

## Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
<b>Integrationsrat</b>	07.07.2010	öffentlich
Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)		
<b>Anlauf- und Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld) Arbeitsbericht</b>		
Sachverhalt:		
<u>Gliederungsübersicht:</u>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grundsätzliche Anmerkungen zur Antidiskriminierungsarbeit auf kommunaler Ebene</li> <li>2. Antidiskriminierungsarbeit als Querschnitt politischer Strategie</li> <li>3. Konzeptionelle Grundlagen der Anlauf- und Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung</li> <li>4. Antidiskriminierungsfälle (Zeitraum: 01.01.2009 – 31.05.2010)               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Grundsätzliche Anmerkungen</li> <li>4.2 Zusammenfassendes Résumé der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld</li> <li>4.3 Umgang mit Beschwerden</li> <li>4.4 Diskriminierungsbereiche</li> </ol> </li> <li>5. Ausstattung der Anlauf- und Beschwerdestelle für Bielefeld</li> <li>6. Statistische Übersicht – Berichtszeitraum 01.01.2009 – 31.05.2010</li> </ol>		
<u>1. Grundsätzliche Anmerkungen zur Antidiskriminierungsarbeit auf kommunaler Ebene</u>		
<p>Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist Ausgangspunkt verschiedener internationaler und europarechtlicher Abkommen, aus denen für die Bundesrepublik Deutschland die Verpflichtung resultiert, eine Politik zur Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung und zur Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe aller zu gewährleisten bzw. umsetzen. In Deutschland ist seit 2006 das AGG in Kraft, das Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll.</p>		
<p>Chancengleichheit, die Förderung von Vielfalt und Integration und die Bekämpfung von Diskriminierung sind vor allem auch auf kommunaler Ebene wichtige Anliegen und Aufgabenstellungen.</p>		
<p>Die Stadt Bielefeld fördert die Achtung der Gleichheit vor dem Gesetz und den Schutz der Menschen vor Diskriminierung als verbindliche Menschenrechte und bekennt sich damit ausdrücklich zu den Richtlinien der Europäischen Union und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie erachtet kommunale Antidiskriminierungsarbeit als wichtigen Baustein für die Entwicklung hin zu einer demokratischen und toleranten Stadtgesellschaft, die den hier lebenden Menschen ohne Unterschied der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung eine Teilhabe ermöglicht und sie hierbei unterstützt.</p>		

Mit der Gründung des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten am 02.01.2008 hat sich die Stadt Bielefeld entschieden, das Spektrum kommunaler Antidiskriminierungsarbeit speziell für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und mit Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder Weltanschauung stärker in den Focus zu nehmen. Zu den Aufgaben des Amtes zählt gemäß der Organisationsverfügung des Oberbürgermeisters auch die Wahrnehmung der Aufgaben einer Beschwerdestelle für Diskriminierungsopfer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

## 2. Antidiskriminierungsarbeit als Querschnitt politischer Strategie

Die Antidiskriminierungsarbeit hat die Aufgabe, den Grundgedanken der Gleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen auf sämtlichen Ebenen nachhaltig zu verankern und eine Antidiskriminierungskultur zu etablieren.

Ziel der Arbeit der Anlauf- und Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung ist es insbesondere, eine Verbesserung der jeweiligen persönlichen Situation zu erreichen und einen Beitrag für das friedliche und tolerante Zusammenleben in Bielefeld zu leisten. Dies erfolgt vor allem durch

- Beratung und Hilfe im Einzelfall,
- Dokumentation und Auswertung,
- Vernetzung und Kooperation,
- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit.

Eine Antidiskriminierungskultur beinhaltet in Grundzügen die Anerkennung der Existenz von und eine Sensibilität für diskriminierende Praktiken und Strukturen, eine kritische und sachliche Selbstreflexion sowie die Umsetzung konstruktiver Maßnahmen. So verstanden handelt es sich bei der Antidiskriminierungsarbeit um eine querschnittspolitische Strategie.

Wirksame Antidiskriminierungsarbeit rückt den Fokus auf den Betroffenen in den Mittelpunkt. Damit signalisiert und praktiziert sie eine klare Verschiebung der Prioritäten weg von der gängigen Täterfokussierung. Der Einzelfallberatung kommt dabei die Rolle zu, Betroffene in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und gleichzeitig Einzelfälle im strukturellen Kontext zu verorten. Damit ist die Einzelfallberatung ein zentraler Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit.

## 3. Konzeptionelle Grundlagen der Anlauf- und Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung

Die Verwaltung – Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten – hat 2008 die konzeptionellen Grundlagen für die Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung – Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld – erarbeitet und verwaltungsintern abgestimmt. Diese Grundlagen wurden Anfang des Jahres 2009 vom Migrationsrat und dem Hauptausschuss zustimmend zu Kenntnis genommen (s. hierzu Vorlage, Dr.-Nr.6610/2004-2009, Beschlüsse des Migrationsrates vom 25.02.2009, des Hauptausschusses vom 19.03.2009).

In Anlehnung an das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung vom 7. März 1966 (BGBl. 1969 II S. 961) definiert die Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld Diskriminierung als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt werden.

## 4. Antidiskriminierungsfälle (Zeitraum: 01.01.2009 – 31.05.2010)

### 4.1 Grundsätzliche Anmerkungen

Die Auswertung der Beratungsarbeit liefert nur begrenzt Aufschluss über das Ausmaß individueller, institutioneller und/oder struktureller Diskriminierungsmechanismen. Denn die in der Anlauf- und Beschwerdestelle dokumentierten Fälle sind nur ein kleiner Aufriss aus dem Diskriminierungsalltag vieler Menschen und können nicht als repräsentative Größe gelten.

Die Hürde, überhaupt etwas gegen Diskriminierungen zu unternehmen und sich zu wehren, scheint bei vielen Menschen und/oder Institutionen sehr hoch zu liegen, während die Hoffnung, etwas gegen die erlebte Ungleichbehandlung tun zu können, als schwindend gering wahrgenommen wird. Darüber hinaus finden eine Vielzahl von Beschwerden keine Aufnahme, da sich viele Betroffene nicht an die Anlauf- und Beschwerdestelle wenden können oder wollen, von der Existenz der Stelle nicht wissen oder aber, weil sie – sei es bewusst oder unbewusst – das Geschehene nicht als eine Form von Diskriminierung wahrnehmen. Das Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten informiert über seine Anlauf- und Beschwerdestelle fortlaufend u. a. über die Homepage der Stadt Bielefeld (Rat – Verwaltung, Dienststellen von A bis Z, Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten) und mit seinem Heft 5 in der Reihe „Schriften zur Integration“: Anlauf- und Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung – Antidiskriminierungsstelle –, 27 S., 1. Aufl. 2010 (s. hierzu u. a. auch den Link „Publikationen“ zum Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten unter [www.bielefeld.de](http://www.bielefeld.de)).

Die dokumentierten Beschwerdefälle zeigen, dass insbes. Menschen mit anderer ethnischer Herkunft in allen Bereichen des alltäglichen Lebens Diskriminierungen erleben können.

### 4.2 Zusammenfassendes Resümee der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld

Das Handlungsspektrum der Antidiskriminierungsstelle erstreckt sich von emotionaler Unterstützung der Rat suchenden Personen, telefonischen/schriftlichen Anfragen bei Beschuldigten über Klärungsgespräche im Beisein des Beraters zwischen der betroffenen und der diskriminierenden Person bzw. Institution bis hin zur Vermittlung an andere spezialisierte Beratungsstellen.

Ein großer Teil der Personen, die die Antidiskriminierungsberatung in Anspruch nahmen, strebte mit Hilfe der Anlauf- und Beschwerdestelle die Unterstützung und die Konfrontation mit der beschuldigten Person bzw. Partei auf gleicher Augenhöhe an. Für die Betroffenen war es wichtig, dass die Gegenseite ernsthaft mit ihrer Vorgehensweise und den damit verbundenen Auswirkungen auf die diskriminierte Person konfrontiert wird.

In einigen Fällen konnte die Diskriminierungsbeschwerde auf konstruktive Art und zur Zufriedenheit der betroffenen Personen gelöst, in anderen Fällen trotz Klärungsgesprächen mit der jeweiligen Gegenseite keine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Vor allem in Fällen, in denen sich Beschuldigte einem Klärungsgespräch gegenüber offen zeigten und damit signalisierten, dass sie die Beschwerde der betroffenen Person ernst nehmen, konnten Bemühungen, dem Vorfall auf den Grund zu gehen, beobachtet werden. Nicht selten erfuhren die Betroffenen dadurch ernst gemeinte Entschuldigungen.

### 4.3 Umgang mit Beschwerden

Im Mittelpunkt der Beratung steht die von Diskriminierung betroffene Person. Die Beratung basiert auf dem Prinzip der Parteilichkeit mit der/dem Ratsuchenden. Jede Beschwerde über eine Diskriminierung wird ernst genommen und darauf aufbauend eine Strategie für das weitere Vorgehen entwickelt. Alle Beratungsgespräche werden vertraulich behandelt und können auf Wunsch auch anonym in Anspruch genommen werden. Nach einer ersten, meist telefonischen Abklärung des geschilderten Diskriminierungsfalles wird gemeinsam mit der Rat suchenden Person ein Termin vereinbart. Im Rahmen eines persönlichen Erstgesprächs werden

Schilderungen, die in diesem Zusammenhang mit der Diskriminierungsbeschwerde von Bedeutung, sowie Angaben, die für die Aufnahme und weitere Bearbeitung des Falles relevant sind, ermittelt. Dem ersten Beratungskontakt folgen in der Regel weitere Gespräche, die dem Zusammentragen von noch fehlenden Unterlagen und Dokumenten, dem Sammeln von relevanten Hintergrundinformationen sowie dem Austausch und möglichen Interventionsmaßnahmen dienen. In den verschiedenen Phasen des Beratungsprozesses werden die mit der erlebten Diskriminierung oftmals verbundenen Gefühle der Verletztheit, Isolation und Ohnmacht, Wut, mangelndes Selbstwertgefühl, Ängste vor Repressalien und Viktimisierung berücksichtigt.

Sämtliche Schritte und Maßnahmen, die zur Bearbeitung der Diskriminierungsbeschwerden erforderlich sind, werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschwerdeführerin bzw. des Beschwerdeführers veranlasst. In der Beratung der Anlauf- und Beschwerdestelle spielt das AGG insofern eine Rolle, als dass Rat Suchenden geholfen wird, eine unrechtmäßige Behandlung als solche wahrzunehmen und darüber informiert zu werden, welche rechtlichen Möglichkeiten das AGG ggf. mit sich bringt und sie evtl. zur Einleitung gerichtlicher Schritte ermutigt werden, sollte auf anderem Weg keine Einigung bzw. Beseitigung der diskriminierenden Handlungen zu erwarten sein.

#### 4.4 Diskriminierungsbereiche

Im Folgenden wird eine Auswahl von Fällen, die in dem oben genannten Berichtszeitraum zu Beschwerden führten, genannt.

In der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld lassen sich dabei bestimmte Bereiche ausmachen, in denen diskriminierend empfundene Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten:

- Ämter und Behörden (Öffentliche Institutionen und Behörden),
- Arbeit (Stellenausschreibungen, Einstellungsgespräche, Entlohnung, Mobbing),
- Öffentlicher / nicht-öffentlicher Wohnbereich
- Bildungsbereich (Schulen, Hochschulen, Aus- und Weiterbildung)
- Dienstleistungsbereich (Unterhaltung, Freizeit, Gaststätten)
- Polizei (Evtl. willkürliche Kontrollen, körperliche Gewalt)
- Sonstige (Vorfälle im öffentlichen Raum, Berichterstattung in den Medien)

Über die Hälfte der gemeldeten Vorfälle in Bielefeld ereignete sich im Dienstleistungsbereich, und hier speziell im Bereich der „Unterhaltung und Freizeit“. Zutrittsverbote zu Lokalitäten aufgrund von „dunkler Hautfarbe“ oder einem allgemein `ausländischen Aussehen´ sind die am häufigsten genannte bzw. gemeldete Diskriminierung. So gingen teilweise mehrere Beschwerden diesbezüglich gegen die Betreiber Bielefelder Diskotheken im Innenstadtbereich ein.

Aber nicht nur Diskotheken verweigern Menschen mit `ausländischem Aussehen´ Zutritt. Der Antidiskriminierungsstelle sind Beschwerden dieser Art ebenso zu Schwimmbädern, Taxiunternehmen oder auch Bordellen zugetragen worden; letztere in dem Fall eines Afrikaners, dem in einem in Bielefeld-Mitte gelegenen Bordell der Zutritt verweigert wurde, weil eine Anordnung der Geschäftsführung gelautet haben soll: `Schwarze dürften nicht bedient werden`. Der Vorlage beigelegt ist ein – anonymisiertes – Schreiben, das beispielhaft für ein abgestimmtes, kooperatives Vorgehen der Anlauf- und Beschwerdestelle mit anderen städt. Dienststellen – hier: Ordnungsamt – steht und erste Schritte in Beschwerdefällen im Unterhaltungsgewerbe dokumentiert (Anlage 1).

Auch der Fall eines Bielefelder Fitnessstudios, das `ausländischen Mitbürgerinnen bzw. Mitbürgern´ die Mitgliedschaft verweigert haben soll, zog eine Reihe von Beschwerden nach sich. Neben Einzelpersonen haben sich speziell in diesem Kontext auch mehrere Gruppen und Rechtsanwaltspraxen an die Anlauf- und Beschwerdestelle gewandt. Sie sehen in der Aufnahmepraxis des Fitnessstudios eine Diskriminierung. Über die behauptete Aufnahmepraxis

des Fitnessstudiobetreibers haben im vergangenen Jahr insbes. die Lokalmedien berichtet. In diesem Jahr haben bundesweit agierende Fernsehsender sowie Printmedien die Thematik aufgegriffen und hierzu gesendet bzw. berichtet (ZDF, RTL, TAZ). Die Betroffenheit und Empörung unter den Bewerberinnen und Bewerbern war und ist sehr groß. Eine konstruktive Lösung konnte bis heute nicht erreicht werden. Gegen das Studio laufen nach Kenntnis der Verwaltung inzwischen Klageverfahren.

Aktuellster Vorfall: Am 05.06.2010, wurde einem Mann und dessen Bekanntem mit Migrationshintergrund der Zugang zu einer Diskothek in Bereich der Bielefelder Altstadt verwehrt. Noch nicht ganz von dieser demütigenden Erfahrung entmutigt, versuchten sie es am gleichen Abend in 3 weiteren bekannten Bielefelder Innenstadt-Diskotheken, wo ihnen ebenfalls ohne nachvollziehbaren Grund kein Einlass gewährt wurde.

Nach dem Freizeit- ist es der Arbeitsbereich, aus dem die häufigsten Beschwerden eingehen. Verbale Anfeindungen und eine umstrittene Behandlung sind hier die gängigsten Diskriminierungsformen.

So in dem Fall eines Griechen, der als Koch arbeitete und von dem Leiter des Arbeitsbetriebes kontinuierlich beleidigt und schikaniert worden sein soll. Dieser machte sich über den Sprachgebrauch des Kochs lustig und äußerte beispielweise „Die Griechen können doch nicht kochen“ oder „Sie möchten Deutscher werden, obwohl sie nicht deutsch sprechen?“. Weiteren Angaben zufolge fotografierte der Betriebsleiter in Abwesenheit des Kochs das Essen, welches er vorbereitet hatte, um ihn im Nachhinein mit Bildern zu provozieren. Er soll sich unter Anspielung auf seine Herkunft wiederholt über die Wahl der Zutaten und die fertig gestellten Gerichte mokiert haben.

Eine Beschwerde ging über einen Arbeitsvermittlungsservice ein. In einem Vorstellungsgespräch im Bereich des Wach- und Sicherheitsdienstes wurde einem jungen Tunesier gesagt, er stelle aufgrund seiner Nationalität eine Sicherheitsgefährdung dar. Nachdem die Antidiskriminierungsstelle ein Gespräch mit der Arbeitsvermittlung gesucht hatte, erfolgte dem jungen Mann gegenüber eine Entschuldigung; er wurde erneut zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Allerdings erhielt der Bewerber im Nachhinein eine freundliche Ablehnung.

Auch Ämter und Behörden bleiben – ob berechtigt oder unberechtigt – von den Vorwürfen der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe oder Sprache nicht verschont.

In einer Beschwerde über die Polizei Bielefeld wurde von einem Mann der Vorwurf erhoben, dass er ohne einen für ihn ersichtlichen Grund von Polizisten körperlich angegangen wurde. Nach Recherchen und Erörterung des Falles stellte sich heraus, dass der Vorwurf nicht berechtigt war.

Ebenso gingen im Bildungsbereich mehrere Beschwerden ein. So beklagte sich die Mutter einer Siebtklässlerin, dass Schüler wie auch Lehrer ihre Tochter unangemessen behandelten, seitdem diese ein Kopftuch trüge. Die Antidiskriminierungsstelle konnte hier zu einem Dialog verhelfen, der für alle beteiligten Parteien zu einem zufriedenstellenden Ergebnis führte. Wie sich im Nachhinein herausstellte, war nicht das Kopftuch das Problem, sondern eine Reihe anderer Vorfälle, die davon unabhängig waren.

Zum Bildungsbereich lässt sich auch ein – ebenso in der Bielefelder Lokalpresse berichteter – Fall zählen, indem sich Eltern beschwerten, dass ihr Kind den Mittagsschlaf unmittelbar im Sanitärbereich einer Kindertageseinrichtung verbringen müsse und nicht, wie im Falle aller anderen Kinder, in anderen, hierfür extra ausgewiesenen Räumlichkeiten. Die Begründung der pädagogisch tätigen Kräfte soll gelautet haben, das Kind habe Schlafstörungen und würde auch den Schlaf der anderen Kinder stören. Diese Schlafstörungen waren mit den Eltern afrikanischer Herkunft jedoch nie thematisiert worden, im Gegenteil wurde bei Elternabenden die gute Entwicklung des Kindes gelobt. Nur durch einen Zufall hatte die Mutter mitbekommen, dass das Bett ihres Kindes quasi „unmittelbar neben der Toilette“ aufgestellt war. Das Kind war das einzige schwarze Kind in dieser Einrichtung. Die Eltern fühlten sich durch das Vorgehen der pädagogisch

tätigen Kräfte diskriminiert, legten Beschwerde ein und schalteten auch das örtliche Jugendamt ein. Die pädagogisch tätigen Kräfte entschuldigten sich bei den Eltern und räumten ein, dass es im Nachhinein betrachtet wohl nicht der richtige Weg war, das Bett in den Toilettenräumen unterzubringen. Sie hätten vorab nicht richtig darüber nachgedacht.

Auch aus dem Miet-/Wohnbereich ging eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle ein. Ein Nachbar hatte den Beschwerde führenden Türken mehrfach schikaniert und als „Ausländer“ beschimpft.

Unter den Bereich `Sonstiges` lässt sich der Fall fassen, in dem sich das Internationale Begegnungszentrum Friedenshaus (IBZ) über den Chefredakteur und Geschäftsführer der Zeitschrift „Ultimo“ beschwerte. Grund der Beschwerde war, dass in einer Ausgabe gleich mehrmals das Wort „Neger“ benutzt worden war. Nach Angabe des Redakteurs sollte es jedoch in einem ironischen Kontext gesehen werden. Es gab einen schriftlichen Austausch zwischen beiden Parteien.

#### 5. Ausstattung der Anlauf- und Beschwerdestelle für Bielefeld

Die Beschwerdestelle ist nicht dazu geschaffen, eine umfassende Hilfe für von Diskriminierung Betroffene anzubieten. Wendet sich z. B. eine betroffene Person an die Stelle, kann diese darüber informieren, welche rechtlichen Ansprüche geltend gemacht werden können und wie diese durchsetzbar sind. Eine Rechtsberatung kann und darf jedoch nicht erfolgen. Genauso wenig stehen der Stelle umfangreiche Auskunftsrechte zu, noch verfügt sie über eine eigene Klagebefugnis. Problematisch erscheint für viele die Einrichtung einer Anlauf- und Beschwerdestelle bei der Verwaltung. Die Parteilichkeit ist für die Betroffenen nicht genug transparent, eine Neutralität erscheint gegenüber anderen Verwaltungseinheiten nicht immer gegeben.

Eine Einmischung in den Diskriminierungsfall ist der Stelle insoweit möglich, als sie eine gütliche Einigung zwischen Betroffenen und Diskriminierenden anstreben kann. Ferner kann die Antidiskriminierungsstelle die Betroffenen an eine geeignete Beratungsstelle weiterleiten.

Scham und Angst der Betroffenen vor Repressalien und/oder weiteren Stigmatisierungen, unklare bzw. fehlende Rechtsfolgen, die die Rechtsverfolgung ggf. nicht lohnenswert erscheinen lassen, sowie langwierige und kostenintensive Gerichtsverfahren stellen für die Betroffenen häufig Barrieren bei der sofortigen Rechtsverfolgung dar.

6. Statistische Übersicht – Berichtszeitraum 01.01.2009 – 31.05.2010

Anzahl an Beschwerden insges.	32
<b>Gründe</b>	
• ethnische Herkunft	26
• Hautfarbe	1
• Religion/Weltanschauung	5
<b>Sachstand</b>	
• mit Klärung, Verständigung, einvernehmlicher Lösung	7
• ohne Klärung, Verständigung, einvernehmliche Lösung	16
• noch nicht abgeschlossen	9

Bereich	Meldungen	Betroffene	davon männlich	davon weiblich	Teilbereiche
Arbeit	5	5	5		Arbeitsplatz; Ausbildungsplatzsuche
Güter und Dienstleistungen	13	24	18	6	Gaststätten, Sport, Unterhaltungsgewerbe, Freizeit
Polizei	1	1	1		
Sozialer Nahraum	8	8	3	5	Nachbarschaft, Schule, Kita
Ämter und Behörden	5	4	2	3	
insgesamt	32	42	29	14	

Oberbürgermeister

Pit Clausen

## ■ Gaststättenbetriebe

Bitte bei der Antwort angeben

Datum und Zeichen Ihres Schreibens

Mein Zeichen  
320.12.1

Bielefeld  
17.06.10

## ■ Anzeige wegen Diskriminierung von Ausländern in .....

Sehr geehrte Damen und Herren,

mir liegt eine Anzeige vor, wonach Sie in der Nacht von Samstag, den 05.06. zu Sonntag, den 06.06.10 zwei männlichen ca. 37 Jahre alten Personen libanesischer bzw. aramäischer Herkunft den Zutritt zu Ihrer Discothek ohne nachvollziehbaren Grund lediglich mit der Angabe „Heute nicht“ verweigert haben sollen.

Wie Ihnen bekannt ist, ist eine Abweisung von Personen aufgrund Ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, ihrer Religion oder Weltanschauung nicht zulässig. Bielefeld ist eine Stadt der Vielfalt und verfolgt den Grundsatz, eine gleichberechtigte Teilnahme an den gesellschaftlichen Gütern in unserer Kommune zu gewährleisten. Jegliche Form der Ungleichbehandlung - ob latent, subtil oder manifest - wird als Verletzung des Menschenrechtes aufgefasst und konsequent angegangen.

Auf Grundlage der Richtlinien der europäischen Union und des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat die Stadt Bielefeld eine Beschwerdestelle im Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten für Opfer von Diskriminierung – Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld – eingerichtet. Die o. g. Anzeige liegt auch dieser Beschwerdestelle vor.

Ich bitte um möglichst umgehende Stellungnahme zu den gegen Sie erhobenen Vorwürfen der Diskriminierung.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
I. A.

Hempelmann