



Verhaltens- kodex

UNSER UMGANG
MITEINANDER

IMPRESSUM

Herausgegeben von (VisdP)
Deutsche Staatsphilharmonie
Rheinland-Pfalz
Heinigstraße 40
67059 Ludwigshafen am Rhein
0621/59 90 90
info@staatsphilharmonie.de
www.staatsphilharmonie.de

Redaktion
Beat Fehlmann
Jochen Keller
Daniel Kroh
Dr. Meike Kuckuk
Eliana Opel
Luisa Reisinger
André Uelner
Catharina Waschke

Konzeption und Gestaltung
KontextKommunikation GmbH,
Heidelberg / Berlin

Rohrbacher Straße 79
69115 Heidelberg

Illustration
Alex Schulz

Marienbader Straße 45
70372 Stuttgart

Stand
November 2023

UNSER UMGANG MITEINANDER

Verhaltenskodex der Deutschen
Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz



Prolog

Der Entwicklung des vorliegenden Verhaltenskodexes lag ein mehr als 3-jähriger Diskussionsprozess in Teilen unserer Belegschaft zugrunde. Insbesondere in den letzten 1 ½ Jahren wurde dieser Diskurs von der Steuerungsgruppe Diversität in ebendiesem Verhaltenskodex verdichtet. An der Steuerungsgruppe beteiligten sich dabei Vertreter*innen aus den Bereichen Intendanz, Verwaltungsleitung, Orchestervorstand, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Diversität, Musikvermittlung, Dramaturgie und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Marketing sowie die jeweiligen Trainees im Orchestermanagement. Ebenfalls mit eingeflossen sind die Rückmeldungen der Mitglieder des Vielfaltsremiums „Stadtphilharmonie“, Expert*innen des IQ Netzwerks sowie der Rechtsanwaltskanzlei Frahm-Kuckuk.

Dem Text des Verhaltenskodexes ist eine Graphic Novel beigefügt. In dieser sind in mehreren kurzen Episoden rund um ein Sinfoniekonzert reale Situationsbeispiele basierend auf den Inhalten des Verhaltenskodex dargestellt. Mittels dieser Bildebene soll ein unmittelbarer und eindrücklicher Zugang ermöglicht werden. Dadurch wird das Verständnis des Kodexes erleichtert und gleichzeitig können weitere Impulse für Diskussionen entstehen.

Es ist uns wichtig, zu sensibilisieren, ohne dabei gleichzeitig moralisierend zu wirken. Wir sind eine Institution mit vielen individuellen Perspektiven und Meinungen. So soll es auch bleiben. Meinungsfreiheit ist unseres Erachtens die Grundvoraussetzung für das Gelingen von wertschätzendem Zusammenleben in einer zunehmend komplexer und diverser werdenden Gesellschaft.

Ludwigshafen am Rhein, im November 2023



Probispiel Solo Klarinette.



Im Künstlerischen Betriebsbüro.



Einen Monat später. Maximilian bereitet sich auf den Konzertbesuch vor.

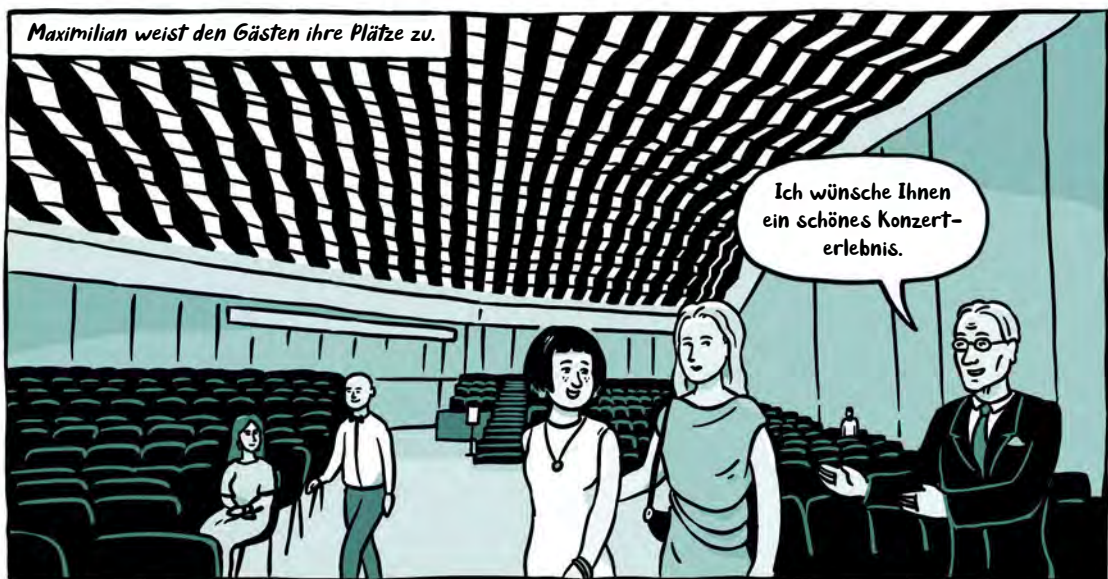


* Das Kulturparkett vermittelt Menschen aus der Region mit niedrigem Einkommen kostenlose Kulturangebote.

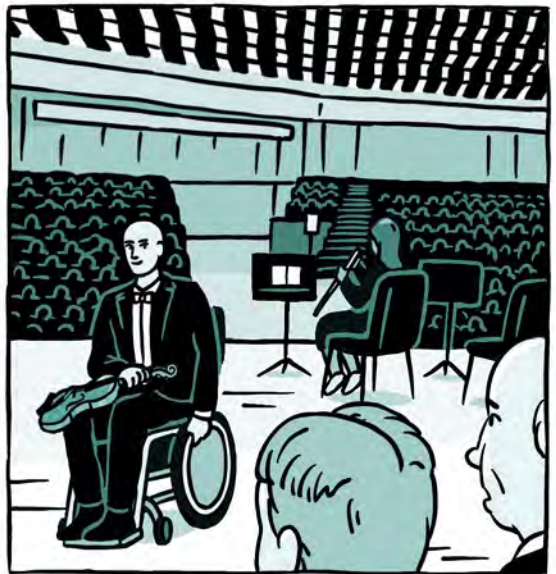
Pfalzbau Ludwigshafen, kurz vor Konzertbeginn.















Verhaltens- kodex



INHALT

1. Allgemein	15
2. Das ist uns wichtig	16
3. Geltungsbereich	17
4. Definitionen von Diskriminierung und Belästigung	18
5. Definition Mobbing	20
6. Umgang mit Macht	20
7. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	21
8. Fokus	21
9. Verbot von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch	22
10. Soziale Medien	22
11. Sanktionen	23
12. Maßregelungsverbot	23
13. Beschwerdeverfahren	24
14. Externe Meldung	26

1. Allgemein

Orchester geben ästhetische und künstlerische Impulse in eine sich stets wandelnde Gesellschaft und nehmen im Gegenzug Impulse von ihr auf. Sie eröffnen damit Räume der verfassungsrechtlich geschützten künstlerischen Freiheit, ohne dabei zugleich andere Rechtsformalitäten zu verletzen.

Die Deutsche Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz bringt seit ihrer Gründung vor über hundert Jahren die Musik zu den Menschen. Nie hatte das Orchester einen eigenen Konzertsaal, immer waren und sind die Musiker*innen unterwegs im ganzen Land. Die Staatsphilharmonie ist ein Zugvogel, die Bewegung hin zum Publikum ist ihr Antrieb. Dabei formieren sich zahlreiche Individuen zu einem präzise organisierten Schwarm, der schnell und sensibel aufeinander reagiert.

Als öffentlich geförderter Klangkörper haben wir eine besondere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, welcher wir gerecht werden möchten. Damit meinen wir ein breites, gesellschaftlich relevantes Angebot, welches es schafft, möglichst viele Menschen mit Musik in Berührung zu bringen. Mit unseren Aktivitäten möchten wir explizit niemanden ausschließen und für alle zugänglich sein. Genauso achtsam wie im Zusammenspiel auf der Bühne gehen wir auch mit externen Partner*innen um.

Ein bewusster und möglichst effizienter Umgang mit sämtlichen Ressourcen ist für uns ebenfalls ein ständiges Ziel.

2. Das ist uns wichtig

Besinnung

Wir wollen uns unserer Handlungsweise und deren Wirkung bewusst sein.

Vertrauen

Durch transparentes und regelkonformes Handeln schaffen wir Vertrauen.

Engagement

Wir engagieren uns für eine gesellschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit.

Leidenschaft

Wir haben das Ziel, für sämtliche Anspruchsgruppen eine exzellente Leistung zu erbringen.

Zusammenhalt

Unsere Aktivitäten schaffen und stärken den Zusammenhalt.

Selbstbewusstsein

Wir sind ehrlich, zuverlässig und stolz auf unsere Institution.

Unmittelbarkeit

Wir wollen zugänglich sein, aber auch aktiv auf Menschen zugehen.

Verbundenheit

Dank eines wertschätzenden Umgangs schaffen wir eine anhaltende Verbundenheit unter den Mitarbeitenden und gegenüber unserem Publikum.

Offenheit

Wir pflegen einen möglichst vorurteilsfreien und respektvollen Umgang.

3. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex, der zwischen Dienststellenleitung und Personalrat vereinbart wird, gilt für sämtliche Beschäftigte der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz (im Folgenden: Staatsphilharmonie) im Sinne des § 4 LPersVG Rheinland-Pfalz.

3.1

Die Staatsphilharmonie verpflichtet sich, bei Personen, die nicht von § 4 LPersVG Rheinland-Pfalz umfasst sind – wie beispielsweise Dienstleistende, Gastkünstler*innen, Kund*innen, Lieferant*innen, Kooperationspartner*innen – darauf hinzuwirken, dass sich diese und deren Arbeitnehmende in einer in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Art und Weise verhalten.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass dieser Verhaltenskodex nicht alle zwischenmenschlichen Situationen berücksichtigen kann und das Dokument nach Bedarf überprüft und modifiziert werden sollte.

3.2

Dieser Verhaltenskodex berührt nicht die weiteren Rechte des Personalrats (§ 13 Abs. 2 AGG).

3.3

Verhältnis zu Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Dieser Verhaltenskodex berührt nicht die Rechte der Beschäftigten und des Personalrats zur Meldung von Verstößen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz („HinSchG“).

Richten Beschwerdeführende eine Beschwerde an die innerbetriebliche Beschwerdestelle, bearbeitet diese die Beschwerde nach § 13 AGG und den Regelungen der Dienstvereinbarung „Beschwerdeverfahren“. Richten Hinweisgebende eine Meldung an die interne Meldestelle im Sinne von § 12 HinSchG, bearbeitet die interne Meldestelle diese Meldung nach den Regelungen des HinSchG.

4. Definitionen von Diskriminierung und Belästigung

4.1

Die Dienststellenleitung und der Personalrat sind sich darüber einig, dass bei der Staatsphilharmonie keiner Person wegen Abstammung, Weltanschauung, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Eigenheiten Nachteile entstehen dürfen.

4.2

Als Diskriminierung und Belästigung definieren wir unter anderem:

- Jede auf eine Beeinträchtigung körperlicher oder geistiger Art oder deren Zuschreibung...
- Jede auf Verallgemeinerungen oder der Zuschreibung von Eigenschaften oder Stereotypen gegenüber einzelnen Altersgruppen im Hinblick auf zugeordnete Altersbilder...
- Jede auf Zugehörigkeit oder deren Zuschreibung zu einer oder mehreren gesellschaftlichen Gruppen sowie eines damit verbundenen Habitus, Einkommens- oder Bildungshintergrundes...
- Jede auf religiöser Weltanschauung oder deren Zuschreibung beruhende...
- Jede auf race, Hautfarbe, Abstammung, nationalem Ursprung oder Volkstum oder deren Zuschreibung...
- Jede auf familiärer Situation oder deren Zuschreibung...
- Jede auf sexueller Orientierung oder Identität oder deren Zuschreibung...
- Jede auf geschlechtlicher Zugehörigkeit, Identität oder Zuordnung oder deren Zuschreibung...

... ohne sachlichen Grund beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung sowie Äußerung verbaler oder nonverbaler Natur, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten vereitelt oder beeinträchtigt wird.

Eine Äußerung im Sinne dieses Verhaltenskodexes gilt als diskriminierend, wenn sich die*der Betroffene durch sie diskriminiert oder beleidigt fühlt und ein Bezug zwischen den Äußerungen und den genannten Definitionen hergestellt werden kann.

4.3

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten anzusehen, welches bewirkt oder bezweckt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dazu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Wir zählen hierzu beispielsweise:

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche und sexualisierte Bemerkungen, Witze und Gesten
- entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über den Körper, die Sexualität oder die sexuelle Orientierung anderer
- die verbale, bildliche und elektronische Präsentation obszöner sexualisierter Darstellungen
- unmittelbare und mittelbare Ankündigungen, Andeutungen und Drohungen, dass sexuelles Entgegenkommen bzw. die Ablehnung von Avancen zu beruflichen Vor- und Nachteilen führen könnte

Sexuelle Belästigung bestimmt sich nicht danach, ob die*der Handelnde gegenteilige Absichten oder Vorstellungen hatte oder die*der Betroffene ihre*seine Ablehnung aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist ausschließlich, dass die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war. Als Belästigung können auch Vorgänge empfunden werden, die nicht beabsichtigt waren. Allen Betroffenen ist der gleiche Schutz zu gewähren.

5. Definition von Mobbing

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmenden untereinander oder durch Vorgesetzte. Insbesondere ist damit das gegen eine Person gerichtete Verhalten gemeint, das einschüchternd, anfeindend, erniedrigend, entwürdigend, beleidigend, anstößig oder böswillig ist und das Vertrauen und Selbstwertgefühl dieser Person untergräbt. Unter Mobbing verstehen wir systematische Verhaltensweisen, wie beispielsweise:

- willkürliche Beschneidung von Zuständigkeiten
- unsachliche Kritik
- unberechtigte Schuldzuweisungen
- Verhöhnungen, Beleidigungen und konstruierte Anschuldigungen
- Demütigungen vor Dritten
- bewusstes und wiederholtes Ignorieren und Ausgrenzen
- Vornahme diskriminierender Gesten, abfälliger Nachahmungen oder abfälliger Blicke
- Schikanen im digitalen Raum, beispielsweise über soziale Medien, Messenger oder E-Mail

Als Formen des Mobbings sehen wir unter anderem auch das sogenannte Bossing an. Hierunter verstehen wir die systematische Schikane von nachgeordneten Mitarbeitenden durch eine*n Vorgesetzte*n, z. B. durch wiederkehrende überzogene Kritik oder das wiederholende Bloßstellen vor anderen Mitarbeitenden. Auch das sogenannte Staffing sehen wir als eine Form des Mobbings an. Hierunter ist das Mobbing von Mitarbeitenden gegenüber ihren Vorgesetzten gemeint, z. B. indem diese der*dem Vorgesetzten absichtlich Informationen vorenthalten, Gerüchte und Tratsch über die*den Vorgesetzte*n verbreiten, diese*n mit pauschalen Behauptungen diskreditieren, systematische Blockadehaltungen einnehmen oder sonstige Handlungen, Äußerungen etc. vornehmen, um die*den Vorgesetzte*n bloßzustellen.

6. Umgang mit Macht

Der Umgang mit Macht erfolgt verantwortungsvoll und menschenwürdig und darf nicht für sachfremde Zwecke missbraucht werden. Wir dulden keine Verhaltensweisen, die darauf abzielen, hierarchiebedingte Abhängigkeitsverhältnisse entgegen Treu und Glauben zweckwidrig auszunutzen. Ebenso wenig dulden wir, eine auf persönlichen Merkmalen basierende Hierarchie zu etablieren oder stereotypisierend Eigenschaften zuzuschreiben. Wir sind uns darüber bewusst, dass die verbalen und nonverbalen Kommunikations- und Verhaltensweisen in Worten oder Taten stattfinden und Mitarbeitenden und Vorgesetzten Schaden zufügen können.

7. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

7.1

Ein gesunder und sicherer Arbeitsplatz ist allen Mitarbeitenden zu gewähren. Dabei werden sämtliche Vorschriften in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit eingehalten.

7.2

Alle Vorschriften und Anweisungen der Staatsphilharmonie sowie der hierzu beauftragten Personen im Betrieb, die die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz betreffen, sind stets zu beachten und einzuhalten.

7.3

Jede*r Beschäftigte hat sich laufend über die aktuell im Betrieb geltenden Vorschriften zu Arbeitssicherheit und -schutz informiert zu halten. Dies gilt insbesondere für sich etwaig laufend und auch kurzfristig ändernde Vorschriften und Anweisungen der Staatsphilharmonie sowie der hierzu beauftragten Personen im Betrieb, z. B. zur Bekämpfung von Pandemien und sonstigen Infektionskrankheiten.

7.4

Die Staatsphilharmonie und ihre Mitarbeitenden tragen mit ihrem ressourcenschonenden und nachhaltigen Verhalten im Arbeitsalltag dazu bei, dass unsere Umwelt so geringfügig wie möglich belastet wird.

8. Fokus

Alle Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass ihr Verhalten bei ihrem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Sie gehen damit empathisch und verantwortungsvoll um.

Unsere Arbeitsbeziehungen sind geprägt von Respekt und Menschlichkeit. Alle Mitarbeitenden tragen unabhängig von ihrer Position gemeinsam zum Erfolg der Staatsphilharmonie bei, deshalb schätzen wir Vielfalt als Stärke und setzen uns für Gleichberechtigung, Teilhabe und Zugehörigkeit aller ein.

9. Verbot von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch

Die Staatsphilharmonie sieht eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der im Betrieb Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Es ist die erklärte Absicht der Betriebspartner*innen, Diskriminierungen, Belästigungen, Mobbing und Machtmissbrauch effektiv zu verhindern und eine benachteiligungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen und zu unterhalten. Dies gilt für den analogen wie für den digitalen Bereich gleichermaßen.

10. Soziale Medien

Soziale Medien bieten der Staatsphilharmonie Möglichkeiten für Kommunikation, Marketing und Zusammenarbeit. Alle Mitarbeitenden sollen sich im Internet und den sozialen Medien im Kontext der Staatsphilharmonie in Bezug auf die vorgenannten Vorsätze genauso professionell verhalten, wie sie es an ihrem Arbeitsplatz tun würden und auch im digitalen Raum vor allem die Vertraulichkeit wahren sowie den Ruf der Institution achten.

11. Sanktionen

11.1

Die Betriebspartner*innen sind sich darüber einig, dass Verstöße von Beschäftigten gegen die Regelungen des Verhaltenskodex als ernsthafte Verletzung vertraglicher Pflichten und des Betriebsfriedens zu betrachten sind.

11.2

Verstoßen Beschäftigte gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex, so hat die Unternehmensleitung unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, die Verstöße abzustellen.

11.3

Wenn Beschäftigte trotzdem solche Vorgehensweisen ausüben, wird die Dienststellenleitung unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen prüfen und gegebenenfalls ergreifen.

11.4

Bei Diskriminierungen, Belästigungen und Mobbing durch betriebsfremde Personen wird die Dienststellenleitung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten prüfen und gegebenenfalls ausschöpfen, um dies unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu sanktionieren und künftig zu verhindern.

12. Maßregelungsverbot

Wegen der in zulässiger Weise erfolgten Wahrnehmung der den Beschäftigten nach diesem Verhaltenskodex eingeräumten Rechte und Pflichten dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

13. Beschwerdeverfahren

13.1

Beschwerdeführende haben die Möglichkeit, sich aus der Belegschaft eine Person freier Wahl als Unterstützung für die Beschwerde hinzuzuholen.

Wer Opfer oder Zeug*in eines benachteiligenden Verhaltens wird, das gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, wird ermutigt, möglichst umgehend und direkt zu reagieren. Als Referenz zählen dabei erst einmal die eigene Wahrnehmung und Einschätzung der Situation. Sich an eine*n inner- oder außerbetriebliche*n zuständigen Ansprechpartner*in zu wenden, wird von allen Mitarbeitenden der Staatsphilharmonie als angemessenes Verhalten akzeptiert und die betroffene Person dadurch nicht stigmatisiert. Es werden keinerlei Repressalien gegen eine Person geduldet, die guten Glaubens eine unrechtmäßige Situation meldet oder sich weigert, an rechtswidrigen Handlungen teilzunehmen. Mitarbeitende müssen bei solchen Untersuchungen umfassend kooperieren.

13.2

In der Staatsphilharmonie ist eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle (IBS) eingerichtet. Die Beschäftigten haben das Recht, eine Beschwerde einzureichen, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von arbeitgebender Seite, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Grundes benachteiligt fühlen oder von einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex ausgehen.

Das Beschwerdeverfahren wird in der Dienstvereinbarung „Beschwerdeverfahren“ in der jeweils gültigen Fassung geregelt.

13.3

Sollte die Beschwerde alternativ oder kumulativ bei einer anderen zuständigen Stelle, wie z. B. dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten, vorgebracht worden sein, werden diese Stellen die Beschwerde an die IBS weitergeben. Die IBS wird „Herrin des Verfahrens“ und wird die weiteren Schritte entsprechend der aktuellen Dienstvereinbarung „Beschwerdeverfahren“ veranlassen.

13.4

Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde entgegen und erläutert der*dem Beschwerdeführer*in in einem Erstgespräch den konkreten Ablauf des Beschwerdeverfahrens. Die Staatsphilharmonie stellt der Beschwerdestelle einen Gesprächsleitfaden zur Verfügung. Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Konflikt oder am Verfahren zu beteiligen sind, zu wahren, soweit die Sachverhaltsaufklärung und die zu ergreifenden Maßnahmen eine Offenlegung nicht erfordern. Ein Anspruch auf anonyme Behandlung der Beschwerde besteht nicht.

13.5

Die Beschwerdestelle berät über die weiteren Schritte, auch betreffend die Sachverhaltsaufklärung und die Bewertung der Ergebnisse, ermittelt den Sachverhalt und prüft die Beschwerde. Das Letztentscheidungsrecht über alle Maßnahmen, einschließlich der weiteren Sachverhaltsermittlung sowie die abschließende Prüfungskompetenz bleibt bei der Intendanz. Die Mitglieder der Beschwerdestelle sind verpflichtet, jede Beschwerde unverzüglich der Intendanz zur Kenntnis zu geben. Die Beschwerdestelle teilt der*dem Beschwerdeführer*in das Ergebnis der Prüfung durch die Intendanz mit.

13.6

Die Intendanz entscheidet bei Vorliegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften des AGG bzw. gegen diesen Verhaltenskodex über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen einschließlich arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen, wie beispielsweise Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung etc. und/oder über die Durchführung weiterer Maßnahmen, wie z. B. Schulungen, Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander etc.

13.7

Die Sachverhalte des Beschwerdeverfahrens werden dokumentiert und getrennt von der Personalakte aufbewahrt.

13.8

Die Mitglieder der IBS werden regelmäßig über die Rechte und Pflichten nach den Dienstvereinbarungen „Verhaltenskodex“ und „Beschwerdeverfahren“ und den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen geschult.

14. Externe Meldung

Sollte eine betroffene Person sowohl die interne Beschwerdestelle als auch im Anschluss eine externe Beratungsstelle kontaktieren und beide Stellen zu einer unterschiedlichen Bewertung des Vorfalls kommen, so ist ein Austausch zwischen beiden Gremien, auch im Sinne einer Sensibilisierung des internen beratenden Personals vorgesehen.

Das Beratungsteam mit Jurist*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert über Rechte in einem Fall von Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Es zeigt Möglichkeiten auf, ob und wie Rechte durchgesetzt werden oder eine gütliche Konfliktbeilegung angestrebt werden kann und versucht, wohnortnahe Expert*innen zu nennen.

Betroffene können sich auf unterschiedlichen Wegen mit dem Beratungsteam in Verbindung setzen.

Telefonisch: 0800 / 546 54 65 (Mo–Do 9.00–15.00 Uhr)

Per Mail: beratung@ads.bund.de

Ebenfalls können sich Betroffene an die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz wenden.

Mechthild Gerigk-Koch

Telefonisch: 06131 / 16 56 05

Beratungstelefon

Telefonisch: 06131 / 16 56 11 (täglich 9.30–12.00 Uhr)

Per Mail: antidiskriminierungsstelle@mffki.rlp.de



Für weitere Informationen zur Beratung auf der Webpräsenz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bitte den QR-Code scannen
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>



Für weitere Informationen zur Beratung auf der Webpräsenz der Antidiskriminierungsstelle des Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration des Landes Rheinland-Pfalz siehe:
<https://mffki.rlp.de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>

