

V0399/24

Antidiskriminierungsstelle der Stadt; Bericht nach der Pilotphase und Fortführung
- mündlicher Bericht von der Gleichstellungsbeauftragten Barbara Deimel

Antrag:

Der Bericht nach der zweijährigen Pilotphase wird bekanntgegeben.

Migrationsrat	26.06.2024	Bekanntgabe
Beirat für Gleichstellungsfragen	03.07.2024	Bekanntgabe
Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Stiftungen und Familien	04.07.2024	Bekanntgabe
Inklusionsrat	10.07.2024	Bekanntgabe

Migrationsrat vom 26.06.2024

Frau Barbara Deimel, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, berichtet anhand der Vorlage und einer Powerpoint-Präsentation über den Tagesordnungspunkt.

Die gezeigten Zahlen entsprechen dem Bundesdurchschnitt. Auch in Ingolstadt handelt es sich bei den meisten gemeldeten Diskriminierungsfällen um Rassismus.

Aus dem Gremium kommt die Anmerkung, dass viele Betroffene nicht den Mut haben sich an die entsprechende Stelle zu wenden und eine hohe Dunkelziffer existiert. In Folge dessen wird der Hinweis gegeben, dass auch anonyme Meldungen möglich sind und es erforderlich ist, dass Vertrauen zu den bestehenden Anlaufstellen aufgebaut werden muss.

Es können sowohl selbst erlebte Diskriminierungserfahrungen als auch beobachtete Diskriminierungen unterschiedlichster Art gemeldet werden. Für Sinti und Roma existiert eine eigene Landesmeldestelle, so dass keine Diskriminierungen entsprechender Art bei der Stadt vorliegen. Derzeit stehen für die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle 4 Wo.Std. zur Verfügung. Diese 4 Wo.Std. werden aus dem Bereich der Integrationsbeauftragten auch bis auf weiteres weiterhin zur Verfügung gestellt. Von Seiten der Stadt wird derzeit ein Diversity-Projekt auf den Weg gebracht, das Beschäftigte der Stadt für sämtliche Diversitätsthemen sensibilisieren soll. Es gibt sowohl Diskriminierungen gegen Stadtbeschäftigte als auch Diskriminierungsfälle, die von Beschäftigten der Stadt ausgehen.

Auch an Schulen ist das Thema Diskriminierung sehr aktuell, unter anderem auch aufgrund der sozialen Medien, Kriegssituation, etc. fortwährend ein Thema. Diskriminierungen unterschiedlichster Art sind an Schulen, auch aufgrund von religiösen Gründen, bedauerlicherweise häufig der Fall. Oftmals fehlt es an entsprechender Unterstützung für die Lehrkräfte aus dem Elternhaus. Die Schulen reagieren auf die gemeldeten bzw. beobachteten Diskriminierungsfälle, soweit möglich, und greifen auch auf Unterstützung von externer Seite zurück. Es finden Kooperationen mit der Polizei und weiteren Institutionen statt. Auch im Rahmen der Präventionsarbeit gibt es entsprechende Maßnahmen.

Diskriminierungsvorfälle sind an sämtlichen Schularten bekannt und beschränken sich nicht auf bestimmte Schularten. Bei den Mittelschulen ist hier das „Klassenlehrerprinzip“ von Vorteil. Die Lehrkräfte stellen aufgrund der zahlreichen Wochenstunden Vertrauenspersonen

dar und können hier unterstützend eingreifen, wenn es zu entsprechenden Vorkommnissen kommt.

Von Seiten des Gremiums besteht Einverständnis darüber, dass keinerlei Diskriminierungen geduldet werden dürfen, unabhängig davon gegen welche Nationalität, Ethnie, Geschlecht, etc. sich die Diskriminierung richtet. Es wird berichtet, dass auch Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen machen. Auch an Schulen mit einem hohen Anteil an Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund werden zahlreiche Diskriminierungsfälle im Bereich Rassismus verzeichnet.

Es wird angeregt, dass bereits in den Grundschulen Projekte initiiert werden sollten, um zukünftige Diskriminierungen zu vermeiden. Im Rahmen der Präventionsarbeit sollten hier bereits erste Schritte erfolgen.

Die Rassismusbeauftragten der AGABY aus den Reihen des Gremiums berichten von einem Projekt an der Ickstatt-Realschule, das sehr erfolgreich war, jedoch ebenfalls aufgrund unterschiedlicher Gründe ebenfalls an seine Grenzen gestoßen ist.

Aus dem Gremium wird geäußert, dass sich die Antidiskriminierungsstelle der Stadt überwiegend mit der zahlenmäßigen Erfassung der Fälle beschäftigt und im Anschluss keine entsprechende Reaktion erfolgt. Frau Deimel entgegnet dieser Anmerkung, dass es sehr wohl eine Beratung über eine mögliche weitere Vorgehensweise bzw. rechtliche Schritte gibt und den Betroffenen in diesem Sinne weitergeholfen wird. Weiterhin werden die Betroffenen umfassend über ihre Rechte aufgeklärt. Es wird ggf. auch das Gespräch mit der diskriminierenden Stelle gesucht und die Betroffenen bei diesen Gesprächen beispielsweise durch eine Begleitung von Seiten der Antidiskriminierungsstelle unterstützt.

Von Seiten des Gremiums besteht Einigkeit darüber, dass 4 Wo.Std. für diese umfangreiche Aufgabe zu wenig sind. Es stellt sich die Frage wie mit den gemeldeten Fällen umzugehen ist und welche Schritte erforderlich sind, um die von Diskriminierung Betroffenen entsprechend zu unterstützen. Von Seiten des Personalreferats ist im Herbst 2024 für die Antidiskriminierungsstelle eine Personaluntersuchung angekündigt.

Es wird von Seiten des Migrationsrates eine Stellungnahme erstellt, da die Mitglieder es einvernehmlich als sehr dringend erachten diese Antidiskriminierungsstelle mit ausreichend Personal und entsprechenden Ressourcen auszustatten. Die anwesenden Mitglieder des Migrationsrates befürworten einstimmig die Erstellung dieser Stellungnahme.

Die Präsentation wird dem Protokoll beigelegt.

Der Bericht wird bekanntgegeben.