

Antrag

Initiator*innen: SPD-Stadtverband Leipzig

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

Votum der Antragskommission

Konsens

Antragstext

1 Der Landesparteitag möge beschließen und weiterleiten an die Fraktion und
2 sozialdemokratischen Minister_innen:

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

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

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

15 1.1. Aufgaben der Stelle

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

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

30 Die unabhängige Stelle wird aktiv, wenn der Verdacht folgender Fehlverhalten
31 vorliegt:

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

48 1.2 Beschwerdeformen

49 Die Stelle soll mandatiert sein, Beschwerden, die von (a) Betroffenen vorgelegt
50 werden, zu prüfen und zu bearbeiten. Bei allgemeinem Interesse sollte die Stelle

51 gleichermaßen nach eigenem Ermessen die Möglichkeit haben (b) Untersuchungen
52 selbst einzuleiten, auch wenn keine direkten Betroffenen vorhanden sind oder
53 eine Beschwerde eingereicht haben. Wenn Betroffene vorhanden sind, sollte deren
54 Zustimmung jedoch eingeholt werden. Außerdem kann (c) das Parlament die Stelle
55 beauftragen, Untersuchungen von Fehlverhalten einzuleiten.

56 1.3 Kompetenzbereiche der Beschwerdestelle sollte zur angemessenen Bearbeitung
57 von Beschwerdefällen folgende Rechte zugestanden werden:

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

72 Nach Abschluss der Ermittlungen soll die Stelle:

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

80
81 Die Aufgaben und Befugnisse der Stelle müssen in dem der Stelle
82 zugrundeliegenden Gesetz verankert werden. Es obliegt dann der zuständigen
83 Behörde die von der Beschwerdestelle vorgeschlagenen Disziplinarmaßnahmen
84 umzusetzen. Die Stelle kann ihrerseits Berichte zur Umsetzung der Empfehlungen
85 einfordern. In Fällen von Fehlverhalten mit Todesfolge kann die Stelle die
86 Einbindung der Staatsanwaltschaft in ihre Ermittlung anregen oder in Fällen wo
87 die Staatsanwaltschaft federführend ermittelt eine Einbindung anordnen. Um
88 Beschwerden gegen die Institution vorzubeugen, soll die unabhängige
89 Beschwerdestelle durch „präventive“ Fortbildungen in den Dienststellen das

90 Bewusstsein für die Erfahrungen institutionellen Auftretens schärfen und den
91 rechtlichen Rahmen Maßnahmen im freiheitlichen demokratischen Rechtsstaat
92 darstellen. In Fällen von allgemeiner Relevanz kann die Stelle gleichermaßen
93 Empfehlungen an das zuständige Parlament richten.

94 1.4 Wissenschaftlicher Auftrag

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

104 1.5 Umsetzung der Entscheidungen und Empfehlungen

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

117 1.6 Weitere Aufgaben

118 Die zentrale Aufgabe der Bearbeitung von Beschwerden sollte mit weiteren
119 begleitenden Arbeiten ergänzt werden. Die Stelle sollte die Möglichkeit haben,
120 eigene Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen. Diese sollte Informationen zum
121 Beschwerdeweg, Informationsmaterial für die allgemeine Öffentlichkeit, eine
122 Webseite mit Hinweisen zu der Tätigkeit der Stelle, den jährlichen Berichten,
123 der Zugänglichkeit etc. beinhalten. Außerdem sollte die Stelle angemessene
124 Pressearbeit zu relevanten Vorkommnissen durchführen. Informationen zur
125 Beschwerdestelle sollte außerdem in allen Dienststellen ausgelegt sein und

126 Menschen proaktiv ausgehändigt werden. Es obliegt der unabhängigen
127 Beschwerdestelle, eine statistische Erfassung der Beschwerden vorzunehmen. Es
128 wird außerdem empfohlen, die Stelle zu mandatieren, sowohl eine kontinuierliche
129 qualitative Selbstevaluation durchzuführen als auch die Zusammenarbeit mit den
130 Behörden zu bewerten.

131 **2. Arbeitsweise der Beschwerdestelle**

132 Im Folgenden wird dargestellt, wie die Bearbeitung einer Beschwerde innerhalb
133 der unabhängigen Beschwerdestelle gehandhabt werden sollte.

134 **2.1 Bei Einreichung einer Beschwerde**

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

163 2.2 Kategorisierung der Beschwerde

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

- 170 1. Fehlverhalten oder unangemessenes Verhalten eines_r Beamt_in
- 171 2. Beleidigung oder erniedrigendes Verhalten durch eine_n Beamt_in
- 172 3. Körperverletzung durch eine_n Beamt_in
- 173 4. Tötung in Polizeigewahrsam
- 174 5. Verweigerung des Dienstes

175 Der Eingang der Beschwerde wird dem_der Beschwerdeführer_in schriftlich durch
176 die Beratungsabteilung bestätigt.

177 2.3 Bearbeitung einer Beschwerde

178 Die kategorisierten Beschwerden werden dann der Kommission vorgelegt, die in
179 regelmäßigen Abständen tagt. Dort wird, soweit möglich, im Konsens entschieden,
180 welche konkreten Schritte unternommen werden, um die Beschwerde zu
181 substantiieren. Insgesamt muss die Ermittlung auf der Grundlage aller zur
182 Verfügung stehenden Verdachtsmomente, welche die Beschwerde belegen oder auch
183 gegen die vorgebrachte Beschwerde sprechen, erfolgen. Die Perspektive der
184 Betroffenen in Fällen von diskriminierenden Vorkommnissen ist hier besonders zu
185 beachten. Darauf erfolgt die Ermittlung von Zeug_innen, um vollständige Aussagen
186 zu erhalten. Dieser Mechanismus sollte als ‚Kummerkasten-Mandat‘ verstanden
187 werden. ‚Niedrigschwellige‘ Beschwerden, sollten gleichwohl bearbeitet werden,
188 jedoch nicht notwendigerweise in das Mandat der Stelle bzw. der Kommission
189 fallen. Dies würde zu einer Nutzer_innen-Freundlichkeit beitragen, da
190 Betroffenen nicht notwendigerweise offensichtlich wird wie die Begründetheit
191 einer Beschwerde einzuschätzen ist. Beamt_innen sollten befragt werden, bevor es
192 möglicherweise zu Absprachen mit Kolleg_innen kommen kann. Im angemessenen
193 Rahmen sollen alle kriminaltechnischen und medizinischen Beweise sichergestellt,
194 zusammengetragen und analysiert werden. Bei Beschwerdekategorie 1. und 2. werden
195 die jeweils beschuldigten Beamt_innen gehört. Die Beilegung durch eine
196 Schlichtung oder Mediation werden, wo angemessen, empfohlen. Diese wird dann
197 intern oder extern durchgeführt. Der (Miss-)Erfolg wird jeweils statistisch
198 erfasst. Bei Beschwerden der Kategorie 3. und 4. wird möglicherweise eine
199 intensivere Beweisaufnahme benötigt, die durch die Kommission angeordnet und
200 durch die Beratungsabteilung vorgenommen wird. Beweise werden von der Kommission

201 eingeschätzt und Zeug_innen befragt. Wo sich Beschwerdeverfahren über einige
202 Monate erstrecken, werden die Beschwerdeführer_innen in angemessenen Abständen
203 über den Fortgang der Beschwerdebearbeitung benachrichtigt. Durch die
204 Einbeziehung der Betroffenen in die Beschwerdebearbeitung sollen ihre
205 rechtmäßigen Interessen im Beschwerdeverfahren gewahrt werden. Aufgrund der in
206 der Kommission vorgenommenen Analyse wird dann eine Empfehlung erarbeitet, die,
207 soweit möglich, im Konsens gefällt werden sollte. Wo dies nicht möglich ist,
208 werden Minderheitenmeinungen von Kommissionsmitgliedern bei der
209 Verschriftlichung der Empfehlung aufgeführt. Die Empfehlung für Maßnahmen wird
210 dann im Namen der Kommission an die zuständige(n) Abteilung(en) der Behörden
211 überstellt. Eine Frist zur Berichterstattung bezüglich der Umsetzung der
212 Empfehlungen wird jeweils angegeben. Diese kann zwischen vier Wochen und zwölf
213 Monaten liegen.

214 2.4. Abschluss des Beschwerdeverfahrens

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

- 217 - Der Fall wird nicht weiterverfolgt, wenn kein substanzieller Beschwerdegrund
218 erkennbar ist.
 - 219 - Der Fall wird auf Wunsch des_der Beschwerdeführers_in nicht weiter verfolgt,
220 aber statistisch erfasst.
 - 221 - Der Fall soll in einem Mediations- oder Schlichtungsverfahren bearbeitet
222 werden.
 - 223 - Der Fall wird mit einer Empfehlung zur weiteren Bearbeitung an die zuständige
224 Disziplinarstelle/ weitergeleitet.
 - 225 - Der Fall hat strafrechtliche Relevanz und wird an die zuständige
226 Staatsanwaltschaft weitergeleitet.
- 227 Unabhängig von der Kategorisierung der vorliegenden Beschwerde und dem
228 empfohlenen weiteren Vorgehen durch die Polizeibeschwerdestelle steht dem_der
229 Beschwerdeführer_in der Rechtsweg offen. Er_sie kann unabhängig vom Ausgang des
230 Beschwerdeverfahrens davon Gebrauch machen.

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

232 In Fällen von Beleidigungen oder ähnlich gearteten Beschwerden steht der
233 Kommission frei, eine Empfehlung abzugeben, den außergerichtlichen Weg zu
234 beschreiten. Hier kann die Beratungsabteilung der Stelle ein vermittelndes
235 Gespräch, eine Mediation oder einen außergerichtlichen Vergleich anbieten. Eine
236 Beendigung der Schlichtung ist durch jede Seite jederzeit möglich, da sie auf
237 Freiwilligkeit der Parteien beruht. Auch der Täter-Opfer-Ausgleich, der eine
238 modifizierte Form der klassischen Mediation darstellt, zielt auf die

239 Wiedergutmachung einer Tat durch eine erhebliche persönliche Leistung und eine
240 Entschädigung ab. Im Gegensatz zur Mediation ist dies ein auf Ausgleich
241 orientiertes Verfahren. Ein Vergleich zielt auf ein gegenseitiges Nachgeben ab
242 und könnte eine formale Entschuldigung oder eine Zuwendung beinhalten.

243 2.5. Weiterleitung an ein Gericht oder Disziplinarbehörde

244 In jenen Fällen, in denen die Ermittlungen der Polizeibeschwerdestelle einen
245 Verstoß auf strafrechtlicher oder disziplinarischer Ebene nachweisen konnten,
246 leitet die Stelle ihre Ermittlungsergebnisse durch Beschluss der Kommission an
247 die zuständige Strafverfolgungsbehörde weiter. Diese entscheidet dann, ob
248 Anklage erhoben wird. Hier kann es schon während und nach Abschluss der internen
249 Ermittlung zu einem Austausch von Material zwischen Beschwerdestelle und
250 Staatsanwaltschaft kommen. In gerichtlichen Verfahren außerhalb der
251 Beschwerdestelle sollte die Möglichkeit bestehen, die unabhängige
252 Beschwerdestelle zur Abgabe gutachterlicher Stellungnahmen beizuziehen.

253 **Gesetzliche Grundlage**

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

263 **Struktur der unabhängigen Beschwerdestelle**

264 1. Zugänglichkeit

265 Um die Größe Sachsens, und seiner föderalen Struktur und die Zugänglichkeit zu
266 einem Beschwerdemechanismus zu berücksichtigen, sollte sich dieser aus einem
267 Netzwerk von Landes- und kommunalen Stellen zusammensetzen. Der strukturelle
268 Aufbau orientiert sich somit an der bestehenden föderalen Gliederung der
269 Institutionen und deren jeweiligen Rechtsrahmen. Um dabei einen weitgehend
270 einheitlichen Standard des Beschwerdemanagements zu gewährleisten, sollte –
271 entsprechend der Konferenz der Datenschutzbeauftragten – ein regelmäßiger
272 Austausch und Kooperation zwischen den Landesstellen und den kommunalen Stellen
273 gewährleistet sein. Auf Landesebene sollte sich die Zuständigkeit auf

274 Beschwerdefälle in Bezug auf Bedienstete der Landesessbehörden. Diese Zuordnung
275 ermöglicht den einfachen Zugang der Bürger_innen zu den verantwortlichen
276 Beschwerdestellen, da Kontakt- und Anfahrtswege somit weitgehend gering gehalten
277 und landesspezifisch gesichert würden. Um eine Verflechtung zwischen
278 Institutionen und Beschwerdestelle zu verhindern und ein unabhängiges
279 Ermittlungs- und Beschwerdeverfahren zu gewährleisten, sollte die unabhängige
280 Beschwerdestelle nicht bei den für sie zuständigen Ministerien angesiedelt
281 werden, sondern institutionell verselbständigt bestehen. Die Institutionen
282 müssten konkret betroffene Personen sowie die Allgemeinheit in geeignetem Maße
283 über die Rechte in Bezug auf die unabhängige Beschwerdestelle informieren.
284 Hierfür sollte auf Material der Öffentlichkeitsarbeit der Stelle zurückgegriffen
285 werden. Um die Beschwerdestelle niedrigschwellig zu gestalten, sollte auch auf
286 die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung und für Menschen mit geringen
287 Deutschkenntnissen geachtet werden. Dazu müssten die Informationen in
288 verschiedenen Sprachen und in leichter Sprache verfügbar sein und eine
289 barrierefreie Webseite eingerichtet werden.

290 2. Aufgabenfelder

291 Der Aufgabenbereich der unabhängigen Beschwerdestelle sollte folgende Bereiche
292 umfassen:

293 A) Beschwerdebearbeitung

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

300 B) Schlichtung und Mediation

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

307 C) Empfehlung / Sanktionierung

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

312 dienstvorgesetzte Stelle des_r beschuldigten Beam_t_in vollzogen wird.

313 D) Beobachtung der Umsetzung der Empfehlungen

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

318 E) Informations-Arbeit

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

331 F) Wissenschaftliche Untersuchungen

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

336 G) Evaluation und Verantwortlichkeit

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

341 H) Berichtswesen und statistische Erfassung

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

349 **3. Leitung der Stelle**

350 An der Spitze der unabhängigen Beschwerdestelle sollte eine im Aufgabenfeld
351 erfahrene und integre Persönlichkeit stehen. Die Auswahl dieser Persönlichkeit
352 sollte zunächst über eine öffentliche Stellenausschreibung begonnen werden. Das
353 Anforderungsprofil als auch die notwendige Fachkompetenz sollte bei der
354 Ausschreibung detailliert formuliert werden. Aus den eingegangenen Bewerbungen
355 sollten die am besten geeigneten Bewerber_innen ausgewählt und zu einem
356 Bewerbungsgespräch vor einer dafürzuständigen, aus Mitgliedern von Legislative
357 und Exekutive sowie Betroffenenengruppen bestehenden Auswahlkommission geladen
358 werden. Die besten drei Kandidat_innen aus diesem Kreis sollten dem jeweiligen
359 zuständigen Parlament zur Auswahl vorgeschlagen werden. Das Parlament trifft die
360 letztendliche Entscheidung für die Besetzung der Stelle durch Wahl. Die
361 ausgewählte Person wird dann von dem_der jeweiligen Minister_in oder
362 Regierungschef benannt und erhält ein Mandat für fünf Jahre. Eine wiederholte
363 Benennung sollte für weitere fünf Jahre möglich sein. Nach dieser Zeit ist eine
364 neue Person zu benennen. Die Leitungsperson ist dem Parlament berichtspflichtig,
365 agiert jedoch unabhängig und nicht weisungsgebunden. Sie ist verantwortlich für
366 die übergeordnete Leitung der unabhängigen Stelle und trägt, wo angemessen, die
367 Personalverantwortung für die Mitarbeiter_innen. Ob die Leitung der Stelle auch
368 den Vorsitz der Kommission innehaben soll, sollte im jeweiligen Falle geklärt
369 werden. Wo diese Aufgabenbereiche getrennt sind, sollte dem_der Vorsitzenden der
370 Kommission die stellvertretende Leitungsstelle zuerkannt werden.

371 **4. Beschwerdekommision**

372 Zur Bearbeitung der Beschwerden wird eine Beschwerdekommision (im Folgenden
373 Kommission) berufen:

- 374 a) Die Kommission setzt sich aus Personen zusammen, die aufgrund ihrer Expertise
375 und Erfahrung in die Kommission berufen werden. Ein Anforderungsprofil sollte
376 erstellt und Persönlichkeiten entsprechend ausgewählt werden. Das jeweilige
377 Parlament wählt Kommissionsmitglieder aufgrund ihrer Erfahrungen für einen
378 Zeitraum von vier Jahren. Eine Nachbenennung jeweils der Hälfte der Mitglieder
379 alle zwei Jahre wird empfohlen, um die kontinuierliche Arbeit der Kommission zu
380 ermöglichen.
- 381 b) Die Kommission soll aus dreizehn Personen bestehen. Eine Vielfalt von
382 Erfahrungshintergründen (Polizeiarbeit, Kriminalistik, Psychologie, Soziologie,
383 Politikwissenschaft, Lehramt soziale Bewegung etc.) sollte gewährleistet werden.
384 Ebenfalls soll die Kommission paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.
- 385 c) Ein Viertel der Positionen in der Kommission sollte mit Personen besetzt
386 werden, die hinlänglich mit der Diskriminierungserfahrungen vertraut sind.
387 Hierzu gehört auch 2 Vertreter_in die die das 30 Lebensjahr noch nicht vollendet

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

425 **5. Beirat**

426 Der unabhängigen Beschwerdestelle sollte ein Beirat von zwischen sechs und
427 dreizehn Persönlichkeiten zugeordnet werden. Die Mitgliedschaft im Beirat ist
428 ein Ehrenamt. Auslagen können erstattet werden. Hier sollten Persönlichkeiten

429 aus dem Spektrum der jeweiligen Institution und zivilgesellschaftlicher
430 Organisationen betroffener Bevölkerungsgruppen oder Menschenrechtsorganisationen
431 offen aus den jeweiligen Institutionen vorgeschlagen werden können. Die
432 letztendliche Auswahl des Beirates obliegt dem_der Sozialminister_in im Rahmen
433 der durch satzungsmäßige Regelung formulierten Zusammensetzung (Erfahrung,
434 Hintergrund, Gender etc.)

435 **6. Zusammensetzung des Mitarbeiterstabs**

436 Organisatorisch sollten sich die Beschwerdestellen in die folgenden Abteilungen
437 gliedern:

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

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

461 **7. Berichterstattung/Rechenschaftspflicht**

462 Die Beschwerdestellen sollen einer jährlichen Berichtspflicht an das jeweilige
463 Landes- beziehungsweise Bundesparlament nachkommen, um eine parlamentarische
464 Kontrollender Arbeiten der Stelle zu gewährleisten. Die jährlichen Berichte

465 sollen veröffentlicht werden, um die Öffentlichkeit über die Tätigkeit, das
466 Mandat und die Ergebnisse der Tätigkeiten zu unterrichten. Im Zuge der
467 Untersuchung von Beschwerden sollen Betroffene regelmäßig über den Fortgang der
468 Ermittlungen informiert werden. Wo angemessen und im Rahmen des rechtlich
469 Zulässigen, sollen dem_der Beschwerdeführer_in Protokolle der Ermittlungen und
470 andere Dokumente zugänglich gemacht werden. Diese Offenlegung der Gründe für
471 eine Verfahrensentscheidung kann dazu beitragen, den etwaigen Verdacht zu
472 vermeiden, dass Fehlverhalten konsequenzenlos bleibt. Obschon eine Transparenz
473 im Entscheidungsfindungsprozess gewährleistet werden sollte, ist gleichermaßen
474 die informationelle Selbstbestimmung als auch der Geheimnisschutz zu wahren.
475 Daher sind Identitäten in Fallanalysen unkenntlich zu machen um Daten der
476 Beschwerdeführer_innen – auch vor institutionellem Zugriff – zu schützen.

477 **8. Haushalt**

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

489 **9. Externe Kontrollaufsicht**

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

497 **10. Evaluation des Beschwerdeverfahrens**

498 Der Abschluss des Beschwerdeprozesses wird in einem Bericht der Kommission und
499 der Beratungsabteilung – wo diese involviert war – zusammengefasst. Dieser
500 Bericht geht an beide Parteien. Beiden Parteien wird das Ausfüllen eines

501 Auswertungsbogens empfohlen, der der Stelle Rückmeldung auf die geleistete
502 Arbeit ermöglicht. Diese Rückmeldungen sollen zusammenfassend im jährlichen
503 Bericht Berücksichtigung finden.

504 **11. Statistische Auswertung der Beschwerdeverfahrens**

505 Die abgeschlossenen Beschwerdeverfahren sollen statistisch durch die
506 Beschwerdestelle erfasst werden. Diese soll in eine bundesweite Gesamtstatistik
507 zusammengeführt werden, denn eine statistische und empirische Auswertung von
508 Beschwerden ist von grundlegender Bedeutung für eine demokratische wie
509 rechenschaftspflichtige Behördenarbeit. Hierdurch kann die Effektivität der
510 Erfüllung von Aufgaben intensiviert und die Beziehungen der Institutionen zur
511 Bevölkerung verbessert werden.

Begründung

512 Im August 2006 wurden mit dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vier
513 europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland umgesetzt. Seither
514 gibt es auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) – formal an das
515 Familienministerium angedockt, aber per Gesetz unabhängig.

516 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise
517 Personen, die Benachteiligungen erfahren haben, die rassistisch motiviert waren
518 oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts (Frauen, Männer, Trans*,
519 transsexuelle Menschen, intersexuelle Personen), der Religion oder
520 Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, des jungen oder alten Lebensalters oder
521 der sexuellen Identität (homo-, bi- und heterosexuelle Menschen) erfolgt sind.
522 Die Stelle informiert die Öffentlichkeit über das Allgemeine
523 Gleichbehandlungsgesetz und die Tatsache, dass Gleichbehandlung ein
524 Menschenrecht ist. Darüber hinaus forscht die Stelle zum Thema Diskriminierung
525 und vergibt Forschungsvorhaben.

526 Die ADS hat für ihren Bericht deutschlandweit Beratungsstellen zu ihrer Arbeit
527 befragt. Demnach betrifft ein wesentlicher Anteil aller Anfragen die Themen
528 Bildung und Arbeitsleben, bei Letzterem vor allem den Zugang zu
529 Erwerbstätigkeit, aber auch die Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten.

530 Laut einer Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration
531 und Migration im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gab jeder
532 fünfte Befragte mit Migrationshintergrund an, in den beiden Bereichen schon
533 einmal benachteiligt worden zu sein. Von den Befragten mit
534 Migrationshintergrund, die 2012 in Bildung und Ausbildung oder einem
535 Arbeitsverhältnis waren, fühlten sich 24,3 Prozent auf dem Arbeitsmarkt und 23,7
536 Prozent im Bildungsbereich diskriminiert.

537 Diskriminierung im Bereich Bildung

538 Im Bereich Bildung gibt der Bericht wissenschaftliche Erkenntnisse zu
539 diskriminierenden Mechanismen und Prozessen wieder.

540 1. Vor der Schule: Frühkindliche Betreuungseinrichtungen (Kitas)

541 Laut Bericht belegen verschiedene Studien den positiven Einfluss von
542 Kindertagesbetreuung für den späteren Bildungsweg. Doch gerade Kinder aus
543 bildungsfernen Schichten, mit Migrationshintergrund und mit Behinderung seien in
544 der Kindertagesbetreuung unterrepräsentiert. Diese strukturelle Benachteiligung
545 werde unter anderem gefördert durch
546 - mangelnde Plätze in der frühkindlichen Betreuung,
547 - institutionelle Barrieren wie fehlende Zugangsmöglichkeiten für bestimmte
548 Kinder (z. B. Kinder mit Behinderung),
549 - Kosten für die Betreuung
550 - oder eine mangelnde interkulturelle bzw. inklusive Sensibilisierung in den
551 Einrichtungen.

552 Erschwerend kommen diskriminierende Alltags-Mechanismen in den Kitas hinzu. Zum
553 Beispiel durch Vorurteile unter Kindern, Vermittlung von „Normalität“ durch das
554 Erziehungspersonal sowie Skepsis gegenüber Mehrsprachigkeit. Das kann dazu
555 führen, dass Kinder sich in der Kindertageseinrichtung nicht zugehörig fühlen,
556 was sich negativ auf ihren Bildungsprozess auswirken kann.

557 2. In der Schule: Einschulung, Schulform und Leistung

558 Dem Bericht zufolge gäbe es wenig Untersuchungen über Ausmaß und genaue Wirkung
559 von Diskriminierung in der Schule, doch es seien zahlreiche Anhaltspunkte für
560 Diskriminierungen an Grundschulen, Schulen und Förderschulen bekannt.
561 Erschwerter Zugang zur Regelschule: Kinder aus Einwandererfamilien seien einem
562 erhöhten Risiko von Bildungsdiskriminierung ausgesetzt, da sie besonders oft
563 einen sonderpädagogischen Förderbedarf attestiert bekommen. Segregation durch
564 Einschulungsbezirke: Für Kinder in sozial schwachen Vierteln kann sich der
565 Mangel einer heterogenen Schülerschaft nachteilig auf das Lernklima und die
566 Leistungen auswirken.

567 Benachteiligung durch Noten: Schlechtere Schulleistungen seien nicht immer auf
568 Kompetenzdefizite zurückzuführen. Auch diskriminierende Entscheidungspraktiken
569 spielen mitunter eine Rolle, so die ADS. Schulleistungs-Untersuchungen belegen
570 demnach ein "Leistungsgefälle entlang der Trennlinie von sozialer Herkunft,
571 Migrationshintergrund, aber auch Geschlecht".

572 Rassismus im Schulalltag: Beratungsstellen in Deutschland erreichen immer wieder
573 Beschwerden über Stereotype und rassistische Vorurteile im Unterricht, die von
574 den Lehrkräften oder Schulleitungen ausgehen oder zumindest von ihnen nicht
575 problematisiert würden.

576 Die Antidiskriminierungsstelle betont zudem rechtliche Lücken: Zwar lasse sich
577 aus Art. 3 Grundgesetz (GG) ein Teilhaberecht am Bildungssystem und ein
578 Diskriminierungsschutz während des Schulbesuchs ableiten. Doch die Schulgesetze
579 der Länder gewährleisteten "keinen umfassenden Schutz vor Diskriminierung, der den
580 Anforderungen der EU-Richtlinien genügt". Es fehle an ausdrücklichen
581 Diskriminierungsverboten. Auch im AGG werde Bildung zwar genannt, doch auch hier
582 handelt es sich um ein Bundesgesetz und entsprechende Landes-
583 Antidiskriminierungsgesetze fehlen.

584 Warum braucht es unabhängige Beschwerdestellen in Deutschland?

585 Die oben dargelegten Diskriminierungen und die fehlende
586 Antidiskriminierungsgesetze auf Landesebene verdeutlichen, dass es notwendig
587 erscheint, Mechanismen und Strukturen einzurichten, die Vorfälle ergebnisoffen,
588 angemessen und entlang der Befugnisse und Rechtsgrundlagen der Institutionen und
589 Strukturen untersuchen und Vorschläge anbieten, wie Fehlverhalten zu korrigieren
590 wird. Zudem können von der Beschwerdestelle untersuchte und abgelehnte
591 Beschwerden dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Institutionen zu
592 stärken.

593 Andernfalls würde nicht sichergestellt, dass Fehlverhalten Konsequenzen nach
594 sich ziehen. Mit der Gründung der Stellen würden individuelle wie kollektive
595 Missstände frühestmöglich erkannt und bearbeitet werden. Aus Beschwerden könnte
596 gelernt und die Leistungsfähigkeit der Institutionen gestärkt werden. Dies
597 erfordert eine Kultur rechenschaftspflichtiger und kritikfähiger Institutionen,
598 die sich öffentlicher Bedenken und der Verhinderung von Diskriminierung und
599 möglichem Machtmissbrauch in den eigenen Reihen ohne Scham und institutionelles
600 Beharren annimmt. Eine unabhängige Beschwerdestelle würde eine ‚Fehlerkultur‘
601 ermöglichen. Öffentliches Vertrauen in die Institutionen und damit auch in
602 unsere Gesellschaft stärken, was sich möglicherweise positiv auf die
603 Unterstützung der Bevölkerung bei den Ermittlungen von Diskriminierungen
604 auswirkt. Zudem wäre damit gewährleistet, dass eine gleichermaßen demokratische
605 wie rechtsstaatliche Fortentwicklung dieser zentralen Institutionen geschaffen
606 wird. Darüber hinaus würden unabhängige Stellen gewährleisten, dass beteiligte
607 Personen ohne Angst vor nachfolgenden beruflichen Nachteilen gegen ihre
608 Kolleg_innen aussagen können, wenn sie von deren Fehlverhalten Kenntnis haben.
609 Beschwerdestellen sollten daher niedrigschwellig eingerichtet sein. Das ist im
610 Besonderen wichtig, um Menschen mit geringeren Kenntnissen über ihre Rechte und

611 Ansprüche zu erreichen.

612 Im vorliegenden Antrag wurden zentrale Elemente einer zu schaffenden
613 unabhängigen Beschwerdestellen dargestellt. Diese stellen umfassende
614 Grundprinzipien und strukturelle Vorschläge dar, die im Aufbau einer solchen
615 Stelle Berücksichtigung finden sollten. Aus den internationalen Erfahrungen kann
616 hier gewinnbringend geschöpft werden. Beispielsweise haben Betroffene von
617 ‚Racial Profiling‘ – dem Durchführen von verdachtsunabhängigen
618 Personenkontrollen aufgrund ihrer Hautfarbe – in den letzten Jahren gehäuft
619 eingefordert eine unabhängige Beschwerdestelle einzurichten. Nötig scheint aus
620 der Sicht der Betroffenen über eine praktikable Möglichkeit zu verfügen
621 Beschwerden gegen die Behörden einreichen zu können und die Gewissheit zu haben,
622 dass die Untersuchung der Beschwerde unabhängig durchgeführt wird und wo nötig
623 auch zu Sanktionen führt. Im Kontext der Untersuchung der Bildungsinstitutionen
624 scheint es in der Bundesrepublik für alle öffentlichen Institutionen notwendig
625 unabhängige Beschwerdestellen einzurichten. Das vorliegende Konzept möchte
626 hierfür sachdienliche Anregungen geben. Im Zuge der konkreten Etablierung einer
627 unabhängigen Beschwerdestelle sind dann jeweils bestehende Strukturen,
628 Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen. Hier wären
629 beispielsweise Landesgesetzgebung und Verantwortlichkeiten in der Justiz für die
630 umfassende und zielführende Implementierung der Beschwerdestelle zu beachten und
631 weiter zu entwickeln.