

Jahresbericht 2020 des Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Offenbach am Main Dr. Enno Knobel

Inhalt:

1. Vorbemerkungen
2. Bearbeitete Diskriminierungsbeschwerden
3. Diskriminierungsmeldungen ohne Vertretungsauftrag an die ADS
4. Jahresfazit

1. Vorbemerkungen:

Stadtverordnetenversammlung und Magistrat haben mir zum 01. Juni 2019 für zwei Jahre die Funktion des ehrenamtlichen Antidiskriminierungsbeauftragten (ADB) der Stadt Offenbach übertragen.

Mit meiner Tätigkeit konnte ich im Wesentlichen an die Praxis und die Erfahrungsberichte der Jahre 2017 und 2018 meines Vorgängers, Stadtrat a.D. Wilfried Jungbluth, anknüpfen.

Ich konnte von Anfang an die jederzeitige telefonische Ansprechbarkeit über die städtische Voice Box (8065-2702) sicherstellen, die ich in häufigem Rhythmus abhöre. Die meisten Beratungswünsche und Beschwerden erreichten mich telefonisch. Darüber hinaus wurde die E-Mail-Adresse für bereits schriftlich formulierte Kontaktwünsche genutzt. Zu Beginn des Jahres 2021 wurde endlich meiner bereits vor längerer Zeit geäußerten Forderung, als E-Mail eingehende Diskriminierungsmeldungen auch im Homeoffice entgegennehmen und bearbeiten zu können, seitens der städtischen IT entsprochen. Hilfreich ist weiterhin die über den Internetauftritt der Stadt Offenbach zugängliche Dienstleistungsbeschreibung der Antidiskriminierungsstelle, die mittlerweile den aktuellen datenschutzrechtlichen Bestimmungen angepasst werden konnte.

Während meiner Tätigkeit erhielt ich stets uneingeschränkte Unterstützung seitens des für mich zuständigen Dezernats III. Dies ändert jedoch nichts an der grundsätzlichen Erkenntnis der Jahresberichte meines Vorgängers, dass die begrenzte Verfügbarkeit einer Bürokraft die Arbeit des Antidiskriminierungsbeauftragten erleichtern würde.

Der Bedeutung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (ADS) wurde dahingehend Rechnung getragen, dass der für 2019 vorgelegte Halbjahresbericht des Antidiskriminierungsbeauftragten am 15.04.2020 im Magistrat zur Kenntnis genommen wurde und von mir am 24.09.2020 im Ausschuss für Soziales und Integration vorgestellt werden durfte.

Ich verzichte darauf, folgende grundsätzliche Vorgaben und Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und zur Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle erneut aufzuführen. Sie können den Vorjahresberichten entnommen werden:

- Entstehungsgeschichte der Stelle
- Rechtliche Grundlagen

- Aufbau und Zuständigkeitsbereiche
- Kommunikation / Kontaktaufnahme / Vernetzung
- Arbeitsweise / Behandlung von Beschwerden

2. Bearbeitete Diskriminierungsbeschwerden im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2020

(Diese Aufstellung berücksichtigt nur die Diskriminierungsmeldungen, bei deren Behandlung durch die Antidiskriminierungsstelle die Beschwerdeführenden im Rahmen der Beratung um ein aktives Eintreten des ADB gebeten und seiner Entbindung von der gesetzlichen Schweigepflicht (§ 203 StGB) zugestimmt haben. Die Namen sind vollständig anonymisiert.)

2.1. Beschwerde von Familie A über diskriminierende Behandlung durch eine Kirchengemeinde bei der Nichtberücksichtigung des Antrags auf einen Kindergartenplatz

Familie A wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil in einer Kindertagesstätte einer Kirchengemeinde in einem Stadtteil ihr bereits vor Jahren gestellter Antrag auf Aufnahme des Kindes zum gewünschten Zeitpunkt keine Berücksichtigung findet. Die Beschwerdeführenden unterstellen, dass ihr muslimisches Kind zwar alle von der Gemeinde erwarteten Kriterien erfülle, jedoch, weil es nicht katholisch ist, nicht berücksichtigt werde. Dafür würden vorhandene Plätze an andere, später angemeldete katholische Familien vergeben. Hierin sieht Familie A eine eindeutige Diskriminierung und bittet die ADS um Vermittlung.

Der ADB wird daraufhin beim Katholischen Dekanat Offenbach vorstellig und bittet um eine klärende Stellungnahme im Sinne von Familie A. Nach Rücksprache mit der Leitung der Kindertagesstätte und dem zuständigen Pfarrer als Trägervertreter versichert das Dekanat, dass in der betreffenden Kindertagesstätte ungetaufte, muslimische und orthodoxe Kinder aufgenommen würden. Die Zugehörigkeit der Eltern oder des Kindes zur katholischen Kirche sei nicht das ausschlaggebende Kriterium. Den Verdacht einer Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit weise die Einrichtung zurück. Das Auswahlverfahren sei sehr komplex und bei den Auswahlkriterien spiele die Anmeldungschronologie nicht die entscheidende Rolle. Zudem sei die Leiterin der Kindertagesstätte nach der Absage an Familie A mit dem Vorwurf der Ausländerfeindlichkeit konfrontiert worden. Dies belaste ähnlich wie parallele Interventionen Dritter mit dem Verweis auf „gute Beziehungen zur Politik“ eine evtl. künftige Erziehungspartnerschaft zwischen den Eltern A und der Kindertagesstätte.

Im weiteren Austausch mit der Beschwerde führenden Familie auf der Grundlage der Stellungnahme der Gemeinde konnte keine weitere Klärung im Sinne von Familie A herbeigeführt werden, da die Möglichkeiten zur Einflussnahme seitens der ADS außerhalb ihres unmittelbaren Auftragsbereichs (Städt. Ämter, Betriebe und Gesellschaften) eher Petitionscharakter haben. Familie A hat sich im Anschluss für einen Platz in einer städtischen Kindertagesstätte im Stadtteil entschieden.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle war es trotzdem wichtig, das Anliegen von Familie A zu vertreten, was von ihr auch positiv gewürdigt wurde. Der konfessionellen Kindertagesstätte und ihrem Träger sei – mit Verlaub – aus der Perspektive der ADS angeraten, möglichst mehr Transparenz bei ihrem Auswahlverfahren und den zugrundeliegenden Kriterien einzuräumen, um Beschwerden vorzubeugen.

2.2 Beschwerde von Herrn B als Vertreter einer Organisation C wegen Diskriminierung durch die Stadtpolizei Offenbach

Der Beschwerdeführer beklagt in einem Schreiben für seine Organisation an die ADS, dass ein Picknick überwiegend schwuler Männer am Mainufer von Beamten der Stadtpolizei wegen einer möglichen „Erregung öffentlichen Ärgernisses“ aufgelöst worden sei. Nach den der Organisation zur Verfügung gestellten Informationen und Fotos habe es sich um ein „Picknick mit einigen wenigen Petplayern, die teilweise Puppy-Masken trugen oder sich mit nacktem Oberkörper“ dort aufgehalten hätten, gehandelt. Einzelne Paare hätten beieinander gelegen und hätten sich auch geküsst, was bei Picknicks im Sommer nicht ungewöhnlich sei. Aus Sicht der Beschwerdeführenden sei der Platzverweis durch die Stadtpolizei nicht nachvollziehbar und hinterlasse ein Gefühl der Diskriminierung, insbesondere weil kein Versuch unternommen worden sei, das Geschehen sachlich einzuschätzen. Die Beschwerdeführerin bittet die Antidiskriminierungsstelle um Klärung, um Lösungen im Interesse aller Beteiligten zu finden. Es sei ihr ein wichtiges Anliegen, „die Stadtpolizei für den Umgang mit LSBTIQ* Personen und den vielfältigen Lebensweisen zu sensibilisieren“.

Meine Nachfrage beim zuständigen Dezernat II ergab, dass das Ordnungsamt auf der Grundlage der Beschwerde eines Bürgers, der durch die Anwesenheit der Gruppe irritiert gewesen sei und dies als Fetisch-Party an die Stadtwache gemeldet habe, eingeschritten sei. Die von dem Beschwerdeführer beschriebenen Tatbestände seien bestätigt worden. Allerdings seien die Corona bedingten Abstände in vorbildlicher Weise eingehalten worden, und es habe keinen Grund gegeben, die Veranstaltung aufzulösen. Der mit der Szene vertraute Mitarbeiter der Stadtpolizei habe Verständnis für die Veranstaltung gezeigt. Er habe lediglich darauf verwiesen, dass die Örtlichkeit aufgrund der starken Außenwirkung in den Fokus vieler Menschen gerückt sei, „für die diese Lebensart befremdlich erscheint“. Man habe im Gespräch mit den Teilnehmern angemerkt, dass weitere Meldungen im Sinne der Erregung öffentlichen Ärgernisses zu erwarten seien. Deshalb habe man mit den Teilnehmern vereinbart, die Veranstaltung in einen Bereich ca. 300-400 Meter mainabwärts zu verlegen. Dies sei von den Teilnehmern auch gerne angenommen worden. Somit könne der Vorwurf der Diskriminierung aus Sicht der Stadtpolizei nicht stehenbleiben. Die Mitarbeiter der Stadtpolizei seien mehrheitlich sehr erfahren im Umgang mit anderen Kulturen und den vielfältigen Lebenswelten einer Großstadt.

Diese Stellungnahme hat die Antidiskriminierungsstelle zur Kenntnis genommen. Da seitens des Beschwerdeführers und seiner Organisation gegenüber der ADS kein weiterer Handlungsbedarf artikuliert wurde, war der Vorwurf der Diskriminierung durch die Stadtpolizei in diesem Fall von der ADS schwerlich weiter zu verfolgen. Allerdings bleibt offen, ob das Verwaltungshandeln im konkreten Fall in der Form

unvermeidlich bzw. angemessen war, mindestens hat es jedoch dazu geführt, dass sich einzelne oder mehrere Teilnehmer dieser „Lebenswelt“ diskriminiert fühlten, indem sie veranlasst wurden, sich aus dem unmittelbaren Sichtfeld der „Mehrheits-Lebenswelt“ zu begeben.

2.3 Beschwerde von Herrn D wegen Diskriminierung durch die Verpflichtung, im Einzelhandel trotz Attest Maske zu tragen

Herr D erhält trotz Intervention bei der Geschäftsleitung keinen Zugang zu einem Kaufhaus, obwohl er sich auf ein ärztliches Attest beruft, keine Maske tragen zu können bzw. zu müssen. Die Geschäftsführung verweist darauf, dass sie gehalten ist, ihre eigenen Beschäftigten zu schützen und deshalb grundsätzlich keine Ausnahmen machen könne. Herr D sieht sich durch die Entscheidung des Kaufhauses diskriminiert und beschwert sich bei der Antidiskriminierungsstelle.

Im Beratungsgespräch wird der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass für die ADS vor dem Hintergrund der Vertragsfreiheit im Wirtschaftsleben keine aussichtsreichen Interventionsmöglichkeiten bestehen. Die Nachfrage bei Juristen ergibt, dass die Aussichten auf eine gerichtliche Durchsetzung als sehr gering eingeschätzt werden, da erwartet wird, dass in diesem Fall das Schutzbedürfnis der Allgemeinheit höher bewertet wird als die zumutbare Belästigung des Einzelnen. Herr D gibt sich damit nicht zufrieden, zumal er die Auffassung vertritt, dass er kein Einzelfall ist. Er wolle seinen Fall über die örtliche Presse publik machen. Nachdem er damit scheitert, wendet er sich an eine Antidiskriminierungsstelle in Mannheim, wo man eine Musterklage einreichen wolle. In einem späteren Kontakt berichtet Herr D, dass ihm die Weiterfahrt in einem Bus des ÖPNV wegen seiner Weigerung, Maske zu tragen, verweigert wurde.

In einem letzten Kontakt wirft Herr D dem ADB persönlich vor, seiner Aufgabe, „Menschen vor Diskriminierungen zu schützen, nicht nachgekommen zu sein“. In der „Phase der Aufarbeitung der Corona-Krise“ werde er sich persönlich für „mögliche rechtliche Konsequenzen einsetzen“.

2.4. Beschwerde von Frau E wegen Diskriminierung als EKO-Beschäftigte

Frau E, Offenbacher Bürgerin mit Migrationshintergrund, sieht in einer von einer Kita-Leitung ausgestellten Beurteilung eine persönliche Diskriminierung als alleinerziehende Mutter mit mehreren Kindern. Sie beschwert sich bei der Antidiskriminierungsstelle, da sie ihr Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich bedroht sieht.

Im Zuge der Beratung ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin lediglich über einen einjährigen, nun bereits abgelaufenen Arbeitsvertrag verfügt. Sie selbst war davon ausgegangen, einen Vertrag mit dreijähriger Dauer zu besitzen. Deshalb ergibt sich für den ADB keine Interventionsmöglichkeiten mehr. Personalrat und Frauenbeauftragte waren eingeschaltet.

2.5 Beschwerde von Frau F wegen Diskriminierung als Trägerin eines Kopftuchs

Frau F, Offenbacher Bürgerin mit Migrationshintergrund, beschwert sich bei der Antidiskriminierungsstelle über diskriminierendes Verhalten gegenüber ihr als Trägerin eines Kopftuchs beim Besuch einer Bildungseinrichtung eines Freien Trägers in Offenbach. Frau F habe sich spontan entschieden, in der Bildungseinrichtung nach einer Beschäftigung als Erzieherin oder Lehrerin nachzufragen. In der Personalabteilung sei ihr erklärt worden, dass sie als Erzieherin bald anfangen könne, sich jedoch als Lehrerin noch bewerben müsse. Man suche immer nach Lehrkräften. Allerdings sei ihr bedeutet worden, dass sie als Erzieherin oder Lehrerin ihr Kopftuch ablegen müsse. Begründet worden sei dies mit der entsprechenden Haltung der Geschäftsleitung der Einrichtung.

Meine Rückfrage bei der Einrichtungsleitung bestätigte den von der Beschwerdeführerin geschilderten Vorgang im Wesentlichen und führte zu einer Einladung von Frau F zu einem Klärungsgespräch in die Einrichtung. Dabei verwies die Einrichtungsleitung darauf, dass sich der Bildungsträger als ein „demokratisches, überparteiliches und überkonfessionelles Unternehmen“ verstehe. In seinen Einrichtungen arbeiteten mehrere Erzieherinnen, die sowohl Kopftuch wie auch traditionelle Kleidung trügen. Allerdings sei eine Vollverschleierung bei in Sprachkursen Unterrichtenden aus pädagogischen Gründen ebenso nicht zulässig wie von Kursteilnehmenden - was nach Angabe von Frau F auch niemals zur Debatte gestanden habe. Der Personalabteilung sei es leider nicht gelungen, diese Haltung im Gespräch mit Frau F adäquat zu vermitteln.

Einrichtungsleitung und Beschwerdeführerin verständigen sich dahingehend, dass Frau F ihre Bewerbungsunterlagen einreicht, diese auf die notwendigen Qualifikationen geprüft werden (so sind z.B. bei durch das BaMF geförderte Deutschkurse besondere Nachweise bzw. Zusatzqualifikationen erforderlich) und Beschäftigungsmöglichkeiten je nach Qualifikation für Frau F gesucht werden.

Obwohl sich Frau F gegenüber dem ADB mit dem Gesprächsergebnis einverstanden zeigt, kann aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle nicht ausgeschlossen werden, dass durch die ihr beim ersten Kontakt mit der Einrichtung entgegengebrachte, mindestens missverständliche Haltung eine gewisse Diskriminierungserfahrung zurückgeblieben ist.

2.6 Diskriminierungsbeschwerde von Frau G über das Standesamt

Frau G, Offenbacher Bürgerin mit Migrationshintergrund, fühlt sich durch die Forderung des Standesamtes, zusätzliche Unterlagen für die beabsichtigte Eheschließung zu liefern, diskriminiert und wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle. Die Nachfrage der ADS beim Standesamt ergibt, dass diese Unterlagen bei Gericht zu beantragen und für die Eheschließung unverzichtbar sind. Nachdem es Frau G jedoch kurzfristig gelingt, die verlangten Unterlagen zu beschaffen, steht der Eheschließung nichts mehr entgegen. Frau G zeigt sich zwar nach wie vor über das Standesamt und die dort gestellten „bürokratischen“ Anforderungen verärgert, verfolgt ihre Beschwerde jedoch nicht weiter.

3. Diskriminierungsmeldungen ohne Vertretungsauftrag an die ADS

(An dieser Stelle sind nur signifikante Fälle aufgeführt, die zu persönlichen Beratungsgesprächen bzw. zu Kontakten mit Ämtern und Einrichtungen der Stadt führten)

3.1 Diskriminierungsbeschwerde einer transsexuellen Person H über ihre Vermieterin

Im Beratungsgespräch bittet der ADB um Substantiierung der Beschwerde hinsichtlich einer Diskriminierung durch die Vermieterin. Die Beschwerde führende Person H sieht sich durch Rufe wie „Transe“ beleidigt und Schikanen der Vermieterin ausgesetzt. Es stellt sich heraus, dass sich die nachbarschaftliche Auseinandersetzung mittlerweile bis zu einer Kündigung zugespitzt hat. Da die Beschwerde führende Person H keine Hoffnung auf Besserung der Situation hat, hat sie anwaltliche Vertretung eingeholt und Kündigungsschutz beantragt. Person H wird eine Kontaktaufnahme mit dem städtischen Schiedsmann angeboten. Hierzu kann sich Person H jedoch nicht durchringen, ebenso wenig wie einen Vertretungsauftrag an die ADS zu erteilen. Der Fall konnte nicht weiterverfolgt werden.

3.2 Beschwerde von Frau I wegen vermuteter geschlechtsbegründeter Diskriminierung durch die Ordnungspolizei

Frau I fühlt sich diskriminiert, weil sie nach Ausstieg aus der S-Bahn im Ausgang eines S-Bahn-Bahnhofes „kurzzeitig“ ohne Maske angetroffen wird und ein Bußgeld zahlen muss, während ein männlicher S-Bahn-Nutzer auf dem Weg zur S-Bahn an gleicher Stelle von den Ordnungskräften nur durch Gesten ermahnt wird, seine Maske hochzuziehen. Sie moniert diese „Ungleichbehandlung“ als diskriminierend. Darüber hinaus fühlt sie sich ungerecht behandelt, weil ihr, nachdem sie im Ordnungsamt interveniert und Widerspruch eingelegt hat, noch eine erhöhte Verwaltungsgebühr auferlegt wird.

Im Beratungsgespräch werden mit Frau I mögliche Einspruchsmöglichkeiten wegen der von ihr wahrgenommenen Ungleichbehandlung durch die Ordnungskräfte erörtert. Eine unmittelbare Diskriminierung wird seitens des ADB nicht gesehen. Frau I wird das ihr auferlegte Bußgeld zahlen. Sie behält sich vor, einen Brief an den Leiter des Ordnungsamtes zu schreiben, um ihrer Verärgerung über die ihrer Meinung nach willkürliche Behandlung und die Nichtberücksichtigung ihrer eingereichten Argumente zum Ausdruck zu bringen.

3.3 Diskriminierungsmeldungen gegenüber nichtstädtischen Behörden oder Dritten

In einigen Fällen, die andere Behörden oder Dritte betreffen, wird die Antidiskriminierungsstelle von den Beschwerdeführenden vorsorglich bzw. begleitend in Kenntnis gesetzt. Trotzdem findet in der Regel eine persönliche oder telefonische Beratung statt. Allerdings ergibt sich hieraus nur selten eine Interventionsmöglichkeit für die ADS. Beschwerden über das Jobcenter Mainarbeit werden grundsätzlich an den für die Mainarbeit zuständigen Ombudsmann verwiesen.

4. Jahresfazit

Im Jahr 2020 erreichten die Antidiskriminierungsstelle keine Diskriminierungsmeldungen, die nachweisliche Verstöße der städtischen Verwaltung und Betriebe gegen die Städtischen Antidiskriminierungsrichtlinien belegten.

In der täglichen Praxis erwies sich die Faktensammlung im Einzelfall jeweils als ziemlich zeitraubend, 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 dem 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 jedoch vorrangig auf die städtische Verwaltung und Betriebe sowie die Stadtgesellschaften zielt, war den Beschwerdeführenden nicht immer leicht zu vermitteln.

Positiv einzuschätzen ist aus Sicht des ADB die häufig wahrzunehmende Befriedigung der Nutzerinnen und Nutzer der Antidiskriminierungsstelle, mit ihrem Anliegen Gehör gefunden zu haben und ernstgenommen worden zu sein.

Offenbach am Main im Februar 2021
Dr. Enno Knobel

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.

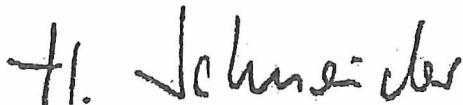
Die beschlossene Antidiskriminierungsrichtlinie ist dieser Verfügung beigelegt. Die Ausführungsbestimmungen unterliegen noch dem Beteiligungsverfahren nach HPVG und HGIG. Bis zum Abschluss dieses Beteiligungsverfahrens ist der GPR, die Frauenbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung vom Antidiskriminierungsbeauftragten 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.