



Editorial.....	1
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.....	2
Der aktuelle Gastkommentar.....	3
Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle ..	4
Rechtsprechung.....	4
Studien und Veröffentlichungen.....	5
Termine/Veranstaltungsausblick.....	5
Linkliste.....	7
Impressum.....	7

ads aktuell 1 | 2014

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 28. Februar 2014

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Interessierte,



ein Fußballer der Nationalmannschaft, der sich getraut hat, sich zu outen. Ein Schulplan in Baden-Württemberg, der vorurteilsfreie Informationen über sexuelle Orientierungen ermöglichen will: Beides hat in den vergangenen Wochen zu einer ziemlich schrägen Debatte gehört.

Ist das Bekenntnis zur sexuellen Orientierung wirklich bloß „reine Privatsache“, wie in Talkshows und öffentlichen Debatten immer wieder behauptet wurde? Genau hier beginnt der Unterschied zwischen Toleranz und Akzeptanz, wie es vor einigen Tagen der Publizist Stefan Niggemeier sehr zutreffend beschrieben hat. Denn in einer Welt, in der es selbstverständlich ist, auf der Arbeit von seinen Ehepartnerinnen oder Ehepartnern zu erzählen oder von seinen Kindern, ist es eben nicht genauso selbstverständlich, von gleichgeschlechtlichen Partnerinnen und Partnern zu berichten. In der Debatte hören Betroffene dann immer wieder „Das geht mich nichts an“. Hinter dieser vorgeblich toleranten Haltung verbirgt sich allzu oft eine unterschwellige Angst gegen homo-, bi-, trans- oder intersexuelle Menschen. Diese Angst kulminiert dann in dem Vorwurf, deren „Lebenswandel“ könne Kinder negativ beeinflussen.

Sexuelle Orientierung frei leben und ohne Angst darüber sprechen zu können, ist keine Frage des „Lebensstils“, sondern ein Menschenrecht. Akzeptanz bedeutet, unterschiedliche sexuelle Orientierungen in all ihrer Vielfalt anzuerkennen – und nicht bloß zu „tolerieren“. Und noch ein Missverständnis höre ich immer wieder: „Was die im Bett treiben, ist doch kein Thema für die Öffentlichkeit.“ Auch darum geht es nicht. Homo-, bi-, trans- oder intersexuelle Menschen wollen über ihre sexuelle Orientierung frei reden können. Um Sex geht es dabei nicht – Heterosexuelle machen das ja auch nicht zum Thema im Büro, wohl aber den Geburtstag der Ehefrau oder das Familienbild auf dem Schreibtisch.

Solange auf deutschen Schulhöfen wie auf Fußballplätzen die fortwährende Diskriminierung von homo-, trans- und intersexuellen Menschen traurige Realität ist, so lange werden wir wohl weiter öffentliche Debatten über Coming-outs und Unterrichtspläne führen müssen. Hoffentlich in Zukunft auf einer anderen Ebene.

Herzlichst Ihre

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Besuchen Sie uns auf Facebook!

<http://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle>

<http://www.facebook.com/lueders.christine>

Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

Runder Tisch zum Themenjahr gegen Rassismus 2014



Gemeinsam an einem Strang gegen Rassismus: Beim Runden Tisch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes diskutierten zahlreiche Nichtregierungsorganisationen über Themen und Aktionen des Themenjahres „Gleiche Chancen. Immer“. Wie auch in den vergangenen Themenjahren werden 2014 erneut zahlreiche Aktionen, Veranstaltungen und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen stattfinden; offiziell eingeläutet wird das Themenjahr mit einer Pressekonferenz am 7. April. Weiterhin geplant sind eine Fachtagung, ein bundesweiter Aktionstag sowie die Veröffentlichung von Studien zur Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sowie zu Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma.

Handlungsempfehlungen gegen Diskriminierung behinderter und chronisch kranker Menschen



Ein besserer rechtlicher Schutz für Menschen mit chronischen Krankheiten, die Entwicklung eines neuen Begriffs von Behinderung sowie ein „Index of Inclusion“ für die Arbeitswelt, um Unternehmen mehr Anreize zur Einstellung von behinderten und chronisch kranken Menschen zu geben: Das sind die wichtigsten Handlungsempfehlungen, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Dezember zum Ende des Themenjahres „Selbstbestimmt dabei. Immer“ vorgelegt hat. Auch bei Dienstleistungen sollten Belange von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten stärker in den Blick genommen und Diskriminierungen etwa bei Versicherungsabschlüssen verhindert werden.

„Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind nach wie vor vielfältigen Barrieren, Stigmatisierungen und Diskriminierungen ausgesetzt, die sie an der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hindern“, sagt dazu der wissenschaftliche Koordinator des Themenjahres 2013, Prof. Dr. Ernst von Kardorff. Kernstück der Handlungsempfehlungen ist die Forderung nach einem neuen Begriff der Behinderung. *„Wir müssen weg vom rein defizit-orientierten Schwerbehindertenbegriff. Damit werden Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten diskriminiert, weil ihnen pauschal gesellschaftlich negativ bewertete Eigenschaften angehaftet werden“*, so Kardorff.

Empfohlen wird zudem die Entwicklung eines Index of Inclusion für die Arbeitswelt, der – ähnlich wie im Bildungssektor – Standards für Unternehmen und das Vermittlungssystem formuliert und mit konkreten Anreizen arbeitet, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen. Die Umsetzung der Vorgaben könnte damit systematisiert und überprüfbar werden. Eine Übersicht aller Handlungsempfehlungen finden Sie [hier](#)¹.

Das Themenjahr „Selbstbestimmt dabei. Immer“ wurde von zahlreichen Veranstaltungen begleitet. Eine Übersicht über die bundesweite Aktionswoche finden Sie [hier](#)².

Beratung bei Diskriminierung in Gebärdensprache

Gehörlose Menschen, die eine diskriminierende Erfahrung gemacht oder beobachtet haben, können in Gebärdensprache mit den Fachberaterinnen und -beratern der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommunizieren.

Mit dem sogenannten Signing Question and Answer Tool werden mit einer Webcam Anfragen in Deutscher Gebärdensprache (DGS) als Video aufgenommen und abgeschickt. Die Antwort wird ebenfalls als Video in Deutscher Gebärdensprache übermittelt. Alle Informationen zu diesem Angebot finden Sie in Schrift- und Gebärdensprache [hier](#)³.

Der aktuelle Gastkommentar

Ohne Glaube kein Job?

Das kirchliche Arbeitsrecht ist nicht mehr zeitgemäß
Von Peter Wedde

Kirchliche Arbeitgeber haben im arbeitsrechtlichen System der Bundesrepublik eine Sonderstellung. Sie können die Ausübung bestimmter Tätigkeiten im Bereich der Seelsorge, der religiösen Verkündigung oder Unterweisung sowie der Leitung kirchlicher Einrichtungen an die Mitgliedschaft in der Kirche oder in einer verwandten Glaubensgemeinschaft koppeln.

Nicht- oder Andersgläubigen kann ein Arbeitsvertrag verwehrt werden. Bestehende Arbeitsverhältnisse können nach einem Kirchenaustritt beendet werden. Nachvollziehbar ist diese Koppelung etwa für Pastorinnen und Pastoren oder Diakoninnen und Diakone.

Nicht plausibel ist sie für „weltlich“ geprägte Berufe wie Handwerker, Hausmeister, Wissenschaftler oder Verwaltungsmitarbeiter. Auch Ärztinnen und Ärzte oder Krankenschwestern und Krankenpfleger in evangelischen oder katholischen Krankenhäusern werden ihre Aufgaben nicht schlechter erledigen, wenn sie keiner christlichen Religionsgemeinschaft angehören.

Das Abstellen auf eine bestimmte religiöse Überzeugung als Voraussetzung für weltlich geprägte Tätigkeiten ist aus rechtlicher Sicht schon deshalb fragwürdig, weil damit Anders- oder Nichtgläubige allein aufgrund einer persönlichen und privaten Glaubensentscheidung diskriminiert werden. Dies ist mit Blick auf die zunehmende Bedeutung, die dem Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsrecht zugemessen wird, nicht mehr angemessen.

Das hat auch das Arbeitsgericht Berlin erkannt. In einer Entscheidung vom 18.12.2013 hat es festgestellt, dass eine nach dem AGG unzulässige Diskriminierung vorliegt, wenn eine kirchliche Einrichtung von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Stelle einer wissenschaftlichen Referentin oder eines wissenschaftlichen Referenten pauschal die Angabe der Konfessionszugehörigkeit verlangt. Es ließ nicht gelten, dass diese Anforderung quasi gewohnheitsrechtlich schon seit Jahrzehnten Bestandteil von Ausschreibungen war. Weil die Klägerin, die keine Angabe zu ihrer Konfession gemacht hatte, nicht zu

einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, hat ihr das Gericht wegen einer unzulässigen Diskriminierung die Zahlung eines Monatsgehalts zugesprochen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, weist aber in die richtige Richtung. Für kirchliche Arbeitgeber sollten außerhalb eines sehr eng umrissenen Bereichs der unmittelbaren Glaubensausübung keine anderen arbeitsrechtlichen Grundsätze gelten als für alle anderen Arbeitgeber: Bewerberinnen bzw. Bewerber und Beschäftigte müssen unabhängig von ihrer religiösen Ausrichtung diskriminierungsfrei gleich behandelt werden.

Es ist ohnehin fraglich, ob ein arbeitsrechtlicher Sonderweg für Kirchen vor dem Hintergrund einer zunehmenden kulturellen und religiösen Vielfalt in der Bundesrepublik überhaupt noch zeitgemäß ist. Mit Blick auf den sich in vielen Bereichen abzeichnenden Mangel an qualifizierten Beschäftigten könnten Kirchen schon bald die „Bewerberinnen und Bewerber aus den eigenen Reihen“ ausgehen. Sie werden umdenken müssen in der Frage, ob der Glaube eines Menschen weiterhin eine zwingende Voraussetzung für alle Arten von Tätigkeiten sein muss.



Der Autor ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt a.M. und wissenschaftlicher Leiter der d + a consulting GbR.

Aus der Beratungspraxis

72-jähriger Petent erhielt keinen Ratenkredit trotz guter Schufa-Werte

Kein Bankkredit trotz guter finanzieller Ausgangslage: Ein Petent wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle (ADS), weil er vermutete, dass dafür sein Alter von 72 Jahren der Grund sei. Die Antidiskriminierungsstelle forderte die Bank zu einer Stellungnahme auf. Diese berief sich auf interne Kreditvergaberichtlinien, die nicht preisgegeben werden können. Nach erneuter Prüfung erklärte sich die Bank bereit, dem Petenten einen Kredit zu erteilen.

Schwerbehinderter Bewerber wird abgelehnt und einigt sich mit der Firma auf eine Entschädigungszahlung

Der Petent bewarb sich als Führungskraft in einem privaten Unternehmen. In der Bewerbung gab er seine Schwerbehinderung an und erhielt eine Bewerbungsabsage. Darüber war die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 81 I 4 SGB IX jedoch nicht informiert worden. Dies begründet nach ständiger Rechtsprechung ein Indiz für eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Daraufhin bat die Antidiskriminierungsstelle das Unternehmen um eine Stellungnahme. Das Unternehmen erklärte sich daraufhin zur Zahlung einer Entschädigung an den Petenten bereit.

Mehrurlaub bei altersbedingter Urlaubsstaffelung

Die Staffelung des Erholungsurlaubs nach dem Lebensalter verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, sofern sich die Urlaubsregelung nicht durch einen altersbedingten erhöhten Erholungsbedarf rechtfertigen lässt. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20.03.12, Az. 9 AZR 529/10 entschieden.

Eine Petentin wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil in ihrem Betrieb entgegen der genannten Rechtsprechung der Urlaub nach dem Lebensalter gestaffelt war. Der Betrieb gewährte bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Urlaubstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 27 Urlaubstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 28 Arbeitstage. Die Petentin war 31 Jahre alt und hatte für die Jahre 2013 und 2012 jeweils 27 Tage Urlaub erhalten. Die Antidiskriminierungsstelle machte das Unternehmen auf die bestehende Rechtsprechung aufmerksam. Das Unternehmen gewährte daraufhin der Petentin zwei zusätzliche Urlaubstage.

Altersbegrenzte Kindertheaterpreisausschreibung

Ein Theater schrieb einen Kindertheaterpreis aus und erwartete hierfür Theaterstücke für Kinder von Autorinnen und Autoren, die nicht älter als 40 Jahre sein durften. Ein geringfügig älterer Bewerber wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil er sich wegen seines Alters diskriminiert fühlte. In der Tat sind Altersgrenzen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz rechtfertigungsbedürftig. Die Erklärung, dass nur junge Leute Stücke für Kinder schreiben könnten, leuchtet nicht ein. Ebenso wenig, dass gezielt junge Autorinnen und Autoren gefördert werden sollten, da hierfür die Altersgrenze mit 40 Jahren zu hoch wäre. Die Antidiskriminierungsstelle erreichte, dass die Altersgrenze zurückgenommen wurde und die Preisausschreibung nunmehr diskriminierungsfrei ist.

Rechtsprechung

Aktualisierte Rechtsprechungsübersicht



Wie haben deutsche Gerichte und der Europäische Gerichtshof (EuGH) bei Diskriminierung entschieden? Die Antidiskriminierungsstelle hat ihre Rechtsprechungsübersichten aktualisiert. Neue Urteile geben einen Einblick in die Entwicklung der Rechtsprechung auf diesem Gebiet, sei es beim Schutz vor Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Die Rechtsprechungsübersicht deutscher Entscheidungen finden Sie [hier](#)⁴.

Die Rechtsprechungsübersicht der Entscheidungen des EuGH finden Sie [hier](#)⁵.

Studien und Veröffentlichungen

Migranten auf dem Weg zur Elite?

Zum Berufserfolg von Akademikern mit Migrationshintergrund

Galt früher die Metapher der „katholischen Arbeitertochter vom Lande“ als gängige Chiffre für nachteilige Startbedingungen für Schule und Beruf, trifft diese Stigmatisierung heute vor allem den Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Es gibt jedoch auch hier Menschen, die nicht nur erfolgreich ein Studium absolvieren, sondern auch verantwortungsvolle Berufspositionen bekleiden. Armand Farsi untersucht, welche spezifischen Biografie- und Sozialisationsfaktoren den Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern mit Migrationshintergrund erklären können. Die sozialwissenschaftliche Studie ist beim Springer Verlag erschienen und kann [hier](#)⁶ bezogen werden.

Deutschland profitiert von Migranten – 12 gute Gründe für Zuwanderung

Policy Paper des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW)

Zuwanderung mildert die negativen Effekte des demografischen Wandels ab. Und auch die Wirtschaftskraft Deutschland steigt durch die neu hinzugekommenen Arbeitskräfte, was sich wiederum positiv auf die öffentlichen Haushalte und die Kommunen auswirkt. Das sind die wichtigsten Erkenntnisse des aktuellen Policy Papers des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Die IW-Forscherinnen und -Forscher sehen im Wettbewerb um ausländische Fachkräfte für Deutschland erheblichen Nachholbedarf. Zuwanderinnen und Zuwanderer müssten zudem bereits in ihren Heimatländern mit Informations- und Qualifikationsangeboten unterstützt werden. Mehr Informationen sowie die Möglichkeit zum Download des Policy Papers [hier](#)⁷.

Broschüre zum Testing-Verfahren bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Testings sind ein gutes Mittel, um Diskriminierungen nachzuweisen – etwa vor Discos, aber auch auf dem Wohnungsmarkt. In der Broschüre „Diskriminierung sichtbar machen!“ fasst die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) die Ergebnisse einer Fachrunde zum Thema zusammen. Die Broschüre steht online zur Verfügung und kann aber auch per E-Mail bei der LADS bestellt werden. Mehr Information erhalten Sie [hier](#)⁸.

„Inklusiv, offen und gerecht? Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur“. Neues Online-Dossier der IQ-Fachstelle

Die Idee einer „Willkommenskultur“ hat in den letzten Jahren eine erstaunliche Begriffskarriere erlebt. Oft standen dabei Debatten zur Fachkräftesicherung und der Gestaltung des demografischen Wandels im Mittelpunkt – ist doch der Arbeitsmarkt deutlich interkultureller und internationaler geworden. Damit verbunden ist auch die Aufforderung an Bürgerinnen und Bürger der Aufnahmegesellschaft und ihre relevanten Institutionen, sich zu öffnen, um Deutschland für internationale Arbeits- und Fachkräfte attraktiver zu machen. Das Dossier beleuchtet die bisherigen Entwicklungen aus verschiedenen Perspektiven, Disziplinen und Handlungsfeldern. Zum Dossier geht es [hier](#)⁹.

Sammelband „Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft“

Für mehr und mehr Hochschulen in Deutschland ist Diversity ein zentrales Thema. Im Sammelband „Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft“ setzen sich 32 Autorinnen und Autoren mit dem Thema „Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft“ auseinander und geben anhand von Konzepten und praktischen Beispielen einen Überblick zum Umgang mit Diversität an Hochschulen in Deutschland. Darüber hinaus werden neuere dafür relevante Forschungen vorgestellt. Neben der Diskussion um sich verändernde Studierendenpopulationen und deren Bedeutung für Lehre und Studium geht es auch um die Vielfalt von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftlern. Mit dem Buch sollen Impulse bei der Erforschung und Entwicklung des Umgangs mit Vielfalt in Hochschulen und Wissenschaft gegeben werden. Mehr Informationen erhalten Sie [hier](#)¹⁰.

Termine/ Veranstaltungsausblick

Workshop „Vorteil Vielfalt. Diversity Mainstreaming in Organisationen“ am 24. und 25. Februar in Berlin

Öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen stehen vor der Herausforderung, die wachsende gesellschaftliche Vielfalt aktiv zu gestalten. Dabei stellt Diversity-Kompetenz eine Schlüsselqualifikation für erfolgreiches, innovatives und zukunftsfähiges Handeln in einer vielfältigen Gesellschaft dar. In einem zweitägigen Work-

shop lernen Führungskräfte und Mitarbeitende aus öffentlicher Verwaltung, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen, kompetent mit personaler Vielfalt umzugehen. Veranstalter ist die Weiterbildungsakademie GreenCampus der Heinrich-Böll-Stiftung. Der Workshop ist kostenpflichtig. Mehr Informationen erhalten Sie [hier](#)¹¹.

„Vielfalt kommt an!“ am 6. März in Berlin

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, altersgemischte, interkulturelle Teams und spezielle Ansprüche kultursensibler Pflege – all das stellt Gesundheits- und Pflegeunternehmen vor neue Herausforderungen. Im Rahmen des XENOS-Projektes „Vielfalt kommt an“ wurden Mitarbeitende aus dem Gesundheits-, Pflege-, aber auch aus dem Bildungsbereich für das Thema Diversity (-Management) sensibilisiert. Am **Donnerstag, den 6. März**, findet ab **16:00 Uhr** die **Abschlussveranstaltung** des Projekts statt. Hier bietet sich interessierten Unternehmen und Institutionen die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch. Näheres zur Abschlussveranstaltung erfahren Sie [hier](#)¹².

SVR-Forschungsbereich stellt neue Studie zu Diskriminierung am Ausbildungsmarkt am 26. März vor

Werden Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskriminiert? Bei einer Veranstaltung am 26. März in Berlin stellt der SVR-Forschungsbereich (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration) seine neue Studie vor. [Hier](#)¹³ gelangen Sie zum Programm der Veranstaltung – auf einer nur über diesen Link zugänglichen – Seite der SVR-Homepage.

Weiterbildungskurs „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ ab Mai 2014

Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – ein wichtiges Thema gerade auch für Erzieherinnen und Erzieher und Fortbildende im Kitabereich. Die Fachstelle Kinderwelten bietet dazu ab Mai 2014 einen Grundlagenkurs an. Der Kurs soll die Teilnehmenden befähigen, in ihrem Arbeitsfeld Einseitigkeiten, Vorurteile und Diskriminierungen besser zu erkennen, das Handeln von Kolleginnen und Kollegen, Eltern und Kindern besser zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren.

Der Kursbesuch ist die Voraussetzung, um an der Qualifizierung zur Multiplikatorin oder zum Multiplikator für vorurteilsbewusste Praxisbegleitung teilzunehmen (Aufbaukurs, Beginn Mai 2015). Veranstaltungsort des Kurses ist Berlin. Die Teilnahme ist kostenpflichtig. Mehr Informationen erhalten Sie [hier](#)¹⁴.

Linkliste

- ¹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handlungsempfehlungen_Kardorff_20131129.html?nn=4191866
- ² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentation_Aktionswoche_TJ_13.pdf?__blob=publicationFile
- ³ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_Moeglichkeiten/SQAT/SQAT_node.html
- ⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.html?nn=4193516
- ⁵ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/eugh_entscheidungen_zusammenfassung.html?nn=4193516
- ⁶ <http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/book/978-3-658-01563-3>
- ⁷ <http://www.iwkoeln.de/de/presse/pressemitteilungen/beitrag/zuwanderung-die-bilanz-faellt-positiv-aus-142032>
- ⁸ <http://www.berlin.de/lb/ads/>
- ⁹ <http://vielfalt-gestalten.de/service/dossiers/inklusiv-offen-gerecht.html>
- ¹⁰ <http://www.universitaetsverlagwebler.de/krempkow-pohlenz-huber.htm>
- ¹¹ <http://greencampus.de/calendar/VA-viewevt.aspx?evtid=13205&crtpage=1>
- ¹² <http://vielfalt-kommt-an.de/2014/02/06/abschlussveranstaltung-xenos-projekt-vielfalt-kommt-an/>
- ¹³ http://www.svr-migration.de/content/?page_id=5315
- ¹⁴ http://www.kinderwelten.net/fobi_06.php

Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Pressestelle
11018 Berlin

Tel. Beratung: 03018 555-1865
(Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 03018 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bildnachweis:
S. 3 – **Privat**
S. 4 – ADS

Um sich für diesen Newsletter anzumelden oder Ihr Abonnement zu beenden, nutzen Sie bitte das **Formular**.