

Zum TOP „Diskriminierungsschutz in der Kommune“

Der Hauptausschuss des Landesintegrationsrates hat sich bei seiner Sitzung am 19.03.2011 mit dem Thema „Diskriminierungsschutz in der Kommune“ befasst und beschlossen, die Mitglieder zu bitten, sich dieser Thematik anzunehmen.

Anfragegegenstand

Auf welche Weise, d.h. mit welchen Maßnahmen, Konzepten und Projekten setzt die Stadt Kamen den Diskriminierungsschutz durch, bzw. fördert diesen?

Begründung

Immer wieder fühlen sich Menschen beim Einkauf, bei der Wohnungssuche, auf der Arbeitsstelle, beim Zugang zu Diskotheken oder Fitnessstudios – aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Sprache oder anderer Merkmale wie Behinderung, sexueller Orientierung und Alter benachteiligt. Auch bei der Inanspruchnahme von kommunalen Dienstleistungen und dem Umgang mit städtischen Behörden kommen nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen gelegentlich vor.

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Darum ist die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung – insbesondere auch institutioneller Benachteiligung – eine wichtige gesellschaftliche Herausforderung.

Es gibt eine Reihe Internationaler Konventionen und nationaler Gesetze, wie z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Menschen vor Benachteiligungen schützen. Sie bieten von Diskriminierung Betroffenen die Möglichkeit, sich auf dem rechtlichen Weg zur Wehr zu setzen und appellieren an die Einrichtungen und Institutionen sich für Chancengleichheit einzusetzen..

Die kommunale Ebene ist der Ort, an dem Bürgerinnen und Bürger mit staatlichen Leistungen und Regelungen direkt in Berührung kommen: sei es als Mieter einer Wohnung einer städtischen Wohnungsgesellschaft, als Leistungsberechtigte beim Wohnungs- oder Sozialamt, als Mitarbeiter der Verkehrsbetriebe oder auch als Mitglied des Integrationsrates.

Der Kommune kommt somit bei der Gestaltung einer solidarischen Gesellschaft für all ihre BewohnerInnen, gleich welcher nationalen, ethnischen, kulturellen, religiösen, oder sozialen Zugehörigkeit, eine Schlüsselrolle zu.

Chancengleichheit, die Förderung von Vielfalt und die Bekämpfung von Diskriminierungen sind zentrale kommunalpolitische Anliegen.

Antidiskriminierung ist eine gesamtkommunale Querschnittsaufgabe, die alle Menschen und Lebensbereiche und damit auch alle Bereiche kommunalen Handelns in unserer Stadt betrifft.

1. Kommune als Arbeitgeber

Durch in Kraft treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG – entsteht für die Stadt als Arbeitgeber die Verpflichtung, bestimmte Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Auch bei Bewerbungsverfahren und Ausbildungsverhältnissen sind die Vorgaben des AGG zu beachten.

2. Kommune als direkter Anbieter von Dienstleistungen

Die Stadt Kamen ist Anteilseignerin von Dienstleistungsunternehmen der Daseinvorsorge und der Wohnraumversorgung. Hier ist das AGG sowohl in arbeitsrechtlicher (siehe Punkt 1) wie auch zivilrechtlicher Hinsicht für Kunden der o.g. Unternehmen relevant.

3. Kommune als ordnungspolitischer Akteur

Die Stadt Kamen tritt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen als ordnungspolitischer Akteur in Erscheinung. Dieses geschieht beispielsweise bei der Festlegung von Belegungsquoten für MigrantInnen in Bezug auf die Wohnraumvergabe und bei der Gewerbeaufsicht.

Die selektive Einlasspolitik in Diskotheken und die Verweigerung der Mitgliedschaft in Fitnessstudios aufgrund der Herkunft und / oder der Hautfarbe verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB). Diese allgemeinen Vorschriften begrenzen das Hausrecht der Gewerbetreibenden. Im Rahmen der Gewerbeaufsicht obliegt der Kommune eine Verpflichtung zur Überprüfung der gewerberechtlichen Zuverlässigkeit des Betreibers.

Die Verwaltung wird daher gebeten, zu folgenden Fragen, betreffend des Diskriminierungsschutzes in der Kommune, Stellung zu nehmen:

1. Fragen an die Kommune als Arbeitgeber

- a) Wurde nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine Beschwerdestelle für kommunale ArbeitnehmerInnen eingerichtet? Wenn ja, wo wurde die Stelle organisatorisch in der Verwaltung angesiedelt, welche Kompetenzen hat sie und wie ist das Beschwerdeverfahren geregelt?
- b) Werden Diskriminierungsbeschwerden der MitarbeiterInnen dokumentiert und ausgewertet?
- c) Hat die Verwaltung für ihre MitarbeiterInnen Schulungen zum AGG durchgeführt? Wenn ja, war die Teilnahme verpflichtend, sind die Schulungen wiederkehrend?
- d) Hat die Verwaltung positive Maßnahmen im Sinne des § 5 AGG (z. B. Förderquote zur Erhöhung des Anteils der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund) eingeführt?
- e) Gibt es Vorgaben, Handlungsanweisungen für eine diskriminierungsfreie Behandlung von Bewerbungen in Einstellungsverfahren? Wenn ja, welche?

2. Fragen an die Kommune als Dienstleister

- a) Welche Stelle in der Verwaltung ist zuständig für Beschwerden von BürgerInnen?
- b) Wie wird den BürgerInnen diese Stelle bekannt gemacht?
- c) Ist diese Stelle zuständig für Diskriminierungsbeschwerden von BürgerInnen?
- d) Werden Diskriminierungsbeschwerden gesondert dokumentiert?
- e) Gibt es für die Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden ein geregeltes und transparentes Verfahren? Wenn ja, wie sieht es aus?

3. Fragen an die Kommune als ordnungspolitischen Akteur

- a) Ist dem Ordnungsamt als Gewerbeaufsicht seine Zuständigkeit in den in der Begründung beschriebenen Fällen bekannt?
- b) Wenn ja, wie erfährt es von Vorkommnissen? Werden beispielsweise Polizeieinsätze in Diskriminierungsfällen an das Ordnungsamt gemeldet?
- c) Gibt es im sozialen Wohnungsbau Belegungsquoten für bestimmte ethnische Gruppen?
- d) Wenn ja, auf welchen Grundlagen (z. B. Statistiken) werden die Quoten erstellt?