

BESCHLUSSVORLAGE V0818/23 öffentlich	Referat	OB
	Amt	Gleichstellungsstelle
	Kostenstelle (UA)	0201
	Amtsleiter/in	Deimel, Barbara
	Telefon	3 05-11 66
	Telefax	3 05-11 69
E-Mail	gleichstellungsstelle@ingolstadt.de	
Datum	18.09.2023	

Gremium	Sitzung am	Beschlussqualität	Abstimmungs- ergebnis
Migrationsrat	19.10.2023	Bekanntgabe	
Beirat für Gleichstellungsfragen	09.11.2023	Bekanntgabe	
Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Stiftungen und Familien	16.11.2023	Bekanntgabe	

Beratungsgegenstand

Schaffung und Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle der Stadt Ingolstadt (Zwischenbericht)
- mündlicher Bericht von Frau Barbara Deimel

Antrag:

Der vorgelegte Zwischenbericht wird bekannt gegeben.

Gez.

Petra Kleine
Bürgermeisterin

Finanzielle Auswirkungen:

Entstehen Kosten: ja nein

wenn ja,

Einmalige Ausgaben	Mittelverfügbarkeit im laufenden Haushalt	
Jährliche Folgekosten	<input type="checkbox"/> im VWH bei HSt: <input type="checkbox"/> im VMH bei HSt:	Euro:
Objektbezogene Einnahmen (Art und Höhe)	<input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag von HSt: von HSt:	Euro:
Zu erwartende Erträge (Art und Höhe)	von HSt:	
	<input type="checkbox"/> Anmeldung zum Haushalt 20	Euro:
<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.		

Nachhaltigkeitseinschätzung:

Wurde eine Nachhaltigkeitseinschätzung durchgeführt: ja nein
 Wenn nein, bitte Ausnahme kurz darstellen und begründen

Begründung der Ausnahme

Wenn ja,

Legende für die quantitative Einschätzung (Q):

++	stark fördernd
+	leicht fördernd
/	Ausgeglichen/ keinen Effekt
-	leicht hemmend
--	stark hemmend

Hinweis: Für **Q** sowie die **Zielauswahl** ist ein Drop-Down Menü hinterlegt. Bei der Zielauswahl besteht jeweils nur eine Auswahlmöglichkeit, bitte wählen Sie hier die Hauptauswirkung. Ggf. weitere Ziele können in der Begründung aufgeführt werden.

Handlungsfeld und Schwerpunktthema	Zielauswahl	Q	Begründung
Wirtschaft und Innovation			
W1: Nachhaltiges Wirtschaften und neue Geschäftsmodelle	Zielauswahl	Q	Begründung
W2: Forschung und technologischer Wandel	Zielauswahl	Q	Begründung
W3: Arbeit und lebenslanges Lernen	W3.1: Förderung von lebenslangem Lernen	+	Nach dem AGG sollen alle Betriebe diskriminierungsfreie Arbeitsplätze aufweisen
Klima, Umwelt und Energie			
K1: Klimaschutz und Energie	Zielauswahl	Q	Begründung
K2: Umwelt- und Naturschutz	Zielauswahl	Q	Begründung
K3: Klimafolgenanpassung	Zielauswahl	Q	Begründung
K4: Ressourcenschutz	Zielauswahl	Q	Begründung
Nachhaltiges Leben im Alltag			
N1: Nachhaltiges Leben und Einkaufen	Zielauswahl	Q	Begründung
N2: Gesundheit und Wohlergehen	N2.1: Reduzierung der gesundheitlichen physischen und psychischen Belastung und Sicherstellung von ausreichenden Präventions- und Suchtmaßnahmen	++	Eine diskriminierungsfreie Umgebung schützt vor psychischen Belastungen
N3: Wohnen und nachhaltige Stadtviertel	N3.2: Umsetzung einer nachhaltigen und generationsgerechten Stadtplanung	+	Nachhaltigkeit inkludiert auch ein gesundes, soziales Umfeld; Antidiskriminierungsarbeit fördert dies
N4: Nachhaltige Mobilität	Zielauswahl	Q	Begründung
Bildung und Kultur			
B1: Kunst und Kultur	B1.1.5: Förderung pädagogischer Angebote / Kulturvermittlung, um Kultur für nachfolgende Generationen erfahrbar zu machen	++	Antidiskriminierungsarbeit verknüpft sich auch immer mit Kulturvermittlung
B2: Bildung	B2.1: Verankerung der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)	++	Antidiskriminierungsarbeit wirkt sich langfristig auf die Verbesserung der Gesellschaft aus.
Vielfalt und Engagement			

V1: Gemeinsinn, Vielfalt und Zusammenhalt	V1.3: Förderung der geschlechterunabhängigen Chancengleichheit	++	Antidiskriminierungsarbeit wirkt sich langfristig auf die Verbesserung der Gesellschaft aus.
V2: Globales Engagement	V2.6: Mitwirkung bei der Stärkung von Demokratie, Frieden und Rechtsstaatlichkeit	+	Antidiskriminierungsarbeit wirkt sich langfristig auf die Verbesserung der Gesellschaft aus.
Gesamteinschätzung des Vorhabens (kurze Erläuterung)	Antidiskriminierungsarbeit stärkt die Demokratie, den sozialen Frieden und den Rechtsstaat.		

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:

- Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Art. 3 Grundgesetz
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Art. 118 Bayerische Verfassung
- Bayerisches Gleichstellungsgesetz
- Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt

2. Sachstand zu Antidiskriminierungsarbeit – bundesweit

Laut der bereits 2017 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) durchgeführten Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ haben schon 35,6 Prozent der in Deutschland lebenden Bevölkerung mindestens einmal in den vorangegangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt. Diskriminierung zu erleben ist keine Bagatelle. Sie kann sich negativ auf das Leben auswirken und existenzielle Folgen haben. Wer vergeblich eine Wohnung sucht, weil der Nachname türkisch oder arabisch klingt, oder keinen Job bekommt, weil man angeblich zu alt ist, weiß das nur zu gut.

Im Jahresbericht 2022 der Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung des Bundes wurden Rekordwerte bei Diskriminierung gezählt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass immer mehr Menschen Diskriminierung nicht hinnehmen. Im Berichtsjahr 2022 registriert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 8.827 Beratungsanfragen.

Mit einem Anteil von

- 43 Prozent berichteten Menschen am häufigsten über rassistische Diskriminierung,
- 27 Prozent bezogen sich auf Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung,
- 21 Prozent kam es zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts,
- 10 Prozent der Anfragen kam es zu Benachteiligungen wegen des Alters,
- Die restlichen Anfragen verteilten sich auf Diskriminierung wegen der Religion, Weltanschauung und der sexuellen Identität.

Die Verteilung der Beratungsanfragen/Diskriminierungen nach Lebensbereichen:

- 27 Prozent fanden im Bereich „Arbeitsmarkt“
- 20 Prozent fanden im Bereich „Dienstleistungen“
- 16 Prozent fanden im Bereich „Ämter und Behörden“
- 09 Prozent fanden im Bereich „Öffentlichkeit/Freizeit“
- 07 Prozent fanden im Bereich „Bildung“
- 05 Prozent fanden im Bereich „Justiz und Polizei“
- 05 Prozent fanden im Bereich „Wohnungsmarkt“
- die restlichen fanden in den Bereichen „Gesundheit, Pflege, Werbung, Medien, Internet, Rundfunk, Presse und nicht näher definierten Bereichen“ statt.

Diskriminierungen durch staatliche Stellen machen mittlerweile ein Fünftel aller Beratungsanfragen aus. So sahen sich über 1.000 Betroffene von Ämtern und Behörden diskriminiert und mehr als 300 durch die Polizei und die Justiz. Nimmt man noch den öffentlichen Bildungsbereich, mit ebenfalls etwa 400 Diskriminierungsbeschwerden, dazu, dann sind es sogar über ein Viertel der Beratungsfälle, die sich im öffentlich-rechtlichen Kontext abspielen. Der Hauptbestandteil (über ein Viertel) der in der Beratung geschilderten Diskriminierungen liegt weiterhin im Arbeitsleben und ist durch das AGG verboten. Darunter fallen auch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, die im Berichtszeitraum 186-mal gemeldet wurden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist 2006 mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegründet worden. Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierung aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die ADS berät rechtlich, kann Stellungnahmen einholen und gütliche Einigungen vermitteln. Sie betreibt Forschung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Diskriminierungserfahrung:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle/Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.pdf?__blob=publicationFile&v=7

3. Relevanz und zentrale Ziele einer Antidiskriminierungsstelle

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

Integrationsbeiräte in Bayern äußern schon lange 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.

Auf kommunaler, mit Ingolstadt vergleichbarer Ebene, verfügen auch die Städte Augsburg, Erlangen und Regensburg über eingerichtete Antidiskriminierungsstellen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der hohen multikulturellen Vielfalt und der damit einhergehenden Diversität der Bevölkerung Ingolstadts, kommt der 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, der Stadtgesellschaft 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 mit der Antidiskriminierungsstelle seitens der Stadt ein gleichermaßen deutliches wie öffentlichkeitswirksames Zeichen gegen Diskriminierung gesetzt.

Die Antidiskriminierungsarbeit wirkt damit mehrdimensional. Und auch die Haltung zum Thema Antidiskriminierung ändert sich, immer mehr Menschen finden Antidiskriminierung wichtig. Auch wirtschaftlich betrachtet stellt Antidiskriminierung zunehmend für viele Betriebe einen wichtigen Faktor dar.

Damit stärkt die Antidiskriminierungsarbeit die Demokratie, den sozialen Frieden und den Rechtsstaat.

4. Aufbau der Antidiskriminierungsstelle Ingolstadt:

Mit dem Beschluss des Stadtrates vom 26.07.2022 wurde erstmalig für Ingolstadt eine Antidiskriminierungsstelle mit 4 Wochenarbeitsstunden eingerichtet. Für die Dauer von zwei Jahren wird seit 01.10.2022 diese kommunale Antidiskriminierungsstelle aufgebaut. Danach wird dem Stadtrat eine Evaluation vorgelegt, um zu entscheiden, in welcher Form und in welchem Umfang die Antidiskriminierungsarbeit fortgesetzt wird. Der vorliegende Zwischenbericht nach fast einem Jahr soll erste Informationen geben.

a) Internetseite

Inzwischen wurde eine niederschwellige Internetseite erstellt:

www.antidiskriminierungsstelle@ingolstadt.de

Hier können Beratungstermine angefordert werden, erlebte oder beobachtete Diskriminierung (auch anonym) gemeldet werden.

b) Öffentlichkeitsarbeit/Bildmarke/Plakat:

Es wurde ein Logo und ein Plakat entwickelt, das auf die Antidiskriminierungsstelle aufmerksam macht und über einen QR-Code Zugang zur Meldung einer Diskriminierung schafft. Diese Plakate stehen dauerhaft im Rathaus und werden zu verschiedenen Veranstaltungen aufgestellt.

Über verschiedene Presseartikel wird immer wieder die Möglichkeit, eine Diskriminierung zu melden, publiziert.

c) Vernetzung

Die Sprecherinnen für Antidiskriminierung des Migrationsrates (Cristina Gómez, Silvia Iriarte-von-Huth, Olga Atmatzidi) und die Antidiskriminierungsstelle haben sich bereits sehr gut vernetzt. Am 09.12.2023 findet das bayerweite Treffen der Antidiskriminierungsstellen von AGABY, dem Dachverband der kommunalen Integrationsbeiräten, in Ingolstadt statt.

Auf Bundesebene ist die Ingolstädter Antidiskriminierungsstelle bereits ebenso gut vernetzt (Arbeitskreis kommunale Antidiskriminierungsstellen).

5. Gemeldete Diskriminierungen – Zahlen und Daten von 01.10.2022 bis 31.08.2023

Die gemeldeten Diskriminierungen werden auf Plausibilität geprüft, jedoch wird kein rechtlicher Maßstab angelegt. Es geht vielmehr darum, aufzuzeigen, in welchem Maß und an welchen Orten Menschen in Ingolstadt Diskriminierung erleben.

Die zentrale Arbeit der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Ingolstadt ist es,

- Fälle zu dokumentieren,
- Fälle nach Diskriminierungsfeldern und Diskriminierungsorten zu clustern,
- Beratung und Information anzubieten und
- Klärungsgespräche zur gütlichen Einigung der Beteiligten auf Wunsch zu führen.

In der Zeit vom 01.10.2022 bis 31.08.2023 berichteten

- 25 Menschen über rassistische Diskriminierung (56 %)
- 06 Menschen berichteten über eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (13 %),
- 06 Menschen wurden wegen ihres Geschlechts diskriminiert (13 %),
- 05 Menschen wurden wegen ihrer queeren Orientierung diskriminiert (11 %),
- 01 Menschen wurden wegen ihres Alters diskriminiert (2 %) und
- 02 Menschen wurden wegen anderer Äußerlichkeiten diskriminiert (2 %).

Die Verteilung der Beratungsanfragen/Diskriminierungen nach Lebensbereichen:

- 42 Prozent fanden im Bereich „Ämter und Behörden“
- 33 Prozent fanden im Bereich „Öffentlichkeit/Freizeit“
- 16 Prozent fanden im Bereich „Bildung“
- 07 Prozent fanden im Bereich „Arbeitsmarkt“ und
- 02 Prozent fanden im Bereich „Internet/Digital“ statt.

Wie auch auf Bundesebene fällt auf, dass Diskriminierungen im Bereich „Ämter und Behörden“ einen großen Teil der Fälle begründen. Zur Statistik muss auch erwähnt werden, dass die Erfassung zweidimensional anonymisiert erfolgt. Dies hat zur Folge, dass Diskriminierungen, die sich von Beschäftigten nach außen richten und solche die sich gegen Beschäftigte von Ämtern und Behörden richten, erfasst werden.

Zur Förderung des Verständnisses für Verschiedenartigkeit und zur kulturellen Öffnung erarbeitet die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin mit entsprechender Vorbildfunktion ein sogenanntes Diversity-Projekt.

6. Wesentliche Ziele bis zum Ende der Pilotphase (30.09.2024)

- Die Antidiskriminierungsstelle soll weiterhin bekannter gemacht werden.
- Es sollte kein Mensch mit seiner Diskriminierungserfahrung allein gelassen werden. Dazu braucht es neben einer Antidiskriminierungsstelle auch viel gesellschaftliche Bereitschaft.
- Die Sensibilität für Diskriminierung soll in der Gesellschaft gestärkt werden - Diskriminierung kann Jede*n treffen.
- Die Vernetzungsarbeit wird fortgesetzt und ggf. ausgeweitet.
- Das Diversity-Projekt - innerhalb der Stadtverwaltung - wird weiter vorangetrieben.
- Die Evaluation erfolgt zum 30.09.2024 mit einer Beschlussempfehlung für den Stadtrat.