

# 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 Betroffenengruppen 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.