

V556/20

Anti-Diskriminierungs-Konzept

-Antrag der Stadtratsgruppe DIE LINKE vom 13.10.2020-

Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Stiftungen und Familien vom 06.07.2022

Der Antrag der Stadtratsgruppe DIE LINKE V0556/20 und der Antrag der Verwaltung V0396/22 werden gemeinsam diskutiert und behandelt.

Bürgermeisterin Kleine erklärt, dass die Vorberatungen im Beirat für Gleichstellungsfragen sowie im Migrationsrat ergaben, dass der Antrag geändert in die Ausschüsse weitergegeben wird. Bei Punkt 1, Satz 2 des Antrags soll das Wort „Einrichtung“ durch „Ausgestaltung“ ersetzt werden. So werde der Antrag auch hier im Sozialausschuss zur Abstimmung gestellt.

Stadtrat Niedermeier erklärt sein Einverständnis mit dem Antrag.

Die Frage sei, ob die Anzahl der Stunden ausreiche. Es solle ja eine „richtige Stelle“ werden, das bedeute eine Planstelle, die nach bestimmten Kriterien beurteilt und bezahlt werde. Er zweifle aber, ob man das in vier Stunden bewältigen könne.

Er würde Frau Deimel gerne dazu befragen, ob sie damit einverstanden ist und ob die Anzahl der Stunden ausreichend ist. Er könne sich dies kaum vorstellen.

Bürgermeisterin Kleine weist darauf hin, dass der Vorschlag im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle im Spannungsfeld der Haushalts- und Stellenplankonsolidierung erfolgt sei. Der politische Wunsch aus der Rathauspitze sei die Schaffung einer solcher Antidiskriminierungsstelle. Frau Deimel hätte im letzten Jahr bereits ein gutes Konzept erarbeitet, das nun Teil der Vorlage ist. Es gehe auch darum, die Antidiskriminierungsberaterinnen aus dem Migrationsrat, die alle frisch ausgebildet seien, mitzunehmen und tatsächlich auch nochmal die Bedarfe der Stadt zu evaluieren. Deshalb werde das Modell von Frau Deimel und ihr so mitgetragen. Allerdings mit der Änderung, dass die weitere Ausgestaltung nach der Evaluation entschieden wird. Im Grunde handle es sich um eine vorkonzeptionelle Phase.

Frau Deimel antwortet, dass ihr und den anderen Beauftragten, die in ihren Tätigkeiten ebenso mit dem Thema Diskriminierung viele Berührungspunkte hätten, vor allem wichtig sei, dass diese Stelle endlich geschaffen werde. Es wurde nach Lösungen gesucht, ohne den Stellenplan belasten zu müssen.

Das vorgeschlagene Modell erscheine ihr sinnvoll, weil in der Aufbauphase noch nicht abgeschätzt werden könne, wie gut die Stelle angenommen wird.

Sie versichert, die neue Anlaufstelle bekanntmachen zu wollen und zu versuchen, die Meldung der Diskriminierungsfälle möglichst automatisiert und anonym zu ermöglichen.

Beispielsweise gebe es innerhalb der THI eine Antidiskriminierungsapp, so etwas könne man in dem Zusammenhang prüfen.

In der ersten Phase möchte sie einen Überblick bekommen, wie viele Menschen tatsächlich einen Fall melden und in welchem Umfang beraten oder geholfen werden kann. Für diesen Aufbau in den ersten zwei Jahren wären die vier Stunden hilfreich. Sie schätze sie als grenzwertig, aber machbar ein. Sobald die Ergebnisse im Anschluss vorhanden sind, brauche es aber eine Entscheidung, was mit der Stelle passiere. Aktuell sei es wichtig, dass die Stadt einen Akzent setze und den Betroffenen eine Möglichkeit zur Äußerung gebe.

Stadtrat Niedermeier gibt zu bedenken, dass es verschiedenste Stellen gebe, die sich mit dem Thema beschäftigen (z.B. Migrationsrat, Inklusionsbeauftragte, Integrationsbeauftragte, Personalrat, JUPA). Frau Deimel müsse mit all diesen Personen in Kontakt bleiben.

Frau Deimel stimmt dem zu und bekräftigt, dass diese Aufgabenfülle mit den geplanten vier Stunden nur äußerst schwierig machbar sei. Sie habe jedoch den Vorteil, bereits in dem Bereich zu arbeiten, jemand komplett Sachfremdes könnte es mit vier Stunden nicht leisten.

Herr Kuch betont, dass der Vorlage kein Organisationskonzept und keine Stellenbemessung im klassischen Sinn zugrunde liegen. Die zwei Jahre als Vorprojekt sollen dazu dienen, Grundlagen hierfür zu liefern. Neben dem Aufgabengebiet „Antidiskriminierung“ gebe es bei den Beauftragten weitere Aufgaben, die im Moment aufkommen, wie zum Beispiel den Inklusionsbeirat oder das Diversitykonzept. Dies alles müsse in die Organisationsbetrachtung und Stellenbemessung einfließen. Er zeigt sich weiter erfreut über die Bereitschaft von Frau Deimel, die schon viel Expertise und Vorarbeit miteinbringe. Dadurch bekomme man auch fachspezifische Grundlagen für ein späteres Organisationskonzept.

Bürgermeisterin Kleine stellt klar, dass es nicht passieren dürfe, dass nach den zwei Jahren eine Bearbeitungslücke durch die Organisationsuntersuchung entstehe. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle müsse nahtlos weitergeführt werden.

Herr Kuch geht davon aus, dass Frau Deimel in der Grundlagenarbeit feststellt, dass es noch weitere Aufgaben gibt, die in den vier Stunden nicht leistbar sind. Bis im Anschluss, im Rahmen eines Orgakonzepts, eine ganze Stelle geschaffen werde, liefere die Probephase auf dem jetzigen Level aber weiter. Der Status quo werde beibehalten, außer sie komme theoretisch zum Ergebnis, dass es gar keine Antidiskriminierungsstelle mehr brauche.

Bürgermeisterin Kleine begrüßt diese Zusicherung, dass die Tätigkeit weiterläuft, bis der organisatorische Rahmen für eine mögliche Planstelle geschaffen ist.

Stadträtin Bulling-Schöter führt aus, dass die LINKE im Oktober 2020 einen Antrag für ein Anti-Diskriminierungskonzept eingebracht habe. Sie freue sich, dass dieses jetzt auf den Weg gebracht wurde. In dem Antrag ging es speziell um die Erarbeitung eines Handlungskonzepts gegen Rassismus, Antisemitismus und Faschismus u.a. auf Grundlage einer Bürgerumfrage.

Sie bezweifelt, dass in absehbarer Zeit ein solches Handlungskonzept erarbeitet werden könne. Die vier Stunden, auf die man sich einigte, seien ein „schwacher Kompromiss“. Die Antidiskriminierungsstelle müsse sehr ressortübergreifend arbeiten, um etwas voranzubringen. Zudem müsse die Stelle erst einmal bekannt werden und vor allem glaubhaft sein. Dazu sei es nötig, dass die Stelle aktiv etwas tut, wenn sich jemand diskriminiert fühle. Das sei in vier Stunden schwierig. Sie fordert einen zeitnahen und regelmäßigen Bericht über den Arbeitsstand der Antidiskriminierungsstelle. Sie befürchte, dass bei einer Debatte über Schulden und Einsparungen eine solche Stelle zuerst infrage gestellt werde. Diese sei aber wichtig für die Zukunft der Gesellschaft.

Stadträtin Krumwiede zeigt sich erfreut, dass der Start gesetzt wurde, den Antrag ihrer Fraktion umzusetzen. Die Formulierung war auch Thema im Migrationsrat. Sie möchte betonen, dass die Fragestellung einer Evaluation nicht lauten dürfe, ob es einen Bedarf gebe, sondern wie und in welchem Umfang die Stelle ausgestaltet werde.

Sie stimme mit Herrn Kuch überein, dass man nach der Probephase merken werde, dass die vier Stunden nicht ausreichen. Sie berichtet von einem Vorfall, der ihr vor einigen Wochen erzählt wurde: Eine Sinteza wäre mit Freunden einer Gaststätte in Ingolstadt verwiesen worden, mit der Begründung, „dass wir solche Leute hier nicht wollen.“ Da sie nicht persönlich dabei war, wolle sie den Namen des Restaurants nicht nennen.

Sie sei überzeugt, dass der Bedarf viel höher sein wird, wenn sich die neue Anlaufstelle in den verschiedenen Gruppen erstmal herumgesprochen hat, als man es bisher erwarte.

Bürgermeisterin Kleine bedankt sich für die Wortbeiträge. Das Handlungskonzept von Frau Bulling-Schröter habe man auf der Agenda.

Abstimmung über den Antrag der Verwaltung **V0396/22**:

Mit allen Stimmen

Entsprechend dem Antrag befürwortet.