

# **Jahresbericht 2019 des Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Offenbach am Main Dr. Enno Knobel**

Inhalt:

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

## **1. Vorbemerkungen:**

Nach fünf Monaten Vakanz wurden mir von Stadtverordnetenversammlung und Magistrat zum 01. Juni 2019 für zwei Jahre die Funktion des ehrenamtlichen Antidiskriminierungsbeauftragten (ADB) der Stadt Offenbach übertragen.

Bei meiner Arbeit konnte ich mich im Wesentlichen auf die Praxis und die Erfahrungsberichte der Jahre 2017 und 2018 meines Vorgängers, Stadtrat a.D. Wilfried Jungbluth, stützen.

Ich habe allerdings, um private und Beschwerdetelefonate stärker voneinander zu trennen, auf eine Erreichbarkeit über mein persönliches Mobiltelefon verzichtet und stattdessen die jederzeitige Ansprechbarkeit über die städtische Voicebox (8065-2702) sichergestellt, die ich in häufigem Rhythmus abhören kann. Meinem Wunsch, als E-Mail eingehende Diskriminierungsmeldungen auch außerhalb des von mir mit Stadträtin Koehnen geteilten Rathausbüros bearbeiten zu können, wurde seitens der Rathausverwaltung offenbar aus sicherheitstechnischen und Kostengründen nicht entsprochen.

Zu Beginn und im weiteren Verlauf meiner Tätigkeit erhielt ich stets uneingeschränkte Unterstützung seitens des für mich zuständigen Dezernats III wie auch der städtischen Pressestelle bei der Öffentlichkeitsarbeit. 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 Einstieg in meine Arbeit wurde mir durch die Möglichkeit erleichtert, die Antidiskriminierungsstelle (ADS) und mich als neuen Beauftragten im Ausschuss für Soziales und Integration sowie im Ausländerbeirat vorstellen zu dürfen.

Zu bedanken habe ich mich beim städtischen Datenschutzbeauftragten, Herrn Holger App. Auf der Grundlage seiner Anregungen konnte Ende des Jahres die über den Internetauftritt der Stadt Offenbach zugängliche Dienstleistungsbeschreibung der Antidiskriminierungsstelle den aktuellen datenschutzrechtlichen Bestimmungen angepasst werden.

Ich verzichte darauf, folgende grundsätzliche Vorgaben und Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und zur Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle 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 01.06. bis 31.12.2019**

(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. Mehrfache tel. Beschwerde von Herrn A über ständige Diskriminierungen durch Magistratsmitglieder, die städtische Verwaltung im Allgemeinen und die Mainarbeit**

Herr A, langjähriger Offenbacher Bürger mit Migrationshintergrund, sieht sich durch Verhalten und Entscheidungen städtischer Repräsentanten und Einrichtungen diskriminiert.

Auf die Bitte, diese Vorwürfe telefonisch und/oder schriftlich per E-Mail oder Meldebogen zu substantiieren und zu einem Beratungsgespräch zu kommen, ging der Beschwerdeführer nicht ein. Meinem Angebot einer Faktensammlung und Weiterverfolgung wich Herr A stets durch neue, unsubstantiierte Vorwürfe aus. Ein konstruktiver Gesprächsverlauf war dann auch auf der Grundlage einer unangemessenen Diktion von Herrn A nicht mehr möglich.

### **2.2 Beschwerde von Frau B wegen Diskriminierung durch eine Nachbarin**

Frau B, Offenbacher Bürgerin italienischer Herkunft, fühlt sich durch „Sprayen“ in ihre Wohnung hinein durch eine über ihr wohnende Nachbarin belästigt. Sie befürchtet gesundheitliche Schäden für sich und ihren lungenkranken Ehemann. Sie sieht dies als Diskriminierungstatbestand an. Der Nachbarin und der Hausverwaltung gegenüber habe sie das Problem erfolglos angesprochen.

Meine Prüfung beim Beratungsgespräch ergibt, dass in diesem Fall keine Diskriminierungstatbestände nach AGG bzw. den städtischen Antidiskriminierungsrichtlinien erkennbar sind. Der Beschwerdeführerin wird vorgeschlagen, sich mit ihrem privatrechtlichen Anliegen an den Schiedsmann zu wenden. Ein Kontakt wird hergestellt.

## **2.3 Beschwerde von Herrn C wegen Diskriminierung in einer Mietangelegenheit**

Herr C unterliegt einer Kündigung bzw. einem Räumungsbeschluss seiner Wohnung durch einen privaten Vermieter. Dagegen hat Herr C geklagt und ist in zweiter Instanz vor dem Landgericht unterlegen. Im Verhalten des Vermieters sieht Herr C eine Diskriminierung wegen seiner Behinderung. Herr C verweist darauf, dass er die Presse eingeschaltet habe und bereits bei den üblichen Beratungseinrichtungen weitgehend erfolglos vorstellig geworden sei. Er sieht die Antidiskriminierungsstelle als „letzte Instanz“ in der für ihn bedrückenden Situation.

Im Beratungsgespräch werden noch einmal die Möglichkeiten durchgegangen, wie Herr C sich gegen eine Räumung wehren kann. Da es sich jedoch um einen privaten Vermieter handelt, bereits juristische Wege beschränkt wurden und andererseits keine Diskriminierungstatbestände nach AGG und den städtischen Antidiskriminierungsrichtlinien erkennbar sind, verblieben der Antidiskriminierungsstelle keine weiteren Einwirkungsmöglichkeiten.

## **2.4. Beschwerde von Frau D wegen Diskriminierung als EKO-Auszubildende**

Frau D, Frankfurter Bürgerin mit Migrationshintergrund, befindet sich zum Zeitpunkt ihrer Beschwerde in einem dualen Ausbildungsprogramm zur Erzieherin in einer städtischen Kindertagesstätte. Sie hat ihr erstes Ausbildungsjahr beendet und steht kurz vor Beginn des zweiten Jahres. Nach ihren Angaben werden ihr von der Käthe-Kollwitz-Schule gute Leistungen bescheinigt, jedoch habe sie am praktischen Teil in der Kindertagesstätte nicht erfolgreich teilgenommen. Damit wird ihr erstes Ausbildungsjahr als nicht bestanden gewertet. Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten Offenbach (EKO) bietet ihr an, das erste Ausbildungsjahr zu wiederholen.

Frau D führt die negative Bewertung ihrer pädagogischen Praxis durch die Kindertagesstätten-Leitung darauf zurück, dass es zwischen ihr und der Leitung und auch innerhalb des Teams divergierende Auffassungen zu Fragen der pädagogischen Praxis gebe. Insbesondere hätten sich Kontroversen an der Frage entzündet, wie oft die Kinder an die „Frische Luft“ dürften und welcher Bewegungsspielraum ihnen dabei einzuräumen sei.

Die Leitung der Kindertagesstätte bescheinigt Frau D in ihrem Zeugnis neben guten Leistungen erheblichen Verbesserungsbedarf, der einen „Neustart der Ausbildungsphase“ und damit eine Wiederholung des ersten Ausbildungsjahres notwendig mache.

Frau D fühlt sich wegen ihres besonderen Engagements für die Kinder „gemobbt“. Sie spricht deshalb sowohl im OB-Büro vor wie auch im Büro von Dezernat III. Dort wird sie um eine schriftliche Eingabe gebeten. Im Anschluss wendet sie sich an die Antidiskriminierungsstelle.

Frau D erwartet vom Antidiskriminierungsbeauftragten, nachdem sie bereits offensichtlich erfolglos anwaltliche Beratung eingeholt hat, dass er sich beim EKO mit dem Hinweis auf eine diskriminierende Behandlung für eine Revision der pädagogischen Beurteilung von Frau D und die Anerkennung ihres ersten Ausbildungsjahres einsetzt.

Der Antidiskriminierungsbeauftragte erörtert die Sachlage daraufhin eingehend mit der Leitung des EKO und der zuständigen Abteilungsleiterin. Dabei ist die Faktenlage nicht eindeutig im Sinne der Beschwerdeführerin zu klären. Mit Zustimmung von Frau D erhält der ADB Einblick in das durch die Leitung der Kindertagesstätte erteilte Zeugnis. Aus Sicht des Fachamtes ist die pädagogische Beurteilung wohl abgewogen. Frau D widerspricht einzelnen Bewertungen und dem Gesamtergebnis der Beurteilung gegenüber dem ADB, hat jedoch keinen Widerspruch gegen das Zeugnis eingelegt und auch im Juni 2019 im Beurteilungsgespräch offensichtlich der Wiederholung des ersten Ausbildungsjahres zugestimmt.

Nach intensiver Prüfung im Rahmen der der Antidiskriminierungsstelle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kommt der ADB zu dem Ergebnis, dass weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinien im Fall von Frau D zu erkennen ist. Die Beschwerde von Frau D richtet sich letztlich gegen eine von ihrem Arbeitgeber vorgenommene fachliche Beurteilung ihrer beruflichen Leistung. Die Leistungsbeurteilung an sich lässt ebenfalls keine Rückschlüsse auf eine Diskriminierung zu. Für den von Frau D in Anspruch genommenen Vorwurf des Mobbing gibt es keine seitens der Antidiskriminierungsstelle heranzuziehenden Belege.

Allerdings bleibt aus Sicht des ADB festzuhalten, dass im Zeitraum des ersten Ausbildungsjahres von Frau D auch nach schriftlicher Eingabe mindestens einer weiteren Erzieherin wohl Spannungen zwischen Leitung und Mitarbeiterinnen und evtl. auch innerhalb der Erzieherinnen der Kindertagesstätte nicht von der Hand zu weisen sind. Ob diese Situation sich insgesamt auf die Leistung und Beurteilung von Frau D negativ ausgewirkt hat, bleibt Spekulation.

Gemäß der vorstehenden Beurteilung sah der ADB keine Möglichkeit, das Anliegen von Frau D, ihr erstes Ausbildungsjahr wegen evtl. Diskriminierung anerkennen zu lassen, weiter zu vertreten.

Darüber hinaus hatte Frau D bereits Mitte des Jahres das Ausbildungsverhältnis bei der Stadt Offenbach gekündigt. Nach eigener Aussage hat sie zu Jahresbeginn 2020 eine Stelle in Frankfurt angetreten.

### **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 Beschwerde langjähriger Mieter der GBO wegen Kündigung**

Im Beratungsgespräch bittet der ADB um Substantiierung der Beschwerde hinsichtlich einer Diskriminierung durch den Vermieter. Diese wird zugesagt, erfolgt aber ebenso wenig wie ein Vertretungsauftrag an die ADS. Der Fall konnte nicht weiterverfolgt werden.

### **3.2 Beschwerde wegen vermuteter Altersdiskriminierung bei durch den EKO nicht berücksichtigter Bewerbung**

Im Beratungsgespräch wird die allgemeine Bewerbungssituation im Erzieherbereich erörtert. Da der Erfahrungsschatz dieser Erzieherin besonders hoch ist und auch weitere Erzieherinnenstellen zu diesem Zeitpunkt ausgeschrieben sind, entscheidet sich die Beschwerdeführerin dafür, sich weiter auf dem üblichen Weg und ohne Einschaltung der ADS zu bewerben. Im Negativfall melde sie sich wieder, wobei dann zu prüfen sei, ob ein Diskriminierungsfall vorliegt. Sie ist nicht wieder an die ADS herangetreten.

### **3.3 Diskriminierungsmeldung aus einem städtischen Museum**

Der Leiter eines städtischen Museums teilt der Antidiskriminierungsstelle mit, dass er sich für das Verhalten eines Freien Mitarbeiters bei einer Familie entschuldigt habe, die eine Äußerung dieses Mitarbeiters über die Gebührenregelung für Sozialhilfe-Empfänger beim Eintritt in das Museum als diskriminierend empfunden habe. Der Museumsleiter hat der Familie und der ADS mitgeteilt, dass er den betreffenden, bisher unbescholtenen Mitarbeiter um Unterlassung missverständlicher Aussagen gebeten habe.

### **3.4 Diskriminierungsmeldung wegen fehlenden KiTa-Platzes**

Die Beschwerde einer Offenbacher Familie mit Migrationshintergrund wegen einer Absage für einen Platz in einer Kindertagesstätte trotz frühzeitiger Anmeldung konnte in Kontakt mit der Leitung des EKO geklärt werden. Die Familie hatte in der Absage eine Diskriminierung gesehen. Der EKO konnte der Familie einen Platz in einer anderen Einrichtung anbieten.

## **4. Halbjahresfazit**

Auf Grundlage des sehr begrenzten Erfahrungszeitraums wäre es nicht angemessen, bereits weitergehende Aussagen über die Wirksamkeit der Antidiskriminierungsstelle zu machen als sie in den Jahresberichten meines Vorgängers getroffen wurden.

In den sieben Monaten des Jahres 2019 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 Aufgabenstellung der Antidiskriminierungsstelle vorrangig auf die städtische Verwaltung und die Stadtgesellschaften zielt, war den Beschwerdeführenden nicht immer leicht zu vermitteln.

Positiv wahrzunehmen war auch, wie die Vorgängerberichte bereits ausweisen, dass die Initiativen der Antidiskriminierungsstelle von den angesprochenen Führungskräften der städtischen Ämter und Betriebe immer erstgenommen und Lösungen für berechnigte Anliegen gesucht wurden.

Als Bereicherung für die Arbeit der ADS erwiesen sich bereits in dieser kurzen Zeit der Austausch mit AdiNet (AntidiskriminierungsNetzwerk Rhein-Main) und dem WIR-Programm der Stadt. Informationen der Stabsstelle Antidiskriminierung im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration waren von Nutzen.

Offenbach am Main, 04.04.2020  
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.