich bis zur Aufhebung der Anonymität z. B. für ein Vorstellungsgespräch – darstellt.

Am ehesten profitieren von diesem Verfahren Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte, weil es verhindert, dass sie bereits an der ersten Stufe „ausortiert“ werden. Behinderte Menschen haben zumindest im öffentlichen Dienst einen Rechtsanspruch darauf, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden.

gesprächen eingeladen zu werden, wenn ihre Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich ungeeignet ist. Daher konnten in diesem Pilotprojekt Menschen mit Behinderung diese Tatsache freiwillig bekannt machen. Das Alter hingegen ist nur begrenzt anonymisierbar, weil sich aus den beruflichen Erfahrungen, die in Anzahl von Monaten angegeben werden, jedenfalls schätzungsweise ein (Mindest-)Alter ableiten lässt. Die Religionszugehörigkeit lässt sich hingegen gut anonymisieren und auch die sexuelle Identität, die dann aus dem Familienstand ableitbar ist, wenn jemand in gleichgeschlechtlicher Verpartnerung lebt, kann damit verborgen werden. Sie ist allerdings mit wenigen Ausnahmen ein ohnehin nicht sichtbares persönliches Merkmal und steht daher weniger im Fokus als Geschlecht oder ethnische Herkunft bzw. Migrationshintergrund, die sich in Name, Hautfarbe (Foto) und ggf. auch Geburtsort ablesen lassen.

Im Rahmen von Vorträgen und Gesprächen sowie auch telefonisch oder per E-Mail informierte die LADS über das Pilotprojekt und seine (Zwischen-) Ergebnisse.

Die Dokumentation des Pilotprojekts ist veröffentlicht unter:

<http://mifkif.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/chancengleich-bewerben/pilotprojekt-anonymisiertes-bewerbungsverfahren/>

Schwerpunkt 3

Förderung des „Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“

Bereits bei der Erarbeitung und Umsetzung des Landesintegrationskonzepts Rheinland-Pfalz in der vorigen Legislaturperiode war die Notwendigkeit gesehen worden, die Verbände und Vereine der Minderheiten in Rheinland-Pfalz stärker zu vernetzen. Im Handlungsfeld Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung begann daher ein Prozess der Netzwerkbildung, der schon seinerzeit auch für die Interessenvertretungen geöffnet wurde, die nicht unmittelbar im Migrations- und Integrationsbereich ihren Schwerpunkt hatten. Dieser Prozess wurde in der laufenden Legislaturperiode fortgesetzt und unter der Federführung der LADS gefördert. In insgesamt fünf Workshops erarbeiteten die Verbände ein gemeinsames Leitbild zur Antidiskriminierung und positiven Gestaltung von Vielfalt. Im Juni 2012 gründete sich auf dieser Grundlage und durch Unterzeichnung eines Leitbilds das „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“. Als (nicht stimmberechtigte) Kooperationspartner unterzeichneten auch das Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration, der Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen, das Institut für sozialpädagogi-

sche Forschung Mainz sowie das IQ-Netzwerk Rheinland-Pfalz. Die Netzwerkmitglieder präsentierten sich je mit einem Profil ihrer Organisation. Diese Informationen veröffentlichte die LADS über ihre Webseite.

Seither arbeitet das Netzwerk merkmalsübergreifend zusammen, indem es einmal pro Quartal zusammenkommt, über aktuelle Anliegen berät und sich mit Fragen beschäftigt, die aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz heraus entstehen. Es veranstaltet Themenworkshops, erarbeitet Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit und führt – zum Teil bundesfinanzierte – Netzwerkprojekte zur Verbesserung der Beratungsangebote bei Diskriminierung durch. Insbesondere die Notwendigkeit einer Rechtsberatung bei Benachteiligung und Diskriminierung treibt das Netzwerk an, Kontakte mit Institutionen und Personen aufzunehmen und zu pflegen, um die Entwicklung eines zumindest kostengünstigen Angebots zu sichern. Im Herbst 2015 führte das Netzwerk eine erste Fachtagung durch. Ziel war es, einerseits von Diskriminierung Betroffene zu aktivieren, weitere Selbsthilfegruppen für die Mitarbeit im Netzwerk zu gewinnen, vor allem aber vorhandene Anlauf- und Beratungsstellen im Land für die Thematik der Diskriminierung zu sensibilisieren und mögliche Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit war über mehrere Jahre hinweg die Kooperation mit der Fachhochschule für die öffentli-

che Verwaltung, Fachbereich Polizei (Landespolizeischule), seit Herbst 2015 Hochschule der Polizei. Im Rahmen dieser Kooperation hat die Leitung dieser Hochschule das Curriculum in der Polizeiausbildung um die Themen Antidiskriminierung und Vielfalt ergänzt und im Zuge der Neuimplementierung eines Diversity-Bereichs sowohl organisations- als auch lehr- und fortbildungsbezogen einen Beratungsprozess initiiert, der das Ziel hat, dass alle Studierenden der Hochschule im Rahmen ihrer Ausbildung die Bedeutung von Antidiskriminierung und Vielfalt für die Arbeit der Polizei kennen und verstehen. An diesem Prozess war die LADS intensiv beteiligt.

Im Zeitraum seit seiner Gründung hat das Netzwerk sich aus verschiedenen aktuellen Anlässen mit Pressemeldungen an die Öffentlichkeit gewandt oder Briefe an im öffentlichen Raum tätige Personen gerichtet. Themen waren diskriminierende Medienberichterstattung und Anlässe, bei denen durch die Solidarität aller im Netzwerk vertretenen Minderheiten nachdrücklich darauf aufmerksam gemacht werden konnte, dass Verstöße gegen die Menschenrechte vorlagen oder drohten. Beispiele: rassistische Berichterstattung über Sinti und Roma oder eine homophobe Internetseite etc.

Das rheinland-pfälzische Netzwerk ist bundesweit das einzige, dem es gelang, von Beginn an alle sechs nach dem AGG genannten Merkmalsgruppen zusammen-

zuschließen. Zum aktuellen Zeitpunkt hat das Netzwerk 13 Mitglieder, die landesweit tätige Selbsthilfe- und Betroffenengruppen sind.

Die LADS unterstützt das Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz durch Projektzuschüsse, Beratung und Dienstleistungen, da es noch keine Rechtsform, keine Ressourcen wie Personal oder Haushaltsmittel und noch keinen eigenen Internetauftritt besitzt. Für eine erfolgreiche Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik ist es aus Perspektive der LADS notwendig, dass sich das Netzwerk institutionalisiert, denn die Beiträge, die das Netzwerk als Organisation der zivilgesellschaftlichen Selbstorganisationen und Interessenvertretungen leisten kann und will, sind unverzichtbar. Sie können aber nicht dauerhaft ehrenamtlich erwartet und erbracht werden. Bis zur Institutionalisierung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz sind die Informationen weiterhin auf der Webseite der LADS abrufbar unter:

<http://mifkjf.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/gremien/netzwerk/>

Schwerpunkt 4

Öffentlichkeits-, Informations- und Aufklärungsarbeit

Noch immer wissen Menschen, die von Benachteiligung betroffen sind, zu wenig

von ihren Rechten und vor allem den Möglichkeiten der Gegenwehr. Ziel der LADS ist es, durch Öffentlichkeitsarbeit, Information und Aufklärung dazu beizutragen, dass sich das verbessert.

Daher stand am Beginn der Arbeit die Entwicklung einer Informationsbroschüre über die LADS und ihre Aufgaben und Erreichbarkeiten. Diese Broschüre wurde in vier Sprachen (Englisch, Französisch, Türkisch und Russisch) und in Leichte Sprache übersetzt (<http://mifkjf.rlp.de/de/service/publikationen/>).

Zeitgleich erfolgte der Aufbau eines Internetauftritts, der als Unterseite des MIFKJF gestaltet ist. Mit dem Motto der LADS „Vielfältig. Anders. Gleich!“ wurde ein griffiges Motto geschaffen, das die Botschaft der LADS zusammenfasst. Mitte 2012 wurden die Homepage und die Broschüre veröffentlicht. Die Homepage wird seither stetig und dauerhaft weiterentwickelt. Sie dient als Plattform, um alle für die Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik der Landesregierung zentralen Themen und Informationen aufbereitet ins Netz zu stellen.

Information und Aufklärung umfasst darüber hinaus auch Gespräche vor Ort, Besuche in den Kommunen und bei Projektträgern, Beiträge im Rahmen von Fachveranstaltungen, Gast-Mitarbeit in Gremien der Politikberatung oder Kooperation mit thematischen Arbeitsgruppen innerhalb der Landesverwaltung (siehe An-

hang). Die LADS initiiert und koordiniert dabei selbst eine Reihe von Arbeitsgruppen, von denen die meisten ad hoc oder befristet gebildet und zum Zeitpunkt der Zielerreichung wieder aufgelöst werden.

Antidiskriminierungspolitik und die positive Gestaltung von Vielfalt stehen im engen Zusammenhang mit Menschenrechts- und Demokratiearbeit. In ihr schlägt sich nieder, ob die Botschaften, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Grundgesetz, den Europäischen Richtlinien zur Gleichstellung und Gleichbehandlung, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in nationales Recht umgesetzt wurden, mehr sind als bloße Appelle. Darüber zu informieren und aufzuklären, ist als Beitrag zur Prävention zu verstehen. Wer Vielfalt engagiert und nachhaltig positiv gestaltet, hat eine gute Chance, gleichzeitig zur Vermeidung von Benachteiligungen beizutragen. Das ist allemal besser, als später teure Ausgleichsmaßnahmen oder Wiedergutmachung zu bezahlen.

Vor diesem Hintergrund ist die Zusammenarbeit mit so vielfältigen Partnern wie möglich geboten. Die LADS hat daher folgenden Institutionen Kooperationsangebote gemacht:

- Selbsthilfe- und Betroffenengruppen
- Kulturinitiativen, Vereine
- Gremien, Beiräte
- Kommunen

- Landesbeauftragte und kommunale Beauftragte
- Wohlfahrtsverbände, Beratungsstellen
- Unternehmen und ihre Organisationen
- Ressorts der Landesregierung
- Nachgeordnete Behörden der Landesverwaltung
- Bildungseinrichtungen (Kitas, Schulen, Universitäten, Fortbildungseinrichtungen)
- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Beratungsarbeit

Am stärksten nahmen Selbsthilfe- und Beratungsorganisationen die Angebote in Anspruch, gefolgt von Wohlfahrtsverbänden, Bildungseinrichtungen und Kommunen. Vergleichsweise gering ist die Nutzung im Bereich der Unternehmen und ihrer Organisationen (Verbände und Kammern).

Systematisiert betrachtet, ergibt sich, dass der Zugang der LADS in die Regelstrukturen und Regelprozesse auf dem Wege der offenen Kooperation durch Informations- und Aufklärungsarbeit gut gelingt. Dabei ist unabhängig vom jeweiligen Partner zunächst immer auch Zurückhaltung gegenüber der Thematik Antidiskriminierung und Vielfalt abzubauen und Interesse an den hilfreichen und nützlichen Inhalten und Anforderungen aufzubauen.

Antidiskriminierungspolitik und die positive Gestaltung von Vielfalt kann und soll auch zur Problemlösung im Kontext des demografischen Wandels beitragen. Sie bietet

Anknüpfungspunkte für diskriminierungsfreie und nachhaltige positive Personalrekrutierung, Personal- (Fortbildungsangebote) sowie Organisationsentwicklung (Instrumente des Diversity Managements und Diversity Mainstreamings). Das aufzuzeigen und gelegentlich (wie am Beispiel des Pilotprojekts „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“) auch nachzuweisen, ist und bleibt eine der Hauptaufgaben der LADS.

Nachdem die LADS Rheinland-Pfalz, anknüpfend an eine gemeinsame Idee mehrerer Beteiligter, bereits 2012 ein Treffen der seinerzeit bestehenden Antidiskriminierungsstellen auf Länderebene vorgeschlagen hatte, dieser Vorschlag aber aus organisatorischen Gründen nicht umsetzbar war, wurde er 2015 erneut aufgegriffen und unter Federführung der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin erstmals umgesetzt. 12 von 16 Bundesländern nahmen teil, und dies, obwohl nur in fünf Ländern Antidiskriminierungsstellen unter diesem Namen existieren. Im Rest der Länder werden die Aufgaben entweder verteilt auf mehrere Organisationseinheiten (in aller Regel Fachreferate) oder ohne den horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatz wahrgenommen. Die Teilnehmenden haben vereinbart, dass die Länder sich künftig einmal im Jahr treffen werden. Die Bundesantidiskriminierungsstelle unterstützt die Vernetzung der Länderanti-

diskriminierungsstellen bzw. Fachreferate und besitzt Gaststatus.

Ein erstes Arbeitsergebnis besteht in einer Synopse der Zahlen, Daten und Fakten auf organisatorischer Ebene, ein zweites Ergebnis in der systematischen Informationssammlung und strukturierten Aufbereitung über Aufgabenprofile und Arbeitsschwerpunkte der Länderstellen. 2016 fand das zweite Treffen statt, erneut in Berlin. Für jedes Treffen werden zudem inhaltliche Schwerpunktthemen vereinbart (2015: Antidiskriminierungsrecht, Arbeitsmarkt, 2016: Aufnahme von geflüchteten Menschen - Neue Herausforderungen für die Antidiskriminierungsarbeit).

In den kommenden Jahren werden diese Treffen fortgesetzt und sollen abwechselnd in den Ländern stattfinden.

Bilanz

Herausforderungen, Wirkungen, Erfolge

Antidiskriminierungspolitik und die positive Gestaltung von Vielfalt ist in mehrfacher Hinsicht ein querschnittlich gelagertes und zu konzipierendes Aufgabenfeld.

Zum einen umfasst es mit dem horizontalen und merkmalsübergreifenden Arbeitsansatz (mindestens) sechs Zielgruppen, die nicht durchgängig als Minderheiten in der Gesellschaft zu betrachten sind. Denn mindestens drei der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützten persönlichen Eigenschaften besitzt jeder Mensch: ein Geschlecht, das Alter, die sexuelle Identität. Das AGG schützt – in seinen Geltungsbereichen – nicht nur Frauen, sondern auch Männer und Transsexuelle sowie intersexuelle Personen vor Benachteiligung. Es schützt nicht nur junge oder nur ältere Menschen, sondern alle Menschen vor Benachteiligungen aufgrund des Alters. Es schützt nicht nur lesbische, schwule oder bisexuelle Menschen, sondern auch heterosexuelle Menschen, ohne Unterschied und immer dann, wenn es um Ungleichbehandlung ohne sachlich rechtfertigenden Grund geht. Und auch aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung darf eine Ungleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht erfolgen, unabhängig davon, um welche ethnische Herkunft, welche

Religion oder Weltanschauung es sich konkret handelt.

Daraus folgt, dass Diskriminierung oder Benachteiligung im Grunde alle angeht, denn sie kann jeden treffen. Damit liegt Antidiskriminierungspolitik quer zu allen gängigen Zielgruppen im Land.

Sie liegt aber auch quer zu den klassischen Säulen der Regierungspolitik, denn sie muss Wirkung entfalten in den Bereichen Innere Sicherheitspolitik (Schutz von Minderheiten und vulnerablen Personengruppen), der Infrastrukturpolitik (gleiche Lebens- und Rahmenbedingungen, auch und gerade für vulnerable Personengruppen, seien es Kinder oder Ältere, Behinderte, Menschen außerhalb urbaner Zentren oder auf eine gute medizinische und pflegerische Versorgung angewiesene Menschen), wodurch auch Sozial- und Gesundheitspolitik in den Blick kommen. Sie hat Einfluss auf den Zugang zu Ressourcen der Bildung und Ausbildung, zum Arbeitsmarkt und allen Dienstleistungen der öffentlichen und privaten Daseinsvorsorge (Beratung, Transferleistungen, Versicherungen, etc.), sie ist relevant für Unternehmen und die Wirtschaft (Fachkräftesicherung und demografischer Wandel), sie hat Bedeutung für das Rechtssystem, insofern sie dazu beitragen kann, dass rechtliche Regelungen keine unbeabsichtigten Benachteiligungen auf struktureller

oder institutioneller Ebene erzeugen. Schließlich ist sie auch für die Themenfelder der Umwelt, Energie und Verbraucherschutz bedeutsam, denn auch diese Politikfelder betreffen alle Menschen im Land und nicht zuletzt die vulnerablen Personengruppen.

Auch von den Handlungsebenen her gedacht, liegt Antidiskriminierungspolitik querschnittlich, denn sie erzeugt Anforderungen und entfaltet Wirkung nicht nur auf der Ebene der Landesregierung und -verwaltung, sondern auch auf der kommunalen Handlungsebene und bei allen Akteurinnen und Akteuren, wie etwa Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Kammern, Verbände und auch die Religionsgemeinschaften usw.

Aus dieser Erwägung heraus entsteht die Notwendigkeit, Antidiskriminierungsarbeit und die positive Gestaltung von Vielfalt stets vernetzt zu denken und vor allem auf Kooperationen und Partnerschaften zu setzen. Das erfordert das Management komplexer Informations-, Kooperations- und Aushandlungsprozesse, bei denen die jeweils spezifischen Interessen der handelnden Institutionen ebenso unterschiedlich wie auch bedeutsam sind wie jene der von diesem Handeln betroffenen Personen und Gruppen.

Die LADS hat von Beginn an das vernetzte Arbeiten in der Antidiskriminierungspolitik und bei der positiven Gestaltung von Vielfalt als Grundprinzip genutzt und um-

gesetzt. Das schließt Einzelmaßnahmen oder Einzelkooperationen nicht aus. Oft sind sie sogar die notwendigen Vorläufer für breiter angelegte institutionenübergreifende Vorhaben und Projekte. Das setzt allerdings eine klare Arbeitsteilung voraus, die immer wieder zu überprüfen und falls nötig auch anzupassen ist. In diesem Verständnis sind die Akteurinnen und Akteure der Einzelbereiche und Einzelebenen als die Spezialistinnen und Spezialisten zu verstehen, denen die Generalistin Landesantidiskriminierungsstelle die notwendigen Unterstützungsleistungen erbringt. Was für die einen ein berechtigtes spezifisches Bild durch ihre jeweilige Perspektive aus dem Einzelbereich heraus ist, bedeutet für die LADS in ihrem generalistischen Ansatz einen unverzichtbaren Beitrag für das übergreifende Ganze. Auch hier sind die Ziele nicht deckungsgleich, sondern müssen im Sinne der Zielgruppen ausgehandelt und in Kompromisse eingebettet werden, damit aus der Konkurrenz zwischen den Gruppen – um Aufmerksamkeit, Ressourcen und Einfluss – eine Kooperation im Sinne der Menschenrechte werden kann. Der Versuch, spezifische Interessen durchzusetzen, ist dabei nicht per se verwerflich, sondern er ist es nur dann, wenn er wissentlich und willentlich auf Kosten anderer oder schwächerer Gruppen unternommen wird.

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden (Zwischen-)Ergebnisse als Erfolge zu verbuchen:

- Die Vernetzung der Politikfelder der Landesregierung in der Strategie Vielfalt
- Die Vernetzung der Ressorts der Landesregierung in der IMA Vielfalt
- Die Vernetzung der staatlichen Anlaufstellen bei Beschwerden und Eingaben über Diskriminierung am Runden Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt
- Die Vernetzung der Antidiskriminierungsverbände im Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz
- Die Vernetzung der Länderantidiskriminierungsstellen und dieser mit der Bundesantidiskriminierungsstelle im jährlichen Ländertreffen
- Die Zusammenarbeit mit einzelnen Institutionen im Land (Landespolizeischule/Hochschule der Polizei RLP, Landeskriminalamt, sozialpädagogisches Fortbildungszentrum, Rheinhesischer Turnerbund etc.)
- Die Zusammenarbeit mit einzelnen Gruppierungen (Landeskonferenz der Hochschulfrauen, Konferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Konferenz der Frauenhäuser und Notrufe, Dachverband der kommunalen Integrations- und Migrationsbeiräte etc.)

Es treten hinzu:

- Die vernetzte Zusammenarbeit innerhalb des MIFKJF als Motor der Vielfaltspolitik (AG Vielfalt, Grundverständnis Vielfalt, Videospots, Checkliste Vielfalt, Selbstcheck Führungskräfte, Mitarbeiterforen, Personalentwicklungsinstrumente wie Mitarbeitergespräche, Beurteilungskriterien, Leistungsanforderungsprofile für Führungskräfte und Mitarbeitende etc.)
- Die Kooperation mit einzelnen Fachreferaten in den Ressorts zur Entwicklung von Modellen und Pilotprojekten (Beispiele „Chancengleich bewerben“ und „Fortbildung Vielfalt“ sowie Weiterentwicklung des Landespersonalentwicklungskonzepts)

Die Notwendigkeit zur Kooperation macht die Bereitschaft dazu erforderlich. Wenn es nicht gelingt, Vertrauen zu wecken, Verbindlichkeit im Handeln herzustellen und Konsequenz in der Umsetzung der einmal ausgehandelten und getroffenen Entscheidungen zu zeigen, gerät Antidiskriminierungspolitik zur Fassade, die allenfalls folkloristische Funktion erfüllt. Menschenrechte zu schützen, sie einzufordern und durchzusetzen, sie aber auch in Form einer freien Lebensgestaltung zu sichern, die die Freiheit der jeweils anderen respektiert und sich selbstverständlich im Rahmen der Rechtsordnung bewegt, erfordert mehr als Appell und bedeutet mehr als Folklore. Antidiskriminierungspolitik und die positive Gestaltung von Vielfalt darf daher die Wertediskussion nicht scheuen, und sie muss vor allem an Einstellungen und Haltungen arbeiten. Ist sie hier erfolgreich, hat sie Nutzen und auch

eine präventive Wirkung erzeugt. Das ist ein weiter Weg mit vielen Umleitungen und möglicherweise auch Hindernissen. Es ist auch ein Weg, der nicht zu Ende geht. Täglich entstehen neue Herausforderungen. Denn Menschenrechte sind nie endgültig sicher.

Perspektiven und weitere Herausforderungen

Viele Menschen in Rheinland-Pfalz setzen sich in ihrem jeweiligen Gestaltungsraum für den Schutz von Minderheiten und die Wahrung der Menschenrechte ein. Ohne ihr überwiegend ehrenamtliches Engagement hätten Antidiskriminierungspolitik und die positive Gestaltung von Vielfalt kaum eine Chance. Die Ziele, Einzelschritte und damit auch die Zwischenergebnisse dürfen dauerhaft aber nicht von einzelnen Personen abhängig sein, so unverzichtbar diese auch sind. Es müssen verbindliche Strukturen und Regelungsprozesse hinzutreten, die es den engagierten Menschen ermöglichen, nachhaltig zu wirken. Perspektivisch bestehen diese Strukturen und Prozesse in Rheinland-Pfalz in den folgenden Punkten:

- Schutz vor Diskriminierung in den Geltungsbereichen, die auf Landesebene zu regeln sind, durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz
- Verbindliche Kooperationsbeziehungen zwischen der Landesebene und

den Kommunen, damit vor Ort verlässliche Strukturen geschaffen werden können

- Institutionalisierung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz durch finanzielle Absicherung und Einbettung in eine Rechtsform, wie etwa einen Antidiskriminierungsverband, der zivilgesellschaftlich organisiert ein Beratungsangebot für von Benachteiligung Betroffene vorhalten kann
- Informations- und Aufklärungsarbeit mit und für vulnerable Personengruppen, Institutionen im Land und auf kommunaler Ebene zur Verbesserung des Informationsstands, zur Stärkung der Handlungsfähigkeit, zur Prävention von Diskriminierung und zur positiven Gestaltung von Vielfalt

Die besten Erfolgsaussichten bestehen immer dort, wo auf die Nützlichkeit und die Machbarkeit gesetzt wird und beide auch nachgewiesen werden. Beispielhaft hat dies das Pilotprojekt „Chancengleich bewerben“ gezeigt. Anlaufschwierigkeiten zu überwinden, neue Wege zu finden, sie aufzuzeigen und zu gehen, darauf kommt es an. Dafür vorhandene Strukturen zu nutzen, schafft hinreichende Möglichkeiten: Qualitätszirkel können Diversity Mainstreaming und Diversity Management aufgreifen, Institutionen vor Ort können nach Partnerschaften und Expertise Ausschau halten, regelmäßige Fachkonferenzen können für die Themen Antidiskriminierung und Vielfalt geöffnet werden, da-

mit inhaltliche Verknüpfungen möglich werden. Nicht der Auf- und Ausbau einer komplett neuen Säule von politischem oder Verwaltungshandeln ist erforderlich, sondern die intelligente Nutzung der im Querschnittscharakter des Themas selbst steckenden Energien. Dass dies mit vergleichsweise geringen Ressourcen möglich ist, zeigt das folgende Kapitel.

Zahlen, Daten und Fakten

Vorträge vor Ort

Im Zeitraum von vier Jahren – 2012 bis 2015 – konnte die LADS bei insgesamt 33 Anlässen im Rahmen von Vorträgen über die Antidiskriminierungspolitik der Landesregierung informieren und die interessierte Fachöffentlichkeit über aktuelle Fragen und Herausforderungen in Kenntnis setzen.

Die Gesamtübersicht ist tabellarisch im Anhang auf Seite 31 dargestellt.

Differenziert nach gesellschaftlichen und politischen Handlungsfeldern sowie den daraus abzuleitenden Herausforderungen und Aufgaben zeigt sich folgendes Spektrum:

- Beratung (Antidiskriminierung, Migration)
- Partizipation und Interessenvertretung
- Diversity Mainstreaming und Management

- Organisations- und Personalentwicklung
- Gleichstellung LSBTTI
- Vielfalt in Erziehung, Bildung und Hochschulen
- Soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte
- Bekämpfung von Diskriminierung im internationalen Vergleich
- Methoden des Diversity Managements
- Bildung: Schule, Hochschule
- Arbeitsmarkt

Aufgeschlüsselt nach Kooperationspartnern ergibt sich ein weites Spektrum:

- Bund: Bundes-ADS, Ministerien (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ, Bundesministerium der Justiz, BMJ)
- Landtag RLP (Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen, Abgeordnete, Bürgerbeauftragter, Landtagsausschuss für Integration, Familie, Kinder und Jugend, AIFKJ)
- Ministerien in RLP und anderen Ländern
- Justizbehörden der Länder (RLP, Hessen, Baden-Württemberg)
- Landesantidiskriminierungsstellen (Brandenburg, Hamburg, Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Hessen)
- Beauftragte (Land und Kommunen: Integration, Behinderung, Gleichstellung und LSBTTI)

- Polizei: Ausbildung an der Hochschule/FH, Polizeipräsidium Mainz, Landeskriminalamt RLP
- Parteien
- Kommunen (Mainz, Worms, Bad Kreuznach)
- Kitas, Bildungs- und Fortbildungseinrichtungen
- Universitäten, Hochschulen, Landeskongferenz der Hochschulfrauen (LaKoF)
- Selbsthilfegruppen, Betroffenenverbände und Interessenvertretungen
- Netzwerke
- Projektträger: Wohlfahrtsverbände, Vereine, Initiativen, Bündnisse
- Kammern, Landesverband der Unternehmer

Stellungnahmen und Beiträge

Im selben Zeitraum erhielt die LADS insgesamt 57 mal den Auftrag (Übersicht siehe Anhang Seite 33), aus dem horizontalen Antidiskriminierungs- und Vielfaltsansatz heraus Stellung zu nehmen oder eigene Beiträge zu formulieren. Das war insbesondere im Rahmen von Berichterstattungen der Landesregierung gegenüber Parlament und Öffentlichkeit der Fall, wie etwa dem Zuwanderungsbericht, dem Opferschutzbericht, dem Bericht zum Stand des Aktionsplans Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen sowie dem Bericht über die Umsetzung des Landesgesetzes

zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen etc. In Eigeninitiative meldete sich die LADS zu sehr unterschiedlichen Themen, wie beispielsweise Knabenbeschneidung oder „racial profiling“, zu Wort.

Die folgende Übersicht enthält alle Beiträge, gruppiert nach den durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützten Eigenschaften:

Die Übersicht macht deutlich, wie weit das Spektrum der Themen und Anforderungen an die Landesantidiskriminierungsstelle ist, und sie bestätigt zugleich die Richtigkeit der Verankerung als querschnittlich arbeitende Organisationseinheit innerhalb der Landesverwaltung. Die Mehrheit der Beiträge war gemäß dem Auftrag der LADS merkmalsübergreifend angelegt, aber auch Beiträge in den einzelnen Merkmalsbereichen waren erforderlich.

Eingaben, Beschwerden, Anfragen

Von Januar 2012 bis März 2016 wandten sich insgesamt 96 Personen bzw. Institutionen per Telefon, via E-Mail, brieflich oder persönlich an die LADS, um Fragen zu stellen, Beschwerden oder Eingaben einzureichen oder Informationen einzuholen. Differenziert nach den Benachteiligungsgründen gemäß AGG ergibt sich die folgende Übersicht:

Im Jahr 2012 erreichten elf Eingaben die LADS, davon vier aufgrund des Geschlechts, eine wegen des Alters, eine wegen einer Behinderung, vier aufgrund des ethnischen Hintergrunds und eine wegen der sexuellen Identität. Religion oder Weltanschauung trat nicht auf, ebenso keine merkmalsübergreifende Thematik oder eine außerhalb der Benachteiligungsgründe nach dem AGG.

Im Jahr 2013 betrug die Gesamtzahl der Eingaben 23, davon zehn aufgrund des ethnischen Hintergrunds, vier wegen einer Behinderung, je zwei aufgrund des Geschlechts und der Religion oder Weltanschauung sowie eine aufgrund der sexuellen Identität. Merkmalsübergreifend waren zwei Anfragen gelagert und eine lag außerhalb des AGG-Spektrums.

Im Jahr 2014 gingen 34 Anfragen oder Beschwerden bei der LADS ein. Davon erfolgten 14 aufgrund des ethnischen Hintergrunds, vier aufgrund einer Behinderung, je drei wegen des Geschlechts, des Alters sowie der Religion oder Weltanschauung und eine aufgrund der sexuellen Identität. Vier Anfragen lagen merkmalsübergreifend und zwei außerhalb des AGG-Spektrums.

2015 lagen der LADS 21 Eingaben vor. Davon sieben aufgrund des ethnischen Hintergrunds, je vier wegen des Geschlechts und des Alters, je zwei aufgrund der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Identität. Je eine Beschwer-

de war merkmalsübergreifend gelagert oder lag außerhalb des AGG-Spektrums.

Im Jahr 2016 wurden die Eingaben bis Mitte März (Ende der Legislaturperiode) erfasst. Bis zum Wahltermin erfolgten zwei Beschwerden aufgrund der sexuellen Identität, und je zwei wegen einer Behinderung und des ethnischen Hintergrunds und eine lag außerhalb des AGG-Spektrums.

Zusammen ergibt sich eine Anzahl von 96 Eingaben, Beschwerden oder Anfragen, wovon 34 unter das AGG fielen. Das ist ein Anteil von rund 33 %, also einem Drittel der Anlässe.

Bei allen Eingaben und Beschwerden, bei denen es um Anliegen ging, die unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen, wurde unmittelbar auf das kostenlose rechtliche Beratungsangebot der Bundesantidiskriminierungsstelle verwiesen und die Telefon-Hotline bekannt gemacht. Die Mehrheit der Anfragen oder Eingaben fiel jedoch nicht unter das AGG. In diesen Fällen wurde mit den Antragenden erörtert, welche Vorstellungen bzw. Erwartungen sie an die LADS hatten, und es wurden die nächsten möglichen Schritte besprochen. Zentrales Anliegen der LADS war und ist, bei denjenigen, die sich bei ihr mit Beschwerden über Diskriminierung und Benachteiligung melden, so zeitnah wie möglich persönliche Handlungsfähigkeit zu erreichen. Das Ergebnis die-

ser Prozesse wird der LADS allerdings nur selten bekannt.

Über den Berichtszeitraum hinweg zeigt sich eine moderate Steigerung an Anfragen und Eingaben. Das ist kein Indikator für eine tatsächlich steigende Zahl von Diskriminierungen oder Benachteiligungen. Es lässt sich allenfalls daraus schließen, dass langsam aber stetig mehr Menschen Kenntnis von der LADS erlangen und sich mit der Bitte um Information oder Unterstützung an sie wenden. Das wäre als ein Effekt zu verstehen, der Vorkommnisse aus dem so genannten Dunkelfeld rückt. Gleichzeitig können diese Zahlen nicht als repräsentatives Bild für Diskriminierungsvorfälle in Rheinland-Pfalz ausgelegt werden. Denn hierin sind nicht die Beschwerden oder Eingaben aufgrund von Diskriminierung enthalten, die bei Selbsthilfeorganisationen oder anderen staatlichen Stellen (wie dem Landesbehindertenbeauftragten, dem Landesbeauftragten für Migration und Integration oder dem Bürgerbeauftragten beim Landtag) eingegangen sind.

Auswertung nach Anliegen

Nach den Inhalten ausgewertet, lassen sich die Beschwerden, die Benachteiligungen und Diskriminierungen, die unter das AGG fallen, wie folgt einordnen: Am häufigsten wurden Eingaben mit Bezug zum Bereich Arbeitsverhältnisse gemacht, gefolgt von Zugängen zu Massengeschäften (Bankkonten, Hotelbesuche, Super-

markt, Kultureinrichtungen, Unterhaltungsangebote), an dritter Stelle folgt die Inanspruchnahme von sozialen Gütern und Dienstleistungen inklusive Gesundheit, dann Wohnen.

Diejenigen Eingaben, die keine Nutzung des AGG ermöglichten, lassen sich folgendermaßen einordnen:

Vergleichsweise häufig werden Beleidigungen und Mobbing in der Schule und im Turnverein genannt, aber auch durch Behörden und Polizei oder in der Kita. So wird beispielsweise das Verhalten von Mitarbeitenden in Behörden in Einbürgerungsverfahren oder bei der Ausstellung von Personalausweisen für Eingebürgerte kritisiert. Petent*innen beklagen sich über sexistische und rassistische Werbung und Presseberichterstattung sowie über rassistische Bemerkungen in Jobcentern oder unter Nachbarn. Auch im Kulturbetrieb und bei Freizeitangeboten wurden rassistische oder sexistische Beleidigungen gemeldet. Die Verfahren zur Anpassungsqualifizierung bei im Ausland erworbenen Abschlüssen werden kritisiert, ebenso die Nichtanerkennung von Praktika. Einige Beschwerden bezogen sich auf Barrierefreiheit, andere auf die Regelungen zum Elterngeld und wieder andere bezogen sich auf Sorgerechtsregelungen, die als diskriminierend empfunden wurden. Schließlich griffen einige Beschwerden auch die Rentenhöhe an.

Nach Zahlen eingeordnet, sind unter diesen nicht unter das AGG fallenden Eingaben rassistische und sexistische Beleidigungen am häufigsten, gefolgt von Ausgrenzungen gegenüber behinderten und transsexuellen Personen.

An der Entwicklung dieser Anforderung an die LADS lässt sich dennoch ein Bedarf ablesen. Obwohl die LADS als Fachreferat ohne Beratungsfunktion gegründet worden war, erzeugte die öffentlichkeitswirksame Arbeit der LADS auch die Erwartungshaltung, dort als betroffene Person oder Angehöriger von Betroffenen (z. B. Eltern, Ehe- oder Lebenspartner usw.) unmittelbare Hilfe und partielle Unterstützung zu erfahren.

Als Konsequenz aus dieser Entwicklung hat die LADS gemeinsam mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz ein Konzept für eine landesweit tätige unabhängige und zivilgesellschaftlich getragene Antidiskriminierungsberatungsstelle erarbeitet. Freilich konnte sie bislang nicht gegründet und verstetigt werden, weil es an den dazu erforderlichen Finanzmitteln fehlte. Die LADS wird daher auch weiterhin Informations- und Aufklärungsarbeit für von Benachteiligung betroffene Menschen leisten, bis die Gründung einer Beratungsstelle im oben genannten Sinne umsetzbar ist.

Zugleich sind Anfragen und Eingaben für die LADS eine wertvolle Quelle der Information, weil sie zeigen, „wo der Schuh

drückt“. Zwar ist Beratung keine unmittelbare Aufgabe für eine Organisationseinheit eines Ministeriums, aber die LADS muss nahe an den Anliegen der betroffenen Menschen arbeiten, und daher stellen die Anfragen und Eingaben eine wichtige Grundlage dar, auf der die Programmarbeit, die Projektarbeit sowie die Öffentlichkeits- und Informationsarbeit zur Antidiskriminierung und Vielfaltspolitik weiterentwickelt werden.

Produkte der LADS

1. Flyer „Anders. Vielfältig. Gleich!“
2. Homepage
3. Dokumentation des Pilotprojekts „Chancengleich bewerben“
4. Grundverständnis Vielfalt des MIFKJF
5. Strategie Vielfalt
6. Checkliste Vielfalt
7. Willkommensheft Praktika und Hospitanzen
8. Videospot Vielfalt (vis-à-vis) (Projektkooperation)

Gäste in der LADS

Von Beginn an war die LADS auch eine interessante Organisationseinheit für Studierende unterschiedlicher Fächer. So wurden insgesamt acht Personen während eines mehrwöchigen Praktikums oder einer einwöchigen Hospitanz in der LADS betreut und in die Arbeit eingeführt. Sie erhielten ein „Willkommensheft“, in dem

neben dem „Grundverständnis Vielfalt“ des MIFKJF auch Grußworte der Hausleitung, ein Profil der Abteilung sowie ein Ablaufplan und Ortsinformationen enthalten waren. Dieses Heft ist eines der Produkte der LADS auf der Basis des Grundverständnisses Vielfalt. Viele der Praktikantinnen und Praktikanten erarbeiteten im Rahmen ihres Praktikums unter Anleitung durch die LADS Beiträge zur Programmumsetzung oder fertigten Recherchen und Analysen zu aktuellen Themen an.

Ausblick

Nach etwas mehr als vier Jahren der Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz kommt es auf die Konsolidierung und den Ausbau der bisher erreichten Ergebnisse und Erfolge an. Dazu zählen:

1. Die Umsetzung der Strategie Vielfalt der rheinland-pfälzischen Landesregierung in allen ihren Bestandteilen
2. Die Sicherung eines landesweiten Beratungsangebots für Betroffene und Angehörige in Fällen der Benachteiligung und Diskriminierung
3. Die Informations-, Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit
4. Die Einbeziehung der kommunalen Handlungsebene
5. Die länderübergreifende Kooperation
6. Die Kooperation mit dem Bund
7. Die Institutionalisierung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz

Politische Kernbotschaften

- Rheinland-Pfalz ist ein durch und durch buntes und vielfältiges Bundesland, das starke Impulse für eine konsequente Antidiskriminierungs- und Vielfaltspolitik setzt.
- Rheinland-Pfalz ist das bislang einzige Bundesland mit einer Gesamtstrategie Vielfalt aus einem Guss, in der

zusätzlich alle Einzelstrategien verknüpft und koordiniert werden.

- Rheinland-Pfalz ist das bislang einzige Bundesland, das in seiner Absichtserklärung anlässlich des Beitritts zur Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft sowohl Antidiskriminierung als auch Vielfalt nennt – als zwei Seiten einer Medaille.
- Rheinland-Pfalz ist das einzige Bundesland, in dem der Netzwerkbildungsprozess von Beginn an mit landesweit tätigen Vertretungen aus allen sechs Merkmalsbereichen nach AGG gelungen ist.
- Rheinland-Pfalz ist das einzige Bundesland, das ein insgesamt dreijähriges Pilotprojekt zum anonymisierten Bewerbungsverfahren (Praxisphase zwei Jahre) durchgeführt und dokumentiert hat.
- Rheinland-Pfalz nimmt die Menschenrechte ernst und konzipiert praktikable und an den Menschen orientierte Maßnahmen.
- Rheinland-Pfalz knüpft dazu an bereits vorhandenen Kompetenzen, Angeboten und Erfahrungen an. Diversity Mainstreaming wird dadurch zu einem partnerschaftlichen Qualitätsprozess für die Menschen in Rheinland-Pfalz.

Zusammenfassung

1. Ziele:

- Verankerung des horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatzes der Bekämpfung von Diskriminierung und der positiven Gestaltung von Vielfalt als Beitrag zur Menschenrechtspolitik und Demokratietarbeit auf Landesebene
- Schutz und Unterstützung von durch Diskriminierung Betroffenen
- Aktivierung der zivilgesellschaftlichen Selbsthilfe durch Förderung der Vernetzung
- Bündelung und Koordinierung der damit verbundenen Aufgaben
- Kooperation mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der Landesregierung
- Fokus: Regelprozesse und Regelstrukturen – keine parallelen Prozesse und Sonderstrukturen

2. Maßnahmen: (Beispiele)

- Einrichtung der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) im MIFKJF, Januar 2012
- Auf- und Ausbau der Informations- und Aufklärungsarbeit der LADS ab Januar 2012
- Unterzeichnung der Absichtserklärung im Rahmen der Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft, Mai 2015 (Staatkanzlei und MIFKJF)

- Unterstützung des zivilgesellschaftlichen Netzwerkbildungsprozesses
- Einberufung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt der Landesregierung, Oktober 2012 mit dem Auftrag der Entwicklung einer Gesamtstrategie Vielfalt
- Koordinierung der Einzelstrategien des horizontalen Ansatzes durch Kooperation in spezifischen Arbeitsgruppen, ab 2013 (Einzelstrategien sind: Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Gleichstellung der LSBTTI-Personen, Gleichstellung der Religionen, Kinderrechtstrategie, Jugendstrategie (alle MIFKJF), Inklusion, gut leben im Alter (beide MSAGD))
- Koordinierung der Aktivitäten der staatlichen Anlaufstellen für Anfragen, Eingaben und Beschwerden bei Benachteiligung und Diskriminierung
- Länderübergreifende Kooperation und Kooperation mit der Bundesantidiskriminierungsstelle
- Pilotprojekt „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“

3. Ergebnisse:

- Homepage und Flyer „Vielfältig. Anders. Gleich!“ der LADS, Juni 2012
- Gründung des NRO-„Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“ mit Vertretungen landesweit

tätiger Selbsthilfe- und Betroffengruppen aus allen sechs Merkmalsbereichen nach AGG, Juli 2012

- Bestandsaufnahmen der rechtlichen Regelungen, des institutionellen Ausbaus und der Programme und Maßnahmen in allen sechs Einzelbereichen sowie auf der Ebene des horizontalen Ansatzes, September 2013
- Leitbild Antidiskriminierung und Vielfalt der Landesregierung, 2014
- Mit-Gründung der Konferenz der Länderantidiskriminierungsstellen auf Basis eines Vorschlags von RLP, Februar 2015
- „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ durch Ministerratsbeschluss, April 2015, unter Einbeziehung der Bestandsaufnahmen, des Leitbilds, der Verankerung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Vielfalt als Steuerungsgremien sowie der Umsetzung von Maßnahmen in und mit den Ressorts der Landesregierung, darunter Impulse für die Personal- und Organisationsentwicklung, das Landesfortbildungsprogramm usw.
- Gründung „Runder Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt der staatlichen Stellen in Rheinland-Pfalz“, April 2015
- Abschluss des Pilotprojekts „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rhein-

land-Pfalz“ durch Veröffentlichung der Projektdokumentation und Verstetigung des Verfahrens im MI-FKJF (Oktober 2015)

- 33 Vorträge und Besuche der LADS vor Ort, in Kommunen und bei Partnerorganisationen (Stand Dezember 2015)
- 89 Anlässe bei der LADS zur Information und Aufklärung für Menschen, die von Benachteiligung und Diskriminierung betroffen waren (Eingaben, Beschwerden, Informationsanfragen) (Stand Dezember 2015)
- 46 Beiträge der LADS zu Berichten, Stellungnahmen, parlamentarischen Anfragen und im Rahmen von Ressort-Beteiligungsverfahren (Stand Dezember 2015)
- Pressemeldungen, gemeinsame Presse- und Medienarbeit mit dem Netzwerk diskriminierungsfreies RLP sowie Kooperation mit der Jugendkulturwerkstatt (JuKuWe) Pirmasens zur Entwicklung der Videospots „peu-à-peu“ und vis-à-vis“

4. Perspektiven

- Zivilgesellschaft: Auf- und Ausbau der Beratung von und für Menschen, die Diskriminierung und Benachteiligung erfahren haben, durch
 - ❖ Konsolidierung, Absicherung, Verstetigung des Netzwerks diskriminierungsfreies Rhein-

land-Pfalz als Organisation in
Rechtsform

- ❖ Landesweites zivilgesellschaftlich organisiertes und abgesichertes Beratungsangebot bei Diskriminierung und Benachteiligung
- Landesregierung und Landesverwaltung: Umsetzung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz im
 - ❖ rechtlichen Bereich (Landesgesetz),
 - ❖ organisatorischen Bereich (Organisationsentwicklung, Prozessentwicklung),
 - ❖ inhaltlichen Bereich (merkmalsübergreifendes Diversity Mainstreaming und Diversity Management als Qualitätsentwicklungsprozess in der Politik und Verwaltung für die Menschen in RLP),
 - ❖ programmatischen und maßnahmenbezogenen Bereich (Einzelstrategien und Gesamtstrategie, Projekte, Verträge)

Anhang

Übersicht Vorträge vor Ort			
Nr.	Datum	Veranstalter	Thema
1	23.03.2012	Bundesantidiskriminierungs-stelle, Berlin	Vorstellung der Antidiskriminierungsstelle RLP
2	25.06.2012	AWO-Rheinland, Jahresklausurtagung Migrationssozialdienste Koblenz	Antidiskriminierungsstelle RLP
3	26.06.2012	InPact: Vernetzungstreffen der kommunalen Integrationsbeauftragten RLP Mainz	Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“
4	20.08.2012	2. Workshop Aktionsplan Regenbogen	Partizipation/Beteiligung zur Umsetzung des Aktionsplans
5	14.09.2012	Stadt Mainz, Rathaus	Hearing „Diversity“
6	25.09.2012	Stadt Worms (Arbeitskreis „Personaler“, KMU)	Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“
7	26.09.2012	Kreisfrauenausschuss Bad Kreuznach	Antidiskriminierungsstelle RLP
8	05.11.2012	Netzwerk Selbstbestimmung und Gleichstellung behinderter Menschen, Regionalgruppe Mainz	Antidiskriminierungsstelle RLP
9	23.11.2012	Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF)	Informationsveranstaltung zum Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“: Struktur und Ablauf des Projekts, Werbung von Teilnehmenden
10	28.-30.11. 2012	Landeskriminalamt RLP (LKA), Bereitschaftspolizei Mainz	Antidiskriminierungsstelle RLP: Antidiskriminierung als Beitrag zur Bekämpfung von Hasskriminalität
11	01.03.2013	Erster Runder Tisch LSBTTI ⁶ der Stadt Mainz	Kooperation mit dem LSBTTI-Bereich der Stadt Mainz
12	12.03.2013	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD): Landesteilhabebeirat	Antidiskriminierungsstelle RLP
13	18.03.2013	MIFKJF: Landesfrauenbeirat	Antidiskriminierungsstelle RLP
14	12.04.2013	Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Behinderter Mainz	Antidiskriminierungsstelle RLP
15	18.04.2013	Landesseniorenvertretung Simmern	Antidiskriminierungsstelle RLP
16	06.09.2013	1. Runder Tisch LSBTTI RLP, Mainz	Konkretisierung von Kooperationsmöglichkeiten
17	16.09.2013	Expertengespräch der Bundes-ADS Berlin	Antidiskriminierungsstellen in den Hochschulen
18	16.09.2013	Antrittsbesuch bei der LADS des Landes Berlin	Initiierung länderübergreifender Zusammenarbeit

⁶ Siehe Fußnote 5

Nr.	Datum	Veranstalter	Thema
19	18.10.2013	Zentrum für selbstbestimmtes Leben Mainz	Antidiskriminierungsstelle RLP
20	28.10.2013	2. Expertenrunde im Rahmen des Pilotprojekts „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“	Evaluation der Erfahrungen mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren
21	27.11.2013	Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Mainz	Fachtagung: Vielfalt von Familien in Kitas, im Rahmen einer Fortbildung für Kita-Leitungen
22	17.01.2014	Gemeinsame Sitzung des Netzwerks diskriminierungsfreies RLP mit dem LKA RLP	Informationen über Aktivitäten und Anliegen des Netzwerks und des LKA im Hinblick auf Netzwerkzielgruppen
23	26.03.2014	Hessisches Justizministerium (länderübergreifendes Treffen Hessen, Niedersachsen, Baden-Württemberg, Strafvollzugs- und Justizbeamte)Wiesbaden	Pilotprojekt „anonymisiertes Bewerbungsverfahren“
24	08.04.2014	Landeskonferenz der Hochschulfrauen Worms	Vorstellung LADS, Möglichkeiten der Zusammenarbeit Pilotprojekt „anonymisiertes Bewerbungsverfahren“
25	08.05.2014	Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten Mainz	„Anonymisiertes Bewerbungsverfahren – ein neues Instrument zur Chancengleichheit in Auswahlverfahren“
26	19.09.2014	Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration (AGARP)	Plädoyer für Empowerment in der Bekämpfung von Rassismus
27	06.11.2014	Hochschule für angewandte Wissenschaften Ludwigshafen (FH), Diversity Managerin	Anonymisiertes Bewerbungsverfahren und qualitative Anpassung von Stellenausschreibungen
28	17.11.2014	Landeszentrale für politische Bildung	Vorstellung der Studie Antiziganismus in der Medienberichterstattung
29	04.12.2014	Universität Mainz, Fachschaft Soziologie	Antidiskriminierungspolitik als Berufsfeld für Studierende der Soziologie
30	12.-13.02.2015	LADS Berlin, Ländertag der Antidiskriminierungsstellen	Aufgaben, Ressourcen, Erwartungen, Vernetzung
31	06.03.2015	LAG QueerGrün RLP	Vorstellung und Zwischenbilanz LADS
32	21.03.2015	AGARP, Initiativausschuss Empowerment-Workshop I	AGG und LADS
33	16.06.2015	Bündnis für Demokratie und Zivilcourage Speyer	LADS, Arbeitsauftrag, Möglichkeiten der Kooperation in der Antidiskriminierungsarbeit

Übersicht Stellungnahmen und Beiträge
1. Merkmalsübergreifend
Grundverständnis „Vielfalt“ des MIFKJF
Bundesratsinitiative zur 5. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU und Ministerratsvorlage dazu
Konzeption für ein Landesgesetz zur Stärkung von Chancengleichheit und Vielfalt
Zwischenberichte (3) zum Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“
Initiative zur Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) 2014: Arbeits- und Empfehlungspapier „Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe“
Stellungnahme und Vorschläge zum Bericht der Bundes-ADS und den darin enthaltenen Empfehlungen
Strategie Vielfalt, Vorlage Bestandsaufnahmen und Grundlagenpapier Vielfalt
Instrument zur Folgenabschätzung von Diversity(Arbeitsblätter/Fragebogen)
Staatssekretärs-Beschluss zur Strategie Vielfalt
Neukonzept für AG Vielfalt (vormals AG IKÖ) Arbeitsprogramm, Tabelle Bestandsaufnahme, Auswertung, Federführung mit AL
Entwurf der Strategie Vielfalt der Landesregierung aus Bestandsaufnahmen, Grundlagenpapier und Maßnahmenplan
Entwurf eines Fortbildungskonzepts für die Erweiterung der Polizeiausbildung an der FHöV-Polizei um die Themen Antidiskriminierung und Vielfalt
Willkommensheft Praktikum
Konzept Training Diversity-Folgenabschätzung
Konzept Vielfalt des MIFKJF
Beiträge zum 3. und 4 Opferschutzbericht RLP
Checkliste Vielfalt (Diversity-Folgenabschätzung/Fragebogen)
Strategie Vielfalt, Ministerratsvorlage und Beschluss
Prüfkriterien für Diversity und Nichtdiskriminierung zum Antragsverfahren im Rahmen des Operationellen Programms des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)
Selbstcheck Vielfalt der Führungskräfte des MIFKJF
Beitrag zum Personalentwicklungskonzept der Landesregierung (ISIM): Einführung von Diversity-Kompetenz
Dokumentation des Pilotprojekts „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“
Stellungnahme zum Zwischenergebnis der Anwendung der Checkliste Vielfalt auf die Veranstaltung „Zugänge für alle Familien gestalten – Teilhabe fördern“, 2015
Beitrag zum Sachstandsbericht Koordinierung der Maßnahmen gegen Rechtsextremismus

2. Geschlecht
Stellungnahme der LADS zur Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)
Stellungnahme zum Referentenentwurf der LGG-Novelle
3. Ethnischer Hintergrund
Stellungnahme zum Papier „Rassismus“ der AG Versachlichung des Landesbeirats für Migration und Integration
Stellungnahme zum Papier „Armutswanderung“ der AG Versachlichung des Landesbeirats für Migration und Integration
Beitrag zum Landesintegrationskonzept, Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung
Beiträge (2) zum Fortschrittsbericht der Umsetzung der EU-Roma-Strategie
Beiträge zum Konzept Empowerment in der Antirassismuserbeit
Stellungnahme Erhöhung der Brandschutzversicherungsprämien für Eigentümer von als Flüchtlingsunterkunft genutzten Liegenschaften
Beitrag LADS zum Zuwanderungsbericht der Integrationsabteilung
4. Religion
Stellungnahme und Empfehlungen im Umgang mit dem „Kirchenprivileg“ nach AGG
5. Alter
Stellungnahme zum Bericht des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie an Ministerrat und Parlament zum Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe (LWTG)
Beitrag zur rechtlichen und inhaltlichen Weiterentwicklung des LWTG
Stellungnahme zum 2. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung
6. Sexuelle Identität
Stellungnahme zum Exposé Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesaktionsplans „RLP unterm Regenbogen“ im Bereich Bildung
Beitrag Aktualisierung Aktionsplan Regenbogen
Stellungnahme zur Einführung von Diversity-Standards im Vergaberecht in Form des Ausschlusses von Anbietern, die homophob gehandelt haben

Text: Mechthild Gerigk-Koch, Hayri Maag

Redaktion: Klaus Peter Lohest

Lektorat Dr. Sabine Holicki, Mainz

Impressum:

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz (Hg.)

2016, Mainz