



Stadt Eschweiler  
Der Bürgermeister  
501 Abteilung für Integrationsangelegenheiten

Vorlagen-Nummer

**104/11**

1

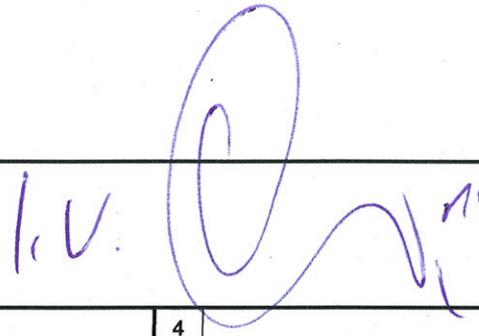
# Sitzungsvorlage

Datum: 07.04.2011

Beratungsfolge			Sitzungsdatum	TOP
1. Beschlussfassung	Integrationsrat	öffentlich	18.05.2011	
2.				
3.				
4.				

## "Diskriminierungsschutz in der Kommune"

Beschlussentwurf: Der Integrationsrat beschließt die Anfrage zum Thema „Diskriminierungsschutz in der Kommune“ an den Bürgermeister weiter zu leiten.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input checked="" type="checkbox"/> gesehen <input type="checkbox"/> vorgeprüft 		Unterschriften 	
1	2	3	4
<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt
<b>Abstimmungsergebnis</b>	<b>Abstimmungsergebnis</b>	<b>Abstimmungsergebnis</b>	<b>Abstimmungsergebnis</b>
<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung

## A) Sachverhalt:

Chancengleichheit, die Förderung von Vielfalt und die Bekämpfung von Diskriminierung sind zentrale kommunalpolitische Anliegen. Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für die Kommunen verschiedene Verpflichtungen entstanden:

- Als Arbeitgeber bestehen Verpflichtungen zur Einleitung von Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen und Belästigungen. Das AGG regelt auch den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der Einstellungsbedingung und Auswahlkriterien.
- Kommunen als Anteilseignerinnen von Dienstleistungsunternehmen der Daseinsvorsorge sind angehalten, Kunden und Beschäftigte vor Diskriminierungen zu schützen

Zwar schreibt das AGG nur die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene vor, doch lokale Antidiskriminierungsstellen haben sich als sinnvoll erwiesen.

Der Hauptausschuss des Landesintegrationsrates hat sich deshalb bei seiner Sitzung am 19.03.2011 eingehend mit dieser Materie befasst und einstimmig beschlossen, die Mitglieder zu bitten, sich dieser Thematik anzunehmen.

## **Anfrage**

des Integrationsrates bei der Stadt Eschweiler auf Grundlage des einheitlichen Fragenkataloges des Landesintegrationsrates NRW zur Frage der **Umsetzung des Diskriminierungsschutzes in der Kommune**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Bertram,

im Namen des Integrationsrates bitte ich um Beantwortung und Erläuterung zu nachfolgendem Sachverhalt in der nächsten Sitzung des Integrationsrates:

### Anfragegegenstand

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

### Begründung

Menschen in der Stadt Eschweiler könnten 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 werden. Auch bei der Inanspruchnahme von kommunalen Dienstleistungen und dem Umgang mit städtischen Behörden kommen manchmal nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor.

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Darum ist 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/Bürger und Einwohnerinnen/Einwohner 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 Stadt Eschweiler kommt somit bei der Gestaltung einer solidarischen Gesellschaft für alle BewohnerInnen der Kommune, gleich welcher nationalen, ethnischen, kulturellen, religiösen, der sozialen Zugehörigkeit eine Schlüsselrolle zu.

Chancengleichheit, die Förderung von Vielfalt und die Bekämpfung von Diskriminierungen sind zentrale kommunalpolitische Anliegen in Eschweiler. 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 Eschweiler 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 Eschweiler ist u.U. Anteilseignerin von Dienstleistungsunternehmen der Daseinsvorsorge (Verkehrs- und Beförderungswesen, Gas-, Wasser-, und Elektrizitätsversorgung, Müllabfuhr, Abwasserbeseitigung, Bildungs- und Kultureinrichtungen, Krankenhäuser etc.) und der Wohnraumversorgung. Hier ist das AGG sowohl in arbeitsrechtlicher (siehe Punkt 1) wie auch zivilrechtlicher Hinsicht für KundInnen der o.g. Unternehmen relevant.

### ***3. Kommune als ordnungspolitischer Akteur***

Die Stadt Eschweiler tritt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen als ordnungspolitischer Akteur in Erscheinung. Diese 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.

## Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird aufgefordert, zu folgenden Fragen, betreffend den Diskriminierungsschutz 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 / KundInnen?
  - b) Wie wird den BürgerInnen diese Stelle bekannt gemacht?
  - c) Werden Diskriminierungsbeschwerden gesondert dokumentiert?
  - d) Gibt es für die Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden ein geregeltes und transparentes Verfahren? Wenn ja, wie sieht es aus?
3. Fragen an die Kommune als ordnungspolitischer 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?