

Aufgabenwahrnehmung Antidiskriminierungsbüro gemäß AGG (AF GRÜNE) (TOP 19.3.1)

Der Rat hat mit dem Beschluss vom [09.12.2014](#) zum Haushalt 2015 die Verwaltung mit der Aufgabenwahrnehmung eines Antidiskriminierungsbüros gemäß AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) beauftragt. Die Verwaltung sollte dadurch dafür Sorge tragen, dass das AGG in Osnabrück zur Anwendung kommt. Die Aufgabe soll ohne zusätzliche Stelle durch das Gleichstellungsbüro wahrgenommen werden.

Inzwischen hat sich auch der Migrationsbeirat für die Einführung einer kommunalen Antidiskriminierungsstelle ausgesprochen. Auch die im Zusammenhang mit den am [15.12.2015](#) erfolgten Änderungen des Niedersächsischen Gaststättengesetzes stehende Zurücknahme der Einführung des Qualitätssiegels „Diskothek gegen Diskriminierung“ (vgl. VO/2016/6651) unterstreichen den diesbezüglichen Handlungsbedarf nachhaltig.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Verwaltung:

1. Welche Schritte wurden seit dem Ratsbeschluss vom [09.12.2014](#) unternommen, um den Ratsauftrag „Aufgabenwahrnehmung eines Antidiskriminierungsbüros gemäß AGG“ umzusetzen?
2. Welchen Aufgaben sieht sich die Verwaltung gemäß AGG gegenüber und wie gestaltet sich die derzeitige Verwaltungspraxis dazu?
3. Wie sieht die weitere Vorgehensweise der Verwaltung hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung gemäß AGG aus?

Zu 1.:

Aufgrund der Vakanz der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und der längerfristigen krankheitsbedingten Abwesenheit ihrer Stellvertreterin Anfang des Jahres 2015 konnte der Ratsauftrag erst nach Wiederbesetzung bzw. Einarbeitung der neuen Amtsinhaberin aufgegriffen werden.

Im Januar 2016 erfolgte hierzu ein Gespräch zwischen dem Oberbürgermeister und der Gleichstellungsbeauftragten. Demnach wird die Gleichstellungsbeauftragte bis zu den Sommerferien dieses Jahres ein Konzept erstellen, in welchem sie darlegt, ob es zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eines Antidiskriminierungsbüros bedarf oder nicht bzw. in welcher Form dem AGG umfassend nachgekommen werden kann und wie dies umzusetzen ist. Die Umsetzung ist zeitnah nach den Sommerferien 2016 angedacht.

Zu 2.:

Das AGG schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden. Anwendung findet das AGG im Arbeits- und im Zivilrecht.

Der Schutz des AGG erstreckt sich im Arbeitsrecht auf alle Bereiche der Beschäftigung, d.h. auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit, die Vertragsgestaltung, auf die berufliche Ausbildung, und den beruflichen Aufstieg, die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervereinigung, Gewerkschaft usw. sowie auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Schwerpunkte im zivilrechtlichen Anwendungsbereich sind sog. Massengeschäfte oder Geschäfte des täglichen Lebens, wie z.B. Einkäufe, Gaststätten- und Diskothekenbesuche, Wohnungssuche, Versicherungs- und Bankgeschäfte, die alle abschließen können ohne Ansehen der Person, zu vergleichbaren Bedingungen und in einer Vielzahl von Fällen.

Das AGG regelt zudem die Aufgaben der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin (§12 AGG). Demnach ist sie verpflichtet, alle erforderlichen, auch vorbeugende, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen, z.B. durch Information der Beschäftigten oder Schulungen. Im Rahmen der Personalauswahl (Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren etc.) oder beim Abschluss von Dienstvereinbarungen hat sie auf die Einhaltung des Diskriminierungsverbots zu achten. Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot durch Beschäftigte, ist die Verwaltung

als Arbeitgeberin verpflichtet, diese durch geeignete und angemessene Maßnahmen, wie z.B. Abmahnung oder Umsetzung zu unterbinden.

Gem. § 13 AGG ist eine Beschwerdestelle für die Beschäftigten einzurichten. Im Falle einer Beschwerde ist diese zu prüfen. Eine entsprechende Beschwerdestelle wurde nach Inkrafttreten des AGG mit je zwei Personen aus der Personalvertretung und aus dem Fachbereich Personal und Organisation etabliert und gegenüber den Beschäftigten öffentlich bekannt gemacht (Intranet, Telefonbuch der Stadtverwaltung).

Weitere Anlaufstellen sind die Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, die Fachstelle für Inklusion oder das Seniorenbüro innerhalb der Stadtverwaltung. Bei Fragen oder Problemen können sich Beschäftigte ebenfalls an diese wenden. Ggf. wird an die zuständigen Stellen weiter vermittelt.

Für die Bürgerinnen und Bürger in der Stadtgesellschaft stehen als Anlaufstellen das Gleichstellungsbüro, das Büro für Integration, das Seniorenbüro und das Behindertenforum zur Verfügung, in denen eine entsprechende Beratung erfolgt.

Zu 3.:

Da die Anwendungsbereiche des AGG derzeit durch entsprechende Ansprechpartnerinnen und –partner sowohl für die Beschäftigten innerhalb der Verwaltung als auch für die Bürgerinnen und Bürger außerhalb in der Stadtgesellschaft abgedeckt werden können, wird die Verwaltung nach den Sommerferien auf der Grundlage eines entsprechenden Konzeptes über die weitere Vorgehensweise entscheiden.