

Dokumentation
Antidiskriminierungsstelle
Stadt Osnabrück

2017

1. Vorwort

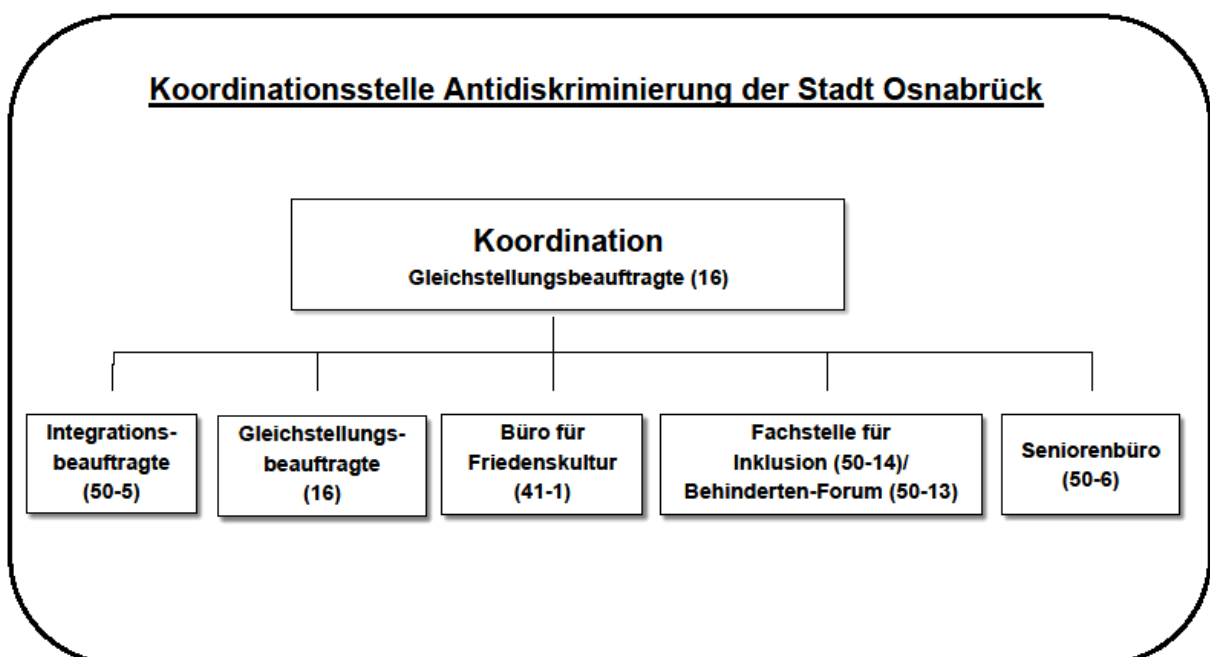
Im Zuge der Haushaltsberatungen hat der Rat der Stadt Osnabrück am 09.12.2014 der Verwaltung per Ratsbeschluss den Auftrag „Aufgabenwahrnehmung eines Antidiskriminierungsbüros gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ erteilt. Gemäß der Beschlussvorlage soll die Aufgabe durch die Gleichstellungsbeauftragte ohne zusätzliche Stelle wahrgenommen werden. Die Verwaltung soll auf diese Weise dafür Sorge tragen, dass das AGG in Osnabrück zur Anwendung kommt.

Aufgrund der Vakanz der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten Anfang 2015 konnte dem Auftrag erst nach Wiederbesetzung und Einarbeitung der neuen Amtsinhaberin nachgekommen werden.

Basierend auf Gesprächen mit den in der Stadtverwaltung bereits vorhandenen Fachstellen, deren Tätigkeitsbereiche schützenswerte Merkmale im Sinne des AGG betreffen, wie z.B. Alter oder Behinderung und weiteren Recherchen wurde 2016 von der Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept für eine „Koordinationsstelle Antidiskriminierung“ als Anlaufstelle für alle Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Osnabrück entwickelt und zum Jahresende hin in den entsprechenden verwaltungsinternen Gremien vorgestellt und diskutiert.

2. Konzept „Antidiskriminierungsstelle“

Zur Verwirklichung einer strukturierten Antidiskriminierungsarbeit ist laut Konzept vorgesehen, dass sich diejenigen Fachstellen der Stadt Osnabrück zur Koordinationsstelle Antidiskriminierung zusammenschließen, deren Tätigkeitsfelder die entsprechenden Diskriminierungskategorien gemäß dem AGG tangieren. Das sind die Fachdienste Integration bzw. die Integrationsbeauftragte (50-5), das Büro für Friedenskultur (41-1), die Fachstelle für Inklusion (50-14) zusammen mit dem Behinderten-Forum (50-13) sowie das Seniorenbüro (50-6) und die Gleichstellungsbeauftragte (16). Die Gesamtkoordination übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte, wie die folgende Grafik verdeutlicht.



Die Gleichstellungsbeauftragte lädt zu regelmäßigen Arbeitstreffen ein und führt Protokoll. In Kooperation mit den anderen Beteiligten dokumentiert sie jährlich aufgetretene Diskriminierungsfälle und berichtet in den entsprechenden Gremien darüber. Das Gleichstellungsbüro dient sowohl als Koordinations- als auch als erste Anlaufstelle für die Stadtbevölkerung. Sollte es sich um eine Diskriminierung handeln, die nicht gleichstellungsrelevante Bereiche, d.h. nicht die Kategorien Geschlecht und/oder sexuelle Identität betrifft, verweist die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin an den zuständigen Fachdienst. Im Fall von Mehrfachdiskriminierung setzen sich die einschlägigen Fachstellen untereinander ins Benehmen, so dass die Betroffenen nicht mehrmals Kontakt aufnehmen müssen.

Die Fachstellen informieren und beraten Personen, die Diskriminierung erfahren haben. Sie unterstützen, indem sie bei Bedarf an entsprechende soziale Dienste oder andere Beratungs- und Servicestellen weitervermitteln. Inwieweit sie selbst im Rahmen der Konflikt-schlichtung tätig werden, hängt vom Einzelfall ab. Es erfolgt keine Rechtsberatung und ebenso kann der individuelle zivilrechtliche Klageweg nicht ersetzt werden.

Mittels einer vielschichtigen Öffentlichkeitsarbeit möchte die Koordinationsstelle aber dafür sorgen, dass die Gesellschaft noch stärker über Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufgeklärt und informiert wird. Hierzu werden eine Homepage und ein Flyer erstellt. Diverse Veranstaltungen, wie Workshops oder Vorträge und Pressearbeit sind weitere Instrumente, um auf die Problematik aufmerksam zu machen.

3. Umsetzungsphase

Die Umsetzung des Konzeptes hat Oberbürgermeister Wolfgang Griesert für das Jahr 2017 verfügt und die entsprechenden Fachstellen bzw. verantwortlichen Personen zur Mitwirkung in die Koordinationsstelle Antidiskriminierung berufen.

Aufgrund eines mehrmonatigen krankheitsbedingten Personalausfalls im Gleichstellungsbüro erfolgte die Umsetzung nicht in dem Maße, wie eigentlich angedacht.

So fanden insgesamt nur zwei Arbeitstreffen des gesamten Teams im März und November 2017 statt. Hierbei wurden Struktur und Arbeitsweise der künftigen Antidiskriminierungsstelle genauer abgestimmt sowie Homepage und Flyer erarbeitet (www.osnabrueck.de/antidiskriminierung). Der Flyer wird auch in „leichter Sprache“ veröffentlicht. Für die Antidiskriminierungsstelle wurden zudem eine eigene E-Mail-Adresse (antidiskriminierungsstelle@osnabrueck.de) und Telefonnummer (0541/323-2006) eingerichtet. Die entsprechende Ausschilderung im Rathaus ist in Auftrag gegeben und soll zeitnah umgesetzt werden. Außerdem wurden aktuelle Diskriminierungsfälle besprochen.

Im Juli 2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte an einer Veranstaltung zu „11 Jahre Antidiskriminierungsgesetz (AGG)“ in Berlin teilgenommen.

Der offizielle Auftakt erfolgt am 14.05.2018 im Rahmen eines Pressegesprächs gemeinsam mit dem Oberbürgermeister und dem Team der Koordinationsstelle Antidiskriminierung.

Aus Praktikabilitätsgründen wird künftig in allen Publikationen sowie im täglichen Sprachgebrauch nur noch der Begriff „Antidiskriminierungsstelle“ verwendet.

4. Falldokumentation

Mangels öffentlicher Bekanntheit der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2017 wurden keine Fälle an die Anlaufstelle als solche gerichtet. Im Zuge gängiger Praxis haben sich die Men-

schen mit ihren Anliegen jedoch an die dafür jeweils bekannten Fachstellen bei der Stadt Osnabrück gewandt.

Im Team der Antidiskriminierungsstelle wurden dennoch vier Fälle in folgenden Bereichen diskutiert:

Behinderung

- 1) Verweigerung des kostenlosen Eintritts der Begleitperson einer schwer sehbehinderten Dame trotz entsprechender Kennzeichnung im Ausweis und entgegen gültiger Regelungen des Veranstaltungsortes
- 2) Ablehnung der Einrichtung eines Behindertenparkplatzes in einem Osnabrücker Gewerbegebiet
- 3) Verweigerung des Verkaufs von Veranstaltungskarten mit der Begründung, dass sich andere Gäste gestört fühlen, wenn sich Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer außerhalb der für sie vorgesehenen Plätze im Publikum aufhalten; die extra zur Verfügung gestellten Plätze waren bereits ausverkauft

Ethnische Herkunft

- 1) Ablehnung der Untervermietung eines Zimmers in einer WG an einen jungen Syrer mit Flüchtlingsstatus durch die Vermieterin

In den oberen drei Fällen konnten persönliche Gespräche Abhilfe schaffen bzw. zur Klärung des Sachverhalts beitragen.

In letzterem Fall besteht für die Stadtverwaltung nahezu keine Handlungsmöglichkeit, so dass hier von einem Schlichtungsversuch abgesehen wurde.

Weitere Diskriminierungsfälle aus den anderen Fachstellen waren nicht bekannt bzw. lagen in 2017 nicht vor.

5. Resümee und Ausblick

Für eine effizientere Falldokumentation soll zeitnah ein Formular zur einheitlichen Aufnahme der Fälle erstellt werden. Die konsequente Erfassung und Zusammenführung aller Diskriminierungsfälle, die sowohl in der Antidiskriminierungsstelle als auch unabhängig davon in den jeweiligen Fachstellen auflaufen, soll künftig einen Überblick über den Ist-Zustand im Stadtgebiet ermöglichen.

Die nähere Beschäftigung mit dem Thema „Diskriminierung“ macht deutlich, dass hier in vielerlei Hinsicht Handlungsbedarf besteht. Von besonderer Bedeutung ist die Öffentlichkeitsarbeit, um die Gesellschaft für diese Problematik zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang ist für 2018 noch eine entsprechende Veranstaltung geplant, die gleichzeitig dazu dienen soll, die Antidiskriminierungsstelle bekannter zu machen.

Des Weiteren bedarf es einer aktiven Netzwerkarbeit mit den unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren sowie des Erfahrungsaustausches mit anderen Antidiskriminierungsstellen in Niedersachsen und bundesweit, um effektiv etwas bewirken zu können.

Zudem sollte das Thema „Diskriminierung“ im täglichen Verwaltungshandeln, z.B. bei der Erstellung neuer Konzepte sowie im kommunalpolitischen Bereich künftig noch stärker mitgedacht werden.

Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Antidiskriminierungsstelle eine zentrale Anlaufstelle darstellt, die zwar berät, informiert und unterstützt, aber eben keine Rechtsberatung leisten und gegebenenfalls auch nicht den individuellen zivilrechtlichen Klageweg ersetzen kann. Ebenso sind weder die finanziellen noch personellen Kapazitäten vorhanden, um im Sinne einer Schlichtungsstelle aktiv tätig zu werden.