

Jahresbericht 2023 des Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Offenbach am Main Dr. Enno Knobel

Inhalt:

1. Vorbemerkungen
2. Diskriminierungsbeschwerden gegenüber städtischen Stellen
3. Diskriminierungsmeldungen gegenüber nichtstädtischen Behörden oder Dritten
4. Jahresfazit und Ausblick

1. Vorbemerkungen:

Stadtverordnetenversammlung und Magistrat hatten mir zum 01. Juni 2021 für zwei weitere Jahre bis zum 31. Mai 2023 die Funktion des ehrenamtlichen Antidiskriminierungsbeauftragten (ADB) der Stadt Offenbach übertragen. Die Stadtverordnetenversammlung hatte mit dem Haushalt 2023 beschlossen, die ehrenamtliche Struktur der bisherigen Antidiskriminierungsstelle in eine hauptamtliche Stelle zu überführen. Um einen guten Übergang inklusive notwendiger Einarbeitung einer Nachfolge zu ermöglichen, wurde in der Folge meine Amtszeit durch die Stadtverordnetenversammlung um drei Monate, maximal bis zur Besetzung der hauptamtlichen Stelle verlängert. Nach derzeitigem Stand wird die Stelle zum 1. März 2024 besetzt werden, so dass meine ehrenamtliche Beauftragung erst mit dem 29. Februar 2024 endet.

Die meisten Beratungswünsche und Beschwerden erreichten mich telefonisch. Darüber hinaus wurde die E-Mail-Adresse für bereits schriftlich formulierte Kontaktwünsche genutzt. Ich konnte die aktuell eingehenden Anfragen auch im Homeoffice entgegennehmen und bearbeiten. Hilfreich war weiterhin die über den Internetauftritt der Stadt Offenbach zugängliche Dienstleistungsbeschreibung der Antidiskriminierungsstelle, in der die aktuellen datenschutzrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt sind.

Während meiner Tätigkeit erhielt ich stets uneingeschränkte Unterstützung seitens des für mich zuständigen Dezernats III.

Der Bedeutung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (ADS) wurde dahingehend Rechnung getragen, dass der für 2022 vorgelegte Jahresbericht des Antidiskriminierungsbeauftragten im Magistrat zur Kenntnis genommen wurde und von mir am 4. Mai 2023 im Ausschuss für Soziales und Integration vorgestellt werden durfte.

Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und zur Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle sind den Vorjahresberichten zu entnehmen:

- Entstehungsgeschichte der Stelle
- Rechtliche Grundlagen
- Aufbau und Zuständigkeitsbereiche
- Kommunikation / Kontaktaufnahme / Vernetzung
- Arbeitsweise / Behandlung von Beschwerden

In der täglichen Praxis der Bearbeitung von Diskriminierungsmeldungen erweist sich nach wie vor die Faktensammlung im Einzelfall jeweils als ziemlich zeitraubend und die Beurteilung, wo wirklich eine Diskriminierung nach den Städtischen Antidiskriminierungsrichtlinien vorliegt oder diese lediglich zur Durchsetzung von Interessen ins Feld geführt wird, nicht immer als ganz eindeutig möglich. Letztendlich blieb mir als Antidiskriminierungsbeauftragten im Zweifelsfall nur die Möglichkeit, das subjektive Empfinden einer Diskriminierung des/der Beschwerdeführenden zu akzeptieren und sie/ihn bei einem berechtigten Anliegen zu beraten und zu unterstützen. Dass die Antidiskriminierungsstelle zwar unabhängig agiert, die Aufgabenstellung des Antidiskriminierungsbeauftragten derzeit noch jedoch vorrangig auf die städtische Verwaltung und Betriebe sowie die Stadtgesellschaften zielt, war den Beschwerdeführenden darüber hinaus nicht immer leicht zu vermitteln.

Auch wenn das jeweilige Anliegen nicht zu einem Vertretungsauftrag an die ADS führt, bleibt aus Sicht des ADB die häufig wahrzunehmende Befriedigung der Nutzerinnen und Nutzer der Antidiskriminierungsstelle positiv einzuschätzen, mit ihrem Anliegen Gehör und Beratung gefunden zu haben und ernstgenommen worden zu sein.

2. Diskriminierungsbeschwerden gegenüber städtischen Stellen

Im Jahr 2023 ist bei der Antidiskriminierungsstelle eine Beschwerde eines Mitarbeiters eines Eigenbetriebes wegen einer Nichtberücksichtigung für die Funktion eines Ausbildungsanleiters eingegangen. Die Beschwerde enthielt außerdem den Vorwurf, der Betrieb würde Fachkräfte mit Migrationsgeschichte grundsätzlich benachteiligen und die „Andersartigkeit“ sei auch der Grund für die bisherige Nichtberücksichtigung als Ausbildungsanleiter. Begleitet wurde diese Beschwerde mit der Einschätzung, dass der Beschwerdeführer nicht glaube, dass Fachkräfte mit Migrationsgeschichte auch nur ansatzweise entsprechend ihres Bevölkerungsanteils in Offenbach in wichtigen Positionen oder Prozessen vertreten seien.

Bei der näheren Betrachtung des Falles stellte sich heraus, dass zwar der Beschwerdeführer zurecht auf das existierende gesamtgesellschaftliche Phänomen der Unterrepräsentanz verweist, dies in diesem Fall jedoch nicht als der entscheidende Grund für seine bisherige Nichtberücksichtigung als Ausbildungsanleiter zu werten ist. Die von der Betriebsleitung eingeholte Stellungnahme belegte schlüssig, dass die Nichtberücksichtigung Verhaltensursachen hat. Dies sei dem Beschwerdeführer auch in persönlichen Gesprächen durch die Betriebsleitung dargelegt worden und habe zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen geführt.

Der Antidiskriminierungsstelle blieb in der Gesamtwertung der Beschwerde nur festzustellen, dass keine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu erkennen ist. Auch der Vorwurf, der Eigenbetrieb beachte die „Migrationsgeschichte“ bei Stellenbesetzungen nicht ausreichend, konnte nicht als belegt angesehen werden. Dem Beschwerdeführer konnte nur geraten werden, sich hinsichtlich der ins Feld geführten

„Verhaltensursachen“ an die Personalvertretung zu wenden bzw. ggf. eine arbeitsrechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus sind im Jahr 2023 keine Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern wegen Diskriminierung durch Mitarbeitende der Stadtverwaltung oder der Eigenbetriebe an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen worden, die Interventionen bei Ämtern und Einrichtungen der Stadt notwendig gemacht hätten.

3. Diskriminierungsmeldungen gegenüber nichtstädtischen Behörden oder Dritten

Einige als Diskriminierungsbeschwerden herangetragene Beratungswünsche betrafen wie in den Vorjahren eher nachbarschaftliche Streitigkeiten, die an das Schiedsamt weitergeleitet wurden, oder waren bereits gerichtsanhängig, so dass seitens der Antidiskriminierungsstelle keine aussichtsreichen Interventionen mehr möglich waren. Beschwerden über das Jobcenter Mainarbeit wurden grundsätzlich an den für die Mainarbeit zuständigen Ombudsmann verwiesen.

In weiteren (Einzel-)Fällen, die andere Behörden, im Auftrag der Stadt Tätige oder Dritte betrafen, wurde die Antidiskriminierungsstelle von den Beschwerdeführenden vorsorglich bzw. begleitend in Kenntnis gesetzt, z.B.:

- diskriminierende Beschriftungen von öffentlichen oder privaten Gebäuden
- Verzögerungen bei der Gewährung von Sozialleistungen wg. unterstelltem „Alltagsrassismus“
- als aggressiv wahrgenommenes Verhalten im Einzelhandel
- als unangemessen empfundenenes Polizeiverhalten
- unregelmäßige Schülerbusbeförderung
- Verweigerung einer Wohnbescheinigung

In der Regel war in diesen Fällen eine persönliche oder telefonische Beratung, ggf. auch eine schriftliche Stellungnahme der ADS gefragt. Allerdings bestand in diesem Jahr nur selten eine direkte Interventionsmöglichkeit bzw. -notwendigkeit für die ADS.

In allen Fällen erfolgte auch kein direkter Vertretungsauftrag an die ADS.

4. Jahresfazit und Ausblick

Im Jahr 2023 erreichten die Antidiskriminierungsstelle keine Diskriminierungsmeldungen, die nachweisliche Verstöße der städtischen Verwaltung und Betriebe gegen die Städtischen Antidiskriminierungsrichtlinien belegten.

Damit würde sich die Erfahrung des ADB aus den bisherigen Beauftragungsperioden bestätigen, dass in weiten Teilen der städtischen Verwaltung ein gediegenes Maß an Sensibilität in Diskriminierungsfragen vorhanden ist. Geforderte Kundenorientierung und Dienstleistungsbereitschaft dürften ihren Teil dazu beigetragen haben. Nicht zu unterschätzen für Betroffene dürften auch die Ansprechmöglichkeiten des bereits

gewachsenen vielfältigen innerstädtischen Beratungs- und Vertretungsnetzwerks sein.

Inwieweit die wahrzunehmende Sensibilität auch für die gesamte Stadtgesellschaft zu unterstellen ist, lässt sich unter Berücksichtigung der derzeitigen Aufgabenbegrenzung der Antidiskriminierungsstelle nicht einschätzen. Sicherlich werden von Einzelnen Diskriminierungserfahrungen gemacht, die es nicht bis zu einer Diskriminierungsmeldung ins Rathaus schaffen. Hier könnte die geplante Öffnung und Professionalisierung der ADS zu einer Allgemeinen Antidiskriminierungsstelle hilfreich sein. Dazu ist die Ergänzung des bereits in der Stadt vorhandenen Engagements durch hauptamtliche Qualität unumgänglich, die öffentlich sichtbar wird, täglich auch für spontane Beratung persönlich präsent ist und eine Vernetzung mit den innerstädtisch in der Antidiskriminierungsarbeit Engagierten sowie mit Kooperationspartnern in der Region und im Land Hessen sicherstellt.

In letzter Zeit ist im politischen wie auch im publizistisch-öffentlichen Raum im Zusammenhang mit der Einrichtung einer hauptamtlichen Stelle für die Antidiskriminierungsstelle über die „Relevanz“ der Fälle/Beschwerden Einzelner diskutiert worden. Dabei wurde m.E. zu wenig Wert gelegt auf die Relevanz von Erlebnissen für die Betroffenen, die solche Ereignisse durchaus als Diskriminierungserfahrung wahrnehmen oder einschätzen, auch wenn diese Vorgänge in der Öffentlichkeit als weniger wichtig/dramatisch empfunden werden. Auch in diesen Fällen waren die Beschwerdeführenden für eine Ansprechmöglichkeit und Beratung als Dienstleistung der Stadt Offenbach sehr dankbar.

Offenbach am Main im Januar 2024
Dr. Enno Knobel