

Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Frankfurt am Main Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 18.09.2003, § 6020

Begründung

Die vorgelegte Antidiskriminierungsrichtlinie dient der Ausführung des Beschlusses der Stadtverordnetenversammlung § 4349 vom 19.12.2002. Der Magistrat hat sich in der Formulierung der Gründe, die einer Diskriminierung zugrunde liegen können und der Tatbestände, die eine Diskriminierung beinhalten, leiten lassen von der rechtsverbindlichen Regelung des Artikel 3 Abs. 3 GG sowie den Bestimmungen der Richtlinien des RATES DER EUROPÄISCHEN UNION Nr. 2000/43/EG vom 29.06.2000 und Nr. 2000/78/EG vom 27.11.2000.

Durch diese weite Fassung der Antidiskriminierungsrichtlinie sind alle Fallgestaltungen erfasst, die zu einer Diskriminierung in der Praxis der Verwaltung und der Eigenbetriebe führen können.

Die Wahl der Rechtsform einer Richtlinie ergibt sich aus der Thematik und der mit ihr verbundenen Regelungsbefugnis der Stadt Frankfurt am Main. Letztere erfasst ausschließlich die Verwaltungsorganisation und beinhaltet damit die Selbstverpflichtung der Stadt Frankfurt am Main Diskriminierungen entgegenzuwirken. Aufgrund dessen scheidet der Erlass einer Satzung als Regelungsinstrument für die Rechte und Pflichten der Einwohnerinnen und Einwohner im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme städtischer Dienstleistungen und/oder Einrichtungen aus.

Zur Ausführung der Antidiskriminierungsrichtlinie hat der Magistrat die zur Kenntnis gegebenen Ausführungsbestimmungen erlassen.

Präambel

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. In diesem Bewusstsein und als Ausdruck ihrer Verpflichtung jede Form der Diskriminierung einer Einwohnerin/eines Einwohners durch Bedienstete zu unterbinden und zur Festigung des inneren Friedens, erlässt die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt am Main die nachfolgende Antidiskriminierungsrichtlinie.

§ 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 erfährt, 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 oder 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 Frankfurt am Main. Dienststellen sind alle Organisationseinheiten der Verwaltungsbehörde sowie die Eigenbetriebe.

Die Stadt Frankfurt 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 verbindlich erklären.

Satz 2 gilt für Vereine, in denen die Stadt Mitglied ist, entsprechend.

§ 5 Bericht

Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main wird der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt am Main jährlich mit dem Integrationsbericht einen Bericht vorlegen.

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

1. Zuständigkeit

- 1.1. Das Amt 10/A ist zuständig für die Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden und Hinweisen über Diskriminierungen, die ihren Grund in der Abstammung, der Hautfarbe, der Sprache, der Heimat oder Herkunft, dem Glauben, der Religion, den politischen Ansichten oder der Weltanschauung haben.
- 1.2. Für alle übrigen Beschwerden und Hinweise besteht die Zuständigkeit bei der Dienststelle, deren Bedienstete betroffen sind (betroffene Dienststelle).

2. Behandlung von Beschwerden und Hinweisen

- 2.1. Das Amt 10/A sowie die anderen Dienststellen erfassen die bei ihnen eingehenden Beschwerden und Hinweise und leiten diese gegebenenfalls an die betroffene Dienststelle weiter. Das weitere Verfahren richtet sich nach 4.4.5 AGA I mit folgender Abweichung:
Die Stellungnahme(n) ist (sind) mit einer Bewertung der Amtsleitung und mit einem begründeten Vorschlag zum weiteren Verfahren im Fall der Ziffer 1.1 dem Amt 10/A zuzuleiten.
- 2.2. Das Amt 10/A ist berechtigt in allen Fällen, in denen seine Zuständigkeit besteht, eigene Sachverhaltsermittlungen durchzuführen, Akten einzusehen und betroffene Bedienstete ergänzend anzuhören.
- 2.3. Soweit sich das Amt 10/A dem Vorschlag der betroffenen Dienststelle nicht anschließt, ist die Angelegenheit zwischen den Amtsleitungen zu erörtern. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die Angelegenheit zwischen den zuständigen Dezernentinnen/Dezernenten zu erörtern und erforderlichenfalls im Magistrat zu entscheiden.

3. Mittelbare Diskriminierung

Jede Dienststelle hat im Rahmen der Formulierung von ihr federführend zu entwerfender Vorschriften auf die Einhaltung des Verbotes gemäß § 2 Abs. 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie zu achten. Das Amt 10/A ist frühzeitig an der Erstellung von Vorschriften zu beteiligen. Diese Beteiligung und deren Ergebnis sind aktenkundig zu machen.

4. Vermittlung

Betreffen die Beschwerden und Hinweise über Diskriminierung das Verhalten Dritter sind alle Dienststellen verpflichtet, im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten ihre Vermittlung anzubieten.