

BESCHLUSSVORLAGE V0396/22 öffentlich	Referat	OB
	Amt	Direktorium
	Kostenstelle (UA)	0203
	Amtsleiter/in	Meier, Hans
	Telefon	3 05-2000
	Telefax	3 05-1009
	E-Mail	direktorium@ingolstadt.de
Datum	19.05.2022	

Gremium	Sitzung am	Beschlussqualität	Abstimmungs- ergebnis
Beirat für Gleichstellungsfragen	21.06.2022	Vorberatung	
Migrationsrat	22.06.2022	Vorberatung	
Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Stiftungen und Familien	06.07.2022	Vorberatung	
Ausschuss für Verwaltung, Personal und Recht	14.07.2022	Vorberatung	
Stadtrat	26.07.2022	Entscheidung	

Beratungsgegenstand

Schaffung und Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle der Stadt Ingolstadt als Pilot-Evaluationsmodell für zwei Jahre

(Referenten: Oberbürgermeister Dr. Scharpf, Bürgermeisterin Petra Kleine, Herr Kuch)

Antrag:

1. Mit der befristeten Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle als Pilotprojekt für die Dauer von zwei Jahren besteht Einverständnis. Über die endgültige Einrichtung wird auf der Grundlage einer Evaluation entschieden, die zwei Jahre nach der Arbeitsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle eingeleitet werden soll.
2. Das Kurz-Konzept der Gleichstellungsstelle vom 03.02.2022 zur Einführung einer Antidiskriminierungsstelle (siehe Anlage 1) wird zur Kenntnis genommen.
3. Mit der Übertragung des Aufbaus einer Antidiskriminierungsstelle auf Frau Barbara Deimel ergänzend zu ihrer Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte besteht Einverständnis.

gez.
Dr. Christian Scharpf
Oberbürgermeister

gez.
Petra Kleine
Bürgermeisterin

gez.
Bernd Kuch
Berufsmäßiger Stadtrat

Finanzielle Auswirkungen:

Entstehen Kosten: ja nein

wenn ja,

Einmalige Ausgaben	Mittelverfügbarkeit im laufenden Haushalt	
Jährliche Folgekosten circa 8.600 Euro	<input checked="" type="checkbox"/> im VWH bei HSt: 0.020300.4* <input type="checkbox"/> im VMH bei HSt:	Euro: circa 3.600,00
Objektbezogene Einnahmen (Art und Höhe)	<input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag von HSt: von HSt:	Euro:
Zu erwartende Erträge (Art und Höhe)	von HSt:	
	<input checked="" type="checkbox"/> Anmeldung zum Haushalt 2023 ff 0.020300.4* (Beauftragte, Personalkosten)	Euro: circa 8.600,00
<input type="checkbox"/> Die Aufhebung der Haushaltssperre/n in Höhe von Euro für die Haushaltsstelle/n (mit Bezeichnung) ist erforderlich, da die Mittel ansonsten nicht ausreichen.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung herangezogenen Haushaltsmittel der Haushaltsstelle (mit Bezeichnung) in Höhe von Euro müssen zum Haushalt 20 wieder angemeldet werden.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung angegebenen Mittel werden für ihren Zweck nicht mehr benötigt.		

Die Deckung der zusätzlich anfallenden Personalkosten im laufenden Haushaltsjahr erfolgt über das Gesamtbudget der Verwaltungsleitung.

Bürgerbeteiligung:

Wird eine Bürgerbeteiligung durchgeführt: ja nein

Kurzvortrag:

1. Rechtliche Lage

Das grundsätzliche Gebot der Nichtdiskriminierung, respektive das Verbot jeglicher Diskriminierung wird sowohl in nationalem wie supranationalem Recht grundlegend festgehalten.

Auf Ebene der EU ist hier Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union beispielhaft:

- (1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

- (2) Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Auf bundesdeutscher Ebene spiegelt sich das Diskriminierungsverbot im Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes wider:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur nationalen Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union hat daraus resultierend schließlich zum Ziel, „[...] Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Auf Landes- und Kommunalebene traten darüber hinaus bereits 1996 das Bayerische Gleichstellungsgesetz und die Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt mit dem Ziel der Verwirklichung des Gleichberechtigungsartikels Art. 3 Abs. 2 GG in Kraft. Sinngemäß denselben Zielen dient Art. 118 der Bayerischen Verfassung.

2. Sachstand zur Schaffung von Antidiskriminierungsstellen

Laut der bereits 2017 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) durchgeführten Studie ‚Diskriminierungserfahrungen in Deutschland‘ hatten schon 35,6 Prozent der in Deutschland lebenden Bevölkerung mindestens einmal in den vorangegangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt.

Auch in ihrem aktuellen Jahresbericht konstatierte die ADS einen steten Anstieg der Beratungsanfragen aufgrund von Diskriminierung – beispielhaft stieg alleine 2020 die Anzahl dieser Anfragen innerhalb eines Jahres um fast achtzig Prozent auf insgesamt 6.383 Gesuche.

Integrationsbeiräte in Bayern äußern daher im Hinblick auf Politik und Verwaltung verstärkt den Bedarf, Konzepte für die Umsetzung von langfristigen strukturellen Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln und zukünftig wirksamer gegen diese vorzugehen.

Laut der ‚Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns‘ machten „zugewanderte Menschen [...] im Alltag Ausgrenzungs-, Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen.“ Bei den bereits eingerichteten kommunalen Antidiskriminierungsstellen Bayerns steige die Zahl der Beratungsfälle jährlich.

Hiermit einhergehend, wird die Bedeutung dieser Einrichtungen unterstrichen und die Notwendigkeit betont, umfassend Antidiskriminierungsstellen auf Landes- und Kommunalebene zu schaffen.

Auf kommunaler, mit Ingolstadt vergleichbarer Ebene, verfügen die Städte Augsburg, Erlangen und Regensburg bereits über eingerichtete Antidiskriminierungsstellen. Organisatorisch sind diese entweder direkt einem Bereich des Direktoriums untergeordnet oder werden – wie im Falle Erlangens – über ein dem Oberbürgermeister unmittelbar unterstehendes Büro gesteuert.

3. Relevanz und zentrale Ziele einer Antidiskriminierungsstelle

Die formelle Garantie von Nichtdiskriminierung, welche den Bürgerinnen und Bürgern durch nationales und supranationales Recht unveräußerlich gewährt wird, steht in starker Diskrepanz zur tatsächlichen Lebenserfahrung eines nicht zu vernachlässigenden Teils der deutschen Bevölkerung. Damit besteht faktischer Bedarf, sich mit allen Ausprägungen von Diskriminierung – ob real oder nur perzipiert – ganzheitlich zu befassen.

Erst mit der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle kann durch systematisches Erfassen und Dokumentieren von Diskriminierungen deren exakter Umfang bestimmt werden. Diese fundierte Problemverortung ist wiederum die Grundvoraussetzung, um zweckmäßige Handlungsempfehlungen geben und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können.

Thematisch erfassen Antidiskriminierungsstellen ein breites Spektrum von potenziellen Diskriminierungsgründen:

- ethnische Herkunft
- Geschlecht oder sexuelle Identität
- sozialer Status
- Alter
- Behinderung
- Religion oder Weltanschauung

Insbesondere vor dem Hintergrund der hohen multikulturellen Vielfalt und der damit einhergehenden Diversität der Bevölkerung Ingolstadts, kommt der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle eine große Bedeutung zu. Diskriminierung kann durch diese gezielt aufgedeckt, sichtbar gemacht und vor allem systematisch in Qualität und Quantität erfasst werden.

Die Antidiskriminierungsstelle ermöglicht es Politik und Verwaltung, dem Bürger konkrete Services anzubieten: Betroffenen kann hier Schutz gewährt und durch Informations- und Beratungsleistung direkt geholfen werden. Anlassbezogen kann die Behörde bei Diskriminierung durch Klärungsgespräche oder das Einfordern von Stellungnahmen auch direkt auf eine diskriminierende Stelle einwirken.

Darüber hinaus wird bereits durch die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle seitens der Stadt ein gleichermaßen deutliches wie öffentlichkeitswirksames Zeichen gegen Diskriminierung gesetzt. Sie fördert so das diskriminierungsfreie Gemeinwesen sowie den sozialen Frieden der Stadt – und erhöht damit einhergehend deren Attraktivität.

4. Anforderungen einer Antidiskriminierungsstelle

Aufgrund des dargelegten, breiten Aufgabenspektrums erfordert die Tätigkeit in der Antidiskriminierungsstelle ein gleichermaßen breites Fachwissen im sozialen, beraterischen und rechtlichen Bereich. Weiterhin muss ein hohes Maß an Vernetztheit, sozialer Kompetenz und kommunikativer Stärke vorausgesetzt werden, um die Rechte und die Bedürfnisse der Betroffenen zu wahren. Hierzu zählen im Detail:

- Kenntnisse der lokalen, regionalen und überregionalen Strukturen, Unterstützungssysteme und aktuellen Gegebenheiten,
- gute Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung und außerhalb im Stadtgebiet,
- hohe Kooperations- und Vermittlungsfähigkeit,
- sehr hohe Beratungskompetenz und persönliche Empathie,
- hohe persönliche Belastbarkeit,
- Durchsetzungsfähigkeit und Weitblick,
- Erfahrung in der qualitativen und quantitativen Forschung sowie
- pädagogische und psychologische Kenntnisse im Umgang mit Betroffenen.

Die Antidiskriminierungsstelle agiert politisch neutral, steht aber gleichzeitig im Fokus des politischen und öffentlichen Interesses. Damit einhergehend sind bei allem Handeln die fallbezogenen Themen und Aktivitäten der Stadt transparent aufzubereiten, es ist kontinuierlich zu informieren und es sind konkrete Erfordernisse zu Veränderungen sichtbar zu machen. Dementsprechend sind Kenntnisse und hohe Sensibilität im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere auch im Umgang mit der Presse erforderlich.

Aufgrund der politischen Tragweite der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle sind darüber hinaus Fachkenntnisse der politischen Gremienarbeit sowie umfangreiche Kenntnisse der Strukturen und Möglichkeiten der Informationswege zwingend erforderlich.

5. Planerische Ausgestaltung der Antidiskriminierungsstelle bei der Stadt Ingolstadt

Die Antidiskriminierungsstelle ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen, da die Diskriminierungsfelder in alle Lebensbereiche hineinwirken. Damit muss sie ein Höchstmaß an Eigenverantwortung, Verantwortungsbewusstsein, Engagement und die Fähigkeit zur Analyse, Bewertung und Priorisierung von Aufgaben leisten.

Im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojektes sind insbesondere der mögliche Aufbau und die Ausgestaltung einer Antidiskriminierungsstelle zu erarbeiten. Dabei soll sich über die Projektlaufzeit von zwei Jahren zeigen, wie oft und in welchem Ausmaß eine kommunale Antidiskriminierungsstelle von der Stadtgesellschaft angenommen wird.

6. Personelle Ausgestaltung der Antidiskriminierungsstelle

Frau Barbara Deimel wurde zuletzt vom Stadtrat am 04.12.2018 (Beschlussvorlage V0734/18) bis zum 31.03.2025 in Teilzeit als Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie teilt sich diese Aufgabe mit Frau Anja Assenbaum. Das Konzept einer Antidiskriminierungsstelle sieht für die Pilotphase von zwei Jahren vor, dass Frau Deimel zusätzlich zu der Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte mit vier Wochenstunden die Aufgaben des Aufbaus einer Antidiskriminierungsstelle übernehmen soll. Ein entsprechendes Stundenkontingent steht bei Planstelle 1010 (Integrationsbeauftragte) zur Verfügung. Die Inhaberin der Planstelle 1010 ist damit einverstanden. Es ist geplant, die Evaluation durch die Organisations- und Personalentwicklung durchführen zu lassen.

