

Jahresbericht 2018 des Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Offenbach am Main

Abkürzungen:

- A, B... = Familiennamen, in alphabetischer Reihenfolge vollständig anonymisiert
ADB = Antidiskriminierungsbeauftragte/r
ADRL = Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Offenbach am Main
ADS = Antidiskriminierungsstelle
AGG = Allgemeines Gleichstellungsgesetz
AusB = Ausführungsbestimmungen zu Verfahren und Feststellung von Verstößen gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Offenbach am Main
SVV = Stadtverordnetenversammlung

Vorbemerkung:

Folgende grundsätzliche Angaben und Informationen sind in diesem Bericht *nicht* enthalten und können dem Vorjahresbericht entnommen werden (Teile des Jahresberichts 2017 in Klammern):

- Entstehungsgeschichte der Stelle (Teil 1)
- Rechtliche Grundlagen (Teil 2)
- Aufbau und Zuständigkeitsbereiche (Teil 3)
- Kommunikation / Kontaktaufnahme / Vernetzung (Teil 4)
- Arbeitsweise / Behandlung von Beschwerden (Teil 5)

0 Zwei Jahre Antidiskriminierungsstelle der Stadt Offenbach am Main (Bilanz)

- 0.1** Die von Beschwerden betroffenen **Führungskräfte der städtischen Ämter und Betriebe** haben, ebenso wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Antidiskriminierungsstelle übermittelten Schilderungen und Sachverhalte immer ernstgenommen und nachverfolgt. Sofern die Beschwerden nachvollziehbar und berechtigt waren, konnten die jeweiligen Ursachen ermittelt und ggf. die für die Beschwerdeführer nachteiligen Folgen geheilt werden, sodass die Wiederholungsgefahr in solchen Fällen deutlich geringer geworden sein müsste.
- 0.2** Einzige, aber **schwerwiegende Ausnahme**: die Beschwerde einer Muslima wegen **mittelbarer Diskriminierung durch das Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration** (vgl. unten **Ziff. 0.7**).
- 0.3** Die wegen **unmittelbarer Diskriminierung** eingereichten Beschwerden betreffend Stadtverwaltung und städtische Betriebe waren im Rahmen der Überprüfung entweder nicht zu bestätigen und erwiesen sich damit als gegenstandslos (Ziff. 1.2 e, g, i, j dieses Berichts) oder konnten wegen unvollständiger, ungenauer oder fehlender Angaben der Beschwerdeführer nicht weiterbearbeitet werden (Ziff. 1.2 b, c, h).
- 0.4** Auf der **operativen Ebene der städtischen Ämter und Betriebe** fällt die Bilanz meiner zweijährigen Tätigkeit als Antidiskriminierungsbeauftragter daher **durchweg positiv** aus, weil dort gute Voraussetzungen vorhanden sind, um das Ziel eines diskriminierungsfreien Umgangs konsequent zu verfolgen und umzusetzen.
- 0.5** Die fast identische Zahl der Beschwerden unter 1.1 (ohne direkte Zuständigkeit der ADS) und 1.2 (direkte Zuständigkeit) legt den Schluss nahe, dass auch und gerade **außerhalb städtischer Institutionen zahlreiche Bürgerinnen und Bürger Diskriminierungen ausgesetzt sind, deren Dunkelziffer um einiges höher sein dürfte als die Anzahl der bei der ADS eingegangenen Beschwerden. Eine mit erweiterten Kompetenzen und entsprechenden Ressourcen ausgestattete, mit allen Offenbacher Lebens- und Arbeitsbereichen vernetzte Beschwerdestelle im Sinne eines „Menschenrechtsbüros“ (vgl. Jahresbericht 2017, 8.5.1) könnte hier nachhaltig Abhilfe schaffen.**

0.6 Sehr befremdlich mutet die Tatsache an, dass die **Zukunft der Antidiskriminierungsstelle bisher nicht geklärt** ist:

- Eine **Neubesetzung** der seit Jahresbeginn 2019 vakanten Stelle – die Vakanz war vorhersehbar - ist **nicht erfolgt**.
- Die im Jahresbericht 2017 unter Ziff. 8 aufgelisteten „**Offenen Fragen**“ sind **unbeantwortet** geblieben, sodass unklar bleibt, für welche städtischen Bereiche die ADS künftig zuständig sein soll: Bleiben Stadtparkasse, Zweckverbände und Gesellschaften mit städtischer Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligung sowie Vereine mit städtischer Mitgliedschaft weiterhin außen vor? Wollen die politisch Verantwortlichen eine Beschwerdemöglichkeit für alle Diskriminierungsvorfälle im Stadtgebiet schaffen? usw. (vgl. Teil 1.1 der Jahresberichte 2017 und 2018).

0.7 Vollkommen inakzeptabel ist der **Umgang mit der** bereits im Jahresbericht 2017, Teil 7, ausführlich dargestellten und bewerteten **Beschwerde einer Frau muslimischen Glaubens wegen mittelbarer Diskriminierung durch das Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration**: Hier sind der verantwortlichen **Verwaltungsspitze** nicht nur **Ignoranz** und **Untätigkeit** vorzuwerfen, sondern die **bewusste Inkaufnahme einer systematisch diskriminierenden Einstellungspraxis** in Teilbereichen der Verwaltung. Das Allgemeine **Gleichstellungsgesetz**, aber auch geltendes **Verfassungsrecht** wird kurzerhand **durch Offenbacher Landrecht ersetzt**, ohne dass dieser Umstand auch nur einer erkennbaren Prüfung unterzogen, geschweige denn abgestellt worden wäre.

Die **wesentlichen Konsequenzen**:

- a) Im gesamten Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration, möglicherweise auch in anderen Teilbereichen der Verwaltung, herrscht für Mitarbeiterinnen ein **striktes Kopftuchverbot**, von der Amtsleitung verstanden als angeblich adäquater, wenn nicht sogar alternativloser Ausdruck der religiösen Neutralität des Staates. Überdies hält die Amtsleitung das **Tragen eines Kopftuchs** per se für eine **Gefährdung der Funktionsfähigkeit** der Einrichtungen des Amtes und **des sozialen Friedens**.
- b) Frauen, die das Tragen eines Kopftuchs als Zeichen ihres muslimischen Glaubens und damit ihrer persönlichen Identität verstehen, haben daher in diesem Verwaltungsbereich **auch bei bester fachlicher und persönlicher Eignung keine Beschäftigungschance**, so auch nicht im Übergangsmanagement Schule – Beruf, wo die Beschwerdeführerin (Studentin) sich als Lernhilfe-Honorarkraft beworben hatte, um eine später mögliche Arbeit in pädagogischen Bereichen zu erproben.
- c) Folglich werden in Teilbereichen der Offenbacher Verwaltung schon Bewerberinnen um einfache, befristete Praktika, erst recht aber um reguläre Stellen, **aus Gründen der Religion bzw. des Glaubens mittelbar diskriminiert**, sofern sie diesen Glauben bei ihrem dienstlichen Handeln nicht prinzipiell unsichtbar machen. Frauen muslimischen Glaubens, die ein Kopftuch tragen wollen, werden somit erheblich ungünstiger behandelt als Angehörige anderer Religionen, bei denen das Tragen eines Kopftuchs oder sonstiger religiöser Symbole keine Rolle spielt.
- d) Für die betroffenen Frauen führt dies zu empfindlichen Einschränkungen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung und zur **Bedrohung ihres Grundrechts auf (positive) Religionsfreiheit**.
- e) Zusätzlich werden sie **aus Gründen ihres Geschlechts diskriminiert**: ein männliches Mitglied der islamischen Glaubensgemeinschaft mit gleicher Qualifikation hat eindeutig bessere Chancen auf eine positive Auswahlentscheidung.
- f) Mit ihrer bisherigen **Untätigkeit** in dieser Angelegenheit **duldet die Verwaltungsspitze** in Teilbereichen der Verwaltung **systematische Verstöße gegen die grundrechtliche, unveräußerliche Glaubens- und Bekenntnisfreiheit und ignoriert das Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus 2015**, wonach ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte (an öffentlichen Schulen) mit der Verfassung (Religionsfreiheit) nicht vereinbar ist, zumal dieses Verbot gleichzeitig auch das Spannungsverhältnis zum Gebot der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen (Art. 2 Abs. 2 GG) nicht in Betracht zieht.

- g) Auch **hessisches Landesrecht** wird **missachtet**: dieses kennt kein Kopftuchverbot für Lehrerinnen mehr, sondern verpflichtet – im Nachvollzug des Verfassungsgerichtsurteils - kopftuchtragende Lehrerinnen nur, für ihre Position oder für ihren Glauben nicht verbal zu werben und nicht zu versuchen, die Schülerinnen und Schüler über ihr Auftreten hinaus zu beeinflussen.
- h) Das Offenbacher Kopftuchverbot ist auch **sachlich nicht begründbar und für die Aufrechterhaltung des innerdienstlichen Friedens jedenfalls nicht zwingend erforderlich, wie die vorbildliche Arbeit der Offenbacher Volkshochschule zeigt**, in der seit langer Zeit auch Lehrkräfte sehr erfolgreich unterrichten, die im Dienst ein Kopftuch tragen.
- i) Für ein Kopftuchverbot existiert **innerhalb der Offenbacher Verwaltung keinerlei Rechtsgrundlage**, selbst eine amtsinterne schriftliche Dienstanweisung fehlt. Dementsprechend existieren auch keine höherrangigen Regelungen wie eine Dienstvereinbarung zwischen Amtsleitung und Personalrat, ein Magistratsbeschluss oder ein Beschluss der Stadtverordnetenversammlung. Ganz im Gegenteil verpflichtet die auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz beruhende städtische Antidiskriminierungsrichtlinie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller städtischen Ebenen zu diskriminierungsfreiem Verhalten und Handeln.
- j) **In der Verwaltung der hochgradig multikulturell und multireligiös geprägten Stadt Offenbach herrschen - mit stillschweigender Duldung durch die Verwaltungsspitze - offensichtlich diametral entgegengesetzte Prinzipien für den (sozial-) pädagogischen Umgang mit kulturell-religiöser Vielfalt:**
- **Tabuisierende** Unsichtbarmachung religiöser Symbole aus schierer **Angst vor dem** in unterschiedlichen religiösen Bekenntnissen enthaltenen **Konfliktpotential** (Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration)
 - versus **Einübung von Verständnis und Toleranz** gegenüber unterschiedlichen religiösen Bekenntnissen durch Begegnung, Information und Gespräch (Einzelbeispiel unter unzähligen anderen: die Volkshochschule).
- k) Die in Teilbereichen der Verwaltung geltende **Restriktion des Kopftuchverbots** führt nicht nur zu einer Diskriminierung einzelner Bewerberinnen für Stellen in diesen Bereichen, sondern steht auch dem **Ziel eines vorurteils- und diskriminierungsfreien Zusammenlebens unmittelbar entgegen**, indem sie schon **das bloße Sichtbarmachen einer religiösen Zugehörigkeit** unter den willkürlich gemutmaßten **Generalverdacht** stellt, ein friedliches Zusammenarbeiten in städtischen Bildungseinrichtungen ernsthaft zu gefährden. Potentielle und tatsächliche Konflikte und ihre Ursachen werden auf diese Weise vorübergehend vielleicht aus der Realität eines Verwaltungsbereichs verdrängt, sicher aber nicht aus der Realität des sozialen Lebens, wo sie in unbearbeiteter Form unkontrolliert weiter schwelen.
- l) Demnach kann das Kopftuchverbot sogar – wenn auch sicher unbeabsichtigt - zur **Verstärkung eines außerbetrieblichen, öffentlichen Umfeldes** beitragen, in dem derartige **Diskriminierungen zunehmend Akzeptanz** erhalten und die Entwicklung von Toleranz auch gegenüber anderen Religionen und Weltanschauungen behindern oder zunichte machen können.
- m) Ein städtisches Amt, das unter anderem - ausgerechnet - für Integrationsarbeit, für die Umsetzung des WIR-Programms, also für die „Willkommens- und Anerkennungskultur und die interkulturelle Öffnung von Verwaltung, Verbänden und Vereinen“ zuständig ist, gleichzeitig aber für seinen eigenen Arbeitsbereich in eigenmächtiger Manier ein diskriminierendes kategorisches Kopftuchverbot verhängt, **muss die Verwaltungsspitze auf den Plan rufen, um dieser skandalösen, gegen die städtische Antidiskriminierungsrichtlinie, gegen allgemeingetsetzliche Regelungen und gegen verfassungsmäßig gesicherte, unveräußerliche Grundrechte exorbitant verstoßenden Verwaltungspraxis Einhalt zu gebieten.**

1. In 2018 bearbeitete Diskriminierungsbeschwerden

1.1 Ohne (direkte) Zuständigkeit der städtischen ADS

Den Betroffenen habe ich in allen Fällen erneute Beratung angeboten, wenn sie bei dem von mir empfohlenen Vorgehen mit weiteren Problemen konfrontiert werden und nicht wissen, wie sie diese am besten lösen können.

1.1 a) Beschwerde einer **städtischen Mitarbeiterin** wegen rassistischer Beleidigung durch einen Nachbarn und wegen der Ablehnung einer **Polizeidienststelle**, eine von ihr aus diesem Grunde beabsichtigte Strafanzeige aufzunehmen.

Frau **A** hatte ihren Fall öffentlich gemacht und auch die ADS einbezogen. Ich habe mich, trotz fehlender Zuständigkeiten, an den **Polizeipräsidenten** gewendet und ihn um Unterstützung gebeten. Wichtig war mir dabei die Klärung folgender Aspekte:

- Die äußeren Umstände des Gesprächs auf dem Polizeirevier (Vorraum / Flur)
- die Einordnung des Falles als Lappalie
- die Kompetenzen von Polizei und Staatsanwaltschaft im Rahmen der Gewaltenteilung
- das (Nicht-) Ernstgenommenwerden von Bürgerinnen und Bürgern durch staatliche Stellen
- die Möglichkeit zum Einreichen einer persönlich vorformulierten schriftlichen Anzeige
- Prüfung (auch im Rahmen des Präventionsrates) von Möglichkeiten der Polizei, das Mittel der „Gefährderansprache“ durch Anschreiben oder Hausbesuch verstärkt zu nutzen, um gewaltbereiten Personen die Registrierung ihres Verhaltens durch die Polizei bewusst zu machen.

Das Polizeipräsidium hat meine Hinweise ohne jede Einschränkung offen aufgenommen und im Sinne der Beschwerdeführerin weiterbearbeitet.

Die Strafanzeige wurde nachträglich entgegengenommen und protokolliert. Die Beschwerdeführerin wurde von Seiten der Polizei um Entschuldigung gebeten: die Weigerung zur Aufnahme der Anzeige sei nicht korrekt gewesen, da es Aufgabe der Staatsanwaltschaft sei, das Vorliegen eines entsprechenden Tatbestandes zu prüfen und diesen ggf. zu verfolgen.

Weiterbearbeitung in 2018:

Die Staatsanwaltschaft hat im Sommer die weitere Verfolgung der Strafanzeige eingestellt, da der Beschuldigte inzwischen verstorben war. Die Beschwerdeführerin hat mitgeteilt, sie hoffe, dass sie ihre Energie künftig für positive gesellschaftliche Engagements aufbringen könne und nicht mehr für eine derart belastende, diskriminierende Situation benötigen werde und dass insbesondere ihrer Tochter eine so schreckliche Situation in ihrer deutschen Heimat dauerhaft erspart bleibe.

1.1 b) Beschwerde einer **neu zugezogenen Person** über extreme **Diskriminierungen**, durch die ihr **Berufs- und Privatleben** kaputtgemacht werde.

Eine genaue Überprüfung der Beschwerde erwies sich als schwierig. Konkret benannt wurden lautstarke Ansprachen durch einen Mitarbeiter der Mainarbeit und unfreundliche Zurückweisungen bei Kontakten mit potentiellen Arbeitgebern, was die Beschwerdeführerin zu der Überzeugung gebracht hat, man wolle ihr in Deutschland keine Arbeit geben, obwohl sie eine Ausbildung abgeschlossen habe. Überdies beklagte sich die Beschwerdeführerin über wiederholte Morddrohungen.

Hinweise des ADB an Frau B:

- Für die Beschwerde über Mitarbeiter der Mainarbeit ist deren Ombudsmann zuständig.
- Für die Verfolgung arbeits- und strafrechtlicher Belange wird die Einschaltung eines Rechtsanwalts empfohlen.

1.1 c) Beschwerde Familie C über einen Nachbarn, Mitarbeiter eines städtischen Betriebes, der den Mitgliedern der Familie gegenüber wiederkehrend **beleidigend und diskriminierend** aufgetreten sein soll und sie mit Ausdrücken wie „Scheißtürken, Kanacken, Kinderficker, Scheißmoslems“ beleidigt habe. Der Nachbar sei gegenüber dem Familienvater auch **handgreiflich** geworden und habe eine Zigarette in seinem Gesicht ausgedrückt, was ein gerichtliches Kontaktverbot zur Folge gehabt habe. Aus diesen Gründen hat die Familie auch den Ausländerbeirat um Unterstützung gebeten.

Einschätzung des Vorfalls durch den Antidiskriminierungsbeauftragten

1. Sofern die Darstellungen des Beschwerdeführers zutreffen, stellen die verbalen Äußerungen des Beschuldigten gegenüber den Mitgliedern der Familie C Diskriminierungen aus Gründen der Sprache, Heimat/Herkunft und der Religion dar, was auch für die geschilderten strafbaren Handlungen gilt.
2. Die diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen des Mitarbeiters der städtischen Gesellschaft fanden nicht im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeiten, sondern im privaten Bereich statt.
3. Insofern kann der Antidiskriminierungsbeauftragte nur bedingt tätig werden. Für die Ahndung strafbarer Handlungen sind ohnehin zunächst die staatlichen Strafverfolgungsbehörden zuständig und auch eingeschaltet.
4. Ungeachtet dieser Einschränkungen verpflichtet die Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Offenbach alle städtischen Dienststellen, Organisationseinheiten und Eigenbetriebe bzw. Gesellschaften, die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten und im Verkehr zwischen Verwaltung und Bürgerinnen/Bürgern zu sichern.
5. Eine besondere Verantwortung trägt die Stadt Offenbach für die Sicherstellung eines Umfeldes, in dem Verhaltensweisen keinen Platz haben, durch die in diskriminierender Weise Personen in ihrer Würde verletzt, eingeschüchtert, angefeindet, erniedrigt und beleidigt werden (Antidiskriminierungsrichtlinie Absatz 3).
6. Unter diesem Gesichtspunkt kann es den Verantwortlichen städtischer Einrichtungen nicht gleichgültig sein, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem privaten bzw. teilöffentlichen Umfeld Mitbürgerinnen und Mitbürger in diskriminierender Weise behandeln.
7. Vorgeschlagen wurde deshalb ein Gespräch zwischen dem Beschuldigten, seinem bzw. seiner Vorgesetzten und einem Mitglied der Personalvertretung, in dem die Problematik diskriminierender Verhaltensweisen städtischer Mitarbeiter innerhalb und außerhalb ihrer dienstlichen Tätigkeit erörtert wird. Das Gesprächsergebnis sollte nach Möglichkeit dem Diskriminierungsbeauftragten mitgeteilt werden, damit der Beschwerdeführer eine entsprechende Rückmeldung erhalten kann.
8. Es sollte ein Weg gefunden werden, der dem Beschwerdeführer ein Mindestmaß an städtischer Unterstützung vermittelt und ihn nicht nur auf externe förmliche Zuständigkeiten verweist.

Abschließende Bearbeitung der Beschwerde

Eine verantwortliche Führungskraft der betroffenen städtischen Gesellschaft hat den Beschuldigten in einem Gespräch mit den Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert. Er wurde darauf hingewiesen, dass sämtliche stadteigenen Betriebe keinerlei rassistische Tendenzen dulden, zumal in den Belegschaften sehr viele Menschen unterschiedlicher Nationalität zusammenarbeiten. Diesem Grundsatz hat der Beschuldigte ausdrücklich zugestimmt. Die gegen ihn erhobenen Diskriminierungsvorwürfe hat er als unberechtigt zurückgewiesen.

Nachdem ich die Positionen beider Seiten zur Kenntnis genommen hatte, konnte ich als ADB die von der beschwerdeführenden Familie geschilderten Abläufe weder bestätigen noch widerlegen und aus folgenden Gründen auch nicht weiterverfolgen:

- Der Konflikt zwischen der Familie und dem Mitarbeiter des Betriebes steht in keinem Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Offenbach bzw. zu einer städtischen Gesellschaft.
- Dem Konflikt liegen offensichtlich schon länger währende Streitigkeiten zugrunde, die zivil- und strafrechtlich zu klären sind.
- Der ADB ist nicht befugt, in laufende staatsanwaltliche Ermittlungen bzw. gerichtliche Verfahren einzugreifen oder eigenmächtig Ermittlungen in privat- und/oder strafrechtlich relevanten Angelegenheiten anzustellen.

Bei der Überprüfung der Vorwürfe ist deutlich geworden, dass die Leitungskräfte der städtischen Betriebe Diskriminierungsbeschwerden über Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern sehr ernst nehmen und darauf bedacht sind, Diskriminierungen aller Art auf Seiten ihrer Beschäftigten zu vermeiden, die Belegschaften für ein vorurteils- und gewaltfreies Miteinander der unterschiedlichen Nationalitäten und Religionszugehörigkeiten etc. zu sensibilisieren und rassistische Ansätze zu unterbinden.

Mögliche Diskriminierungen aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft in den geschilderten Auseinandersetzungen der Familie mit dem Mitarbeiter des städtischen Betriebes wären im vorliegenden Fall so untrennbar mit zivil- und strafrechtlich relevanten Handlungen verbunden gewesen, dass die bereits angelaufene gerichtliche Klärung sicher der angemessene Weg ist.

1.1 d) Beschwerde von Frau D über **diskriminierendes Verhalten von Polizeibeamten gegenüber einer Bekannten muslimischen Glaubens** im Zusammenhang mit einem Notarzt-Einsatz: geschildert wurde das Auftreten von mehreren Polizeibeamten in der Wohnung noch vor Eintreffen des Notarztes, den die Mutter wegen eines Zusammenbruchs ihrer an Diabetes leidenden Tochter herbeigerufen hatte. Die Beamten seien in die Wohnung „eingedrungen“, hätten der Tochter Handschellen angelegt und beide Frauen verletzt.

Aus dem Bericht ergaben sich keine Hinweise auf ein speziell diskriminierendes Verhalten der Polizei (wie z.B. beleidigende Aussagen wegen Sprache, Herkunft oder Geschlecht). Überdies ist die städtische ADS für die Polizei als Landesbehörde nicht zuständig. Um auf informeller Basis den Polizeipräsidenten um Überprüfung der Vorgänge zu bitten, wären zumindest konkrete Aussagen der direkt betroffenen Person/en erforderlich gewesen. Solche Aussagen sind der ADS gegenüber nicht gemacht worden. Der Beschwerdeführerin habe ich die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts geraten, um die Angelegenheit zu überprüfen und ggf. rechtliche Schritte einzuleiten.

1.1 e) Telefonische Beschwerde einer in Frankfurt lebenden Frau wegen **diskriminierender Behandlung durch Mediziner und diverse Verwaltungsstellen**. Als diskriminierend bezeichnet Frau E vor allem die Nichtbeachtung gravierender traumatisierender Erlebnisse: erster jüdischer Ehemann sei spurlos verschwunden, der zweite Ehemann sei erschossen worden. Auch die Schwiegermutter sei einem Gewaltverbrechen zum Opfer gefallen. Bei einem Einbruch seien außerdem Pässe und Eheverträge gestohlen worden.

Da Frau E in Frankfurt lebt, wurde sie auf die dortige Antidiskriminierungsstelle und auf den Umstand hingewiesen, dass die geschilderten Diskriminierungserfahrungen konkretisiert werden müssten, um eine Überprüfung zu ermöglichen.

1.1 f) Vom Netzwerk Inklusion weitergeleitete **Beschwerde über eine Offenbacher Hausgemeinschaft** wegen dauerhafter Versuche, eine aus Pakistan stammende Mieterin aus ihrer Wohnung herauszuekeln.

Da es sich nicht um eine Wohnung im Eigentum der Stadt Offenbach oder einer städtischen Gesellschaft handelte, konnte die Beschwerde durch die städtische ADS nicht weiterverfolgt werden.

1.1g) Beschwerde eines Auszubildenden über diskriminierendes Verhalten eines Ausbilders: Der Konflikt zwischen einem jungen Auszubildenden und seinem Ausbilder entzündete sich an dem in Gang gekommenen Gerücht, der Auszubildende könne, da er einen Vollbart trage, islamistische Propaganda betreiben. Da die Ausbildung nicht in städtischer Trägerschaft erfolgt, wurde das Problem (Diskriminierung aus Gründen der Religion) über informelle Kontakte zum Ausbildungsleiter geklärt.

1.1 h) Beschwerde eines seit vielen Jahren in Offenbach lebenden Mitbürgers ausländischer Herkunft wegen Bedrohungen durch vom „deutschen Sicherheitsdienst“ unterstützte „Radikalislamisten“, was dazu führe, dass man in Deutschland nicht in Ruhe leben bzw. wohnen könne.

Herr F. hatte seiner Beschwerde zahlreiche Unterlagen und Fotos beigelegt (u.a. Beschwerde beim Polizeipräsidium über Beobachtungen der Familienmitglieder und der Wohnung durch Menschen islamischer Religionszugehörigkeit aus parkenden Autos heraus; Begründung eines Einspruchs gegen einen Bußgeldbescheid wg. Falschparkens unter Hinweis auf die durch einen Barträger begonnene bzw. erfolgte Demontage des Kennzeichenschildes am Fahrzeug des Beschwerdeführers; Eingaben an den „Menschenrechtsbund“; Antrag bei der Botschaft eines anderen Landes auf dauerhafte Einreiseerlaubnis/Wechsel der Staatsbürgerschaft; Information an die Stadtverwaltung über zu schnell fahrende Fahrzeuge in der Wohnstraße des Beschwerdeführers).

Ich habe Herrn F. mitgeteilt, dass die von ihm geschilderten Probleme in keinem erkennbaren Zusammenhang mit Aussagen oder Handlungen von Mitarbeitern der Stadtverwaltung oder der städtischen Gesellschaften stehen. Zur Verbesserung seiner Lebenssituation hat Herr F. bereits einen Rechtsanwalt mit der Prüfung und Verfolgung strafrechtlicher Aspekte in den beschriebenen Abläufen beauftragt.

1.1 i) Beschwerde eines unter Betreuung stehenden Mitbürgers über das berufliche und private Gebaren einer Geschäftsfrau, die eng mit der Stadt Offenbach zusammenarbeite bzw. zusammengearbeitet habe. Ich habe Herrn G aufgefordert, bei Bedarf seinen gesetzlichen Betreuer um Kontaktaufnahme mit der ADS zu bitten, damit mögliche Diskriminierungsaspekte untersucht werden können. Es ist keine Kontaktaufnahme erfolgt.

1.1 j) Der Beschwerde eines ausländischen Mitbürgers wegen Diskriminierungen durch seinen Vermieter konnte ich nicht nachgehen, da es sich um ein privates Mietverhältnis gehandelt hat. Herr H hat mit dem „Response“-Team in der Frankfurter Bildungsstätte Anne Frank Kontakt aufgenommen, das von rechter Gewalt Betroffene berät, vermittelt, informiert und begleitet.

1.1 k) Beschwerde einer Mitbürgerin über die Leitung einer ärztlichen Gemeinschaftspraxis: offenbar hatte die Leitung der Praxis Frau I. daran gehindert, beim Praxisbesuch mit einem erkrankten Kind die bisher behandelnde Ärztin zu kontaktieren. Überdies kam es zu kränkenden Anmerkungen gegenüber dem an Übergewicht leidenden Kind. Unabhängig von der Frage, ob das beanstandete Verhalten als rassistisch zu beurteilen ist – Frau I. hat es jedenfalls so empfunden – war die städtische ADS hier nicht zuständig. Zur Klärung der Frage einer möglichen Beeinträchtigung des Rechts auf freie Arztwahl und zur Hinterfragung des in der Praxis herrschenden Umgangs habe ich die Beschwerdeführerin an die Landesärztekammer und die Ombudsstelle der Krankenkassen verwiesen.

1.2 Direkte Zuständigkeit der städtischen ADS

1.2 a) Weiterbehandlung der Beschwerde eines behinderten Autofahrers aus 2017 (Behinderungsgrad: 100 Prozent), der wegen **Falschparkens** einen **Strafzettel** erhalten hatte. Die Beschwerde wurde Mitte Dezember 2017 bei der ADS eingereicht und in 2018 abschließend bearbeitet.

Herr **J** hatte beanstandet, dass sein **Einspruch gegen die Anforderung einer Verwarnungsgebühr** – im Gegensatz zu vorangegangenen ähnlichen Fällen – sowohl durch das Ordnungsamt als auch durch das Regierungspräsidium Kassel **nur pauschal und ohne konkrete Bezugnahme auf die von ihm vorgetragene behinderungsbedingte Gründe** für sein etwa fünfminütiges Falschparken **zurückgewiesen** worden sei, sodass die Angelegenheit nun der Staatsanwaltschaft vorliege.

Der Leiter des Ordnungsamtes hat die Beschwerde aufgenommen und den Sachverhalt umgehend mit folgendem Ergebnis geprüft:

- Die Diskriminierung wurde nicht durch Vorschriften zur Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten und den ggf. dazu eingelegten Einsprüchen verursacht. Damit scheidet der Fall einer mittelbaren Diskriminierung aus.
- Herr J hatte seinen Einspruch gegen den Bußgeldbescheid frist- und ordnungsgemäß eingereicht.
- Es lässt sich nicht mehr rekonstruieren, warum es ohne Rücksprache mit dem Betroffenen zu dem sehr formalen Ablehnungsbescheid gekommen ist.
- Der zuständige Sachbearbeiter bedauert das Versehen und die dadurch ausgelösten, eigentlich vermeidbaren Unannehmlichkeiten und bürokratischen Abläufe.
- Das Amtsgericht hat die Sache letztlich niedergeschlagen, doch wird das Ordnungsamt bemüht sein, solche Fälle in Zukunft reibungslos durch rechtzeitige Berücksichtigung der besonderen Umstände abzuwickeln.
- Außendienstmitarbeiter nehmen besondere Situationen nicht immer sofort wahr, sodass bei falsch geparkten Fahrzeugen eine dahinter stehende Notsituation nicht immer erkannt und berücksichtigt wird.
- Hilfreich für die Bearbeitung von Einsprüchen ist häufig die Zusendung eines Fotos von der Ausgangslage.
- Dem Beschwerdeführer werden Kontaktdaten von Personen genannt, falls ihm wieder einmal ein Bußgeldbescheid ohne Berücksichtigung der schweren Behinderung zugestellt werden sollte.

1.2 b) Telefonische Beschwerde einer jüdischen Mitbürgerin mit ausländischer Staatsbürgerschaft über das Ausländeramt: der Wunsch, ihre Tochter auf einer jüdischen Schule anzumelden, sei mit der Bemerkung „Ihr kriegt ja immer alles, was ihr haben wollt“ kommentiert worden. Dieses diskriminierende Verhalten lege der/die betreffende Mitarbeiter/in des Ausländeramtes „seit vielen Jahren“ an den Tag.

Frau K. hat der ADS nach diesem Erstkontakt keine weiteren Informationen übermittelt (Name des Sachbearbeiters/der Sachbearbeiterin sowie der Beschwerdeführerin; Details zum Schulungsantrag). Die Beschwerde konnte daher nicht weiterbearbeitet werden.

1.2 c) Telefonische Beschwerde einer Offenbacher Mitbürgerin über **diskriminierendes Verhalten mehrerer städtischer Ämter** (vermutlich Wohnungsamt, Sozialamt, Ordnungsamt, Mainarbeit). Frau L. hatte sich auf Anraten der AWO an den ADB gewendet.

Hinsichtlich ihrer Probleme mit der Mainarbeit wurde Frau L. auf die Zuständigkeit des dortigen Ombudsmanns verwiesen.

Konkrete Angaben zu den Namen städtischer MitarbeiterInnen, den wahrgenommenen Gesprächsterminen usw. hatte Frau L nicht gemacht. Den mutmaßlich betroffenen städtischen Ämtern wurde daher die folgende Beschwerde mit der Bitte um Stellungnahme übermittelt:

Frau L versucht seit vielen Monaten oder sogar Jahren, über das Wohnungsamt eine **reguläre Wohnung** zu bekommen, was ihr regelmäßig **verweigert** wird. Das Sozial- oder Wohnungsamt hat es sogar **abgelehnt**, sie wenigstens in eine **Notunterkunft** zu vermitteln, sodass sie sich unter **unwürdigen Bedingungen in Kellerräumen einer Bekannten** aufhalten muss. Sowohl diese Umstände als auch die ihnen zugrundeliegenden Ablehnungen ihres Begehrens und der von ihr als sehr unfreundlich empfundene **Umgangston der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter** mit ihrer Person sieht Frau L in ihrer **ethnischen Zugehörigkeit** begründet und fühlt sich deshalb diskriminiert aus Gründen ihrer Abstammung bzw. ihrer Heimat oder Herkunft.

Ich habe die **Amtsleitungen um Überprüfung der Beschwerde** und um eine Stellungnahme gebeten, aus der die **Gründe für wesentliche, die Anliegen der Beschwerdeführerin betreffende Entscheidungen der Ämter** deutlich werden, ebenso um Hinweise auf **mögliche Probleme in der Interaktion zwischen Frau L und der jeweils zuständigen Sachbearbeiterin bzw. dem Sachbearbeiter**. Erst auf Grundlage einer solchen Stellungnahme hätte ich mit einiger Sicherheit feststellen können, ob und inwiefern bei Entscheidungen und Auskünften diskriminierende Aspekte eine Rolle gespielt haben könnten und deshalb hätten weiterverfolgt werden müssen.

Die **Ämter konnten** unter dem von der Beschwerdeführerin genannten und buchstabierten Namen **keinerlei Vorgänge identifizieren**. Ich habe Frau L deshalb telefonisch darum gebeten, **konkretere Angaben zu den Vorgängen** zu machen (Namen der städtischen MitarbeiterInnen, Daten der Besuche, Inhalte von Bescheiden o.ä.), um überhaupt Anhaltspunkte für weitere Recherchen zu haben. Für die Information, dass die von mir eingeschalteten und von ihr summarisch genannten Ämter keine Unterlagen zu Vorgängen unter Frau Ls Namen nachvollziehen können, hat sich Frau L. allerdings nicht interessiert. Als einzige konkrete Stelle hat sie das Arbeitsamt genannt, dann aber meine Erklärung, dass ich dafür nicht zuständig sei, nicht akzeptiert.

Trotz wiederholter Aufforderung zu **genaueren Angaben zu städtischen Stellen** – es soll sich ja immerhin um jahrelange Diskriminierungen gehandelt haben - hat sie diese **verweigert** und sich stattdessen nachhaltig darüber beschwert, dass ich als städtischer ADB nicht jederzeit im Rathaus anzutreffen sei. Meine Hinweise auf den ehrenamtlichen Status meines Auftrages und die Notwendigkeit grundlegender konkreter Angaben für die Aufnahme von Aktivitäten zur Klärung von Beschwerden hat Frau L mit lautstarken persönlichen **Beschimpfungen** beantwortet und die **Einschaltung der Presse angekündigt** („Ich warte noch eine Woche, dann kommen Journalisten oder andere Leute zu Ihnen!“). Mit dem Hinweis, dass ich weder in dieser unverschämten Form mit mir reden noch mich durch Drohungen zu Gesprächsterminen zwingen oder erpressen lasse, habe ich den Disput beendet. Eine Weiterverfolgung der Beschwerde war unter den gegebenen Voraussetzungen nicht möglich.

1.2d) Die Diskriminierungsbeschwerde eines Mitbürgers ausländischer Herkunft über das **Steueramt** konnte nicht weiterverfolgt werden, da es offenbar lediglich um einen **ungeklärten Sachverhalt** ging, bei dem **diskriminierende Äußerungen oder Folgen keine Rolle** spielten (Erstattung, Erlass oder Ausleihe von 20 Euro zur Bezahlung notwendiger Medikamente und/oder für ausstehende Fernsehgebühren, evtl. im Zusammenhang mit einer „Kreditverweigerung“ durch ein Geldinstitut). Eine genauere Klärung des Sachverhalts war insofern nicht erforderlich.

1.2 e) Diskriminierungsbeschwerde über das Jugendamt

Der Beschwerdeführer war ein **selbständiger Anbieter von Familienhilfe-Leistungen**, der vor seiner Selbständigkeit im Auftrag von freien Trägern unter anderem für das Jugendamt Offenbach tätig gewesen war. Als inzwischen eigenständiger Träger und Anbieter von Familienhilfeleistungen hatte er sich mit dem Jugendamt Offenbach auf eine Leistungs- und Entgeltverordnung geeinigt, seit diesem Zeitpunkt jedoch vom Jugendamt Offenbach **keine Aufträge erhalten**. Hierin sah Herr M einen Abbruch der bisherigen Kooperation zwischen ihm und dem Jugendamt, für den er **diskriminierende Motive** vermutete, zu deren Klärung er ein persönliches Gespräch mit der Amts- bzw. Sachgebietsleitung einforderte. Zu prüfen waren folgende Aspekte:

- Beeinträchtigung seiner beruflichen Weiterarbeit aus der Befürchtung heraus, Herr M. könnte nach seinem erfolgten parteipolitischen Mitgliedschaftswechsel auf eine einflussreiche Position in seiner neuen Partei gelangen. (**Diskriminierung wegen politischer Ansichten**)
- Vorurteile gegenüber seiner Person wegen seiner offenen Einstellung zu unterschiedlichen Menschentypen, ungewöhnlichen Outfits etc. (**Diskriminierung aus Gründen der Weltanschauung**)
- Migrationshintergrund des Vaters im spannungsgeladenen Kontext unterschiedlicher Volksgruppen und deren religiösen Konnotationen / kritische Haltung des Beschwerdeführers zu bestimmten Glaubenssystemen (**Diskriminierung aus Gründen der Abstammung; Religion in Verbindung mit politischen Ansichten**).

Klärung des Sachverhalts:

Die Leiterin des Jugendamtes ist der Beschwerde en detail nachgegangen und hat eine ausführliche Stellungnahme dazu erarbeitet, auf deren Grundlage die ADS dem Beschwerdeführer abschließend das folgende **Überprüfungsergebnis** mitgeteilt hat:

- Die **Diskriminierungsvorwürfe** waren nicht konkretisierbar und **nicht substantiiert nachweisbar**.
- Es ergaben sich **keine Hinweise auf eine beabsichtigte oder unbeabsichtigte, unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung** aus Gründen der politischen Überzeugungen, der Weltanschauung, der Abstammung und/oder der Religion.
- Vor diesem Hintergrund würde auch ein **klärendes Gespräch** zwischen dem Jugendamt und dem Beschwerdeführer hinsichtlich des Diskriminierungsvorwurfes sicher **keine neuen Erkenntnisse** liefern.
- Zur Überprüfung des Beschwerdeanlasses (**Nichtbeauftragung durch das Jugendamt**) und/oder zu einer durch das Jugendamt zu vertretenden mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung in diesem Zusammenhang steht der **Rechtsweg** offen.

1.2f) Die Diskriminierungsbeschwerde einer ausländischen Studentin **über die Ausländerbehörde** erwies sich als **unbegründet**: ihr war eine Verlängerung ihres Visums bis zum Semesterende nicht verweigert worden; sie hatte lediglich den Hinweis auf die in ihrem Fall zuständige Abteilung nicht verstanden. Das Kommunikationsproblem wurde schnell gelöst, die Beschwerdeführerin bat für ihren Irrtum ausdrücklich um Entschuldigung.

1.2 g) Diskriminierungsbeschwerde eines schwerbehinderten Mitbürgers über das Sozialamt

Der Beschwerdeführer sah sich wegen verschiedener Konfliktlagen unter erheblichem Druck, da er die **Grundlagen seiner Existenz (Wohnung und Finanzen) akut bedroht** sah. Als wesentliche Ursache seiner prekären Situation benannte er die seit längerer Zeit ausfallenden bzw. unvollständigen Zahlungen des Sozialamtes wegen der ungeklärten Regelung hinsichtlich seines Anspruches auf Grundsicherung / Rentenaufstockung. Dieser Umstand führte bei ihm nicht nur zu vorübergehenden finanziellen Engpässen, sondern auch zur Gefahr des Wohnungsverlusts / der Obdachlosigkeit und einer Anhäufung dauerhafter Schulden. Die Antidiskriminierungsstelle hat er eingeschaltet, weil er den Eindruck gewonnen hatte, dass ihn **der für seinen Grundsicherungsanspruch zuständige Mitarbeiter willkürlich, bewusst und vorsätzlich, also unmittelbar, diskriminiert** haben könnte. Als Beleg für diese Vermutung nannte er extrem verzögerte bzw. unvollständige Auskünfte zu seinem Grundsicherungsbegehren, für das bislang kein Bescheid vorliege, den er ggf. einer rechtlichen Überprüfung unterziehen könnte.

Sofern Herr N. durch die **ungeklärte Sachlage** hinsichtlich seines Grundsicherungsanspruchs in finanzielle Engpässe geraten und von Wohnungsverlust bedroht ist, könnte es sich hier um eine **mittelbare Diskriminierung** handeln, **weil eine nicht behinderte Person**, die mobil ist und über ausreichende Arbeits- und Erwerbsfähigkeit verfügt, solchen **Problemen flexibler und wirksamer begegnen** könnte, als dies Herrn N. aufgrund seiner Behinderung möglich ist. Das Recht auf **Nachteilsausgleich** wäre dann über eine **beschleunigte Klärung seines Grundsicherungsanspruchs** zu gewährleisten, während eine Bearbeitung in Form amtsüblicher Abläufe eine diskriminierende Benachteiligung darstellen könnte.

Ich habe Herrn N. über die an das Sozialamt weitergeleitete Beschwerde informiert und ihn darauf hingewiesen, dass in derartigen Streitfällen ein Rechtsanwalt schneller einschreiten und überprüfen kann, ob einem Beschwerdeführer durch diskriminierende Entscheidungen ein materieller/finanzieller Schaden entstanden ist, der dann gerichtlich einklagbar wäre. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot sind als solche noch nicht strafbar. Der ADB kann aber schrittweise dazu beitragen, dass entstandene Nachteile teilweise oder ganz wiedergutmacht und in Zukunft so weit wie möglich verhindert werden. **Nach Einreichung der Beschwerde bei der Leiterin des Sozialamts wurden die geschilderten Probleme offenbar zufriedenstellend gelöst**, da sich Herr N. für die Intervention der ADS bedankt und in der Folgezeit keine erneuten Schwierigkeiten gemeldet hat.

1.2h) Beschwerde über eine/n Mitarbeiter/in der Ausländerbehörde wegen diskriminierender Äußerungen.

Herr O. berichtet, ihm sei eine **Begründung für die Beschränkung der Aufenthaltserlaubnis für seine Ehefrau** auf zwei Wochen **mit der Bemerkung verweigert** worden: „**Ich kann machen, was ich will.**“ Auf seine Bitte um Überprüfung der Unterlagen für den Aufnahmeantrag seiner Frau in den VHS-Integrationskurs sei ihm entgegnet worden: „**Ich sehe mir gar nichts durch. Ihr Gesicht kann ich eh nicht mehr sehen. Ich habe genug von einem Pack wie euch.**“ In Hör- und Sichtweite weiterer Kunden der Ausländerbehörde habe man ihm seine mitgebrachten Unterlagen „auf den Tisch geknallt.“

Es wäre demnach zu prüfen gewesen, ob eine unmittelbare (also nicht durch Vorschriften und Verfahren verursachte) Diskriminierung stattgefunden hat, z.B. eine aus Gründen der Herkunft, Abstammung oder ethnischen Zugehörigkeit erfolgte ungünstigere Behandlung gegenüber anderen Personen, ob der Beschwerdeführer und seine Frau in ihrer Würde verletzt wurden und/oder ob die Abläufe die Schaffung eines Umfeldes begünstigen könnten, das von Einschüchterungen, Anfeindungen und Erniedrigungen geprägt ist.

Nachdem ich Herrn O. über den geplanten Inhalt der von mir einzureichenden Beschwerde informiert und ihn um **Rückmeldung** gebeten hatte, **ob die Darstellung seinem Anliegen und seinen Schilderungen entspricht**, hat der Beschwerdeführer sich **nicht mehr gemeldet**. Auch auf eine Erinnerung gab es keine Reaktion, sodass ich die Beschwerde bis zum Jahresende 2018 nicht weiterverfolgen konnte.

1.2i) Beschwerde eines seit 40 Jahren in Offenbach lebenden Mitbürgers mit Migrationshintergrund über **Diskriminierungen und tätliche Übergriffe durch diverse städtische und externe Stellen und Beschäftigte**, z.B.: Wirtschaftsförderung nur für Deutsche, Androhung von Schlägen, Nichtaufnahme von Beschwerden/Strafanzeigen durch die Polizei („korrupt und rassistisch“), vierzehn absichtliche Abmeldungen aus dem Einwohnerregister usw. **Herr P. war nicht dazu zu bewegen, sich auf konkrete Vorwürfe zu konzentrieren und mir entsprechende Namen, Daten usw. zu nennen.** Er steigerte sich stattdessen in pauschale Anwürfe und Beleidigungen („Bei der Polizei und am Amtsgericht sind lauter Nazi-Schweine“). Meine Forderung, sachlich zu bleiben und diskriminierende Äußerungen zu unterlassen, hat Herr P. konsequent ignoriert. Seine Auslassungen endeten mit einer Verfluchung Deutschlands und mit Ausrottungsdrohungen angesichts eines – seiner Ansicht nach kurz bevorstehenden - dritten Weltkrieges. Ich habe Herrn P. abschließend darauf aufmerksam gemacht, dass der von ihm zitierte Wahlspruch „Was ein Mensch tut, das fällt auf ihn zurück“, sicher auch für ihn selbst gelten müsse.

1.3 j) Beschwerde einer Mutter von drei Kindern über eine/n Mitarbeiter/in des Jugendamtes: man habe ihr und ihrem Ehemann das **Sorgerecht für ihre drei Kinder entzogen** und ein **Kontaktverbot** mit den Kindern ausgesprochen. Ferner sei es zu einem **Konflikt um die Notwendigkeit einer Krankenhausbehandlung** gekommen. Überdies **habe das Jugendamt die Polizei veranlasst, Frau Q bis zur ihrer Arbeitsstelle zu verfolgen.** Der/die Sachbearbeiter/in habe sich ihr gegenüber durchweg **unfreundlich und ablehnend verhalten**, sodass sie sich als „**fertiggemacht**“ empfunden habe. Als **Grund** für die unfreundliche Behandlung vermutet die Beschwerdeführerin, **dass man sich an ihrem Kopftuch oder ihrer Haarfarbe gestört haben könnte**, was sie als diskriminierend empfinde. **Letztlich kenne sie den konkreten Grund für dieses unangemessene Verhalten aber nicht.**

Zur weiteren Verfolgung der Beschwerde habe ich Frau Q. um Mitteilung gebeten, durch welches konkrete Verhalten oder durch welche konkreten Vorgänge sie sich persönlich diskriminiert gefühlt habe und worauf sich die Diskriminierung bezogen habe (Alter, Geschlecht, Herkunft/Abstammung, Sprache, Hautfarbe, Religion/Weltanschauung), da die bisherigen **vagen Vermutungen (Kopftuch, Hautfarbe) nicht ausreichen, um einen Diskriminierungsverdacht zu rechtfertigen.** Für allgemeine Beschwerden wegen Unfreundlichkeit und unkorrekten Verhaltens habe ich Frau Q. an die Amtsleitung verwiesen, für amtliche Entscheidungen und Maßnahmen eines Amtes habe ich ihr die Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Durchsetzung ihrer Interessen empfohlen.

Frau Q hat meine Nachfrage weder mündlich noch schriftlich beantwortet, sodass eine Verfolgung der Beschwerde nicht möglich war.

DER OBERBÜRGERMEISTER

Organisationsverfügung Nr. 185

- Antidiskriminierungsstelle

Mit Wirkung zum 01.01.2017 wird bei der Stadtverwaltung Offenbach gemäß Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 25.02.2016 eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Ihr Auftrag und Ihre Befugnisse sind der ebenfalls von der Stadtverordnetenversammlung beschlossenen Antidiskriminierungsrichtlinie sowie den dazu gehörigen Ausführungsbestimmungen zu entnehmen.

Die beschlossene Antidiskriminierungsrichtlinie ist dieser Verfügung beigelegt. Die Ausführungsbestimmungen unterliegen noch dem Beteiligungsverfahren nach HPVG und HGIG. Bis zum Abschluss dieses Beteiligungsverfahrens ist der GPR, die Frauenbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung vom Antidiskriminierungsbeauftragten regelmäßig über strittige Fragen bzw. Zweifelsfälle hinsichtlich HPVG, HGIG sowie des Datenschutzes nach vorheriger Einbindung der zuständigen Dezernenten zu informieren. Dies kann z. B. in einem Jour Fixe erfolgen.

Die Antidiskriminierungsstelle wird dem Dezernat II zugeordnet. Sie besteht aus der / dem von der Stadtverordnetenversammlung benannten Antidiskriminierungsbeauftragten, z. Zt. Stadtrat a. D. Wilfried Jungbluth.

Dienstort der Stabsstelle ist das Rathaus Offenbach, Berliner Straße 100, 63065 Offenbach.

Eventuelle Auswirkungen der Organisationsänderung auf den Dezernatsverteilungsplan und den Haushaltsplan sind mit den zuständigen Querschnittsämtern, der Internen Frauenbeauftragten und dem Personalrat und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung abzusprechen und umzusetzen.

Offenbach, 29.12.2016



H. Schneider

Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Offenbach am Main

Präambel

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Bundesgesetzgeber im Jahr 2006 eine umfassende Grundlage für den Schutz der Bürgerinnen und Bürgern vor Diskriminierung geschaffen. Die Stadt Offenbach konkretisiert die daraus für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe der Stadt erwachsenden Verpflichtungen in einer besonderen Richtlinie. Diese beschreibt verwaltungsinterne Verfahren zur Sicherstellung der Erfüllung der allgemeinen Verpflichtungen der Stadt im Verkehr zwischen Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern.

§ 1 Diskriminierungsverbot

Niemand darf aus Gründen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Hautfarbe, seiner Sprache, seiner Heimat oder Herkunft, seines Glaubens, seiner Religion, seiner politischen Ansichten oder seiner Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund eines der in § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, wenn diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(3) Als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Verhaltensweisen, die mit einem der in § 1 genannten Gründe im Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Person aufgrund einer besonderen persönlichen Beziehung zu einer Person, auf die die Gründe von § 1 zutreffend sind, weniger günstig behandelt wird.

Eine besondere persönliche Beziehung liegt im Falle einer Verwandtschaft, Schwägerschaft, Ehe oder Lebenspartnerschaft zwischen den Personen vor.

§ 3 Personal

Bei allen personellen Maßnahmen, insbesondere im Rahmen von Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen oder Ver- und Umsetzungen dürfen die in § 1 genannten Gründe nur in Anwendung entsprechender rechtlicher Regelungen berücksichtigt werden.

§ 4 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Dienststellen der Stadt Offenbach am Main. Dienststellen sind alle Organisationseinheiten der Verwaltungsbehörde sowie die Eigenbetriebe im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG).

Die Stadt Offenbach am Main wird gegenüber allen Gesellschaften, die ihr gehören oder an der sie unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, darauf hinwirken, dass diese die Grundsätze dieser Richtlinie für sich für verbindlich erklären. Satz 2 gilt für Vereine, in denen die Stadt Mitglied ist, entsprechend.

§ 5 Antidiskriminierungsbeauftragte/r

Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Offenbach am Main benennt eine/n ehrenamtlich tätige/n Antidiskriminierungsbeauftragte/n. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Die / der Antidiskriminierungsbeauftragte erhält eine Aufwandsentschädigung i. H. v. 300,-- € / Monat. Werden die Aufgaben der / des Antidiskriminierungsbeauftragten von einem Magistratsmitglied wahrgenommen, entfällt die gesonderte Aufwandsentschädigung. Für die Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit werden ihr / ihm bei Bedarf von Seiten der Stadt eine Honorarkraft sowie geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt.

§ 6 Bericht

Der Magistrat wird der Stadtverordnetenversammlung jährlich den Bericht der Antidiskriminierungsbeauftragten / des Antidiskriminierungsbeauftragten zur Kenntnisnahme vorlegen.

§ 7 Inkrafttreten

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Offenbach am Main tritt am Tag ihrer Bekanntgabe in Kraft.

Offenbach am Main, den 01. Januar 2017



H. Schneider
Oberbürgermeister

Ausführungsbestimmungen über das Verfahren und die Feststellung von Verstößen gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Offenbach am Main

1. Zuständigkeit

1.1. Die / Der Antidiskriminierungsbeauftragte ist in koordinierend-bearbeitender Funktion zuständig für die Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden und Hinweisen über Diskriminierungen, die ihren Grund in der Abstammung, dem Geschlecht, der Hautfarbe, der Sprache, der Heimat oder Herkunft, dem Glauben, der Religion, den politischen Ansichten oder der Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder in der sexuellen Orientierung haben.

1.2. Für alle übrigen Beschwerden (z. B. Dienstaufsichtsbeschwerden) und Hinweise außer den unter 1.1 genannten Sachverhalten besteht die Zuständigkeit unter Berücksichtigung der verwaltungs- und stadtkonzerninternen Regelungen bei der Organisationseinheit (OE), deren Bedienstete betroffen sind.

2. Behandlung von Beschwerden und Hinweisen

2.1. Die / Der Antidiskriminierungsbeauftragte erfasst die bei ihr / ihm eingehenden Beschwerden und Hinweise gem. 1.1 dieser Ausführungsbestimmung und leitet diese an die betroffenen OE innerhalb der Stadtverwaltung und des Stadtkonzerns weiter.

2.2 Betreffen die Beschwerden und Hinweise Stellen außerhalb der Stadtverwaltung oder des Stadtkonzerns, so nimmt die / der Antidiskriminierungsbeauftragte direkt mit diesen Kontakt auf und führt eine Klärung herbei.

2.3 Von der Leitung der betroffenen OE ist eine Darstellung des Sachverhaltes und ein Vorschlag zum Umgang mit der Beschwerde / dem Hinweis zu erarbeiten und der / dem Antidiskriminierungsbeauftragten vorzulegen. Die Frist hierfür beträgt i. d. R. vier Wochen.

2.4 Sofern die unter 2.3 genannte Darstellung des Sachverhaltes und / oder der Vorschlag zum Umgang mit der Beschwerde / dem Hinweis Anlass zu Nachfragen oder weiterem Klärungsbedarf geben, ist die / der Antidiskriminierungsbeauftragte berechtigt, dies gegenüber der Leitung der OE zu formulieren und in Abstimmung mit dem Personalamt, der Personalvertretung, der Frauenbeauftragten, dem behördlichen Datenschutzbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung eigene Sachverhaltsermittlungen durchzuführen. Die gesetzlichen Regelungen des HBG, HPVG, HGIG, HDSG sowie anderer betroffener Gesetze sind dabei zu beachten.

2.5 Soweit sich die / der Antidiskriminierungsbeauftragte dem Vorschlag der betroffenen Leitung der OE bzgl. Weiterverfolgung bzw. Abhilfe nicht anschließt, ist die Angelegenheit mit den betroffenen OE-Leitungen zu erörtern. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die Angelegenheit mit den zuständigen Dezernentinnen / Dezernenten zu erörtern und erforderlichenfalls im Magistrat zu entscheiden.

3. Vermittlung

Betreffen die Beschwerden und Hinweise über Diskriminierung das Verhalten externer Dritter sind alle OE verpflichtet, im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten ihre Vermittlung anzubieten bzw. auf die Antidiskriminierungsstelle hinzuweisen.