

Landtag Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle

Herr Wysotzki

Abteilung Parlament

P1 Plenum, Ausschussdienst, Geschäftsordnung

LANDTAG
Rheinland-Pfalz

18/8459

VORLAGE

Mainz, den 18.01.2026

Stellungnahme QueerNet Rheinland-Pfalz im Rahmen des Anhörverfahren im Ausschuss für Familie, Jugend, Integration und Verbraucherschutz zum „Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt (LCDV)“

– Drucksache 18/13626

Sehr geehrte Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Ausschussmitglieder,

wir bedanken uns sehr herzlich für das uns entgegengebrachte Vertrauen zum Gesetzentwurf
Stellung nehmen zu dürfen.

I) Rechtliche Ausgangslage, Schutzlücken

„Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Mit diesem Satz postuliert unser Grundgesetz, dass die Menschen in unserem Land durch den Staat vor Angriffen auf die Menschenwürde geschützt werden. Angriffe auf die Menschenwürde können nicht nur durch beleidigende Kommentare, die strafrechtliche Relevanz haben passieren, sondern Herabwürdigungen sind auch gegeben, wenn Fälle von Diskriminierung vorliegen. Diskriminierung ist die **ungerechtfertigte Benachteiligung oder Herabwürdigung von Menschen oder Gruppen** aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung, oft basierend auf Vorurteilen und Stereotypen, was zu Ausgrenzung führen kann.

Um diesem grundgesetzlichen Auftrag nachzukommen, muss das Land Rheinland-Pfalz daher noch offene Schutzlücken schließen. QueerNet Rheinland-Pfalz begrüßt daher ausdrücklich eine Einführung des Landesgesetzes für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt (LCDV), denn in zentralen Landeszuständigkeiten wie Bildung, Polizei und Verwaltung fehlt eine spezialgesetzliche Diskriminierungskontrolle. Das AGG schließt hoheitliches Handeln (siehe § 2 AGG, vgl. II dieser Stellungnahme) explizit aus. Die allgemeinen Gleichheitssätze in unserer Landesverfassung (vgl. Art. 4 und Art. 17 Verf. RP) sind keine hinreichenden Durchsetzungsinstrumente der Verpflichtung der staatlichen Behörden zum Schutz vor Diskriminierung.

Zudem verlangen verschiedene EU-Richtlinien einen **wirksamen, abschreckenden und effektiven Rechtsschutz**. Mit der Einführung des LCDV kommt das Land Rheinland-Pfalz daher der Verpflichtung der Schließung von Rechtslücken im Schutz vor Diskriminierung nach und begegnet

der Gefahr der unvollständigen Umsetzung von EU Richtlinien, denn bisher bleibt Rheinland-Pfalz nachweislich unter dem EU-bedingten Schutzniveau.

Folgende EU Richtlinien sind gemeint:

- **Richtlinie 2000/78/EG** des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
 - a) Hier liegt nur ein unvollständiger Schutz in RLP vor, da nicht alle Merkmale in gesetzlichen Regelungen erfasst sind. Vorhandene gesetzliche Regelungen sind zersplittert, sektoral und merkmalsbezogen
- **Richtlinie 2000/43/EG** des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
 - a) Hier liegt eine erhebliche Schutzlücke vor, da das AGG nicht anwendbar ist, da dieser Schutz insbesondere im Bereich der Schulen und Hochschulen gefordert ist.
 - b) Im Bereich der Polizei und den Behörden liegen zudem **keine spezialgesetzlichen Ansprüche** und kein Beschwerde- oder Klagerecht vor.
 - c) Beim Zugang zu öffentlichen Leistungen ist die Rechtsdurchsetzung lückenhaft und unklar.
- Die fehlende Rechtsfolge bei Diskriminierung stellt ebenfalls keinen effektiven Rechtsschutz dar, da es nur lückenhaften Anspruch gegen Landesstellen gibt. Für Betroffene bedeutet das momentan, dass sie einem **Rechtsschutzdefizit** ausgesetzt sind. Ein effektiver Antidiskriminierungsschutz über das LCDV ist also kein Sonderrecht, sondern die konsequente Ausfüllung bestehender Länderkompetenzen zur Sicherstellung effektiven Grund- und Menschenrechtsschutzes.

II) **Kein ausreichender Schutz durch Amtshaftungsanspruch gem. § 839 BGB und § 68/69 POG**

Im *Draehmpaehl* Urteil des EuGH vom 22.04.1997 (C-180/95, Slg. 1997 I-2212) werden konkrete Forderungen an das Sanktionsregime gestellt. Sie müssen **wirksam, verhältnismäßig** und **abschreckend** sein. Die geltende Rechtslage in Rheinland-Pfalz erfüllt die Vorgaben des EuGH zur effektiven Sanktionierung momentan nicht. Zwar können Rechtsverletzungen durch staatliches Handeln über den Amtshaftungsanspruch nach § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG geltend gemacht werden, der grundsätzlich auch Persönlichkeitsrechtsverletzungen umfasst und als Sanktion im Sinne von Art. 15 RL 2000/43/EG anzusehen ist. Dieser Anspruch genügt jedoch nicht den Anforderungen an Wirksamkeit, Verhältnismäßigkeit und Abschreckung, da er gem. § 839 Abs. I Satz 1 **verschuldensabhängig** ist und gem. Abs. II und III besondere Rechtfertigungsgründe fordert. Mangels eines umfassenden, **verschuldensunabhängigen** und auch immaterielle Schäden erfassenden landesrechtlichen Schadensersatzanspruchs besteht daher ein Umsetzungsdefizit, das mit Einführung des LCDV geschlossen wird. Die bestehenden Regelungen des POG sind insoweit

sachlich und inhaltlich unzureichend, da sie gem. § 68 Abs. 1 S. 2 POG nur auf Maßnahmen der Polizei- und Ordnungsbehörden beschränkt sind und gem. § 69 Abs. 2 POG immaterielle Schäden infolge von Diskriminierung nicht ersetzt werden.

III) Keine Ausweitung des AGG möglich; Bedürfnis nach Rechtsklarheit

Die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes auf Landesebene ist das einzige Mittel die oben beschriebenen und betroffenen Schutzlücken zu schließen. Denn das Rechtsgutachten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur „Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes auf staatliches Handeln“ trifft dazu klare Aussagen: Das AGG ist ein zivilrechtliches Gesetz, das auf private Rechtsbeziehungen zwischen Bürgerinnen und Unternehmen oder anderen privaten Akteuren zugeschnitten ist. Staatliches Handeln unterscheidet sich grundlegend: Es findet innerhalb einer hierarchischen Verwaltungsstruktur statt, unterliegt speziellen Verfahrensregeln und nutzt andere Rechtsbehelfe als das Zivilrecht. Im Rechtsgutachten wird deutlich adressiert: **„Das Verhältnis von Staat und Bürger*innen ist von einem starken Machtgefälle geprägt.“** Zudem müssen staatliche Maßnahmen viele unterschiedliche Akteur*innen und Verfahren erfassen, was eine einfache Übertragung des AGG unmöglich macht. Ein Antidiskriminierungsschutz für staatliches Handeln erfordert daher eigene gesetzliche Regelungen, die auf die Besonderheiten des öffentlichen Rechts und der Verwaltungspraxis abgestimmt sind.

Mit der Einführung des LCDV das die vorgenannten Rechtslücken schließt, schafft die Landesregierung somit Rechtsklarheit für die Verwaltung. Insbesondere die Verankerung von Präventivmaßnahmen (§ 10 II LCDV-E) ist zu begrüßen und zeigt, dass es dem Gesetzgeber keineswegs nur um die reine Verfolgung von Fehlverhalten geht, sondern auch um rechtlich verankerte Maßnahmen, Diskriminierung im Vorfeld zu verhindern und mögliche Vorurteile abzubauen. Das erhöht nicht nur die Rechts- und Handlungssicherheit von Beschäftigten, sondern erhöht auch insbesondere das Vertrauen von Bürger*innen in staatliche Institutionen.

IV) Studienlage zu Diskriminierung in/durch öffentliche Verwaltung/Polizei

a) Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Was, wenn der Staat diskriminiert?“

In der bundesweiten Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2025 haben die Bürger*innen ihren Bedarf klar kommuniziert: **95 Prozent** der Befragten (n=1967) gaben an, dass **der Staat in Sachen Diskriminierungsschutz Vorbild** sein sollte. Immerhin erwarten **75 Prozent** der Befragten, dass es **eine Stelle** geben soll, **die beständig überprüft**, dass sich Ämter, Behörden und die Polizei an den Diskriminierungsschutz halten. **82 Prozent** der Befragten erwarten **einfach erreichbare Beschwerdemöglichkeiten**, um gegen Diskriminierung durch Ämter, Behörden und Polizei vorgehen zu können. Diese Zahlen sprechen aus unserer Sicht für sich und verdeutlichen einmal mehr, welche Erwartungen die Bevölkerung an den Gesetzgeber stellt. In der gleichen Befragung gaben **6 Prozent** an, bereits einmal **durch die Polizei diskriminiert** worden zu sein, **9 Prozent durch Behörden und Ämter**. Das zeugt von einem doch recht großen Anteil professionellen Handelns in Verwaltung und Polizei. Vor diesem Hintergrund, ist die Befürchtung, mit der Einführung des Gesetzes könne es zu einer Klagewelle, insbesondere zu einer Vielzahl

unbegründeter Klagen gegen staatliche Institutionen, kommen, nicht nachvollziehbar. Zudem liegt hierfür in der Wissenschaft bislang kein empirischer Nachweis vor.

b) INSIDER Studie Rheinland-Pfalz

Für den Kontext Rheinland-Pfalz ziehen wir Ergebnisse der INSIDER Studie Rheinland-Pfalz heran: Lediglich 72 Prozent der Beschäftigten in der Polizei geben an, dass die Wertvorstellungen der Polizei Rheinland-Pfalz vollständig mit ihnen übereinstimmen. Das lässt zunächst einmal einen großen Interpretationsspielraum, denn die Wertvorstellungen der Polizei Rheinland-Pfalz basieren auf dem Grundgesetz, der Landesverfassung Rheinland-Pfalz, dem Grundprinzip der freiheitlich demokratischen Grundordnung sowie dem Leitbild der Polizei Rheinland-Pfalz. Offen bleibt also, welche Werte außerdem vertreten werden, wenn keine Übereinstimmung vorliegt.

Bei der Befragung im Rahmen des Teilprojekts II stimmen 17,5 Prozent der Polizist*innen antimuslimischen Einstellungen zu, im Verwaltungsbereich liegt dieser Wert sogar bei 23 Prozent. Hinzu kommt ein großer unentschiedener Graubereich, der antimuslimische und zuwanderungsfeindliche Aussagen nicht entschieden ablehnt. Wir halten diese Zahlen für alarmierend und sie zeigen ein erhebliches Diskriminierungspotenzial. Hierzu zitieren wir den Bericht (INSIDER, S.231): „...Somit besteht ähnlich wie in der Bevölkerung ein stabiles abwertendes Potenzial gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen in der Polizei Rheinland-Pfalz...“. Es wirft die Frage auf, wie Polizist*innen Menschen vor Herabwürdigungen schützen können, wenn teilweise selbst solche Einstellungen vertreten werden.

Die Studie belegt ferner, dass innerhalb der Zwölfmonatsprävalenz lediglich 8 Prozent der Befragten disziplinarwürdiges Verhalten von Kolleg*innen gegenüber Bürger*innen wahrnahmen, während allerdings nur 7 Prozent dieses Fehlverhalten meldeten. Während also hochprofessionelles Verhalten die große Mehrzahl des Bürger*innenkontakts durch die Polizei Rheinland-Pfalz darstellt, verweist diese Diskrepanz zur Anzahl der Meldungen auf eine strukturelle Problematik organisationsinterner Loyalitätsmechanismen hin, denen ohne verbindliche rechtliche Rahmenbedingungen – insbesondere durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz – nicht hinreichend entgegengewirkt werden kann.

V) Studienlage zur Diskriminierung von LSBTIQA*

Mit der bekannten Studienreihe „Out im Office?!“ wird die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland seit 1997 mit regelmäßigen Erhebungen und Erweiterungen untersucht (die Studien fanden 2007, 2017, 2020 und erneut 2023 statt). Die Untersuchungen beziehen sich sowohl auf Privatunternehmen, als auch auf öffentliche Verwaltungen. Lediglich 37,5 Prozent der Lesben und Schwulen sprechen am Arbeitsplatz mit allen offen über ihre sexuelle Orientierung. Bei den Befragten trans* Personen sind es nur 20,6 Prozent. Rund 60 Prozent der Lesben und Schwulen sprechen nicht mit allen Führungskräften über ihre sexuelle Orientierung und bei den trans* Personen sind es sogar 70 Prozent, die nicht mit allen Führungskräften über ihre Geschlechtsidentität sprechen. Besonders eindrücklich, aber auch bezeichnend ist, dass die Offenheit gegenüber Kolleg*innen über die Identität zu sprechen nur leichte Steigerungen im Laufe der Befragungsjahre aufzeigen. Das bedeutet, dass Vorurteile und Stereotypen sowie die Angst vor Diskriminierung sich kaum spürbar verändern. Denn die Angst vor Diskriminierung ist nicht unbegründet: Die Befragung „Out im Office“ aus dem Jahr 2023 belegt auch, dass 84,9

Prozent der Befragten LSB Personen bereits Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben. Das geht **von anzüglichen Bemerkungen über unangemessene Befragungen zum Intimleben** hin zu **tatsächlich direkten arbeitsplatzrelevanten Diskriminierungen**, von denen immer noch **27,9** Prozent der Befragten trans* und inter* Menschen betroffen sind.

VI) Diskriminierung macht krank; Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Nach einer Umfrage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und der Universität Bielefeld (Kasprowski et al., 2021) leiden LSBTIQ* Menschen deutlich häufiger an psychischen und körperlichen Erkrankungen im Vergleich zu heterosexuellen cis-Personen. „Bei 26 Prozent der Befragten LSTBIQ* wurde bereits einmal eine depressive Erkrankung diagnostiziert im Vergleich zu knapp zehn Prozent bei den cis heterosexuellen Menschen.“ Weiterhin berichten LSBTIQ* Menschen häufiger über gesundheitliche Beschwerden als die übrige Bevölkerung. Diese Unterschiede werden überwiegend auf **chronischen Stress** zurückgeführt, der **durch Diskriminierung, soziale Ausgrenzung und dauerhafte Wachsamkeit im Alltag** entsteht. Besonders deutlich zeigen sich die Unterschiede bei Herzkrankheiten, Migräne und chronischen Rückenschmerzen, bei denen die Werte **fast doppelt so hoch** sind wie bei der cis-heterosexuellen Vergleichsgruppe.

Für staatliche Institutionen gilt gegenüber ihren Beamt*innen eine Schutz- und Fürsorgepflicht gemäß Art. 33 Abs. 4 und 5 GG und dem § 45 Beamtenstatusgesetz, der auch auf Landesbeamt*innen anzuwenden ist. Der Dienstherr ist im Rahmen seiner **Fürsorgepflicht** verpflichtet, die **Persönlichkeitsrechte, Gesundheit und Würde** der Beschäftigten zu schützen. Diese Pflicht umfasst ausdrücklich auch den Schutz vor **Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung** aufgrund persönlicher Merkmale, etwa der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Unterlässt der Dienstherr angemessene Schutz- oder Präventionsmaßnahmen oder toleriert diskriminierendes Verhalten, kann dies als pflichtwidriges Unterlassen gewertet werden. Angesichts der hier beschriebenen gesicherten Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Erkrankungen, sowie der Diskriminierungserfahrung von LSBTIQ* Personen am Arbeitsplatz, kommt auch der Dienstherr durch Inkrafttreten des LCDV und den damit einhergehenden Präventionsmaßnahmen nunmehr seiner Schutz- und Fürsorgepflicht nach.

VII) Das Gesetz im Einzelnen

Zu § 1 LCDV-E Ziel des Gesetzes

QueerNet Rheinland-Pfalz und seine Mitgliedsorganisationen stehen für Vielfalt und Chancengleichheit auf Basis der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Mit unseren Einordnungen in dieser Stellungnahme haben wir aufgezeigt, dass Diskriminierung stattfindet und dass Diskriminierung gesundheitliche Folgen hat. Das Ziel des Gesetzes begrüßen wir daher ausdrücklich.

Zu § 3 LCDV-E Begriffsbestimmungen

„Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft oder eines Mannes wegen einer Vaterschaft vor.“

Da es rechtlich möglich ist, dass eine nach dem Personenstand mit dem Geschlechtseintrag „männlich“ geführte Person, die sich selbst als Mann bezeichnet oder eine non-binäre Person, schwanger wird, wird empfohlen auf die Bezeichnungen „Frau“ und „Mann“ zu verzichten. Durch eine geschlechtsneutrale Formulierung kann derselbe Schutzzumfang gewährleistet und zugleich der Schutzzumfang auf non-binäre Personen sowie Personen ohne Geschlechtseintrag oder dem Geschlechtseintrag „divers“ erweitert werden.

Unser Vorschlag lautet:

„Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.“

Zu § 5 LCDV-E Geltungsbereich

Langfristiges Ziel des Gesetzes muss aus unserer Sicht sein, dass auch die Kreisverwaltungen als untere Landesbehörden nach § 55 Abs. 1 der Landkreisordnung unter diese gesetzliche Regelung fallen. Wir halten es für geboten, eine Evaluation zu implementieren und insbesondere auf den Punkt der Ausweitung hin zu prüfen.

Zu § 7 LCDV-E Schadensersatz und Frist

Wir begrüßen die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von einem Jahr. Studien belegen, dass Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, viele Mechanismen zur Erhaltung des Selbstkonzepts anwenden, um der erfahrenen Diskriminierung zunächst wenig Raum zu geben. Die Strategien reichen von Anpassungs- und Konformitätsstrategien, zu Vermeidungsstrategien, sowie Internalisierung und Ironisierung. Unter Umständen werden sie deshalb mehrfach Opfer von Diskriminierung. Der Effekt ist oftmals, dass diskriminierte Menschen selbst versuchen eine Lösung zu finden, indem sie beispielsweise versuchen den Arbeitsplatz zu wechseln. Die Frist von einem Jahr bietet den Menschen einen ausreichenden Schutz, sich gute Hilfestrukturen aufzubauen, um dann gegen Diskriminierung vorzugehen.

Zu § 9 LCDV-E Antidiskriminierungsverbände

Wir begrüßen die Implementierung der Antidiskriminierungsverbände. Die Formulierung „insbesondere merkmalsübergreifend“ lässt auch Ausnahmen bei den intersektional handelnden Verbänden zu, was die Möglichkeiten der Unterstützung für Betroffene weit auffächert.

Zu § 10 LCDV-E Zuständigkeit und Maßnahmen der Landesantidiskriminierungsstelle, § 11 Beratung

Wir begrüßen die gesetzliche Verankerung der bereits seit 2012 eingerichteten landesweiten Antidiskriminierungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz in diesem Gesetz. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass Präventionsmaßnahmen, wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierungen und eine Vielfaltsstrategie gesetzlich verankert werden. So liegt auch die oberste Priorität unserer Arbeit in der Verhinderung von Diskriminierung.

Außerdem begrüßen wir es, dass Beratungsmaßnahmen bei Verstößen gegen dieses Gesetz ausdrücklich durch das Ministerium gefördert werden. Nur so kann der Gesetzgeber seinem Auftrag eines niedrigschwelligen Zugangs gerecht werden.

Fazit:

Unsere Übersicht auf Grundlage verschiedener Studien sowie der Rechtslage auf EU- Ebene zeigt, dass der Kampf gegen Diskriminierung nicht nur gesetzlicher Auftrag ist. Diskriminierung hat vielmehr schwerwiegende Folgen- sowohl für die von Diskriminierung betroffenen Menschen selbst, als auch in Form erheblicher gesamtgesellschaftlicher und ökonomischer Schäden.

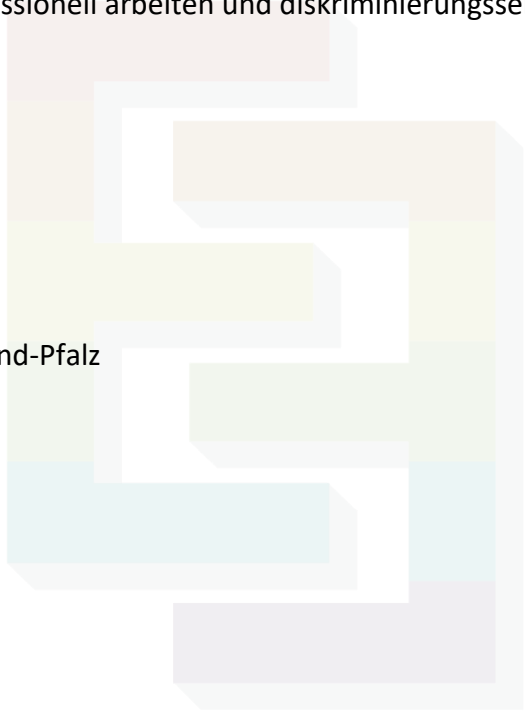
Der Staat hat den Auftrag, die Würde aller Menschen zu schützen. Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes wird eine Schutzlücke geschlossen, die insbesondere den Menschen zu Gute kommt, die momentan großem Hass, Ablehnung und Ausgrenzung in unserer Gesellschaft ausgesetzt sind.

Diese Einschätzung beruht nicht nur auf der Erfahrung unserer täglichen Arbeit, sondern wird auch durch Studien belegt, die zeigen, dass Diskriminierung durch öffentliche Verwaltung stattfindet und diese bislang nur unzureichend verfolgt wird.

Mit diesem Gesetz wird die Landesregierung auch denjenigen gerecht, die in der öffentlichen Verwaltung täglich hochprofessionell arbeiten und diskriminierungssensibel handeln.

Mit freundlichem Gruß

Diana Gläßer
Sprecherin QueerNet Rheinland-Pfalz



Quellen:

- Tischbirek, A. (2017). Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien. Zuletzt abgerufen 14.01.2026:
https://mffki.rlp.de/fileadmin/07/Dokumente/Themen/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Gesetzliche_Grundlage/Rechtsgutachten_ueber_den_landesgesetzlichen_Diskriminierungsschutz_in_Rheinland-Pfalz_barrierefrei.pdf
- Kasprowski, D., Fischer, M., Chen, X., de Vries, L., Kroh, M., Kühne, S., ... & Zindel, Z. (2021). Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI*-Menschen. *DIW Wochenbericht*, 88(6), 80-88. Zuletzt abgerufen 16.01.26:
www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.810348.de/21-6.pdf
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland. Institut für Diversity- und Antidiskriminierungs-forschung. Zuletzt abgerufen 16.01.26: www.dominicfrohn.de/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_10_29.pdf
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025). Staatliche Diskriminierung. Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Zuletzt abgerufen 17.01.26:
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/staatliches_handeln_lang.pdf?blob=publicationFile&v=2
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025). Was wenn der Staat diskriminiert? Welche Erfahrungen die Bevölkerung macht und wie der rechtliche Diskriminierungsschutz verbessert werden kann. Zuletzt abgerufen 17.01.2026:
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/staatliches_handeln_kurz.pdf?blob=publicationFile&v=2
- Endreß, M., Klimasch, S. & Müller, S. (2024). Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen. Bericht von Teilprojekt 3 der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz „Innere Sicherheit und Demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft“ [INSIDER]. Trier: Universitätsdruck. Zuletzt abgerufen 15.01.2026: www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/SOZ/ASB/Insider/INSIDER_Abschlussbericht_Langfassung_Digitalgebrauch_final.pdf