

Antrag

Initiator*innen: Landesparteitag

Titel: **Schaffung einer unabhängigen
Antidiskriminierungsstelle für den öffentlichen
Dienst in Sachsen**

Antragstext

1 Die Fraktion und sozialdemokratischen Minister*innen setzen sich für die
2 Schaffung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle für den öffentlichen
3 Dienst in Sachsen ein. Diese muss mit im folgendem aufgeführtem Konzept, für die
4 Betroffenen leicht zugänglich sein und schnelle Hilfe anbieten.Im vorliegenden
5 Konzept werden zentrale Elemente einer zu schaffenden unabhängigen
6 Antidiskriminierungsstelle dargestellt. Diese stellen umfassende Grundprinzipien
7 und strukturelle Vorschläge dar, die im Aufbau einer solchen Stelle
8 Berücksichtigung finden sollen.

9 **1. Kompetenzen, Befugnisse und Aufgaben der Stelle**

10 Im Folgenden werden die Kompetenzen, Befugnisse und die Aufgaben der Stelle
11 dargestellt, die als nötig erachtet werden, um ihr Mandat angemessen ausüben zu
12 können.

13 1.1. Aufgaben der Stelle

14 Die unabhängige Beschwerdestelle sollte mit den folgenden Aufgaben betraut sein,
15 die gesetzlich eingerahmt in einer eigenen Satzung oder ministerialen
16 Rechtsverordnung bzw. – wo ausreichend – in einer Verwaltungsvorschrift
17 aufgeführt sein sollten:

18 - Befassung mit Beschwerden, die von Beschwerdeführer_innen an die Stelle

- 19 herangetragen oder bei gebührender Schwere auch selbstständig ermittelt werden.
20 - Sammlung und Sicherstellung von Beweisen und Befragung von Zeug_innen.
21 - Erarbeitung von Empfehlungen an die Institutionen und Politik mit dem Ziel,
22 die Arbeit der Institutionen beschwerdefrei zu gestalten.
23 - Prävention von Fehlverhalten und inadäquater Behandlung durch die
24 Institutionen.
25 - Festlegung, Überprüfung und Durchsetzung von Standards für die Arbeit in
26 Institutionen.
27 - Auswertung von Erfahrungen über Richtlinien und die Praxis.

28 Die unabhängige Stelle wird aktiv, wenn der Verdacht folgender Fehlverhalten
29 vorliegt:

- 30 1. a) Diskriminierende Beleidigung oder Behandlung durch eine_n Angehörige_n der
31 Institution auf Grund von Geschlecht oder Geschlechtsidentität, rassistischer
32 oder ethnischer Zuschreibung, Religion o. sexueller Orientierung,
33 Beeinträchtigung, Alter o. sozialer Herkunft, einer Kombination aus den
34 vorstehenden Gründen oder anderen diskriminierenden Zuschreibungen.
35 1. b) Verstoß der Institutionen gegen das Recht auf körperliche Unversehrtheit:
36 Sexuelle Übergriffe o Unangemessenes Verhalten, das eine Körperverletzung zur
37 Folge hat, Gewaltanwendung, erniedrigende und unmenschliche Behandlungen einer
38 Person.
39 1. c) Verwendung von unangemessener oder beleidigender Sprache oder
40 Ausdrucksweise gegen eine Person.
41 1. d) Sprachliche Drohungen gegen eine Person oder/und gegen ihre Familie.
42 1. e) Verwendung von unangemessenen Gesten gegen eine Person.
43 1. f) Mangelhafte oder unangemessene Arbeitsleistungen oder Dienstverweigerung
44 oder ungerechtfertigte Verspätungen der administrativen Prozessen oder der
45 gelaufenen Untersuchungen.

46 1.2 Beschwerdeformen

47 Die Stelle soll mandatiert sein, Beschwerden, die von (a) Betroffenen vorgelegt
48 werden, zu prüfen und zu bearbeiten. Bei allgemeinem Interesse sollte die Stelle
49 gleichermaßen nach eigenem Ermessen die Möglichkeit haben (b) Untersuchungen
50 selbst einzuleiten, auch wenn keine direkten Betroffenen vorhanden sind oder
51 eine Beschwerde eingereicht haben. Wenn Betroffene vorhanden sind, sollte deren
52 Zustimmung jedoch eingeholt werden. Außerdem kann (c) das Parlament die Stelle
53 beauftragen, Untersuchungen von Fehlverhalten einzuleiten.

54 1.3 Kompetenzbereiche der Beschwerdestelle sollte zur angemessenen Bearbeitung
55 von Beschwerdefällen folgende Rechte zugestanden werden:

- 56 - Das Recht auf Akteneinsicht gegenüber allen Behörden;
- 57 - Das Recht Zeug_innen zu ermitteln, vorzuladen und zu befragen;
- 58 - Das Recht auf (auch unangemeldeten) Zugang zu und Kontrolle von Räumlichkeiten
- 59 der Polizei;
- 60 - die Überwachung und Leitung von Ermittlung von Beschwerdeverfahren in
- 61 besonders schweren Fällen;
- 62 - Das Recht auf Sichtung von Tatorten in Abstimmung mit den zuständigen
- 63 - Strafverfolgungsbehörden (insofern es sich nicht um die Polizei selbst
- 64 handelt)
- 65 - Das Recht, medizinische Gutachten einzusehen;
- 66 - Das Recht auf Vorladung von Beamt_innen;
- 67 - Das Recht, gutachtliche Stellungnahmen einzufordern;
- 68 - Das Recht, gutachterliche Stellungnahmen bei gerichtlichen Verfahren gegen
- 69 Polizeibeamt_innen abzugeben.

70 Nach Abschluss der Ermittlungen soll die Stelle:

- 71 - Die Möglichkeit haben, Empfehlungen zur weiteren Bearbeitung der Beschwerde
- 72 abzugeben;
- 73 - Entscheidungen über Entschädigungen für die Betroffenen zu fällen;
- 74 - Allgemeine Empfehlungen an das Parlament zu richten;
- 75 - Berichte über den Ausgang von Disziplinarverfahren veröffentlichen oder die
- 76 Umsetzung disziplinarischer Auflagen einfordern können;
- 77 - Die Möglichkeit nutzen, Beschwerdeverfahren zu evaluieren.

78
79 Die Aufgaben und Befugnisse der Stelle müssen in dem der Stelle
80 zugrundeliegenden Gesetz verankert werden. Es obliegt dann der zuständigen
81 Behörde die von der Beschwerdestelle vorgeschlagenen Disziplinarmaßnahmen
82 umzusetzen. Die Stelle kann ihrerseits Berichte zur Umsetzung der Empfehlungen
83 einfordern. In Fällen von Fehlverhalten mit Todesfolge kann die Stelle die
84 Einbindung der Staatsanwaltschaft in ihre Ermittlung anregen oder in Fällen wo
85 die Staatsanwaltschaft federführend ermittelt eine Einbindung anordnen. Um
86 Beschwerden gegen die Institution vorzubeugen, soll die unabhängige
87 Beschwerdestelle durch „präventive“ Fortbildungen in den Dienststellen das
88 Bewusstsein für die Erfahrungen institutionellen Auftretens schärfen und den
89 rechtlichen Rahmen Maßnahmen im freiheitlichen demokratischen Rechtsstaat
90 darstellen. In Fällen von allgemeiner Relevanz kann die Stelle gleichermaßen
91 Empfehlungen an das zuständige Parlament richten.

92 1.4 Wissenschaftlicher Auftrag

93 Die Beschwerdestelle soll Erhebungen zu relevanten Aspekten von öffentlichen
94 Institutionen und im Besonderen zum Verhältnis zwischen Institutionen und

95 Bürger_innen durchführen. Diese Untersuchungen sollen ermöglichen, die Effizienz
96 der Arbeit zu erfassen und Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Arbeit im
97 öffentlichen Dienst ziehen. Da sich die Beschwerdestelle an einer Schnittstelle
98 zwischen Behörden und den Erfahrungen von Bürger_innen befindet, ist die Stelle
99 besonders geeignet, die öffentlichen Institutionen bei der Erfüllung ihrer
100 Aufgaben zu beraten und die Verbesserung der Beziehungen der Behörden mit der
101 Bevölkerung zu unterstützen.

102 1.5 Umsetzung der Entscheidungen und Empfehlungen

103 Die Beschwerdestelle spricht – wie oben dargestellt – ausschließlich
104 Empfehlungen aus. Diese Befugnis soll explizit in ihrer Gesetzesgrundlage
105 formuliert sein. Nach der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen soll die Stelle
106 das Mandat innehaben zu evaluieren, ob eine adäquate Umsetzung seitens der
107 Institutionen abgesichert wurde. Sollten hier Probleme bei der Umsetzung
108 wahrgenommen werden, können diese im jährlichen Bericht aufgegriffen werden. Die
109 Tätigkeit der Beschwerdestelle beeinträchtigt weder die Unabhängigkeit der
110 Justiz noch deren Zuständigkeiten. Unabhängig von der Bearbeitung einer
111 Beschwerde durch die unabhängige Beschwerdestelle hat der_die
112 Beschwerdeführer_in die Möglichkeit, andere Rechtsmittel einzulegen. Hier kann
113 nach der Analyse und Empfehlung beispielsweise auch eine private Klage wegen
114 Beleidigung gegen eine_n Beamten_in eingereicht werden.

115 1.6 Weitere Aufgaben

116 Die zentrale Aufgabe der Bearbeitung von Beschwerden sollte mit weiteren
117 begleitenden Arbeiten ergänzt werden. Die Stelle sollte die Möglichkeit haben,
118 eigene Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen. Diese sollte Informationen zum
119 Beschwerdeweg, Informationsmaterial für die allgemeine Öffentlichkeit, eine
120 Webseite mit Hinweisen zu der Tätigkeit der Stelle, den jährlichen Berichten,
121 der Zugänglichkeit etc. beinhalten. Außerdem sollte die Stelle angemessene
122 Pressearbeit zu relevanten Vorkommnissen durchführen. Informationen zur
123 Beschwerdestelle sollte außerdem in allen Dienststellen ausgelegt sein und
124 Menschen proaktiv ausgehändigt werden. Es obliegt der unabhängigen
125 Beschwerdestelle, eine statistische Erfassung der Beschwerden vorzunehmen. Es
126 wird außerdem empfohlen, die Stelle zu mandatieren, sowohl eine kontinuierliche
127 qualitative Selbstevaluation durchzuführen als auch die Zusammenarbeit mit den
128 Behörden zu bewerten.

129 2. Arbeitsweise der Beschwerdestelle

130 Im Folgenden wird dargestellt, wie die Bearbeitung einer Beschwerde innerhalb

131 der unabhängigen Beschwerdestelle gehandhabt werden sollte.

132 2.1 Bei Einreichung einer Beschwerde

133 Die Einreichung einer Beschwerde sollte sowohl persönlich als auch über Telefon,
134 Fax, E-Mail und die Webseite der Stelle möglich sein. Für marginalisierte
135 Gruppen wie Adresslose sollte die Möglichkeit bestehen, Beschwerden über eine
136 Notarfunktion, zur Verifikation der Identität, einzureichen. In jedem Fall wird
137 dem_der Beschwerdeführer_in der Eingang der Beschwerde durch die
138 Beschwerdestelle bestätigt. Bei der persönlichen Einreichung einer Beschwerde
139 wird die Beschwerde durch die Beratungsabteilung entgegengenommen. Es wird
140 jeweils ein Vorgang angelegt. Sollte die Beschwerde nicht persönlich eingereicht
141 werden, wird der_die Beschwerdeführer_in zu einer Erstberatung durch die
142 Beratungsabteilung gebeten. Hier werden erste Beweismittel aufgenommen und der
143 Hergang erfasst. Die Einreichung einer Beschwerde oder Berichterstattung eines
144 Vorfalles wird streng vertraulich behandelt und führt für die beschwerdeführende
145 Person zu keinerlei dienstlichen oder persönlichen Nachteilen, sofern sich nicht
146 erweist, dass die Beschwerde mit böswilliger Schädigungsabsicht vorgelegt wurde.
147 Wenn Beschwerden von Beamt_innen selbst vorgebracht werden, muss innerhalb der
148 Institution sichergestellt werden, dass dies keine nachteiligen Auswirkungen auf
149 die Beschwerdeführer_innen hat. Die Anonymität des_der Beschwerdeführer_in wird
150 gewahrt. Außerdem sollte erwogen werden, dass Verbände oder Beistände
151 Beschwerden für die Betroffenen vorbringen können, sofern der_die Betroffene
152 dies wünscht und schriftlich darlegt. Diese Unterstützung soll jederzeit
153 widerrufen werden können. Vor, zur oder direkt nach der Beschwerdeeinreichung
154 muss den Beschwerdeführer_innen eine Rechtsaufklärung gewährleistet werden, die
155 auch den Hinweis auf den Rechtsweg enthält. Hier ist herauszustellen, dass
156 Beschwerden aufgrund von Diskriminierung im besonderen Maße einer
157 Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Stelle bedarf. Im Rahmen der Prüfung der
158 Begründetheit einer Beschwerde muss sichergestellt sein, dass sowohl die
159 Perspektive der Betroffenen als auch eine angemessene Einschätzung
160 diskriminierender Sachverhalte Berücksichtigung findet.

161 2.2 Kategorisierung der Beschwerde

162 Wird eine Beschwerde vorgelegt, prüft zunächst die Beratungsabteilung der
163 Stelle, ob nicht eine offensichtlich unbegründete Beschwerde vorliegt. Wenn die
164 Beschwerde als unbegründet - im Sinne des Mandates der Stelle – eingestuft wird,
165 sollte trotzdem die Weiterleitung der Beschwerde an eine zuständige Instanz
166 gewährleistet werden. Sofern die Beschwerde begründet ist, wird die Beschwerde
167 in die folgenden Kategorien eingeteilt:

168 1. Fehlverhalten oder unangemessenes Verhalten eines_r Beamt_in

- 169 2. Beleidigung oder erniedrigendes Verhalten durch eine_n Beamt_in
- 170 3. Körperverletzung durch eine_n Beamt_in
- 171 4. Tötung in Polizeigewahrsam
- 172 5. Verweigerung des Dienstes

173 Der Eingang der Beschwerde wird dem_der Beschwerdeführer_in schriftlich durch
174 die Beratungsabteilung bestätigt.

175 2.3 Bearbeitung einer Beschwerde

176 Die kategorisierten Beschwerden werden dann der Kommission vorgelegt, die in
177 regelmäßigen Abständen tagt. Dort wird, soweit möglich, im Konsens entschieden,
178 welche konkreten Schritte unternommen werden, um die Beschwerde zu
179 substantiieren. Insgesamt muss die Ermittlung auf der Grundlage aller zur
180 Verfügung stehenden Verdachtsmomente, welche die Beschwerde belegen oder auch
181 gegen die vorgebrachte Beschwerde sprechen, erfolgen. Die Perspektive der
182 Betroffenen in Fällen von diskriminierenden Vorkommnissen ist hier besonders zu
183 beachten. Darauf erfolgt die Ermittlung von Zeug_innen, um vollständige Aussagen
184 zu erhalten. Dieser Mechanismus sollte als ‚Kummerkasten-Mandat‘ verstanden
185 werden. ‚Niedrigschwellige‘ Beschwerden, sollten gleichwohl bearbeitet werden,
186 jedoch nicht notwendigerweise in das Mandat der Stelle bzw. der Kommission
187 fallen. Dies würde zu einer Nutzer_innen-Freundlichkeit beitragen, da
188 Betroffenen nicht notwendigerweise offensichtlich wird wie die Begründetheit
189 einer Beschwerde einzuschätzen ist. Beamt_innen sollten befragt werden, bevor es
190 möglicherweise zu Absprachen mit Kolleg_innen kommen kann. Im angemessenen
191 Rahmen sollen alle kriminaltechnischen und medizinischen Beweise sichergestellt,
192 zusammengetragen und analysiert werden. Bei Beschwerdekategorie 1. und 2. werden
193 die jeweils beschuldigten Beamt_innen gehört. Die Beilegung durch eine
194 Schlichtung oder Mediation werden, wo angemessen, empfohlen. Diese wird dann
195 intern oder extern durchgeführt. Der (Miss-)Erfolg wird jeweils statistisch
196 erfasst. Bei Beschwerden der Kategorie 3. und 4. wird möglicherweise eine
197 intensivere Beweisaufnahme benötigt, die durch die Kommission angeordnet und
198 durch die Beratungsabteilung vorgenommen wird. Beweise werden von der Kommission
199 eingeschätzt und Zeug_innen befragt. Wo sich Beschwerdeverfahren über einige
200 Monate erstrecken, werden die Beschwerdeführer_innen in angemessenen Abständen
201 über den Fortgang der Beschwerdebearbeitung benachrichtigt. Durch die
202 Einbeziehung der Betroffenen in die Beschwerdebearbeitung sollen ihre
203 rechtmäßigen Interessen im Beschwerdeverfahren gewahrt werden. Aufgrund der in
204 der Kommission vorgenommenen Analyse wird dann eine Empfehlung erarbeitet, die,
205 soweit möglich, im Konsens gefällt werden sollte. Wo dies nicht möglich ist,
206 werden Minderheitenmeinungen von Kommissionsmitgliedern bei der
207 Verschriftlichung der Empfehlung aufgeführt. Die Empfehlung für Maßnahmen wird
208 dann im Namen der Kommission an die zuständige(n) Abteilung(en) der Behörden
209

210 überstellt. Eine Frist zur Berichterstattung bezüglich der Umsetzung der
211 Empfehlungen wird jeweils angegeben. Diese kann zwischen vier Wochen und zwölf
Monaten liegen.

212 2.4. Abschluss des Beschwerdeverfahrens

213 Nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes werden aus den folgenden
214 Handlungsoptionen spezifische Schritte durch die Kommission empfohlen:

215 - Der Fall wird nicht weiterverfolgt, wenn kein substanzieller Beschwerdegrund
216 erkennbar ist.

217 - Der Fall wird auf Wunsch des_der Beschwerdeführers_in nicht weiter verfolgt,
218 aber statistisch erfasst.

219 - Der Fall soll in einem Mediations- oder Schlichtungsverfahren bearbeitet
220 werden.

221 - Der Fall wird mit einer Empfehlung zur weiteren Bearbeitung an die zuständige
222 Disziplinarstelle/ weitergeleitet.

223 - Der Fall hat strafrechtliche Relevanz und wird an die zuständige
224 Staatsanwaltschaft weitergeleitet.

225 Unabhängig von der Kategorisierung der vorliegenden Beschwerde und dem
226 empfohlenen weiteren Vorgehen durch die Polizeibeschwerdestelle steht dem_der
227 Beschwerdeführer_in der Rechtsweg offen. Er_sie kann unabhängig vom Ausgang des
228 Beschwerdeverfahrens davon Gebrauch machen.

229 **Schlichtung/Mediation, Täter-Opfer-Ausgleich, Vergleich**

230 In Fällen von Beleidigungen oder ähnlich gearteten Beschwerden steht der
231 Kommission frei, eine Empfehlung abzugeben, den außergerichtlichen Weg zu
232 beschreiten. Hier kann die Beratungsabteilung der Stelle ein vermittelndes
233 Gespräch, eine Mediation oder einen außergerichtlichen Vergleich anbieten. Eine
234 Beendigung der Schlichtung ist durch jede Seite jederzeit möglich, da sie auf
235 Freiwilligkeit der Parteien beruht. Auch der Täter-Opfer-Ausgleich, der eine
236 modifizierte Form der klassischen Mediation darstellt, zielt auf die
237 Wiedergutmachung einer Tat durch eine erhebliche persönliche Leistung und eine
238 Entschädigung ab. Im Gegensatz zur Mediation ist dies ein auf Ausgleich
239 orientiertes Verfahren. Ein Vergleich zielt auf ein gegenseitiges Nachgeben ab
240 und könnte eine formale Entschuldigung oder eine Zuwendung beinhalten.

241 2.5. Weiterleitung an ein Gericht oder Disziplinarbehörde

242 In jenen Fällen, in denen die Ermittlungen der Polizeibeschwerdestelle einen
243 Verstoß auf strafrechtlicher oder disziplinarischer Ebene nachweisen konnten,

244 leitet die Stelle ihre Ermittlungsergebnisse durch Beschluss der Kommission an
245 die zuständige Strafverfolgungsbehörde weiter. Diese entscheidet dann, ob
246 Anklage erhoben wird. Hier kann es schon während und nach Abschluss der internen
247 Ermittlung zu einem Austausch von Material zwischen Beschwerdestelle und
248 Staatsanwaltschaft kommen. In gerichtlichen Verfahren außerhalb der
249 Beschwerdestelle sollte die Möglichkeit bestehen, die unabhängige
250 Beschwerdestelle zur Abgabe gutachterlicher Stellungnahmen beizuziehen.

251 **Gesetzliche Grundlage**

252 Der Aufbau, die Mandatierung und die Befugnisse einer unabhängigen
253 Beschwerdestelle müssen durch ein im jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu
254 erlassendes Landes- oder Bundesgesetz gewährleistet werden. Wegen des für die
255 Einrichtung einer entsprechenden Stelle geltenden Gesetzesvorbehalts muss die
256 gesetzliche Grundlage darüber hinaus die Besetzung der Leitung, die
257 Rechtsstellung der Einrichtung und ihres Personals, ihre Aufgaben und
258 Ermittlungsbefugnisse innerhalb der Verwaltungshierarchie sowie ggf. gegenüber
259 Gerichten oder gar Privatpersonen als auch die Sanktionierungsmöglichkeiten klar
260 und hinlänglich präzise festlegen.

261 **Struktur der unabhängigen Beschwerdestelle**

262 **1. Zugänglichkeit**

263 Um die Größe Sachsens, und seiner föderalen Struktur und die Zugänglichkeit zu
264 einem Beschwerdemechanismus zu berücksichtigen, sollte sich dieser aus einem
265 Netzwerk von Landes- und kommunalen Stellen zusammensetzen. Der strukturelle
266 Aufbau orientiert sich somit an der bestehenden föderalen Gliederung der
267 Institutionen und deren jeweiligen Rechtsrahmen. Um dabei einen weitgehend
268 einheitlichen Standard des Beschwerdemanagements zu gewährleisten, sollte –
269 entsprechend der Konferenz der Datenschutzbeauftragten – ein regelmäßiger
270 Austausch und Kooperation zwischen den Landesstellen und den kommunalen Stellen
271 gewährleistet sein. Auf Landesebene sollte sich die Zuständigkeit auf
272 Beschwerdefälle in Bezug auf Bedienstete der Landesessbehörden. Diese Zuordnung
273 ermöglicht den einfachen Zugang der Bürger_innen zu den verantwortlichen
274 Beschwerdestellen, da Kontakt- und Anfahrtswege somit weitgehend gering gehalten
275 und landesspezifisch gesichert würden. Um eine Verflechtung zwischen
276 Institutionen und Beschwerdestelle zu verhindern und ein unabhängiges
277 Ermittlungs- und Beschwerdeverfahren zu gewährleisten, sollte die unabhängige
278 Beschwerdestelle nicht bei den für sie zuständigen Ministerien angesiedelt
279 werden, sondern institutionell verselbständigt bestehen. Die Institutionen
280 müssten konkret betroffene Personen sowie die Allgemeinheit in geeignetem Maße
281 über die Rechte in Bezug auf die unabhängige Beschwerdestelle informieren.

282 Hierfür sollte auf Material der Öffentlichkeitsarbeit der Stelle zurückgegriffen
283 werden. Um die Beschwerdestelle niedrigschwellig zu gestalten, sollte auch auf
284 die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung und für Menschen mit geringen
285 Deutschkenntnissen geachtet werden. Dazu müssten die Informationen in
286 verschiedenen Sprachen und in leichter Sprache verfügbar sein und eine
287 barrierefreie Webseite eingerichtet werden.

288 2. Aufgabenfelder

289 Der Aufgabenbereich der unabhängigen Beschwerdestelle sollte folgende Bereiche
290 umfassen:

291 A) Beschwerdebearbeitung

292 In diesem Bereich werden die Beschwerden entgegengenommen, analysiert und
293 beurteilt, welcher Weg zur weiteren Bearbeitung eingeschlagen werden kann.
294 Konkrete Empfehlungen sollen in der hierfür ernannten Kommission, die als Organ
295 der unabhängigen Beschwerdestelle agiert, erarbeitet werden und an die
296 entsprechend zuständigen Institutionen weitergeleitet werden. Gebühren werden
297 nicht erhoben.

298 B) Schlichtung und Mediation

299 Wenn im jeweils vorliegenden Beschwerdefall eine Schlichtung oder Mediation
300 zielführend erscheint, sollten geschulte Schlichter_innen und/oder
301 Mediator_innen sich des Falles annehmen und mit den beteiligten Parteien an der
302 Schlichtung/Mediation arbeiten. Diese sollte ein fester Bestandteil des
303 Mitarbeiterstabes der Stelle sein, die mit den Grundsätzen der Arbeit vertraut
304 sind.

305 C) Empfehlung / Sanktionierung

306 Scheint weder die Schlichtung oder Mediation ein probates Mittel beispielsweise
307 in einer groben und vorsätzlichen Regelverletzung durch eine_n Beamten_in oder
308 andere Mitarbeiter_innen angebracht, soll die unabhängige Stelle eine konkrete
309 Empfehlung bzw. Sanktionierung aussprechen, die dann jedoch durch die
310 dienstvorgesezte Stelle des_r beschuldigten Beamt_in vollzogen wird.

311 D) Beobachtung der Umsetzung der Empfehlungen

312 Die Stelle hat das Mandat, die jeweilige Leitung der betroffenen Institution
313 aufzufordern einen Bericht und Nachweise über die Umsetzung der Empfehlung zu
314 erbringen. Bei Missachtung kann die unabhängige Beschwerdestelle eine Beschwerde
315 von Amts wegen einleiten.

316 E) Informations-Arbeit

317 Die Stelle hat die Aufgabe umfassende Informationsarbeit zu leisten. Hier sollte
318 Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen inklusive Braille und Leichter
319 Sprache erstellt und in unterschiedlichsten Formaten zugänglich gemacht werden.
320 Die Institution sollte dieses Material an den öffentlich zugänglichen Stellen
321 vorrätig halten, um die Bürger_innen über ihre Beschwerderechte und den
322 möglichen Rechtsweg aufzuklären. Darüber hinaus soll die Struktur über ‚good
323 practice Beispiele‘ aufgeklärt und mit Verbesserungsempfehlungen versorgt
324 werden. Die Stelle soll entsprechende Schulungen für Bedienstete anbieten. Es
325 obliegt der Stelle, die Bevölkerung über ihre Rechte aufzuklären. Die Stelle
326 kann angemessene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu ihren Tätigkeiten
327 durchführen. Die Identität von Beschwerdeführer_innen und verdächtigten
328 Beamt_innen wird zu jeder Zeit geheim gehalten.

329 F) Wissenschaftliche Untersuchungen

330 Um langfristig die Qualität der Antidiskriminierungsstelle zu befördern, soll
331 die Stelle Statistiken erheben, wissenschaftliche Untersuchungen durchführen
332 oder in Auftrag geben können. Diese werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht
333 und fließen in die Entwicklung von Empfehlungen ein.

334 G) Evaluation und Verantwortlichkeit

335 Evaluierung ihrer Arbeit zur Sicherung der qualitativ hochwertigen Arbeit der
336 unabhängigen Beschwerdestelle führt diese jährlich eine Evaluierung der eigenen
337 Tätigkeit anhand eines Indikatorenplans durch. Erkenntnisse aus dieser
338 Evaluierung fließen in den Bericht an das Parlament ein.

339 H) Berichtswesen und statistische Erfassung

340 Die Stelle hat die Verpflichtung, einmal jährlich in Form eines Berichtes an das
341 Parlament über die Beschwerden und ihre Lösungsstrategien zu berichten. Das
342 Parlament nimmt die Berichte zur Kenntnis, debattiert über mögliche Konsequenzen
343 und macht sich die Vorschläge der Stelle ggf. zu eigen. Dieser Bericht soll der
344 Öffentlichkeit zugänglich sein. Im Rahmen dieses Berichtes soll außerdem eine
345 statistische Erfassung der eingegangenen Beschwerden nach Beschwerdekategorien
346 vorgelegt sowie Maßnahmen zur Bearbeitung der Beschwerde dargestellt werden.

347 **3. Leitung der Stelle**

348 An der Spitze der unabhängigen Beschwerdestelle sollte eine im Aufgabenfeld
349 erfahrene und integre Persönlichkeit stehen. Die Auswahl dieser Persönlichkeit
350 sollte zunächst über eine öffentliche Stellenausschreibung begonnen werden. Das
351 Anforderungsprofil als auch die notwendige Fachkompetenz sollte bei der
352 Ausschreibung detailliert formuliert werden. Aus den eingegangenen Bewerbungen
353 sollten die am besten geeigneten Bewerber_innen ausgewählt und zu einem
354

355 Bewerbungsgespräch vor einer dafürzuständigen, aus Mitgliedern von Legislative
356 und Exekutive sowie Betroffenengruppen bestehenden Auswahlkommission geladen
357 werden. Die besten drei Kandidat_innen aus diesem Kreis sollten dem jeweiligen
358 zuständigen Parlament zur Auswahl vorgeschlagen werden. Das Parlament trifft die
359 letztendliche Entscheidung für die Besetzung der Stelle durch Wahl. Die
360 ausgewählte Person wird dann von dem_der jeweiligen Minister_in oder
361 Regierungschef benannt und erhält ein Mandat für fünf Jahre. Eine wiederholte
362 Benennung sollte für weitere fünf Jahre möglich sein. Nach dieser Zeit ist eine
363 neue Person zu benennen. Die Leitungsperson ist dem Parlament berichtspflichtig,
364 agiert jedoch unabhängig und nicht weisungsgebunden. Sie ist verantwortlich für
365 die übergeordnete Leitung der unabhängigen Stelle und trägt, wo angemessen, die
366 Personalverantwortung für die Mitarbeiter_innen. Ob die Leitung der Stelle auch
367 den Vorsitz der Kommission innehaben soll, sollte im jeweiligen Falle geklärt
368 werden. Wo diese Aufgabenbereiche getrennt sind, sollte dem_der Vorsitzenden der
Kommission die stellvertretende Leitungsstelle zuerkannt werden.

369 **4. Beschwerdekommision**

370 Zur Bearbeitung der Beschwerden wird eine Beschwerdekommision (im Folgenden
371 Kommission) berufen:

- 372 a) Die Kommission setzt sich aus Personen zusammen, die aufgrund ihrer Expertise
373 und Erfahrung in die Kommission berufen werden. Ein Anforderungsprofil sollte
374 erstellt und Persönlichkeiten entsprechend ausgewählt werden. Das jeweilige
375 Parlament wählt Kommissionsmitglieder aufgrund ihrer Erfahrungen für einen
376 Zeitraum von vier Jahren. Eine Nachbenennung jeweils der Hälfte der Mitglieder
377 alle zwei Jahre wird empfohlen, um die kontinuierliche Arbeit der Kommission zu
378 ermöglichen.
- 379 b) Die Kommission soll aus dreizehn Personen bestehen. Eine Vielfalt von
380 Erfahrungshintergründen (Polizeiarbeit, Kriminalistik, Psychologie, Soziologie,
381 Politikwissenschaft, Lehramt soziale Bewegung etc.) sollte gewährleistet werden.
382 Ebenfalls soll die Kommission paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.
- 383 c) Ein Viertel der Positionen in der Kommission sollte mit Personen besetzt
384 werden, die hinlänglich mit der Diskriminierungserfahrungen vertraut sind.
385 Hierzu gehört auch 2 Vertreter_in die die das 30 Lebensjahr noch nicht vollendet
386 haben. Aktive Beamt_innen sollen jedoch nicht in die Kommission benannt werden.
387 Ein Viertel der Positionen sollte von Personen mit wissenschaftlichem
388 Hintergrund besetzt werden, ein weiteres Viertel mit Personen aus dem im
389 Parlament vertretenen politischen Spektrum. Das verbleibende Viertel sollte von
390 Personen mit Erfahrungen in den Bereichen Menschenrechte, zivilgesellschaftliche
391 Organisationen sowie aus Betroffenengruppen besetzt werden.
- 392 d) Eine angemessene Entschädigung für die zeitliche Aufwendung muss
393 gewährleistet werden.

- 394 e) Die Kommission ist ein hauptamtliches Organ der unabhängigen Beschwerdestelle
395 und hat die Aufgabe, die an die Stelle herangetragenen Beschwerden als auch
396 Vorfälle bei Institutionen, die von öffentlichem Interesse sind, zu untersuchen
397 und zu bewerten.
- 398 f) Die Leitung der Kommission wird von den Kommissionsmitgliedern gewählt, wenn
399 ihr nicht die Stellenleitung vorsteht (s.o.). Wo angemessen, kann die Leitung
400 der Kommission hauptberuflich wahrgenommen werden.
- 401 g) Je nach Größe des Bundeslandes kann der Vorsitz der Kommission von der
402 stellvertretenden Leitung der unabhängigen Beschwerdestelle in Personalunion
403 besetzt sein. Bei größeren Bundesländern sollte dies jedoch vermieden werden.
- 404 h) Die Kommission ist nicht weisungsgebunden und formuliert ihre Analysen und
405 Empfehlungen frei und ohne Einmischung der Politik oder Verwaltung. Bei
406 Sanktionierungen sollte die Kommission mit 2/3 Mehrheit entscheiden. Abweichende
407 Meinungen können in der Empfehlung im Anhang formuliert werden.
- 408 i) Die Formulierung der Empfehlung soll die Analyse des Vorfalles, den
409 begründeten Vorschlag für eine Sanktionierung, mögliche begleitende Maßnahmen
410 und den Zeitraum, in welchem die Sanktionierung/Maßnahmen vorgenommen bzw.
411 umgesetzt werden soll, beinhalten.
- 412 j) Die von der Kommission empfohlenen Sanktionierungen können von einer
413 Abmahnung und bei groben Verletzungen bis zur Entlassung aus dem Dienst reichen.
414 Bei institutionellen Formen von Fehlverhalten obliegt es der Stelle
415 institutionelle Maßnahmen zu formulieren, die dann von der jeweiligen Struktur
416 umzusetzen sind. Dies kann Schulungen, strukturelle Anpassungen, Modifikationen
417 der Aufsicht, Überarbeitung der internen Anweisungen, Einführung des 4-6
418 Augenprinzips, etc. beinhalten.
- 419 k) Die Kommission prüft rechtliche Entschädigungsmöglichkeiten von Betroffenen
420 und teilt diesen ihr Prüfungsergebnis mit. Wo keine Entschädigungsregelungen
421 greifen, kann sie im Rahmen ihres Haushalts befindliche Entschädigungszahlungen
422 an den/die Betroffenen zuerkennen.

423 **5. Beirat**

424 Der unabhängigen Beschwerdestelle sollte ein Beirat von zwischen sechs und
425 dreizehn Persönlichkeiten zugeordnet werden. Die Mitgliedschaft im Beirat ist
426 ein Ehrenamt. Auslagen können erstattet werden. Hier sollten Persönlichkeiten
427 aus dem Spektrum der jeweiligen Institution und zivilgesellschaftlicher
428 Organisationen betroffener Bevölkerungsgruppen oder Menschenrechtsorganisationen
429 offen aus den jeweiligen Institutionen vorgeschlagen werden können. Die
430 letztendliche Auswahl des Beirates obliegt dem_der Sozialminister_in im Rahmen
431 der durch satzungsmäßige Regelung formulierten Zusammensetzung (Erfahrung,
432 Hintergrund, Gender etc.)

433 **6. Zusammensetzung des Mitarbeiterstabs**

434 Organisatorisch sollten sich die Beschwerdestellen in die folgenden Abteilungen
435 gliedern:

- 436 1. Beratung und Beschwerdeaufnahme
- 437 2. Beschwerdebearbeitung, -aufklärung und -mediation
- 438 3. Öffentlichkeits-, Informations- und Aufklärungsarbeit
- 439 4. Forschung
- 440 5. Evaluation und Umsetzungskontrolle
- 441 6. Verwaltung und Entschädigung

442 Die Größe der Beschwerdestellen sollte sich an der Größe Sachsens und den
443 zufallenden Aufgaben orientieren. Der fest angestellte Mitarbeiterstab sollte
444 mindestens 13 und bis zu 50 Personen umfassen. Das Personal soll durch die
445 Leitung der unabhängigen Beschwerdestelle ausgewählt werden. Die zu besetzenden
446 Stellen müssen öffentlich ausgeschrieben, die Qualifikationen an den
447 Anforderungen der jeweiligen Arbeitsbereiche sowie den spezifischen
448 Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit ausgerichtet sein. Der Querschnitt der
449 Bevölkerung sollte im Stab der Mitarbeiter_innen abgebildet sein. Dazu sollte
450 über positive Maßnahmen die Auswahl des Personals gesteuert werden.
451 Anforderungen wie zum Beispiel Zielquoten (Anteil von Frauen und Menschen mit
452 Minderheitenhintergrund) sollten hierzu auch im Gesetz über die
453 Beschwerdestellen berücksichtigt werden. Die Angestellten der Stelle sollten
454 über Diversity-Kompetenz verfügen. Dafür sollten Kompetenzen im Bereich
455 Geschlechterdiskriminierung, rassistischer oder ethnischer Diskriminierung, der
456 Diskriminierung von religiösen Gruppen sowie von Personen aus der LGBTIQ*-
457 Community, weiterhin Kenntnisse über die Lebenswirklichkeit von Menschen mit
458 Behinderung und Altersdiskriminierung vorhanden sein und weiter geschult werden.

459 **7. Berichterstattung/Rechenschaftspflicht**

460 Die Beschwerdestellen sollen einer jährlichen Berichtspflicht an das jeweilige
461 Landes- beziehungsweise Bundesparlament nachkommen, um eine parlamentarische
462 Kontrolle der Arbeiten der Stelle zu gewährleisten. Die jährlichen Berichte
463 sollen veröffentlicht werden, um die Öffentlichkeit über die Tätigkeit, das
464 Mandat und die Ergebnisse der Tätigkeiten zu unterrichten. Im Zuge der
465 Untersuchung von Beschwerden sollen Betroffene regelmäßig über den Fortgang der
466 Ermittlungen informiert werden. Wo angemessen und im Rahmen des rechtlich
467 Zulässigen, sollen dem_der Beschwerdeführer_in Protokolle der Ermittlungen und
468 andere Dokumente zugänglich gemacht werden. Diese Offenlegung der Gründe für
469 eine Verfahrensentscheidung kann dazu beitragen, den etwaigen Verdacht zu
470 vermeiden, dass Fehlverhalten konsequenzenlos bleibt. Obschon eine Transparenz
471 im Entscheidungsfindungsprozess gewährleistet werden sollte, ist gleichermaßen
472 die informationelle Selbstbestimmung als auch der Geheimnisschutz zu wahren.

473 Daher sind Identitäten in Fallanalysen unkenntlich zu machen um Daten der
474 Beschwerdeführer_innen – auch vor institutionellem Zugriff – zu schützen.

475 **8. Haushalt**

476 Für die jeweilige unabhängige Antidiskriminierungsstelle sollte im
477 Landeshaushalt ein angemessener und ausreichender Titel eingestellt werden, der
478 die Kosten der Stelle abdeckt. Das Landesparlament entscheidet über den
479 jährlichen Haushalt im Zuge ihrer Haushaltsbeschlüsse. Über die institutionelle
480 Förderung hinaus sollte die Stelle die Möglichkeit haben, zusätzlich
481 projektbezogene Mittel (z.B. bei der EU) zu beantragen. Besonders für
482 wissenschaftliche Aufgaben, die von Haushaltsjahr zu Haushaltsjahr sehr
483 unterschiedlicher Prioritäten bedarf, könnte eine projektbezogene Förderung
484 erwogen werden. Im Rahmen des Haushaltes sollten Mittel zur Entschädigung von
485 Opfern von Fehlverhalten eingestellt sein. Diese werden bei gravierenden Fällen
486 an Betroffene ausgezahlt.

487 **9. Externe Kontrollaufsicht**

488 Die personelle Dienstaufsicht der Leitung der Beschwerdestelle obliegt dem
489 jeweiligen Parlament, während die inhaltliche Kontrolle der gesamten
490 Stellentätigkeit beim jeweiligen Parlament liegen sollte und durch dessen
491 Präsident_in ausgeübt wird. Diese Kontrollaufsicht muss so gestaltet sein, dass
492 die Beschwerdestelle inhaltlich weisungsfrei ihrer Arbeit nachgehen kann, um
493 deren Unabhängigkeit von politischer oder institutioneller Einflussnahme
494 sicherzustellen.

495 **10. Evaluation des Beschwerdeverfahrens**

496 Der Abschluss des Beschwerdeprozesses wird in einem Bericht der Kommission und
497 der Beratungsabteilung – wo diese involviert war – zusammengefasst. Dieser
498 Bericht geht an beide Parteien. Beiden Parteien wird das Ausfüllen eines
499 Auswertungsbogens empfohlen, der der Stelle Rückmeldung auf die geleistete
500 Arbeit ermöglicht. Diese Rückmeldungen sollen zusammenfassend im jährlichen
501 Bericht Berücksichtigung finden.

502 **11. Statistische Auswertung der Beschwerdeverfahrens**

503 Die abgeschlossenen Beschwerdeverfahren sollen statistisch durch die
504 Beschwerdestelle erfasst werden. Diese soll in eine bundesweite Gesamtstatistik
505 zusammengeführt werden, denn eine statistische und empirische Auswertung von

506 Beschwerden ist von grundlegender Bedeutung für eine demokratische wie
507 rechenschaftspflichtige Behördenarbeit. Hierdurch kann die Effektivität der
508 Erfüllung von Aufgaben intensiviert und die Beziehungen der Institutionen zur
509 Bevölkerung verbessert werden.