

| | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Beschlussvorlage | Vorlagen-Nr.: VO/6612/2019 |
| | Status: öffentlich |
| | Datum: 16.01.2019 |

| | |
|--------------------|--|
| Dezernat: | I |
| Fachdienst: | FB 7 Zivilgesellschaft, Stadtentwicklung, Migration und Kultur |
| Sachbearbeiter/in: | Amend-Wegmann, Dr. Christine, Engler, Wolfgang |

| | | |
|---|----------------------|--------------------|
| Beratungsfolge: | | |
| Gremium | Zuständigkeit | Sitzung ist |
| Magistrat | Erörterung | Nichtöffentlich |
| Ausschuss für Soziales, Jugend und Gleichstellung | Vorberatung | Öffentlich |
| Haupt- und Finanzausschuss | Vorberatung | Öffentlich |
| Stadtverordnetenversammlung | Entscheidung | Öffentlich |

**Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.
Gründung eines Antidiskriminierungsvereins**

Beschlussvorschlag:

1. Die Universitätsstadt Marburg tritt dem Verein Antidiskriminierung Mittelhessen (e.V.) als Gründungsmitglied bei.
2. Die Universitätsstadt Marburg unterstützt die geplante Antidiskriminierungsstelle des Vereins durch eine aktive Mitarbeit im Verein und durch finanzielle Bezuschussung in Höhe von 5.000 € jährlich, wenn mindestens zwei weitere Kommunen bzw. Landkreise aus Mittelhessen als Vereinsmitglieder die Antidiskriminierungsstelle mitfinanzieren, die Bewilligung von IKZ-Mitteln (Förderprogramm „Interkommunale Zusammenarbeit“) gewährleistet ist und eine finanzielle Mindestausstattung von 32.000 € pro Jahr erreicht wird.

Die finanzielle Bezuschussung durch die Universitätsstadt Marburg ist zunächst an die Dauer der IKZ-Förderung gebunden und auf fünf Jahre beschränkt.

Sachverhalt:

Begründung:

Auf Initiative des Landkreises Gießen begann im Jahr 2015 die Universitätsstadt Marburg im Auftrag des Oberbürgermeisters, gemeinsam mit weiteren mittelhessischen Landkreisen und Sonderstatusstädten ein Konzept für ein Beratungsangebot für von Diskriminierung Betroffene im Rahmen einer Arbeitsgruppe zu entwickeln. Das Handlungsfeld „Diskriminierungsschutz“ sollte für die Bedarfe in Mittelhessen konkretisiert und eine aus IKZ-Mitteln (Förderprogramm „Interkommunale Zusammenarbeit“) sowie von kommunalen Gebietskörperschaften gemeinsam finanzierte Beratungsstelle aufgebaut werden.

Der Arbeitsgruppe gehörten Vertreterinnen und Vertreter aus den Städten Marburg, Gießen, Wetzlar und den Landkreisen Marburg-Biedenkopf, Gießen, Lahn-Dill und Limburg-Weilburg an. Im September 2016 stellte die AG den Verwaltungsleitungen ein Konzept für eine mobile

Antidiskriminierungsstelle in kommunaler Trägerschaft vor. Diese wurde von einigen der Städte und Kreise für derzeit nicht finanzierbar befunden. Die AG wurde gebeten zu prüfen, welche Möglichkeiten und Vorteile in einer Vereinsgründung liegen und diese gegebenenfalls vorzubereiten. Die AG hat daraufhin ein Konzept für die Gründung eines Antidiskriminierungsvereins entwickelt, der als regionales Netzwerk und als Träger einer niedrighschwelligem Anlaufstelle für von Diskriminierung Betroffene fungieren soll.

Landkreis Gießen, Stadt Gießen, Landkreis Marburg-Biedenkopf und Universitätsstadt Marburg bilden die Gruppe der Gründungsmitglieder des Vereins „Antidiskriminierung Mittelhessen e. V.“. Bisher liegen Kreistagsbeschlüsse des Landkreises Gießen vom und des Landkreises Marburg-Biedenkopf vor. Bei der Stadt Gießen ist die Beschlussvorlage noch im parlamentarischen Verfahren. Sobald von allen Gründungsmitgliedern die Beschlüsse vorliegen, erfolgt die Vereinsgründung. Weitere mittelhessische Kommunen werden nach der Gründung des Vereins angefragt und können dann jederzeit beitreten.

Die Ziele des Vereins sind: Begleitung, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

- Niedrighschwellige Begleitung für von Diskriminierung Betroffene, d.h. Erstberatung mit Befragung, Zielermittlung, Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten, Einholen von Stellungnahmen, Verfassen von Beschwerdebriefen, Organisieren von Vermittlungsgesprächen, Verweis z.B. an Rechtsberatung oder auf Zielgruppen spezialisierte Stellen, Dokumentation.
- Prävention: z.B. Bildungsarbeit; Befragungen; Handlungsempfehlungen
- Vernetzung bestehender Angebote und Akteure im Hinblick auf das Thema Diskriminierung, d.h. Aufbau von Netzwerken und Kooperationen mit Fachstellen, Organisation von Austausch-, Schulungs- und Präventionsformaten; Erarbeitung von Empfehlungen an Politik; Sensibilisierung für das Thema in der Region.
- Öffentlichkeitsarbeit: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Kommunikationsstrategien entwickeln.

Das Format: Ein gemeinnütziger Verein als Träger der Antidiskriminierungsstelle und eines Netzwerkes hat folgende Vorteile:

- Unabhängigkeit
- Vernetzung auch mit nicht-kommunalen Akteuren
- dadurch Verhinderung von Parallelstrukturen
- Gemeinnützigkeit (also auch die Möglichkeit Spenden und Fördergelder zu akquirieren)
- Öffentlichkeitswirksamkeit (z.B. Symbolwirkung durch Mitgliedschaft von Kommunen, Institutionen, Persönlichkeiten)

Finanzierung

Zur Einrichtung einer interkommunalen Antidiskriminierungsberatungsstelle beteiligen sich die Städte (vorbehaltlich der politischen Beschlüsse) mit 5.000 € pro Stadt und Jahr. Der geplante Zuschuss bei den Landkreisen beträgt pro Jahr 7.000 €. Die Höhe der Zuschüsse ist unabhängig von der Einwerbung weiterer Mittel. Sollten die eingeplanten zusätzlichen Fördermittel nicht zur Verfügung stehen, werden die kommunalen Zuschüsse nicht erhöht. Aus heutiger Sicht ist davon auszugehen, dass vier Gründungsmitglieder zunächst den Verein bilden werden und sich daraus die folgende Finanzierung für den Verein ergibt. Für die Dauer von fünf Jahren stehen insgesamt 100.000 € aus dem Förderprogramm zur Förderung der interkommunalen Zusammenarbeit (IKZ) zur Verfügung. Insofern wird dem Verein neben den jährlichen kommunalen Zuschüssen (pro Landkreis 7.000 €; pro Stadt 5.000 €), auch der anteilige IKZ-Zuschuss in Höhe von 20.000 € und somit insgesamt 44.000

€ pro Jahr zur Verfügung stehen. Die personelle Ausstattung des Vereins ist demnach aus den zur Verfügung stehenden Mitteln gesichert.

Nach Ablauf der Förderdauer ist das Projekt gründlich zu evaluieren und zu prüfen, ob eine Verstärkung sinnvoll und notwendig ist und diese durch Hinzuwerben weiterer kommunaler Kooperationen und durch das Akquirieren weiterer Fördermittel und Spenden realisiert werden kann.

Hintergründe

Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 soll der dort verankerte Schutz vor Diskriminierung auch auf der kommunalen Ebene umgesetzt werden. Ziel des AGG (§ 1 AGG) ist, Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Zuschreibungen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Um dieses Recht in allen gesellschaftlichen Bereichen umzusetzen, die Einhaltung der Gesetzgebung zu kontrollieren und nicht zuletzt Betroffene bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen, wurde 2006 die gesetzlich vorgeschriebene Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgebaut. Im Jahr 2015 ist zudem die Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen eingerichtet worden. Hingegen fehlen für die lokale Beratung, Begleitung, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit die Antidiskriminierungsstellen vor Ort. Diese ermöglichen aber eine wohnortnahe und damit niedrigschwellige Beratung von Betroffenen sowie eine Sensibilisierung und die gesellschaftspolitische Anerkennung des Themas.

Die 2017 durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichte Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland - Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung“ zeigt stichhaltige Ergebnisse auf: Fast ein Drittel aller Menschen in Deutschland hat nach eigener Aussage Diskriminierung erfahren. Von den im AGG relevanten Diskriminierungsmerkmalen wurde am häufigsten das Alter genannt (14,8%), gefolgt von Geschlecht (9,2%) und den Diskriminierungsmerkmalen Religion/Weltanschauung (8,4%) und rassistische Zuschreibung/Herkunft (8,4%). Ca. jeder zehnte Befragte fühlte sich diskriminiert aufgrund des nicht im AGG erfassten Merkmals „Sozioökonomische Lage“. Fast die Hälfte der Betroffenen (45,9%) gab an, dass die Diskriminierungserfahrung sie nachhaltig belastet. Nur 17,7% gaben an, sich gewehrt und dadurch bestärkt gefühlt zu haben. Solche Erfahrungen haben Folgen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und zerrütten das Vertrauen in die Institutionen und in den Rechtsstaat.

Auch in Hessen ist Diskriminierung aufgrund von einem oder mehreren der aufgeführten Merkmale alltäglich. Das widerspricht den gesetzlichen Vorschriften und ist nicht hinnehmbar. Im Sinne des gesellschaftlichen Zusammenhalts muss weiteren Zuspitzungen entgegengewirkt werden. Die Gründung des Antidiskriminierungsvereins Mittelhessen zielt auf die Etablierung einer breit gefächerten Antidiskriminierungskultur, die sowohl juristisch relevante als auch gefühlte Diskriminierung bewusstmacht, ahndet, abbaut und ihr vorbeugt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen finanziert derzeit eine erste kleine Beratungsstelle zur Ergänzung der eigenen Beratungsarbeit, die ohne persönliche Termine auskommen muss. Die bei der Anne-Frank-Bildungsstätte in Frankfurt angesiedelte Beratungsstelle (ADIBE) ist derzeit die einzige allgemeine und allen Menschen offenstehende Anlaufstelle in Hessen. Deshalb befürwortet die Landesantidiskriminierungsstelle ausdrücklich zusätzliche dezentrale Anlaufstellen für von Diskriminierung Betroffene einzurichten. Eine enge Zusammenarbeit der AG mit diesen beiden Stellen besteht bereits und soll mit der Gründung des Vereins weiter vertieft werden. Für die Entwicklung einer landesweiten Strategie gegen Diskriminierung wird eine regionale mittelhessische Antidiskriminierungsstelle wertvolle Zuarbeit leisten.

Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen Kosten in Höhe von

- jährlich ca. 150 € Mitgliedsbeitrag (vorbehaltlich des Vereinsbeschlusses zur Vereinsordnung/Beitragssatzung)
- jährlich 5.000 € für die Bezuschussung der Antidiskriminierungsstelle

Dr. Thomas Spies
Oberbürgermeister

Anlagen:

1. Antidiskriminierung Mittelhessen e.V. – finaler Satzungsentwurf
2. Antidiskriminierung Mittelhessen e.V. – Leitbild

Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.

Satzung

ENTWURF

Gründungssatzung vom **XX. JANUAR**, 2019

§ 1 Name, Sitz, Eintragung

(1) Der Verein trägt den Namen „Antidiskriminierung Mittelhessen“ – im Folgenden „Verein“ genannt. Er soll in das Vereinsregister eingetragen werden und führt danach den Zusatz "e.V."

„Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.“

(2) Der Sitz des Vereins ist Gießen.

(3) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2 Zweck und Aufgaben

(1) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke im Sinne des Abschnitts "Steuerbegünstigte Zwecke" der Abgabenordnung.

Zweck des Vereins i.S.d. § 52 AO ist die

- Förderung der Volksbildung
- Förderung des Wohlfahrtswesens
- Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- allgemeine Förderung des demokratischen Staatswesens

(2) Ziel des Vereins ist es, Diskriminierung abzubauen, indem er dazu beiträgt, dass Menschen die Möglichkeit haben, ohne Benachteiligung leben zu können - unabhängig von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Nationalität, Sprache, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität, Alter, einer Behinderung, körperlichen Merkmalen, Bildungsstand, sozialem oder rechtlichem Status, seien es nun tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale. Hierzu gehört u.a. die Unterstützung ratsuchender Personen (hilfsbedürftige Personen i.S.d. § 51 AO). Der Verein setzt sich dafür ein,

...dass Menschen, die Diskriminierung erfahren, Unterstützung erhalten und dass sie qualifiziert, unabhängig und parteilich begleitet werden,

...dass Menschen mit Diskriminierungserfahrung sich gegenseitig stärken können und erfolgreiche Strategien gegen Diskriminierung entwickeln,

...dass sowohl kommunale Gebietskörperschaften, als auch Initiativen, Gruppen, Vereine, Unternehmen, Organisationen, Medien und öffentliche Einrichtungen ein Netzwerk gegen Diskriminierung bilden und damit Prozesse der Sensibilisierung, der Prävention sowie gemeinsamer Wachsamkeit implementieren,

...sowie für präventive Maßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung.

(3) Diese Satzungszwecke werden insbesondere durch folgende Aktivitäten verwirklicht:

- a) Die Einrichtung einer qualifizierten Anlaufstelle für Ratsuchende. (Siehe § 3)
- b) Die Förderung der Selbst-Stärkung diskriminierter Menschen (Empowerment).
- c) Thematisierung von Diskriminierung und ihrer Alltäglichkeit im öffentlichen Diskurs in Publikationen und öffentlichen Veranstaltungen, sowie die Stärkung einer demokratischen Kultur der Anerkennung von Vielfalt.
- d) Vielfältige Bildungsmaßnahmen sowie die Unterstützung von wissenschaftlicher und fach-politischer Expertise.
- e) Die Förderung und Entwicklung von nichtdiskriminierenden Grundsätzen und Maßnahmen in der Struktur des Vereins selbst.

§ 3 Einrichtung einer Anlaufstelle

(1) Ziel des Vereins ist die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle. Sie soll von Diskriminierung betroffenen Menschen ermöglichen, qualifizierte Begleitung und Unterstützung zu erhalten, um gegen Diskriminierung vorgehen zu können.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle soll horizontal und mehrdimensional (merkmals- und zielgruppenübergreifend) ausgerichtet und niedrighschwellig (für alle offen und gut erreichbar) gestaltet werden.

(3) Die Anlaufstelle verzahnt sich außerdem mit bereits vorhandenen, meist merkmalspezifischen, Angeboten in der Region. Durch Kooperation und Vernetzung soll gut erreichbare Betreuung für alle Betroffenen gewährleistet werden.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle verpflichtet sich zu Maßnahmen der Qualitätssicherung und Selbstevaluation.

(5) Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle muss finanziell gesichert sein. Kommunale Gebietskörperschaften können sich an der Betroffenenbegleitung durch Förder- und Sachmittel unterstützend beteiligen. Näheres regelt die Vereinsordnung.

§ 4 Gemeinnützigkeit

(1) Der Verein ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(2) Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins. Es

darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütung begünstigt werden.

(3) Ehrenamtlich tätige Personen haben nur Anspruch auf Ersatz nachgewiesener Auslagen. Die Mitglieder des Vorstands können für ihren Arbeits- oder Zeitaufwand (pauschale) Vergütungen erhalten. Der Umfang der Vergütungen darf nicht unangemessen hoch sein. Maßstab der Angemessenheit ist die gemeinnützige Zielsetzung des Vereins.

§ 5 Mitgliedschaft

(1) Mitglied des Vereins kann werden: jede natürliche Person (bei nicht geschäftsfähigen Personen vertreten durch deren gesetzliche Vertretung) oder jede juristische Person, sowie Gebietskörperschaften und Initiativen, wenn sie von einer voll geschäftsfähigen natürlichen Person vertreten werden.

(2) Die Mitgliedschaft wird durch eine schriftliche Beitrittserklärung beantragt. Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand, bei Ablehnung kann auf Antrag die Mitgliederversammlung darüber entscheiden. Mit der Aufnahme erkennt das Mitglied die Satzung an. Bei Ablehnung wird die Begründung nicht mitgeteilt.

(3) Es werden Mitgliedsbeiträge erhoben. Die Höhe und Fälligkeit wird von der Mitgliederversammlung beschlossen und in der Vereinsordnung geregelt.

(4) Die Mitgliedschaft endet durch freiwilligen Austritt, Ausschluss, den Tod des Mitglieds oder die Auflösung des Vereins.

(5) Durch schriftliche Kündigung kann der Austritt jederzeit erfolgen. Mitgliedsbeiträge werden nicht erstattet. Die Kündigung ist an den Vorstand zu richten.

(6) Durch Beschluss des Vorstands kann ein Mitglied aus dem Verein ausgeschlossen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. **Ausschlussgründe sind insbesondere grobe Verstöße gegen die Satzung, Ansehen und Interessen des Vereins** **[Zusatzformulierung?]** oder wenn das Mitglied mit mehr als zwei Mitgliedsbeiträgen in Verzug ist und trotz Mahnung nicht gezahlt hat. Vor dem Beschluss ist das Mitglied zu hören. Gegen den Ausschluss kann in der Mitgliederversammlung widersprochen werden. Bis zu deren Entscheidung ruht die Mitgliedschaft.

(7) Alles Weitere regelt die Vereinsordnung.

§ 6 Organe

(1) Organe des Vereins sind:

a) Mitgliederversammlung b) Vorstand

(2) Für Tätigkeiten außerhalb von Vereinsämtern kann der Verein mit Mitgliedern oder sonstigen Dritten gesonderte Dienstverträge abschließen und eine angemessene Vergütung vereinbaren.

§ 7 Mitgliederversammlung

(1) Die Mitgliederversammlung ist das Hauptorgan des Vereins und ist zuständig für die/den

- a) Entgegennahme der Berichte des Vorstands
- b) Entlastung des Vorstands
- c) Beschluss des Wirtschaftsplanes, einschließlich der weiteren Verwendung des Jahresüberschusses
- d) Wahl des Vorstands
- e) Wahl der Kassenprüfer*innen
- f) Beschluss der Vereinsordnung
- g) Änderung der Satzung
- h) Auflösung des Vereins

(2) Es findet einmal jährlich eine ordentliche Mitgliederversammlung statt. Weitere Mitgliederversammlungen sind einzuberufen, wenn es das Interesse des Vereins erfordert oder wenn es von einem Fünftel der Mitglieder unter Angabe des Zwecks und der Gründe verlangt wird.

(3) Jede Mitgliederversammlung wird vom Vorstand oder von dem*der Geschäftsführer*in im Auftrag des Vorstands unter Einhaltung einer Einladungsfrist von mind. zwei Wochen in Textform (Brief oder E-Mail) mit Bekanntgabe der Tagesordnung einberufen. Die Mitgliederversammlung wird von der*dem Vorsitzenden (bei Abwesenheit durch ein anderes Vorstandsmitglied) geleitet.

(4) Themenanträge mit Beschlusscharakter, die nicht in der vom Vorstand versandten Tagesordnung enthalten sind, sind mindestens acht Tage vor dem Termin der Mitgliederversammlung beim Vorstand in Textform (Brief, E-Mail) schriftlich einzureichen. Die Anträge sollten begründet werden.

(5) Jedes Mitglied ist stimmberechtigt und muss seine Stimme persönlich abgeben. Bei ordnungsgemäßer Einladung ist die Mitgliederversammlung ohne Rücksicht auf die nicht anwesenden Mitglieder beschlussfähig. Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit gefasst, sofern die Satzung keine andere Regelung getroffen hat.

(6) Satzungsänderungen beschließt die Mitgliederversammlung mit einer Mehrheit von 2/3 der anwesenden Mitglieder.

(7) Es wird offen abgestimmt, es sei denn, dass ein Drittel der anwesenden Mitglieder eine schriftliche und geheime Abstimmung verlangt. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

(8) Die Niederschrift der Mitgliederversammlung und deren Entscheidungen werden von der Sitzungsleitung und der Protokollführung unterzeichnet.

(9) Satzungsänderungen, die von Behörden (z.B. Registergericht, Finanzverwaltung) verlangt werden, kann der Vorstand selbstständig beschließen. Die Mitgliederversammlung ist darüber zu informieren.

(10) Für Wahlen gilt:

Hat im ersten Wahlgang kein*e Kandidat*in oder kein kandidierendes Team mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erreicht, findet eine Stichwahl zwischen den Beiden statt, die im ersten Wahlgang die höchsten Stimmenzahlen erreicht haben. Wahlen werden geheim mit Stimmzettel vorgenommen. Es kann offen gewählt werden, wenn kein Mitglied eine geheime Wahl verlangt.

§ 8 Vorstand

(1) Der Vorstand des Vereins im Sinne des § 26 BGB besteht aus dem*der Vorsitzenden, zwei stellvertretenden Vorsitzenden, dem*der Schatzmeister*in, dem/der Schriftführer*in und ~~bis zu vier~~ (Anzahl?) Beisitzer*innen. Alle fördernden Gebietskörperschaften sind durch je eine*n Beisitzer*in im Vorstand vertreten.

(2) Dem Vorstand obliegt die Leitung des Vereins. Er ist für alle Angelegenheiten des Vereins zuständig, soweit sie nicht durch Satzung einem anderen Organ des Vereins übertragen sind. In seinen Aufgabenbereich fallen insbesondere:

- a. die Vorbereitung, Einberufung und Leitung der Mitgliederversammlung,
- b. die Ausführung von Beschlüssen der Mitgliederversammlung,
- c. die Aufstellung des Vereinshaushalts, Buchführung, Erstellung des Jahresberichts,
- d. die Aufstellung einer Projektplanung für Maßnahmen des Vereins,
- e. Beschluss über die Aufnahme von Mitgliedern.

(3) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist.

(4) Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit gilt ein Beschlussvorschlag als abgelehnt.

(5) Der Vorstand kann Beschlüsse auch in Textform (Brief, E-Mail) fassen, wenn alle Vorstandsmitglieder dieser Form der Beschlussfassung schriftlich zustimmen (Umlaufverfahren).

(6) Zu den Sitzungen des Vorstands wird von dem*der Vorsitzenden, oder von dem*der Geschäftsführer*in im Auftrag des Vorstands mit einer Frist von zwei

Wochen in Textform (Brief oder E-Mail) unter Angabe der Tagesordnungspunkte eingeladen.

(7) Über die Sitzungen des Vorstands ist jeweils ein Protokoll anzufertigen und von der Sitzungsleitung sowie dem*der Protokollführer*in zu unterzeichnen.

(8) Die Mitglieder des Vorstands und die Kassenprüfer*innen werden von der Mitgliederversammlung auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Die Vorstandsmitglieder bleiben bis zur Wahl der Nachfolger*innen im Amt. Die Vorstandsvorsitzenden können als Team kandidieren. Wenn keine Kandidatur als Team zustande kommt, kann jedes Vorstandsmitglied auch einzeln kandidieren und es wird einzeln gewählt. In diesem Fall erfolgt zuerst die Kandidatur und Wahl des*der Vorsitzenden und dann der*des stellvertretenden Vorsitzenden. Es ist jeweils eine Einzelvertretung zu wählen. Die Beisitzer*innen können im Block gewählt werden. Gewählt ist wer die meisten Stimmen bekommt. Mitglieder des Vorstands können nur Vereinsmitglieder und natürliche Personen oder Vertreter*innen juristischer Personen sein. Vorstandsmitglieder können als hauptamtliche Geschäftsführer*innen bestellt oder berufen werden. Für ihre Dienste erhalten sie eine angemessene Vergütung. Maßstab der Angemessenheit ist die gemeinnützige Zielsetzung des Vereins. Näheres wird in ihrem Dienstvertrag geregelt. Ein mit Vorstandsmitgliedern geschlossener Dienstvertrag endet – im Rahmen der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfristen – mit dem Ende der Amtszeit des Vorstandsmitglieds, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(9) Der Vorstand kann von der Mitgliederversammlung mit den Stimmen von zwei Drittel der anwesenden Mitglieder abgewählt werden. Bis zur Neuwahl führt der bisherige Vorstand die Geschäfte fort.

(10) Das Amt eines Vorstandsmitgliedes endet

a) durch Ablauf seiner Amtszeit oder durch Rücktritt; das Mitglied bleibt jedoch auf Verlangen des Vorstands bis zur Neuwahl bzw. Zuwahl im Amt.

b) durch den Tod des Vorstandsmitglieds.

(11) Der Vorstand kann ausscheidende bzw. nicht besetzte Vorstandspositionen durch Zuwahl (Kooptation) bis zur nächsten Mitgliederversammlung berufen.

(12) Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich durch zwei Mitglieder des Vorstands, darunter der*die erste Vorsitzende oder eine*r der stellvertretenden Vorsitzenden vertreten.

(13) Einschränkungen der Rechtsgeschäfte im Innenverhältnis regelt die Vereinsordnung.

(14) Der Vorstand nimmt die laufenden Geschäfte wahr. Zu den laufenden Geschäften gehören alle Aufgaben, die nicht der ausschließlichen Zuständigkeit der Mitgliederversammlung vorbehalten sind.

(15) Der Vorstand kann zur Unterstützung seiner Arbeit eine Geschäftsstelle einrichten und eine Geschäftsführung bestellen. Die Mitgliedskommunen und Landkreise unterstützen den Vorstand.

(16) Der Vorstand kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 9 Beirat

Zur Beratung des Vorstandes **wird kann** ein Beirat gebildet **werden**. **Diesem Beirat sollen Vertreter*innen der an der Antidiskriminierungsstelle (§ 3) beteiligten Gebietskörperschaften angehören. Der Beirat vertritt die inhaltlichen Interessen dieser Gebietskörperschaften und ihrer Einwohner*innen und steht der Antidiskriminierungsstelle stützend zur Seite. [Ist der Beirat obsolet nachdem die Gebietskörperschaften im Vorstand vertreten sind? Falls nicht: wie soll er zusammengestellt sein?]** Näheres regelt die Vereinsordnung.

§ 10 Rechnungsprüfung

Die gesamte Vereinsbuchführung mit allen Konten, Buchungsunterlagen und Belegen werden jährlich durch zwei von der Mitgliederversammlung gewählte Kassenprüfer*innen, die dem Vorstand nicht angehören dürfen, geprüft. Ihr Bericht ist der Mitgliederversammlung vorzutragen. Kassenprüfer*in kann ein Mitglied des Vereins oder auch eine dritte Person sein.

§ 11 Änderung des Vereinszwecks, Auflösung des Vereins

(1) Änderungen oder Ergänzungen der Satzung, die von der zuständigen Registerbehörde oder vom Finanzamt vorgeschrieben werden, werden vom Vorstand umgesetzt und bedürfen keiner Beschlussfassung durch die Mitgliederversammlung. Sie sind den Mitgliedern spätestens mit der nächsten Einladung zur Mitgliederversammlung mitzuteilen.

(2) Über die Auflösung des Vereins und die Änderung des Vereinszwecks kann entweder in einer zu diesem Zweck ordnungsgemäß einberufenen Mitgliederversammlung mit einer Mehrheit von 3/4 der anwesenden Mitglieder entschieden werden, oder durch einstimmige schriftliche Zustimmung aller Mitglieder.

(3) Bei Auflösung des Vereins erfolgt die Liquidation durch die zum Zeitpunkt des Auflösungsbeschlusses amtierenden Vorstandsmitglieder.

(4) Bei Auflösung oder Aufhebung des Vereins oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an den Mittelhessischen Bildungsverband e.V., welcher es ausschließlich und unmittelbar für gemeinnützige Zwecke zu verwenden hat.

§ 12 Schlussabstimmung

Vorstehende Satzung wurde in der Mitgliederversammlung am heutigen Tag errichtet. Sie wird vom Vorsitzenden, der Protokollführung und von den auf nachfolgender Seite aufgeführten Gründungsmitgliedern unterzeichnet.

Gießen, XX. Monat 2019

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____

Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.

Leitbild: Selbstverständnis und Grundprinzipien

Begleiten, ermächtigen, vorbeugen – die Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit in der demokratischen Vielfaltsgesellschaft

Der Antidiskriminierungsverein Mittelhessen e.V. wurde im Jahr 2018 in Gießen an der Lahn gegründet, mit dem **Ziel**, ein Netzwerk für Engagierte und Interessierte im Bereich der „Antidiskriminierung“ zu etablieren, um das Bewusstsein über Benachteiligungsformen und das Wissen über wirksame Gegenstrategien gemeinsam in die Breite zu tragen. Der Antidiskriminierungsverein Mittelhessen e.V. reagiert auf den Bedarf einer horizontal und mehrdimensional ausgerichteten Antidiskriminierungsarbeit. Er macht es sich zur Aufgabe, in regionaler und interkommunaler Zusammenarbeit ein niederschwelliges und wohnortnahe Unterstützungsangebot für Menschen in der Region Mittelhessen zu schaffen, die von Diskriminierung betroffen und bedroht sind.

Die Wertschätzung von Vielfalt, Teilhabe und Gleichbehandlung sind zentrale demokratische Werte und grundlegend für den Zusammenhalt einer pluralen Gesellschaft.

Unsere **Vision** ist eine diskriminierungsbewusste und -kritische Gesellschaft. Die rechtlichen **Grundlagen** für die Tätigkeiten des Vereins sind insbesondere:

- Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, aufgrund rassistischer Zuschreibungen¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (zuletzt geändert 5.2.2009), dessen §1 lautet: Ziel des Gesetzes ist,

¹ Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Bezug auf Menschen wird von der Redaktion abgelehnt. Hier wurde deshalb ein eigener Formulierungsvorschlag verwendet, mit dem der Sachverhalt der Zuschreibung explizit gemacht wird.

Benachteiligungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen² oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen.

Begleitung, Sensibilisierung, Ermächtigung (Empowerment), Vernetzung

Antidiskriminierungsarbeit bedeutet sowohl die Unterstützung der einzelnen Betroffenen, als auch eine gute, strategische und konstante Lobbyarbeit, die in alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereiche hineinwirkt.

Die Beratung, Begleitung und Selbstermächtigung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, stellen in unseren Augen einen unverzichtbaren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt dar.

Unsere **Aufgaben** sehen wir deshalb darin

- Menschen bei erlebter Diskriminierung eine qualifizierte **Begleitung**³ anzubieten und sie bei der Verarbeitung ihrer Erfahrungen und der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen, damit sie nicht mit ihren enttäuschenden und teilweise traumatisierenden Erfahrungen allein bleiben,
- Institutionen, Gremien, Unternehmen und andere gesellschaftliche Akteure zu sensibilisieren und in der Umsetzung vielfaltsorientierter und diskriminierungssensibler Maßnahmen zu begleiten; mit dem Ziel auch **strukturelle Diskriminierung** aufzudecken und zu bekämpfen⁴
- auch Menschen zu unterstützen und zu **ermächtigen**, die Diskriminierung aufgrund von Kriterien erfahren, die nicht im AGG berücksichtigt sind.⁵

² Siehe Fußnote 1

³ Vgl. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung:
www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung

⁴ Staatliche Institutionen wie Schulen, Polizei u.a. können nicht auf der Basis des AGG zur Verantwortung gezogen werden. Erfahrungen von Minderheitenvertretungen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen aber, dass besonders im Bereich Bildung (Schule, Kita, Uni) der Handlungsbedarf groß ist.

⁵ Laut einer bundesweiten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 berichteten 10,1% der Befragten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Merkmals „sozioökonomische Lage“ und 8,2% aufgrund „anderer [nicht im AGG aufgeführten] Merkmale“

- uns mit lokalen Beratungsstellen sowie institutionellen und zivilgesellschaftlichen Akteuren zu **vernetzen**, um die Antidiskriminierungsbegleitung, die Prävention und die Selbstermächtigung (Empowerment) auf möglichst breite Füße zu stellen.