



Der Magistrat

Dezernat für Gesundheit,  
Personal und Organisation

Stadtrat Detlev Bendel

Ausschuss für Bürgerbeteiligung,  
Völkerverständigung und Integration

über den Magistrat

15. Februar 2007

Allgemeines Gleichberechtigungsgesetz (AGG)  
Beschluss Nr. 0061/06

I. Beschluss Nr. 0061/06 des Ausschusses für Bürgerbeteiligung, Völkerverständigung und Integration:

„...“

- wie Führungskräfte im Konzern Stadt auf das neue Gesetz hingewiesen und geschult werden bzw. wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Neuregelung erfahren haben,
- wie sich die Regelung des AGG bisher auf die städtischen Gesellschaften und Betriebe insbesondere die HSK ausgewirkt haben und
- was über die Auswirkungen des AGG auf die Mitglieder der in Wiesbaden ansässigen Kammern, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände bekannt ist...“

II. Bericht

Aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat die Landeshauptstadt Wiesbaden bereits erhebliche Anstrengungen erbracht, um Rechtsrisiken zu minimieren:

1. Schulung der Führungskräfte

Am 18. August 2006 ist das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland in Kraft getreten. Ziel ist die Umsetzung von vier EU-Richtlinien in das deutsche Recht. Hierdurch entsteht erstmals ein integratives Antidiskriminierungsrecht mit weitgehender Wirkung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Führungskräfte. Der Bundestag hat am 19.10.2006 erste Änderungen des Gesetzes beschlossen und im Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes mit Wirkung zum 12.12.2006 verabschiedet.

/2

Nach § 12 Abs. 2 AGG soll der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

Zur rechtssicheren Erfüllung der sich aus dem AGG ergebenden Pflichten definierte Dezernat V/11 die sich ergebenden Problemfelder

- Erarbeitung eines städtischen Verhaltenskodexes,
- qualifizierte Schulung der Führungskräfte im 1. und 2. Quartal 2007 und
- Abstimmung innerhalb des „Konzerns Stadt“.

### 1.1 Ermittlung der Problemfelder

Eine Arbeitsgruppe zur Problematik des AGG wurde im Personal- und Organisationsamt bereits am 11.11.2005 gegründet. Hier wurden bzw. werden die bestehenden und für die Stadt verbindlichen europarechtlichen Richtlinien sowie ab dem 18.08.2006 das AGG selbst auf seine Auswirkungen für die Landeshauptstadt Wiesbaden untersucht. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, die Information und Sensibilisierung aller städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu veranlassen und zusammen mit dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie der Frauenbeauftragten (11F) - stellvertretend für die Frauenbeauftragten nach dem HGIG - einen Verhaltenskodex zu verfassen, der einen Handlungsleitfaden für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt.

Einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personal- und Organisationsamtes wurden dazu im Sommer/Herbst 2006 extern geschult.

Mit anderen hessischen Großstädten und fünf weiteren deutschen Städten besteht ein teilweise intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch. Gegenseitig werden erste Ergebnisse der Arbeitsgruppen ausgetauscht.

Parallel hierzu nimmt die Landeshauptstadt Wiesbaden am Informationsaustausch im Rahmen des Deutschen Städtetages teil und beteiligte sich am Erfahrungsaustausch im Rahmen der Sitzung der Leiter von Organisationsabteilungen großer Städte im September 2006.

### 1.2 Regelung des AGG

Die Stadt Wiesbaden hat insbesondere im Bereich der Frauenförderung und der Förderung von schwerbehinderten Menschen einen langjährigen Entwicklungsprozess vollzogen. Der geplante städtische Verhaltenskodex stellt daher für die Stadt lediglich eine weitere Umsetzung der verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichbehandlung und Bestenauslese (v.a. Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz) dar.

Die Verpflichtungen nach dem AGG können künftig eine eigenständige Grundlage für arbeitsrechtliche Sanktionen bei Fehlverhalten darstellen. Eine solche Fallgestaltung ist beim „Konzern Stadt“ nur in einem Fall (bei der Kernverwaltung) aufgetreten, bei dem gegenüber einem Mitarbeiter wegen ausländerfeindlichen Äußerungen eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde (Klage beim Arbeitsgericht anhängig).

Dezernat V/11 vereinbarte im November und Dezember 2006 mit ESWE Verkehrsgesellschaft mbH, HSK, der WIVERTIS, den Kurbetrieben und den ELW, dass diesen sämtliche Informationen der Stadt kontinuierlich zur Verfügung gestellt werden. Weitere städtische Gesellschaften werden im Rahmen der Kapazitäten eingebunden. Es besteht für alle Gesellschaften nach dem AGG eine Schulungsverpflichtung. In diesem Zusammenhang fand und finden Absprachen zu den Möglichkeiten eines gemeinsamen Vorgehens statt, mit dem Ziel, in der gesamten Umsetzung des AGG gemeinsame Synergien zu erreichen.

### 1.3 Städtischer Verhaltenskodex

Ein von Dezernat V/11 erarbeiteter Entwurf eines Verhaltenskodexes liegt dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung vor. Es besteht Einigkeit, dass hier sehr zeitnah eine einvernehmliche Regelung gefunden werden soll. Mit dem Gesamtpersonalrat ist bereits eine weitgehende Einigkeit erzielt worden. Eine Endabstimmung des Entwurfs mit der Frauenbeauftragten (11 F) läuft.

### 1.4 Führungskräfte werden geschult

Es wird angestrebt städtische Führungskräfte dezernatsweise im ersten und zweiten Quartal 2007 zu schulen.

Eine Onlineschulung - in der die/der Mitarbeiter/in an ihrem/seinem PC eine Schulung mit abschließendem Test durchführt - kommt für die Landeshauptstadt Wiesbaden nicht in Betracht, da diese Schulung nach vorliegenden Angeboten Mehrkosten verursachen würde und ein rechtssicherer Nachweis derzeit nicht gegeben ist, ob die jeweiligen Führungskräfte ausreichend geschult worden sind.

Dezernat V/11 liegen acht Angebote für Inhouse-Schulungen zum AGG vor, welche dezernatsweise eine halb- bzw. ganztägige Schulung vorsehen (Bandbreite zwischen € 10.000.- und € 40.000.-). Die Deckung soll aus den zentralen Fortbildungsmitteln erfolgen. Die Abteilung Aus- und Fortbildung des Personal- und Organisationsamtes wird zukünftig parallel hierzu Schulungen zum AGG anbieten. Im Rahmen der Schulungen für städtische Führungskräfte wurde die Thematik des AGG bereits ab Herbst 2006 Pflichtinhalt.

### 1.5 Information/Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Vorgesetzten bzw. Führungskräfte dienen im Rahmen der Schulung bzw. Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Multiplikatoren, d. h. sie werden durch die Inhouse-Schulung zum AGG so geschult, dass sie dieses Wissen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in internen Schulungen vermitteln können. Erste Informationen an alle Beschäftigten wurde durch die Mitarbeiterzeitschrift „Personal im fokus“ im September 2006 gegeben. Hier wurde auf das Gesetz sowie wesentliche sich daraus ergebende Problemstellungen hingewiesen. Parallel dazu wurden Informationen - vor allem der Gesetzestext - im öffentlichen Ordner hinterlegt.

Alle Dezernate, Ämter und Betriebe wurden durch ein umfassendes Schreiben des Dezernates V/11 über den Sachverhalt des AGG informiert und es werden Hilfestellungen gegeben.

Nach § 13 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis den beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. Alle Beschäftigten, die sich benachteiligt fühlen, können ihre Beschwerden der Beschwerdestelle vortragen. Bis auf weiteres steht Dezernat V direkt als Ansprechpartner zur Verfügung. Ziel hierbei ist es, so viele Konflikte wie möglich von Anfang an zu erkennen und aufzulösen.

## 2. Auswirkungen des AGG auf die Mitglieder der in Wiesbaden ansässigen Kammern, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände

Nach einer Auskunft der Industrie- und Handelskammer Wiesbaden gegenüber Dezernat V/11 wären deren Mitgliedsunternehmen auf die Anforderungen des AGG sehr gut vorbereitet. Die gleichnamige Broschüre des DIHK, die den Mitgliedern zur Verfügung gestellt worden sei, sowie die Merkblätter auf der Homepage zum AGG erfreuten sich großer Beliebtheit. Auch in der Mitgliederzeitschrift "Hessische Wirtschaft" wäre das Thema aufgegriffen worden und man habe den Unternehmen Tipps gegeben. Flankierend dazu habe es in Hessen mehrere Informationsveranstaltungen zum AGG gegeben.

Die IHK Wiesbaden berichtete weiter, dass durch diese gute Vorbereitung wesentlich weniger Anfragen zu beantworten gewesen wären als ursprünglich gedacht. Die Unternehmen, die den telefonischen oder persönlichen Kontakt zur IHK gesucht hätten, hätten meistens Fragen im Vorfeld geäußert; Beschwerden bzw. Berichte über Schwierigkeiten habe die IHK nur sehr wenige erhalten. Auch die Befürchtung, dass es Personen geben könne, die sich gezielt auf nicht AGG-konforme Stellenausschreibungen bewerben würden, habe sich bisher nicht in großem Stil bestätigt. Der IHK seien aber - allerdings aus anderen IHK-Bezirken - Einzelfälle bekannt geworden, die z. T. noch bei Gerichten anhängig seien. Trotz des relativ positiven Bildes sieht die IHK Wiesbaden erhebliche Belastungen für ihre Mitgliedsunternehmen. Die IHK-Organisation habe von Beginn an „für eine 1:1-Umsetzung der entsprechenden Richtlinie in deutsches Recht“ plädiert.

Die Wiesbadener Handwerkskammer berichtete, dass ihr keine Beschwerden bei der Umsetzung des AGG bei ihren 23.000 Mitgliedsbetrieben bekannt seien. Eine der Gründe hierfür könne sein, dass bei der durchschnittlichen Unternehmensgröße von sieben Beschäftigten eine „Benachteiligung schon strukturell ausscheide“. Es habe zu dieser Problemstellung aber keine gesonderten Erhebungen gegeben. Die Handwerkskammer Wiesbaden habe allgemein zugängliche Informationen über ihre Berater an die Mitgliedsunternehmen weiter gegeben und parallel hierzu sei in der Deutschen Handwerkszeitung informiert worden.

