

## **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.

Um dies sicherzustellen, hat die Stadt Offenbach am Main eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und benennt eine / einen Antidiskriminierungsbeauftragten.

### § 1 Zweck

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

### § 2 Geltungsbereich

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

(2) 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.

(3) 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.

### § 3 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.

(5) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

#### § 4 Antidiskriminierungsbeauftragte/r

(1) Die Stadt Offenbach am Main benennt eine/n hauptamtlich tätige/n Antidiskriminierungsbeauftragte/n.

(2) Die/der Antidiskriminierungsbeauftragte arbeitet unabhängig in der Entgegnahme von Beschwerden und Hinweisen sowie der Durchführung von Prüfungen. Es besteht keine Weisungsbefugnis bezüglich Umfang, Art und Weise sowie Ergebnis der Prüfung. Die Arbeit der/des Antidiskriminierungsbeauftragten ist auf das Offenbacher Stadtgebiet beschränkt.

#### § 5 Beratungsarbeit

(1) Die Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstelle soll mindestens folgende Hauptaufgaben abdecken:

- Information über rechtliche Ansprüche und Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten zum Schutz vor Benachteiligung nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und jenseits des AGG (Zivilrecht, Sozialrecht, Verwaltungsrecht etc.)
- Vermittlung an andere Beratungsangebote
- Versuch einer gütlichen Streitbeilegung zwischen den Beteiligten
- Erfassung und Dokumentation der einzelnen Fälle
- Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und des Stadtkonzerns sowie der Stadtgesellschaft.

(2) Weitere Aufgaben sind Gegenstand eines von der Antidiskriminierungsstelle zu erarbeitenden und fortzuschreibenden Konzepts.

(3) Die Beratungsarbeit beschränkt sich nicht auf die Entgegennahme von Beschwerden und Hinweisen, die sich gegen die Stadtverwaltung oder ihre Eigenbetriebe richten. Sie erstreckt sich auch auf alle übrigen Beschwerden und Hinweise, die sich gegen andere öffentliche oder private Organisationseinheiten oder natürliche Personen richten.

#### § 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 25. MRZ. 2024



Dr. F. Schwenke  
Oberbürgermeister