



Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen

Rechtsgutachten im Auftrag der GEW BERLIN
Von Maryam Haschemi Yekani und Carsten Ilius

Impressum

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Berlin

Verantwortlich: Doreen Siebernik (V.i.S.d.P.)

Ahornstraße 5

10787 Berlin

Tel.: 030 / 219 993-0

Fax: 030 / 219 993-50

eMail: info@gew-berlin.de

www.gew-berlin.de

Autor_innen: Maryam Haschemi Yekani (Rechtsanwältin für Antidiskriminierungsrecht,
Schulrecht, Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht)
Carsten Ilius (Rechtsanwalt für Schulrecht, Strafrecht und Aufenthaltsrecht)

Redaktion: Klaudia Kachelrieß

Layout: Fleck · Zimmermann

Druck: Concept Medienhaus GmbH

Titelbild: fotolia

Download des
Gutachtens: www.gew-berlin.de/15561.php



Mai 2016

Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen

Rechtsgutachten im Auftrag der GEW BERLIN

Von Maryam Haschemi Yekani und Carsten Ilius

Inhalt	2
Vorwort von Doreen Siebernik	4
A. Ausgangslage	5
B. Erfordernis des effektiven Rechtsschutzes gegen Diskriminierung aus völker- und europarechtlicher Perspektive	7
I. Das Recht auf Bildung und Zugang zu Bildung auf Grundlage der Kinderrechtskonvention (KRK)	8
II. Das Recht auf Bildung und Zugang zu Bildung auf Grundlage der Behindertenrechtskonvention (BRK)	9
III. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung im Übereinkommen zur Diskriminierung im Unterrichtswesen	10
IV. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt)	10
V. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)	11
VI. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung in der Anti-Rassismus-Richtlinie der EU	11
VII. Schlussfolgerungen aus den völker- und europarechtlichen Verpflichtungen	13
C. Das Fehlen eines effektiven Diskriminierungsschutz auf Grundlage der derzeitigen Rechtslage in Berlin	14
I. Verfassungsrecht	14
1. Das Grundgesetz	14
<i>a. Art. 7 GG</i>	14
<i>b. Art. 3 GG</i>	14
<i>c. Art. 19 GG</i>	15
2. Verfassung von Berlin	
II. Antidiskriminierungsregelungen auf einfachgesetzlicher Ebene	15
1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Bundesebene	15
2. Fehlendes Landesantidiskriminierungsgesetz in Berlin	16
3. Das Berliner Schulgesetz	17
<i>a. Zugang zur Schule</i>	17
<i>b. Toleranzgebot</i>	17
<i>c. Erziehungsziele</i>	17
<i>d. gemeinsamer Unterricht</i>	17
<i>e. Lehrmaterialien</i>	18
4. Schutzlücken des Berliner Schulgesetzes im Hinblick auf die Umsetzung Diskriminierungsfreier Bildung	18

5. Bestehende Rechtsschutzmöglichkeiten für von Diskriminierung Betroffene	18
<i>a. Beschwerde bei der Schulleitung</i>	18
<i>b. Beschwerde bei der Schulaufsicht</i>	19
<i>c. Klage beim Verwaltungsgericht</i>	19
<i>d. Anzeige bei der Polizei</i>	19
<i>e. Strukturelles Problem</i>	20
III. Schlussfolgerungen	20
D. Empfehlungen für rechtliche Änderungen zur Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle	21
I. Notwendige materiell-rechtliche Änderungen	21
1. Schaffung eines Anspruchs auf Diskriminierungsschutz im Schulgesetz	21
2. Klare Handlungsanweisungen an die Mitarbeiter_innen in Schulen in Diskriminierungssituationen	21
II. Unabhängigkeit der Beschwerdestelle	21
III. Verfahren und Arbeitsweise der Beschwerdestelle	22
1. allgemeine Vorbemerkungen	22
2. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen	22
3. Beschwerdeverfahren	23
<i>a. Ablauf Beschwerdeverfahren – Übersicht</i>	23
<i>b. Erstgespräch</i>	24
<i>c. Eröffnung des Beschwerdeverfahrens</i>	24
<i>aa. Beschwerdebefugnis</i>	24
<i>bb. Beschwerderechte für minderjährige Schüler_innen</i>	25
<i>d. Sachverhaltsaufklärung</i>	26
<i>e. Schutz während des Beschwerdeverfahrens</i>	27
<i>f. Schlichtung</i>	27
<i>g. Ergebnis der Untersuchung</i>	28
IV. Sanktionsmaßnahmen gegenüber Personen, denen ein Diskriminierungsvorwurf gemacht wird	28
1. Sanktionsverfahren bei Schüler_innen	28
2. Sanktionsverfahren bei Angestellten und Mitarbeiter_innen	28
3. Sanktionsverfahren bei Beamt_innen	29
4. Verhältnis der „Sanktionsverfahren“ zu dem Beschwerdeverfahren	29
5. Verwertbarkeit von Beweisen aus Beschwerdeverfahren für Sanktionsverfahren	30
6. Verhältnis von Beschwerdeverfahren und Strafverfahren	30
E. Schlussfolgerungen	32
Literatur	34

Vorwort

Diskriminierungsfreie Bildung ist ein Menschenrecht. Menschenrechtsabkommen, die Deutschland unterzeichnet hat, sehen das Diskriminierungsverbot ausdrücklich vor. Auch die deutschen Grundrechte enthalten das erklärte Ziel, jegliche Form von Benachteiligung zu beseitigen und dieser aktiv entgegen zu wirken.

Dennoch wissen wir aus unserer täglichen Arbeit an den Schulen, in den Personalräten, Frauenvertretungen, Beiräten und in der Beratung, dass der Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich oft nur unzureichend gewährleistet ist. Viele Kolleg_innen, Referendar_innen, Schüler_innen und Eltern schildern Diskriminierungserfahrungen. Häufig wissen die Betroffenen nicht, was sie tun sollen, wohin sie sich wenden bzw. wie sie sich gegen Diskriminierung schützen können.

Um Diskriminierung im Schulbereich nachhaltig zu verhindern und wirksam dagegen vorzugehen, fehlt es in Berlin an effektiven Verfahren und gesetzlichen Grundlagen.

Die GEW BERLIN fordert daher den Aufbau einer unabhängigen Beschwerdestelle im Berliner Schulwesen. Diese Beschwerdestelle soll einen horizontalen Ansatz zum Schutz gegen Diskriminierung verfolgen und damit alle Formen der Diskriminierungen berücksichtigen. Allen Betroffenen soll ein leichter Zugang zu der Beschwerdestelle ermöglicht werden. Fälle von Diskriminierung sollen erfasst und dokumentiert werden.

Die GEW BERLIN hat das vorliegende Gutachten in Auftrag gegeben, um die im Zusammenhang mit dem Vorhaben entstehenden rechtlichen Fragen zu klären. Ziel ist es, mit den empfohlenen rechtlichen Änderungen, die Grundlagen für die Einrichtung einer unabhängigen, staatlichen Beschwerdestelle im Berliner Schulwesen zu schaffen.

Das vorliegende Rechtsgutachten verdeutlicht: Das Land Berlin ist in der Pflicht, den menschenrechtlichen Erfordernissen gerecht zu werden und einen effektiven Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich umzusetzen. Im Gutachten werden die notwendigen Eckpfeiler für die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle zum Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich beschrieben. Jetzt müssen sich die politischen Entscheidungsträger_innen der Verantwortung stellen.

Für die Erstellung des Gutachtens und das persönliche Engagement gilt unser großer Dank den Autor_innen Maryam Haschemi Yekani und Carsten Ilius. Sie haben es verstanden, die internationalen, bundesweiten und Berliner Perspektiven in Verbindung zu setzen, ihre vielfältigen Beratungserfahrungen einzubringen und haben auf diese Weise kontinuierlich für den Blick über den Tellerrand gesorgt. Unser Dank gilt außerdem der Arbeitsgruppe, die den beiden Jurist_innen begleitend zur Seite stand. Sigrid Baumgardt, Meral El, Andrea Renz und Klaudia Kachelrieß haben sich aktiv in die Zusammenarbeit eingebracht.

Doreen Siebernik, Vorsitzende der GEW BERLIN

A. Ausgangslage

Diskriminierung an Schulen ist ein weitverbreitetes Problem in Deutschland.¹ Allerdings wissen Betroffene häufig nicht, wie sie im Falle einer Diskriminierung reagieren sollen bzw. wie sie sich rechtlich gegen diese wehren können. Die Schwierigkeit, für Betroffene gegen Diskriminierung vorzugehen, ist auch auf rechtliche Schutzlücken zurückzuführen.²

Die Bundesländer trifft rechtlich die Verantwortung, einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierung in der Schule sicherzustellen. Sie besitzen im Rahmen der verfassungsrechtlichen Ordnung die Gesetzgebungskompetenz für den Bildungsbereich. Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf die rechtliche Lage im Land Berlin.

Hier existieren zwar gesetzliche Regelungen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung. Diese sind aber unzureichend. Zugleich fehlt es aus rechtlichen und praktischen Gründen an der Durchsetzung bestehender Regelungen. Damit mangelt es an einem effektiven Rechtsschutz gegen Diskriminierung für die Betroffenen.³

Die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für Diskriminierungsfälle wird als eine Möglichkeit diskutiert, den Rechtsschutz für Betroffene deutlich zu verbessern.⁴

Anders als in einigen anderen EU-Mitgliedstaaten⁵ existieren in Deutschland derzeit noch keine unabhängigen Beschwerdestellen im Schulbereich.

Erfahrungen zu solchen Beschwerdestellen mit einer Zuständigkeit für Diskriminierungsfälle gibt es aber in Deutschland bereits bezüglich der Polizei. So existiert mit dem Bürgerbeauftragten für die Polizei bereits eine unabhängige Beschwerdestelle in Rheinland-Pfalz. In anderen Bundesländern laufen Vorbereitungen zur Schaffung einer solchen Stelle.⁶ In Schleswig-Holstein gibt es bereits einen entsprechenden Gesetzesentwurf.⁷

Die Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle in Berlin bietet sich als neues Instrument des Diskriminierungsschutzes an Schulen deswegen an, weil damit zum einen schnelle unabhängige Lösungen entsprechender Konflikte erreicht werden könnten, bei Einverständnis der Beteiligten könnte dies auch im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens geschehen. Zum anderen könnte damit der Problematik der institutionellen Diskriminierung begegnet werden, indem die Mitarbeiter_innen einer solchen Beschwerdestelle den Auftrag erhalten, Änderungsvorschläge für eine bestimmte Schulpraxis zu entwickeln, soweit sie bei der Untersuchung eines einzelnen Falls auf ein solch strukturelles Problem an einer Schule treffen. Damit könnte die Einrichtung einer Beschwerdestelle zugleich auf breiter Ebene zu einer Verbesserung der Lern- und Arbeitsatmosphäre für alle Beteiligten führen. Konflikte könnten frühzeitig erkannt, analysiert und diesen in der Folge vorgebeugt werden.

1 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (2012): Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2013c): Leben mit Behinderung. Repräsentative Forsa-Umfrage; Europäische Agentur für Grundrechte FRA (2013): LGBT-Erhebung in der EU; Gomolla/Radtke (2007): Institutionelle Diskriminierung.

2 siehe dazu ausführlich: Dern/Schmid/Spangeberg (2012): Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich: Die Autor_innen beschreiben treffend, dass in vielen Bundesländern Schutzlücken bestehen, etwa hinsichtlich der Verankerung ausdrücklicher Diskriminierungsverbote im Schulgesetz, Diskriminierungsvorkehrungen in Bezug auf den Schulübergang, der ausdrücklichen Verankerung einer inklusiven Beschulung ohne Ressourcenvorbehalt und dem Fehlen ausdrücklich verankerter Beschwerdestrukturen.

3 Baer (2010): Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht, Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS); Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB) (2011): Empfehlungen zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen, S. 17.

4 Netzwerk Rassismus an Schulen (NeRaS) (2013): Grundlemente für schulische Diskriminierungsbeschwerdestellen; Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK) (2016): Positionspapier: Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin; Lüders/Schlenzka (2016): Schule ohne Diskriminierung: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, APuZ 9/2016, S. 41; Andrades/El/Schütze (2015): Bildungspolitik und Schule in der Verantwortung, Für eine nicht-diskriminierende demokratische Gesellschaft, S. 31.

5 Entsprechende unabhängige Beschwerdestellen mit einer Zuständigkeit für den Bildungsbereich existieren beispielsweise bereits in Schweden mit dem Ombudsmannbüro (<http://www.do.se/other-languages/english-engelska/education/>), der Menschenrechtskommission in Großbritannien (<https://www.equalityhumanrights.com/en>), dem Niederländischen Menschenrechtsinstitut (<http://www.mensenrechten.nl/mission-and-ambition>) in den Niederlanden sowie in Ungarn mit der Gleichbehandlungsbehörde (<http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/the-authority>). Der ungarischen Behörde ist gesetzlich eine besonders starke Stellung eingeräumt worden, indem sie die Aufhebung der diskriminierenden Maßnahme selbst anordnen darf (siehe Art. 17/A (1) des ungarischen Gleichbehandlungsgesetzes).

6 In Rheinland-Pfalz wurde im Rahmen einer Gesetzesänderung der bereits seit längerem existierende Bürgerbeauftragte zugleich als Beauftragter für die Landespolizei eingesetzt: Landesgesetz über den Bürgerbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz und den Beauftragten für die Landespolizei vom 3. Mai 1974 (GVBl. 1974, 187), zuletzt geändert durch Gesetz vom 08. Juli 2014 (GVBl. 2014, 116).

7 In ähnlicher Weise wie in Rheinland-Pfalz soll auch hier der Kompetenzbereich einer bereits bestehenden Bürgerbeauftragten, die bisher nur für soziale Angelegenheiten zuständig ist, auf den Bereich der Landespolizei ausgeweitet werden: Gesetzesentwurf der Fraktionen SPD, Bündnis 90/Grüne und der Abgeordneten des SSW vom 4.12.2015 (Drucksache 18/3655).

6 AUSGANGSLAGE

In dem vorliegenden Gutachten werden die grundlegenden rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Schaffung einer solchen Beschwerdestelle erörtert. Insbesondere soll untersucht werden, wie der rechtliche Rahmen einer solchen Beschwerdestelle aussehen könnte und welche rechtlichen Konflikte im Verhältnis zur bestehenden Regelungen im Bereich des Verfassungsrechts, Strafrechts, Beamten- bzw. Disziplinarrechts und Arbeitsrechts zu beachten sind und wie diese gelöst werden können.

Aus einer völker- und europarechtlichen Perspektive soll zunächst dargelegt werden, inwieweit es eine rechtliche Notwendigkeit der Schaffung einer entsprechenden Stelle gibt **(B)**. Dann soll aufgezeigt werden, warum es im Berliner Landesrecht an einem effektiven Rechtsschutz vor Diskriminierung fehlt **(C)**. Schließlich sollen Vorschläge für die notwendige Änderung bzw. Schaffung entsprechender Vorschriften in Berlin zur Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle zum Schutz vor Diskriminierung gemacht und damit entstehende rechtliche Probleme diskutiert werden **(D)**. Abschließend werden die Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst **(E)**.

B. Erfordernis des effektiven Rechtsschutzes gegen Diskriminierung aus völker- und europarechtlicher Perspektive

Die Forderung nach einem effektiven Schutz der Betroffenen vor Diskriminierung in der Schule erwächst rechtlich bereits aus völker- und europarechtlichen Verpflichtungen. Deutschland hat eine Reihe von völkerrechtlichen Abkommen ratifiziert, die das diskriminierungsfreie Recht auf Bildung betreffen, und ist damit nach Art. 59 Abs. 2 S. 1 GG an diese gebunden.

Durch das Zustimmungsgesetz gem. Art. 59 Abs. 2 GG sind die jeweiligen Konventionen als „*internationaler rechtlicher Normenkomplex*“⁸ innerstaatlich im Rang einfachen Bundesrechts in Kraft getreten, bleiben dabei aber Internationales Recht.⁹ Dies führt dazu, dass die Abkommen anhand internationaler Rechtsregeln auszulegen sind.¹⁰

Einzelne Regelungen der Konventionen können gemäß Art. 25 GG Übergesetzesrang haben, wenn sie Menschenrechtsnormen enthalten, die als allgemeine Regeln des internationalen Rechts gelten.¹¹ Nach der Vollzugslehre, die auch das BVerfG in seiner ständigen Rechtsprechung vertritt, beinhaltet das Zustimmungsgesetz einen Rechtsanwendungsbefehl, der sich an alle staatlichen Stellen richtet.¹²

Zur Anwendbarkeit der Konventionsnormen bedarf es also keines weiteren Transformationsaktes. Auch nicht, wenn die Gesetzgebungskompetenz bei den Ländern liegt.¹³ Über die innerstaatliche Anwendbarkeit entscheiden Wortlaut, Zweck und Inhalt der Norm danach, ob sie geeignet und hinreichend bestimmt ist, wie eine innerstaatliche Vorschrift rechtliche Wirkung zu entfalten.¹⁴

Die Anwendung internationaler Verträge im innerstaatlichen Recht erfolgt auf zwei Arten: Zum einen durch die konventionsgemäße Auslegung von Bundes- oder Landes-

recht bei der Rechtsfindung, zum anderen durch die unmittelbare Anwendung einer Konventionsbestimmung durch Behörden und Gerichte.¹⁵ Bei der Anwendung völkerrechtlicher Abkommen durch Auslegung bildet innerstaatliches Recht die alleinige Rechtsgrundlage der Entscheidung, bei dessen Auslegung aber der Inhalt völkerrechtlicher Abkommen wiederum berücksichtigt werden muss.¹⁶

Grenze der konventionskonformen Auslegung ist der Wortlaut der Rechtsgrundlage.¹⁷ Steht eine deutsche Norm eindeutigen Bestimmungen eines völkerrechtlichen Abkommens entgegen und kann dadurch nicht konventionskonform ausgelegt werden, ist der deutsche Gesetzgeber verpflichtet die Rechtslage entsprechend zu ändern.¹⁸ Unmittelbare Anwendung bedeutet dabei, dass die internationale Norm als alleinige Rechtsgrundlage einer gerichtlichen Entscheidung dient.¹⁹ Entsprechend können aus dem Abkommen auch bereits vor der Umsetzung in nationale Gesetze Rechte der/des Einzelnen erwachsen, soweit diese Rechte im Abkommen hinreichend bestimmt sind.

Da die Bundesländer im Bereich der Bildung gem. Art. 30, 70 ff. GG über eine ausschließliche Gesetzgebungszuständigkeit verfügen, muss der Bund vor der Ratifikation von Abkommen, die die Bildung betreffen, die Zustimmung der Bundesländer einholen. Die Bundesländer sind nach der Erteilung der Zustimmung nach dem Grundsatz der Bundestreue zur Beachtung der Abkommen verpflichtet.²⁰

Die Darstellung völker- und europarechtlicher Verpflichtungen des Bundes und damit auch der Länder konzentriert sich im Folgenden auf die Frage, inwieweit diese Pflichten die Schaffung eines Rechts auf diskriminierungsfreie Bildung umfassen und inwieweit Aussagen zur effektiven Umsetzung eines solchen Rechtes getroffen werden.

8 Aichele (2011): Die UN-BRK in der gerichtlichen Praxis, Anwaltsblatt 10/2011, S.727.

9 Kreutz/Lachwitz/Trenk-Hinterberger (2013): Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis, Erläuterungen der Regelung und Anwendungsbereiche, Rn.4.

10 Aichele (2011), S.728; Trenk-Hinterberger (2012), K/L/T-H, Einführung, BRK, Rn.49

11 Bt-Drs. 17/7889, S.5.

12 BVerfGE 59, 63 (90); 63, 343 (355); 77, 170 (210); 90, 286 (364).

13 Aichele (2011), S.727.

14 BVerwG, Beschluss v. 18. Januar 2010, AZ. 6 B 52/09, Rn. 4; BVerfG Urteil v. 9.12.1970, AZ. 1 BvL 7/66, Rn. 42.

15 Aichele (2011), S.728.

16 Aichele (2011), S.728; Trenk-Hinterberger (2012), K/L/T-H, Einführung, BRK, Rn.40.

17 Aichele (2011), S.728.

18 Trenk-Hinterberger (2012), K/L/T-H, Einführung, BRK, Rn.28.

19 Aichele (2011), S.728.

20 Degenhart in Sachs, Grundgesetz (2014), § 70 Rn. 66.

I. Das Recht auf Bildung und Zugang zu Bildung auf Grundlage der Kinderrechtskonvention (KRK)²¹

Die UN-KRK wurde bereits 1989 von der UN verabschiedet und von Deutschland 1990 unterzeichnet. Die Ratifikation 1992 erfolgte zunächst noch unter dem Vorbehalt der Nichtanwendung der Konvention auf ausländische Kinder, der aber 2010 durch eine Erklärung Deutschlands zurückgenommen wurde.²² Somit gilt die UN-KRK nunmehr uneingeschränkt und für alle Kinder in Deutschland.

In der Kinderrechtskonvention werden die Rechte der Kinder²³ umfassend verankert. Sie umfasst das Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 13 KRK), einen Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit (Art. 14 KRK), ein Recht auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit (Art. 24 KRK), sowie ein Recht auf Ruhe, Freizeit und Spiel (Art. 31 KRK). Weiterhin sollen alle Kinder vor Gewalt²⁴ (Art. 19, 34, 36, 37 KRK) geschützt werden.

Die in der KRK verankerten Rechte stellen dabei nur einen Mindest-Schutzstandard (Art 41 KRK) dar. So sind gem. Art. 4 UN-KRK die Vertragsstaaten gehalten, zur Verwirklichung der in dem Übereinkommen benannten Rechte „alle geeigneten Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zu ergreifen“.

Für das vorliegende Gutachten sind im Hinblick auf die Kinderrechtskonvention insbesondere das Diskriminierungsverbot (Art. 2 KRK), die Berücksichtigung des Kinderwillens (Art. 12 KRK) sowie natürlich das Recht auf Bildung (28 KRK) und die Bildungsziele (Art. 29 KRK) relevant.

Art 2 KRK stellt dabei ein umfassendes Diskriminierungsverbot auf:

Art. 2 KRK

„(1) Die Vertragsstaaten achten die in diesem Übereinkommen festgelegten Rechte und gewährleisten sie jedem ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Kind ohne jede Diskriminierung unabhängig von der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, einer Behinderung, der Geburt oder des sonstigen Status des Kindes, seiner Eltern oder seines Vormunds.

(2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass das Kind vor allen Formen

der Diskriminierung oder Bestrafung wegen des Status, der Tätigkeiten, der Meinungsäußerungen oder der Weltanschauung seiner Eltern, seines Vormunds oder seiner Familienangehörigen geschützt wird.“

Dieses allgemeine Diskriminierungsverbot gilt für alle in der Konvention verankerten Rechte und wirkt sich somit auch auf das Recht auf Bildung (Art 28) aus. Soweit Art. 28 KRK das Recht auf Bildung verankert, muss dies im Lichte des Art. 2 KRK als ein Recht auf und Zugang zu diskriminierungsfreier Bildung verstanden werden.

Die Artikel 2 und 28 der KRK verankern folglich einen Anspruch auf und Zugang zu diskriminierungsfreier Bildung.

Weiterhin gibt die Kinderrechtskonvention in Art. 12 den Kindern das Recht, in allen sie betreffenden Angelegenheiten gehört zu werden, und verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Meinung des Kindes zu berücksichtigen.

Artikel 12

„(1) Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.

(2) Zu diesem Zweck wird dem Kind insbesondere Gelegenheit gegeben, in allen das Kind berührenden Gerichts- oder Verwaltungsverfahren entweder unmittelbar oder durch einen Vertreter oder eine geeignete Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Verfahrensvorschriften gehört zu werden.“

Aus Art. 12 KRK ergibt sich somit nicht nur die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten, die Meinung der Kinder in allen sie betreffenden Angelegenheiten zu berücksichtigen, sondern auch die Verpflichtung, ihnen die Gelegenheit zu geben, diese zu äußern und damit gehört zu werden.

Im Hinblick darauf ist auch der § 45 SGB VIII zu verstehen, der im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe die Möglichkeit zur Beschwerde sowie ein Beschwerdeverfahren als Voraussetzung einer Betriebserlaubnis normiert. Für den Bereich der öffentlichen Schulen gibt es bislang keine vergleichbare Regelung.

Im Hinblick auf das vorliegende Gutachten ergibt sich daraus, dass die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle eine Anhörung der Kinder in Diskriminierungsfragen ermöglichen muss, um die Vorgaben der KRK zu erfüllen.

21 Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 28.10.1992 (BGBl. II 1992 S. 121).

22 Cremer (2011): Die UN-Kinderrechtskonvention – Geltung und Anwendbarkeit in Deutschland nach der Rücknahme der Vorbehalte, S. 15.

23 Art. 1 KRK: Im Sinne dieses Übereinkommens ist ein Kind jeder Mensch, der das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soweit die Volljährigkeit nach dem auf das Kind anzuwendenden Recht nicht früher eintritt.

24 Dies bezieht sich auf körperliche Gewalt, seelische Gewalt, Ausbeutung, Verwahrlosung, Vernachlässigung, sexuellen Missbrauch sowie Folter.

II. Das Recht auf Bildung und Zugang zu Bildung auf Grundlage der Behindertenrechtskonvention (BRK)²⁵

Die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) stammt aus dem Jahr 2006 und wurde von Deutschland bereits 2007 unterzeichnet. Im Jahr 2008 trat die Konvention in Deutschland in Kraft. Deutschland war einer der ersten Staaten, die die BRK unterzeichneten.

Art. 1 Abs.1 BRK definiert dabei den Zweck der Konvention dahingehend, dass *„der volle und gleichberechtigte Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“* ist.

Zudem enthält Art. 1 Abs.2 BRK auch eine Definition des Begriffs der Behinderung:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Wie auch die Kinderrechtskonvention enthält die BRK primär eine Staatenverpflichtung. Art. 4 BRK geht aber im Wesentlichen noch weiter als die KRK, da festgelegt wird, dass alle politischen Konzepte und Programme den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderung berücksichtigen müssen (Art 4 Abs.1 lit c) BRK). Weiterhin wird in Art. 4 Abs. 1 lit e) BRK ausdrücklich die Verpflichtung aufgenommen, dass die Vertragsstaaten alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung von Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen ergreifen müssen.

Artikel 2 der BRK definiert Diskriminierung aufgrund von Behinderung als *„jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen.“*

Für den Bereich der Schule ist hierbei insbesondere die Anforderung an die angemessenen Vorkehrungen zu beachten, welche gem. Art. 2 BRK als *„notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die,*

wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“, definiert werden.

Der BRK liegen dabei unter anderem die Grundsätze der Nichtdiskriminierung (Art. 3 lit b) und der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft und die Einbeziehung in die Gesellschaft (Art. 3 lit.c) zugrunde. Diese werden durch Artikel 5 BRK konkretisiert, welcher in Abs. 2 die Vertragsstaaten dazu verpflichtet, jede Form der Diskriminierung zu verbieten und Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu garantieren. Zudem enthält Abs. 3 die Verpflichtung, dass die Vertragsstaaten zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung alle geeigneten Schritte unternehmen müssen, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.

Die Konvention beachtet in Art. 7 auch die besondere Stellung von Kindern mit Behinderungen und konkretisiert dies in Art. 24 für den Bereich der Bildung. Hierbei wird das Recht auf und Zugang zur Bildung beschrieben und zugleich werden Bildungsziele festgelegt. Neben dem Recht auf Zugang zur Bildung und der Verpflichtung zu einem integrativen²⁶ Schulsystem in Art. 24 Abs. 1, wird durch Abs. 2c das Recht auf angemessene Vorkehrungen zum integralen Bestandteil des Rechts auf Bildung.²⁷

*„Das Diskriminierungsverbot gehört folglich zum unmittelbar anwendbaren Kern des Rechts auf Bildung. Das Recht auf Bildung muss daher immer zusammen mit dem menschenrechtlichen Diskriminierungsverbot interpretiert werden. Eine davon getrennte Prüfung wäre fehlerhaft. Das Recht auf Bildung kann nur gewährleistet werden, wenn die staatlichen Organe diskriminierungsfrei handeln“.*²⁸

25 Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BGBl II 2008,1419).

26 In der Schattenübersetzung zu Art. 24 BRK wird der Begriff „inklusives Bildungssystem“ in Anlehnung an den Originaltext der Konvention „inclusive education system“ verwendet. Siehe dazu NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. (2009). Deutschland, Liechtenstein, Österreich und die Schweiz haben fast ohne Beteiligung behinderter Menschen und ihrer Verbände eine deutsche Version der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen abgestimmt. Alle Bemühungen von Seiten der Behindertenorganisationen in den vier beteiligten Staaten, wenigstens die größten Fehler zu korrigieren, sind gescheitert. Deshalb hatte sich das NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. 2009 dazu entschlossen, eine sogenannte „Schattenübersetzung“ zu veröffentlichen.

27 Deutsches Institut für Menschenrechte (2010).

28 Ebd.

III. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung im Übereinkommen zur Diskriminierung im Unterrichtswesen²⁹

In Art. 1 Abs. 1 wird zunächst definiert, was unter Diskriminierung im Sinne des Abkommens zu verstehen ist. Demnach handelt es sich bei

„Diskriminierung um jegliche auf der „Rasse“³⁰ oder der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Überzeugung, der nationalen oder sozialen Herkunft, den wirtschaftlichen Verhältnissen oder der Geburt beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die den Zweck oder die Wirkung hat, die Gleichbehandlung auf dem Gebiet des Unterrichtswesens aufzuheben oder zu beeinträchtigen und insbesondere einer Person oder Personengruppe den Zugang zum Unterricht – gleichviel welcher Art oder Stufe – zu verwehren,

- b) eine Person oder Personengruppe auf einen niedrigen Bildungsstand zu beschränken,
- c) für Personen oder Personengruppen getrennte Unterrichtssysteme oder -anstalten zu schaffen oder zu unterhalten, mit Ausnahme der nach Artikel 2 zulässigen,
- d) eine Person oder Personengruppe in eine Lage zu versetzen, die mit der Menschenwürde unvereinbar ist.“

Die Definition knüpft an bestimmte Diskriminierungsmerkmale an, dabei wird zwar die Diskriminierung aus wirtschaftlichen Verhältnissen von diesem Diskriminierungsbegriff umfasst, das Merkmal der Behinderung wird hingegen nicht aufgegriffen.

Bereits die Definition selbst benennt bestimmte Diskriminierungsverbote, die in Verbindung mit Art. 2 bis Art. 5 des Abkommens den Vertragsstaaten bestimmte Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz auferlegen. Die Verpflichtungen beziehen sich zum einen auf Einzelbereiche im Unterrichtswesen, zum anderen auf das Unterrichtswesen

29 Übereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen vom 15.12.1960 (BGBl II 1968, 387).

30 Im vorliegenden Text wird der Begriff „Rasse“ in Anführungszeichen verwendet, da die Autor_innen den Begriff und das Konzept ablehnen. Der Begriff wird jedoch in den dem Gutachten zugrundeliegenden Gesetzestexten verwendet und kann somit nicht vermieden werden. Grundsätzlich erfolgt die Verwendung des Begriffs mit dem Hinweis, dass Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurückgewiesen werden und die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in den Richtlinien nicht die Akzeptanz solcher Theorien impliziere (RL 2000/43/EG, Vorbemerkung 6). Die Autor_innen weisen darauf hin, dass es in Deutschland derzeit eine Diskussion darum gibt, den Begriff „Rasse“ aus dem Grundgesetz und anderen Gesetzen zu streichen, umzuformulieren oder zu belassen („Positionspapier der ISD zum Begriff „Rasse“, Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland ISD, März 2015; „Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Verfassungs- und Rechtsangelegenheiten, Verbraucherschutz, Geschäftsordnung des Abgeordnetenhauses Berlin“, Deutsches Institut für Menschenrechte, April 2015; „Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz“ Deutsches Institut für Menschenrechte, April 2010; „Rasse – Unwort des Antidiskriminierungsrechts?“, Cengiz Barskanmaz, 2011)

als Ganzes. Der zentrale Begriff für den Anwendungsbereich des Diskriminierungsbegriffs des Abkommens ist damit derjenige des Unterrichtswesens. Dieses umfasst nach Art 1 Abs. 2 sämtliche Arten und Stufen des Unterrichts, den Zugang zum Unterricht, das Niveau und die Qualität sowie die Bedingungen, unter denen der Unterricht erteilt wird. Das Abkommen verbietet dabei „Maßnahmen, die den Zweck oder die Wirkung einer Diskriminierung haben“.

In Art. 3 a. verpflichten sich die Staaten in dem Abkommen insbesondere, alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften aufzuheben und jegliche Verwaltungspraxis einzustellen, die eine Diskriminierung im Unterrichtswesen bewirken. Soweit eine Verwaltungspraxis ohne eine unabhängige Beschwerdestelle im Bereich der Schule derzeit gar nicht erkennbar ist, impliziert Art. 3 a. hier auch die Verpflichtung, eine solche Verwaltungspraxis, die eine Diskriminierung im Unterricht bewirkt, zunächst aufzudecken, um sie dann einstellen zu können. Eine Beschwerdestelle wäre ein Mittel zur Aufdeckung und Einstellung einer derartigen Verwaltungspraxis.

IV. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt)³¹

In Art. 13 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 2 des UN-Sozialpaktes haben die Vertragsparteien ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung anerkannt.

Das Diskriminierungsverbot bezieht sich dabei auf die Merkmale der „Rasse“, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status.

Die Staaten werden durch Art. 2 Abs. 1 des Paktes verpflichtet, unter Ausschöpfung all ihrer Möglichkeiten Maßnahmen zu treffen, um nach und nach mit allen geeigneten Mitteln, vor allem durch gesetzgeberische Maßnahmen, die volle Verwirklichung der in diesem Pakt anerkannten Rechte zu erreichen.

Die Schaffung effektiver Rechtsmittel dient dabei der Verwirklichung des Rechts auf diskriminierungsfreie Bildung als eines der im Pakt anerkannten Rechte. Insoweit trifft die Vertragsstaaten bei fehlenden entsprechenden effektiven Rechtsschutzmöglichkeiten durchaus die Pflicht, diese zu schaffen.

31 Internationaler Pakt über ökonomische, soziale und kulturelle Rechte vom 19.12.1966 (BGBl. II 1973, 1579)

V. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)³²

Art. 14 EMRK in Verbindung mit Art. 2 des 1. Zusatzprotokolls zur EMRK schützt Betroffene gegen Diskriminierung in der Schule „insbesondere wegen des Geschlechts, der „Rasse“, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status“.

Wichtig ist hier zum einen, dass die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft explizit als Merkmal benannt ist und dass zum anderen mit dem Begriff „sonstiger Status“ eine Offenheit in Bezug auf andere mögliche Merkmale für die Zukunft festgeschrieben wird.

In Bezug auf das Erfordernis eines effektiven Rechtsschutzes gegen staatliche Diskriminierung ist ergänzend Art. 13 der EMRK von Bedeutung. Demnach hat „jede Person, die in ihren von dieser Konvention anerkannten Rechten verletzt worden ist, das Recht, bei einer innerstaatlichen Instanz eine wirksame Beschwerde zu erheben, auch wenn die Verletzung von Personen in amtlicher Eigenschaft begangen worden ist“.

Im vorliegenden Kontext ist von besonderer Bedeutung, dass die Beschwerde wirksam sein muss. Soweit der Mitgliedsstaat, bzw. im Falle Deutschlands die im Bildungsbereich umsetzungsverpflichteten Bundesländer, bisher keine wirksamen Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stellt, kann er auch rechtlich aufgrund Art. 13 EMRK gezwungen sein, neue, nunmehr wirksame Verfahren, z.B. in Form einer unabhängigen Beschwerdestelle, zu schaffen.³³

VI. Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung in der Anti-Rassismus-Richtlinie der EU³⁴

Der Rat der Europäischen Union hat zahlreiche Richtlinien zur Gleichbehandlung beschlossen: die Anti-Rassismus-Richtlinie, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung³⁵, die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancen-

gleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen³⁶ und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt³⁷. Diese Richtlinien geben in ihrem jeweiligen Geltungsbereich Definitionen für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung vor und verpflichten u.a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie zur Beweiserleichterung für die Betroffenen. Die Richtlinien sollen die gesellschaftliche Wirklichkeit in den EU-Mitgliedsstaaten verändern, das heißt, sie sollen Diskriminierung nicht nur verbieten, sondern wirksam beseitigen.³⁸

Allerdings erstreckt sich von diesen Richtlinien nur die Anti-Rassismus-Richtlinie auch auf den Bildungsbereich. Eine Richtlinie, die auf Grundlage eines horizontalen Ansatzes einen einheitlichen Schutz gewährt, ist seit Jahren in der Diskussion. Ein entsprechender Entwurf der Europäischen Kommission³⁹ ist bisher nicht umgesetzt worden, insbesondere Deutschland stellt sich einer Umsetzung bisher entgegen.⁴⁰

Artikel 1 der Anti-Rassismus-Richtlinie definiert als deren Ziel die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft.

Im Rahmen der durch die Mitgliedsstaaten auf die Gemeinschaft übertragenen Kompetenzen gilt gem. Art. 3 (g) die Richtlinie und deren Zielsetzung auch für den Bereich der Bildung. Da die Europäische Union in Art. 165 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union⁴¹ eine entsprechende Kompetenz besitzt, sind die Mitgliedsstaaten somit zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht verpflichtet.

Der Gebrauch des Begriffs „Rahmen“ in Artikel 1 der Richtlinie ist zugleich Ausdruck des grundsätzlichen Rechtsgedankens einer Richtlinie. Richtlinien müssen von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden, sie lassen den Mitgliedsstaaten aber zugleich einen Spielraum, soweit sie nicht bereits hinreichend bestimmte, auf den Einzelfall anwendbare Rechte und Pflichten formulieren.

32 Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 in der Fassung der Bekanntmachung v. 22. Oktober 2010 (BGBl. II S. 1198), zuletzt geändert durch 15. EMRK Protokoll vom 24. Juni 2013 (BGBl. 2014 II S. 1034)

33 Grabenwater, European Convention on Human Rights, Art. 13 Rn. 4

34 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. 180, 22.

35 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303, 16.

36 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. L 204, 23.

37 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373, 37.

38 Die vier Gleichbehandlungsrichtlinien sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umgesetzt. Das AGG umfasst jedoch nicht den Bildungsbereich. (Siehe Kapitel C).

39 Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, KOM (2008) 426 endg., 2.7.2008.

40 Lembke (2016), Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland, APuZ 9/2016, S. 16.

41 Epiney in Calliess/Ruffert, EUV, AEUV, Art 19 AEUV, Rn. 6 m. w. N.

Aufgrund der Notwendigkeit der Umsetzung ist die Richtlinie nicht unmittelbar für den Einzelnen in den Mitgliedsstaaten gültig. Die Richtlinie verpflichtet zunächst nur die Mitgliedsstaaten, diese in nationales Recht umzusetzen. Die Bürger_innen können sich in den Mitgliedsstaaten grundsätzlich erst dann auf diese Rechte berufen, wenn sie in Form nationaler Gesetze in nationales Recht umgesetzt wurden.

Allerdings ist eine solche Berufung auf die Rechte der Richtlinie ausnahmsweise dann möglich, wenn die Umsetzungsfrist für die Mitgliedsstaaten abgelaufen ist und einzelne Rechte in der Richtlinie bestimmt und unbedingt formuliert worden sind. In diesem Fall ist nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofes eine unmittelbare Anwendung notwendig, damit die Mitgliedsstaaten durch eine verspätete Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht nicht eine stärkere Rechtsstellung der Bürger_innen verhindern können.⁴²

Im Fall der Anti-Rassismus-Richtlinie ist die Umsetzungsfrist bereits abgelaufen und eine Umsetzung im Bereich der Bildung für den Bereich von Schüler_innen an öffentlichen Schulen nicht geschehen. Die in der Richtlinie formulierten Diskriminierungsverbote gelten unbedingt und sind damit auch unmittelbar anwendbar. Allerdings werden die daraus erwachsenden Rechte bzw. Sanktionen in der Richtlinie nicht konkret vorgegeben, sondern innerhalb bestimmter rechtlicher Vorgaben der Umsetzung durch die Mitgliedsstaaten überlassen. Insoweit ergibt sich damit keine unmittelbare Anwendbarkeit.

Vier Bestandteile der Richtlinie sind von besonderer Bedeutung für den effektiven Rechtsschutz gegen Diskriminierung: angemessene Rechtsmittel im Falle von Diskriminierung, Regelungen zur Beweislasterleichterung für Betroffene und zum Schutz vor Viktimisierung sowie die Einführung wirksamer und abschreckender Sanktionen.

Art. 7 der Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedsstaaten sicherstellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können. Die Vorschrift muss im Zusammenhang mit Nr. 19 in den Motivationsgründen der Richtlinie ausgelegt werden, der zufolge Personen, die „Opfer von Diskriminierungen auf Grund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft geworden sind, über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen sollten.“

Demnach reicht es nicht, dass überhaupt eine Rechtsschutzmöglichkeit durch die Mitgliedsstaaten eingeräumt wird, sondern diese Rechtsschutzmöglichkeit muss auch angemessen sein, d.h. im Sinne des Ziels der Richtlinie den

Schutz der Betroffenen vor Diskriminierung tatsächlich sichern können und in diesem Sinne effektiv sein. Damit erwächst für die Bundesländer aus der Richtlinie die Pflicht, neue Rechtsschutzmöglichkeiten für von ethnischer Diskriminierung im Bereich der Bildung Betroffene einzuführen, soweit bisherige Rechtsschutzmöglichkeiten den angemessenen Schutz der Betroffenen nicht gewährleisten.

Nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie sollen die Mitgliedsstaaten zudem eine Beweiserleichterung in Diskriminierungsfällen derart umsetzen, dass im Falle der Glaubhaftmachung von Tatsachen durch eine Person bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle, welche das Vorliegen *„einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“*

Soweit aber in einem Mitgliedsstaat in einem Verfahren die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, wie dies im deutschen Verwaltungsprozessrecht aufgrund des Amtsermittlungsgrundsatzes der Fall ist, kann das Mitgliedsland auf die Einführung einer entsprechenden Beweiserleichterungsregel verzichten. Im Falle der Festlegung des Amtsermittlungsgrundsatzes für das von einer unabhängigen Beschwerdestelle durchzuführende Verfahren, wäre das Land Berlin damit aufgrund der Richtlinie nicht verpflichtet, eine Beweislastumkehr im Verfahren vorzusehen.

Daneben sieht die Richtlinie in Art. 9 auch vor, dass Betroffene vor Viktimisierung im Falle einer Beschwerde geschützt werden sollen. Viktimisierung meint der Vorschrift zufolge Benachteiligungen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Die Mitgliedsstaaten trifft insoweit die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor solchen Maßnahmen zu ergreifen.

Die Bedeutung des Viktimisierungsschutzes wird in den Motivationsgründen in Nr. 20 besonders hervorgehoben, indem dort deutlich gemacht wird, dass die *„effektive Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung eines angemessenen Schutzes vor Viktimisierung bedarf.“*

Schließlich verpflichtet die Richtlinie in Art. 15 die Mitgliedsstaaten, effektive, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für die Verletzung von Vorschriften zum Diskriminierungsschutz zu schaffen. Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie sind die Mitgliedsstaaten dabei keineswegs auf eine Entschädigung als Sanktion, wie sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgesehen ist, beschränkt. Soweit dies effektiver erscheint, kann damit auch die Festlegung anderer Sanktionen notwendig sein.

42 Ruffert in Calliess/Ruffert, Art. 288 AEUV, Rn. 48.

VII. Schlussfolgerungen aus den völker- und europarechtlichen Verpflichtungen

Die beschriebenen völker- und europarechtlichen Regelungen verpflichten die im Bereich der Bildung verfassungsrechtlich zuständigen Bundesländer dazu, das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung umzusetzen, soweit nicht ein entsprechendes völkerrechtlich bestimmtes Recht bereits unmittelbar in Deutschland Anwendung finden muss. Ein entsprechend festgelegtes Recht im Berliner Schulgesetz hätte dennoch auch in diesen Fällen klarstellende Wirkung.

Umfasst werden muss von einem solchen Recht entsprechend der umfassenden Definition der Kinderrechtskonvention der Schutz gegen Diskriminierung wegen *„der „Rasse“, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Weltanschauung, der nationalen, ethnischen oder sozialen Herkunft des Vermögens, einer Behinderung, der Geburt oder des sonstigen Status eines Kindes, seiner Eltern oder seines Vormundes.“*

Für den vorliegenden Kontext von großer Bedeutung ist darüber hinaus, dass sowohl aus völkerrechtlichen Verpflichtungen als auch aus der Anti-Rassismus-Richtlinie eine Pflicht zur Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes für von Diskriminierung Betroffene folgt.

Schließlich sind zur Sicherstellung eines effektiven Rechtsschutzes im Detail Verpflichtungen zum Viktimisierungsschutz und zu wirksamen Sanktionsmaßnahmen aus der Anti-Rassismus-Richtlinie sowie zur Beteiligung auch minderjähriger Schüler_innen aus der Kinderrechtskonvention zu beachten.

C. Das Fehlen eines effektiven Diskriminierungsschutzes auf Grundlage der derzeitigen Rechtslage in Berlin

Um die Frage zu klären, welcher Rechtsschutz in Diskriminierungsfällen den Betroffenen tatsächlich zur Verfügung steht, müssen die gesetzlichen Grundlagen daraufhin genau geprüft werden. Dabei geht es zum einen um die Frage, inwieweit Diskriminierungsverbote bestehen, und zum anderen, welche Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung gegeben sind. Dabei gilt es auch immer zu unterscheiden, ob Schüler_innen, Sorgeberechtigte oder Mitarbeiter_innen von der Diskriminierung betroffen sind, da nicht für alle Gruppen gleichermaßen Schutzvorschriften existieren.

I. Verfassungsrecht

Sowohl das Grundgesetz als auch die Verfassung des Landes Berlin enthalten explizit Grundrechte auf Gleichbehandlung. Diese allgemeinen Regelungen führen jedoch aufgrund des Fehlens spezieller Schutzregelungen auf einfachgesetzlicher Ebene nicht zu einem effektiven Diskriminierungsschutz. Zudem ergeben sich aus den Grundrechten selbst keine konkreten Anspruchsgrundlagen für den Einzelnen.

1. Das Grundgesetz

Die im Grundgesetz normierten Grundrechte (Art. 1 bis 19 GG) lassen sich entsprechend ihrer rechtlichen Wirkung in verschiedene Gruppen einteilen: Freiheitsgrundrechte, welche staatliches Handeln abwehren sollen, Leistungs- und Teilhabegrundrechte, welche den Staat zu bestimmten Leistungen verpflichten und dem Bürger einen Anspruch auf sachgerechte Teilhabe an den staatlichen Einrichtungen gewähren sowie Gleichheitsgrundrechte, welche den Staat dazu verpflichten, vergleichbare Sachverhalte gleich zu behandeln.⁴³ Aufgrund ihrer verschiedenen Schutzrichtung wirken die Grundrechte unterschiedlich. Zudem wird durch die Grundrechte zwar ein bestimmtes Verhalten des Staates („Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat“, Leistungs- und Teilhabe sowie Nichtdiskriminierungsfunktion) festgeschrieben, die Rechte wirken sich jedoch nicht immer in einem unmittelbaren subjektiven Anspruch des Einzelnen aus. Im Bereich Schule sind verschiedene Grundrechte für die betroffenen Gruppen einschlägig:

a. Art. 7 GG

Art. 7 Grundgesetz ist die zentrale Vorschrift für die Gestaltung des Schulsystems in Deutschland.

Art. 7 Abs. 1 GG legt fest, dass das gesamte Schulsystem in Deutschland unter der Aufsicht des Staates steht. Art. 7 Abs. 4 GG sieht zwar das Recht der Gründung von Privatschulen vor, allerdings unterliegen auch diese staatlicher Schulaufsicht. Auf der anderen Seite weist Art. 6 Abs. 2 das Recht auf die Pflege und Erziehung der Kinder den Eltern zu.

Das Bundesverfassungsgericht sieht das Recht auf Erziehung der Kinder durch Eltern und Schule als grundsätzlich gleichrangig an.⁴⁴ In Konfliktsituationen müssten jeweils individuelle rechtliche Lösungen gefunden werden.⁴⁵ Art. 7 Abs. 1 GG ermächtigt den Staat, Erziehungsziele für Schüler_innen festzulegen. Dies wird als verfassungsrechtliche Rechtfertigung für die Schulpflicht gesehen, da der Staat auch die Möglichkeit besitzen müsse, die Erziehungsziele umzusetzen.⁴⁶

b. Art. 3 GG

Art. 3 Abs. 1 normiert einen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und verbietet mit Art. 3 Abs. 3 GG speziell die Ungleichbehandlung wegen des Geschlechtes, der Abstammung, der „Rasse“, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen und von Behinderung. Zudem verpflichtet Art. 3 Abs. 2 GG den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die Diskriminierung in öffentlichen Schulen in Deutschland aufgrund dieser Merkmale ist damit untersagt.⁴⁷

Zugleich stellt Art. 3 Abs. 3 eine Verpflichtung für Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulaufsichtsbehörden dar, Schüler und Schülerinnen auch vor der Diskriminierung durch andere Schüler und Schülerinnen an der Schule zu schützen.⁴⁸

43 Jarass/Pieroth Vorb. vor Art 1.

44 BVerfGE 98, 218, 244

45 Rux/Niehues: Schulrecht S. 48

46 BVerfG NVwZ 2003, 1113; BVerfG 2010, 525

47 Bear (2010), S. 18

48 Dern/Schmid/Spangenberg (2012), S. 35

Der Begriff der Ungleichbehandlung in Art. 3 Abs. 3 GG erfasst nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Ungleichbehandlung.⁴⁹

Allerdings stellt der verfassungsrechtliche Schutz vor Diskriminierung von Schülern und Schülerinnen an Schulen zugleich eine Beschränkung der staatlichen Kompetenz zur Definierung von Erziehungszielen dar.⁵⁰

c. Art. 19 GG

Art. 19 Abs. 4 GG enthält eine Rechtsschutzgarantie und gibt dem Bürger bzw. der Bürgerin einen Anspruch auf eine umfassende gerichtliche Kontrolle aller Maßnahmen der öffentlichen Gewalt. Aus diesem Grundrecht lässt sich jedoch kein Anspruch auf eine bestimmte rechtliche Maßnahme oder ein bestimmtes Rechtsmittel ableiten.

Gerade im Schulrecht unterliegen die Entscheidungen und Handlungen der Lehrkräfte und der Schule nur einem eingeschränkten Beurteilungsspielraum der Gerichte.⁵¹

Aus dem Grundgesetz lässt sich somit also ein Anspruch auf diskriminierungsfreie Bildung herleiten, jedoch gibt es keinen unmittelbaren Anspruch auf die Einrichtung einer Beschwerdestelle.

2. Verfassung von Berlin

Ähnlich wie das Grundgesetz normiert auch die Berliner Verfassung Grundrechte, welche die Stellung des Individuums gegenüber dem Staat beschreiben und aus welchen sich umfassende Schutzansprüche ergeben.

Die in der Berliner Verfassung normierten Grundrechte sind überwiegend gleichzusetzen mit den Grundrechten des Grundgesetzes. Für das vorliegende Gutachten sind insbesondere Art. 6 und 7 (Menschenwürde und Persönlichkeitsrecht), Art. 10 (Gleichheitsgebot), Art. 11 (Rechte von Menschen mit Behinderung), Art. 22 (Soziale Sicherung), Art. 29 (Religionsfreiheit) sowie Art. 34 (Beschwerderecht) relevant.

Im Hinblick auf Kinderrechte sind vor allem aber Artikel 13 (Recht der Kinder auf Gleichstellung) und Artikel 20 (Recht auf Bildung) der Verfassung von Berlin von Bedeutung.⁵² Ausgehend von diesen Normierungen hat es Berlin sich namentlich zum Ziel gemacht, die Rechte von Kin-

dern zu stärken, und ihnen ausdrücklich das Recht auf den Zugang zu Bildung eingeräumt. In der Gesamtsystematik lässt sich aus der Verfassung von Berlin also ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung ersehen, denn nur so ist eine Bildung im Lichte des Gleichheitsgebots zu verstehen.

Diese Ausgestaltung stellt jedoch keinen ausreichenden Schutz für den/die einzelne_n Schüler_in dar. Beim Recht auf Zugang zur Bildung handelt es sich lediglich um ein subjektives Recht. Ein justiziabler Leistungsanspruch lässt sich aber nur in extremen Einzelfällen⁵³ herleiten, da es sich um ein Teilhaberecht handelt. Es vermittelt lediglich einen Anspruch auf gleichberechtigten Zugang zu den vorhandenen Bildungseinrichtungen.⁵⁴

II. Antidiskriminierungsregelungen auf einfachgesetzlicher Ebene

1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Bundesebene

Die Anti-Rassismus Richtlinie (s.o.) ist auf Bundesebene in Form des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in nationales Recht umgesetzt worden.⁵⁵

Das AGG regelt das Diskriminierungsverbot im Bereich des Arbeitsrechts und des Zivilrechts (§ 2 AGG). Da sich die Richtlinie auch auf den Bereich der Bildung bezieht, wurde dieser Bereich auch in das AGG mit aufgenommen (§ 2 Abs. 2 Nr. 7), schützt aber auch nur innerhalb des arbeitsrechtlichen Verhältnisses in Schulen und bei Diskriminierungen⁵⁶ durch private Bildungsanbieter.

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgte im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz des Bundes, so dass Privatschulen wegen des dem Schulbesuch zugrunde liegenden zivilrechtlichen Vertrages grundsätzlich vom AGG umfasst sind. Öffentliche Schulen sind hingegen nicht mit inbegriffen, da insoweit die Länder gesetzgebungsbefugt sind. Damit sind Schüler_innen an öffentlichen Schulen nicht vom Schutz des AGG erfasst.

Für Angestellte und Beamt_innen an öffentlichen Schulen ist der Schutz über das AGG geregelt, da sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis an Schulen befinden. Für das vorliegende Gutachten sind insbesondere die arbeitsrechtlichen Grundlagen des AGG zu prüfen.

Das AGG verbietet die Benachteiligung und Belästigung (§ 3 AGG) von Beschäftigten (§ 6 AGG) aufgrund von „Rasse“/ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder

49 BVerfGE 97, 35 (43 f.); 109, 64 (90); 113, 1 (15)

50 Dern/Schmid/Spangenberg, S. 32/33

51 Rux/Niehues S. 18ff.

52 Artikel 13 VvB: (1) Jedes Kind hat ein Recht auf Entwicklung und Entfaltung seiner Persönlichkeit, auf gewaltfreie Erziehung und auf den besonderen Schutz der Gemeinschaft vor Gewalt, Vernachlässigung und Ausbeutung. Die staatliche Gemeinschaft achtet, schützt und fördert die Rechte des Kindes als eigenständiger Persönlichkeit und trägt Sorge für kindgerechte Lebensbedingungen. (...) Artikel 20 VvB: (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Bildung. Das Land ermöglicht und fördert nach Maßgabe der Gesetze den Zugang eines jeden Menschen zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen, insbesondere ist die berufliche Erstausbildung zu fördern. (2) Das Land schützt und fördert das kulturelle Leben.

53 Poscher/Rux/Langer, Das Recht auf Bildung S. 134

54 Ebd. S. 109

55 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz v. 14.08.2006, BGBl. I S. 1897

56 Baer 2010, S. 34

der sexuellen Identität. Diese Regelungen sind gem. § 24 auch auf Beamt_innen anzuwenden.

Neben dem Verbot von Benachteiligung der Beschäftigten werden auch Schutzvorschriften normiert, welche den Arbeitgeber verpflichten. So verpflichtet das AGG gem. § 12 AGG den Arbeitgeber dazu, effektive Schutzmaßnahmen vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu ergreifen.

Der Grundgedanke des § 12 Abs. 1 AGG zeigt, dass es sich vorliegend nicht nur um eine Anspruchsgrundlage der Mitarbeiter_innen handelt, sondern die/der Arbeitgeber_in verpflichtet ist, an der Betriebsstätte Diskriminierungen zu verhindern. Dies gilt auch, wenn die Diskriminierung nicht durch Kolleg_innen, sondern durch Dritte erfolgt. Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus ein Schutzanspruch gegenüber der/dem Arbeitgeber_in für Referendar_innen, Pädagog_innen und andere Mitarbeiter_innen sowohl gegen Diskriminierung von Kolleg_innen als auch durch Schüler_innen, Eltern oder andere Beteiligte.

§ 12 Abs. 2 AGG benennt mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen bei einer Diskriminierung durch Mitarbeiter_innen. Die Aufzählung im AGG ist nicht abschließend, nennt aber die wichtigsten und effektivsten Möglichkeiten: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.

In § 12 Abs. 3 AGG wird der Schutzanspruch von Arbeitnehmer_innen konkretisiert: Die/Der Arbeitgeber_in hat alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

Das AGG eröffnet den Arbeitgeber_innen nicht nur die Möglichkeit der Sanktionen, sondern macht diesen verantwortlich, den Betrieb diskriminierungsfrei zu gestalten.

Das AGG schreibt zwar die Einrichtung einer Beschwerdestelle im Betrieb in § 13 AGG ausdrücklich vor, verzichtet aber auf eine genauere Beschreibung der Arbeitsweise oder des Aufgabenbereichs der Beschwerdestelle.

§ 13 AGG im Wortlaut: *„Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.“*

Aus dem Wortlaut wird deutlich, dass die Beschwerdestelle selbst nur eine Verpflichtung zur Untersuchung des Sachverhalts erhalten soll, nicht aber die Befugnis, über die angemessene, geeignete und erforderliche Maßnahme zu entscheiden. Dies muss der/dem Arbeitgeber_in überlassen bleiben, da nur diese_r in rechtlicher Beziehung zu den Mitarbeiter_innen arbeitsrechtliche Maßnahmen durchsetzen kann.

Dies würde bedeuten: Wenn eine Beschwerdestelle gem. § 13 AGG zu dem Ergebnis kommt, dass eine Diskriminierung vorliegt, bleibt der/dem Arbeitgeber_in nur ein

Auswahlermessen, welche Sanktion sie/er für angemessen hält, ein Entschließungsermessen steht ihr/ihm aber nach § 12 Abs.3 AGG nicht zu⁵⁷.

Wenn also in einem konkreten Fall eine Diskriminierung durch die Beschwerdestelle festgestellt wird, so muss die/der Arbeitgeber_in eine verhältnismäßige Maßnahme ergreifen.

Das AGG enthält darüber hinaus Vorschriften zur Beweiserleichterung (§ 22), zur Entschädigung (§ 15 und § 21) und zum Viktimisierungsschutz in § 16, welcher allerdings auf das Gebiet der Beschäftigung beschränkt ist.

Rechtsfolge einer Diskriminierungsbeschwerde oder Klage wegen einer Diskriminierung kann neben der Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, die Diskriminierung zu unterbinden, gem. § 15 AGG nur eine geldwerte Entschädigung des materiellen oder immateriellen Schadens sein. Beide Ansprüche richten sich vorliegend nur gegen die/den Arbeitgeber_in, nicht aber gegen Kolleg_innen oder Dritte.

2. Fehlendes Landesantidiskriminierungsgesetz in Berlin

Wie bereits dargestellt, wäre die Umsetzung der Anti-Rassismus-Richtlinie für den Bereich Bildung Aufgabe der Länder. In keinem der Bundesländer ist die Anti-Rassismus-Richtlinie für den Bereich der öffentlichen Schulen bisher in Landesrecht umgesetzt worden, weder als Teil eines Landesantidiskriminierungsgesetzes, noch als Teil des Schulgesetzes.⁵⁸

In Berlin gab es bereits 2011 einen Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz, welcher für die damalige Koalition der Linkspartei und der SPD entwickelt wurde.⁵⁹ Allerdings ist dieser Entwurf erst im November 2015 in einem Gesetzgebungsverfahren der Grünen, der Linken und der Piraten ins Parlament eingebracht worden.⁶⁰

Allein eine Umsetzung des Gesetzesentwurfes für das LADG von 2011 würde jedoch keinen ausreichenden Schutz im Bereich der Bildung bedeuten, da in diesem zwar ausdrückliche Diskriminierungsverbote für den Bereich der öffentlichen Verwaltung formuliert werden, diese jedoch nicht ausreichend konkretisiert werden, um dem Anspruch eines festgelegten Verfahrens gerecht zu werden. Es würde weiterhin offen bleiben, wie Betroffene ihre Rechte außer-

57 **Liabscher/Kobes** 2010: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, S. 17.

58 Die Tatsache, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland überwiegend diskriminierendes Verhalten durch Behörden nicht berücksichtigt, wird auch international kritisiert, siehe dazu zuletzt: CERD, Concluding observations on the combined nineteenth to twenty-second periodic reports on Germany, S.3.

59 **Klose** (2015): Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz.

60 Drucksache 17/2574.

halb eines Gerichtsverfahrens einfordern könnten. Zudem sieht der Gesetzentwurf derzeit nur eine Entschädigung der Betroffenen als Rechtsfolge (vergleichbar mit dem AGG) vor. Eine solche Entschädigungsregelung erscheint aber für das Schulrecht nicht sinnvoll.

Im Fall von Diskriminierungen sollte es neben einem transparenten und festgeschriebenen Verfahren auch die Möglichkeit geben, dass Sanktionen ausgesprochen werden, wie es im Übrigen auch von der Richtlinie vorgesehen wird.

Eine Entschädigungsregelung allein würde im Bereich Schule keine sinnvolle Lösung darstellen, da sie nur die Institution Schule und nicht die handelnde Person betreffen würde. Effektive, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen können nur dann eine tiefgreifende Veränderung und Sensibilisierung der Institution Schule in Hinblick auf Diskriminierungen bewirken, wenn die handelnden Personen direkt betroffen sind.

3. Das Berliner Schulgesetz

Das Berliner Schulgesetz enthält allgemeine Vorschriften in Bezug auf den Diskriminierungsschutz und umfasst darüber hinaus spezielle Verbotsregeln. Zudem finden sich aufgrund der UN-BRK auch Regelungen zum inklusiven Unterricht wieder.

a. Zugang zur Schule

In § 2 Absatz 1 Berliner SchulG wird das Recht auf „zukunfts-fähige schulische Bildung und Erziehung ungeachtet des Geschlechts, Abstammung, Sprache, Herkunft, Behinderung, religiösen oder politischen Anschauung, sexuellen Identität und der wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Stellung der Erziehungsberechtigten“ jedes jungen Menschen benannt.

Dass jede_r Schüler_in das Recht auf gleichen Zugang zu allen öffentlichen Schulen hat, ergibt sich dann aus § 2 Abs. 2, welcher zudem die Verwirklichung von Art. 20 der Verfassung von Berlin darstellt.

Zudem ergibt sich aus § 37 SchulG Bln ein Anspruch für Schüler_innen mit Behinderungen auf gemeinsamen Unterricht an den sog. Regelschulen. Dies erfolgt jedoch nur unter dem Vorbehalt, dass für „eine angemessene Förderung die personellen, sächlichen und organisatorischen Möglichkeiten vorhanden sind“. Ansonsten können Schulen die Aufnahme von Schüler_innen mit Behinderungen ablehnen, § 37 Abs.3 SchulG Bln.

b. Toleranzgebot

So formuliert § 1 SchulG Bln u.a. das Ziel, „die Heranbildung von Persönlichkeiten, welche fähig sind, der Ideologie des Nationalsozialismus und allen anderen zur Gewaltherrschaft strebenden politischen Lehren entschieden entgegenzutreten sowie das staatliche und gesellschaftliche Leben auf der

Grundlage der Demokratie, des Friedens, der Freiheit, der Menschenwürde, der Gleichstellung der Geschlechter und im Einklang mit Natur und Umwelt zu gestalten.“

Zudem sollen „diese Persönlichkeiten sich der Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit bewusst sein und ihre Haltung muss bestimmt werden von der Anerkennung der Gleichberechtigung aller Menschen, von der Achtung vor jeder ehrlichen Überzeugung und von der Anerkennung der Notwendigkeit einer fortschrittlichen Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse sowie einer friedlichen Verständigung der Völker. Dabei sollen die Antike, das Christentum und die Entwicklung zum Humanismus, zur Freiheit und zur Demokratie wesentlichen gesellschaftlichen Bewegungen ihren Platz finden.“

c. Erziehungsziele

Im Übrigen sind folgende Konkretisierungen von § 1 SchulG Berlin und des Gleichheitsgebots enthalten. So formuliert § 3 Abs. 3 als Lernziele für Schüler_innen u.a., die Beziehung zu anderen Menschen in Respekt, Gleichberechtigung und gewaltfreier Verständigung zu gestalten sowie allen Menschen Gerechtigkeit widerfahren zu lassen (Nr. 1); die eigene Kultur sowie andere Kulturen kennen zu lernen und zu verstehen, Menschen anderer Herkunft, Religion und Weltanschauung vorurteilsfrei zu begegnen (...) und für das Lebensrecht und die Würde aller Menschen einzutreten (Nr. 3); ihre körperliche, soziale und geistige Entwicklung durch kontinuierliches Sporttreiben und eine gesunde Lebensführung positiv zu gestalten sowie Fairness, Toleranz, Teamgeist und Leistungsbereitschaft zu entwickeln (Nr. 7).

d. Gemeinsamer Unterricht

In § 4 SchulG werden Verfahrensregelungen für die Schulorganisation deutlich, welche zusätzliche Diskriminierungsverbote enthalten.

§ 4 Abs. 2 legt fest, dass die Schule so zu gestalten ist, dass die gemeinsame Unterrichtung und Erziehung sowie das gemeinsame Lernen von Schüler_innen verwirklicht, Benachteiligung ausgeglichen und Chancengleichheit hergestellt werden. Dieser Grundsatz soll unter der Berücksichtigung von Gendermainstreaming und interkultureller Ausrichtung der Schulgestaltung erfolgen.

Aus § 4 Abs. 3 folgt der gemeinsame Unterricht für Schüler_innen mit Behinderungen: (...) „Die Förderung von Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf soll vorrangig im gemeinsamen Unterricht erfolgen.“

In § 4 Abs. 5 wird festgelegt, dass Schule so zu gestalten ist, „dass die Anforderungen und die Belastungen durch Schulwege, Unterricht und dessen Organisation, Leistungsnachweise, Hausaufgaben und sonstige Schulveranstaltungen altersgemäß und zumutbar sind und ausreichend Zeit für eigene Aktivitäten bleibt.“

Dabei legt § 4 Abs. 6 fest, dass jede Schule für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages im Rahmen der

Unterrichtsgestaltung verantwortlich sein soll, das Schulprogramm soll mit Schüler_innen, Erzieher_innen und Schulpersonal gemeinsam gestaltet werden. Im Übrigen schreibt Abs.10 die Förderung von Schüler_innen nicht-deutscher Herkunftssprache unter Achtung ihrer ethnischen und kulturellen Identität im Gebrauch der deutschen Sprache vor.

Die Regelungen des § 4 werden durch den § 15 Abs. 2 konkretisiert, welcher vorsieht, dass Schüler_innen deutscher und nicht-deutscher Herkunftssprache gemeinsam unterrichtet werden sollen. Damit wird zugleich die "ethnische" Segregation von Schulklassen grundsätzlich verboten. Die Regelung ist 1995 nach der Abschaffung der sogenannten „Ausländerklassen“ geschaffen worden.⁶¹ Sie sollte absichern, dass es tatsächlich zu einer Mischung der Klassen kommt.

e. Lehrmaterialien

Darüber hinaus verpflichtet § 16 Abs. 5 Nr. 5 des Schulgesetzes die Schulen nur solche Lehrmaterialien zu benutzen, die nicht ein „geschlechts-, „rassen“- oder religionsdiskriminierendes Verhalten fördern.“ Eine vergleichbare Regelung hinsichtlich der Merkmale Behinderung oder sexueller Identität gibt es nicht. Die Entscheidung über die Einführung von Lehrmaterialien wird an der jeweiligen Schule durch die Fachkonferenz getroffen, § 16 Abs. 2 SchulG.

2. Schutzlücken des Berliner Schulgesetzes im Hinblick auf die Umsetzung diskriminierungsfreier Bildung

Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass die bisherigen Regelungen im Berliner Schulgesetz nicht ausreichen, um Einzelnen ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung einzuräumen und dieses Recht auch durchsetzen zu können.

An keiner Stelle normiert das Schulgesetz ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot. Ebenso wenig enthält es Verfahrensregelungen oder Rechtsfolgen. Ohne eine gesetzliche Definition von Diskriminierung, Diskriminierungsmerkmalen und Sanktionen im Diskriminierungsfall ist aber kein effektiver Schutz vor Diskriminierung möglich.

Die vorhandenen materiell rechtlichen Regelungen sind somit nicht geeignet, Schüler_innen oder sorgeberechtigte Personen vor diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen zu schützen.

Auch wenn die Regelungen in der Form auszulegen wären, dass sich hieraus ein konkretes Diskriminierungsverbot herleiten ließe, fehlten immer noch sich aus dem Verbot herleitende Rechtsfolgen und Sanktionen.

61 Karakayali/zur Nieden 2013, Rassismus und Klassen-Raum, Segregation nach Herkunft an Berliner Grundschulen, S. 68.

3. Bestehende Rechtsschutzmöglichkeiten für von Diskriminierung Betroffene

Grundsätzlich haben Schüler_innen und Pädagog_innen derzeit vier verschiedene Möglichkeiten, bei staatlichen Institutionen diskriminierendes Verhalten geltend zu machen. Im Folgenden werden die bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten und ihre Grenzen dargestellt.

a. Beschwerde bei der Schulleitung

Die erste Möglichkeit ist eine Beschwerde bei dem/der Schuldirektor_in. Fraglich ist hierbei jedoch, auf welcher Grundlage die Schulleiter_innen eine Handlung als Diskriminierung wahrnehmen oder beurteilen können, da das Schulgesetz hierzu keine Regelung enthält. Somit birgt schon die Beschwerde eine Gefahr, da der Umgang mit der Beschwerde für die Betroffenen keine Handlungssicherheit bietet.

In den in Berlin verwandten Notfallplänen⁶² wird in den Ergänzungen zum Thema Diskriminierung auf die Merkmale des AGG verwiesen und eine Definition von Benachteiligung gegeben: „Wenn eine Person, in einer vergleichbaren Situation, ohne sachlich rechtfertigenden Grund, aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale, eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.“ Hierbei wird der Tatbestand der Belästigung⁶³ völlig außen vor gelassen. Gerade aber die Diskriminierung in Form der Belästigung ist eine von Schüler_innen und Sorgeberechtigten häufig beschriebene Diskriminierungserfahrung. Der in den Notfallplänen verwendete Wortlaut entspricht nicht dem des AGGs oder der Richtlinie, da in dieser Definition nicht alle Formen der Benachteiligung aufgenommen wurden. Es fehlt zum einem die reine Möglichkeit einer Diskriminierung, welche im AGG durch die Formulierung „erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (§ 3 AGG) deutlich wird. Weiterhin fehlen die Tatbestände der mittelbaren Diskriminierung, der Belästigung und sexuellen Belästigung.

Weiterhin bleibt durch den Verweis auf die Merkmalsgruppen des AGG diese Definition von Diskriminierung hinter dem bereits vom Schulgesetz aufgestellten Schutzbereich zurück. Im § 2 SchulG Berlin werden im Rahmen des Gleichbehandlungsgebotes mehr Merkmale aufgelistet als im AGG.⁶⁴

62 Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2011): Notfallpläne für Berliner Schulen, Stand 02/2011.

63 § 3 Abs.3 AGG: Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

64 Vgl. § 1 AGG.

Problematisch erscheint hierbei vor allem die Tatsache, dass in den folgenden Erläuterungen zu Diskriminierungsfällen kein Verfahren angegeben wird, wie eine Diskriminierung festgestellt werden sollte oder wie Rechtsfolgen einer Diskriminierung normiert werden.

Bei der Beurteilung eines Sachverhalts ohne festgeschriebenes Verfahren durch die/den an der Schule tätigen Schulleiter_in kann nicht verhindert werden, dass dieser seine möglicherweise langjährige Bekanntschaft mit einer Lehrperson der Beurteilung zugrunde legt. Dies würde zu einer Benachteiligung der Schüler_innen oder Sorgeberechtigten führen, da diese der Schulleitung nicht oder nur wenig bekannt sind. Weiterhin besteht die Gefahr, dass jeder Verdacht der Diskriminierung gegen an der Schule tätiges Personal zurückwiesen wird.

Gleiches gilt oftmals auch bei der Beschwerde durch Mitarbeiter_innen über Kolleg_innen. In Berlin verfügt keine Schule über eine Beschwerdestelle im Sinne des AGG. Weiterhin fehlt es an Schutzmaßnahmen für die von Diskriminierung betroffenen Personen. Allein die Tatsache, dass eine Beschwerde bei der Schulleitung eingereicht wurde, kann für Schüler_innen oder Mitarbeiter_innen bereits erhebliche Nachteile bedeuten, wenn die Beschwerde bekannt wird.

b. Beschwerde bei der Schulaufsicht

Die zweite Möglichkeit stellt dann eine Beschwerde bei der Schulaufsichtsbehörde dar.⁶⁵ Im Wesentlichen gelten die bereits beschriebenen Bedenken zu den Handlungsgrundlagen auch hier. Durch das Fehlen eines festgeschriebenen Verfahrens mangelt es – dies gilt im Übrigen auch für die Schulleitung – an einem vergleichbaren Umgang. Weiterhin fehlt es auch an einem Katalog von Maßnahmen, welche im Falle einer Diskriminierung durch eine_n Mitarbeiter_in ergriffen werden müssen.

c. Klage beim Verwaltungsgericht

Die dritte Möglichkeit ist die Einreichung einer Klage beim Verwaltungsgericht, mit der entweder das als diskriminierend empfundene Verhalten selbst oder eine aufgrund des Verhaltens als willkürlich empfundene Schulentcheidung, wie etwa eine Schulnote, angegriffen werden können. Nicht alle diskriminierenden Handlungen können jedoch vom Verwaltungsgericht im Rahmen eines Klageverfahrens geprüft werden. Im Schulrecht unterliegen zwar alle Entscheidungen und Handlungen von Schule und Lehrkräften dem Grundsatz der gerichtlichen Kontrolle (Art. 19 Abs. 4 GG), sie sind aber aufgrund der pädagogischen Wertung, welche ihnen zugrunde liegt, nur

eingeschränkt überprüfbar.⁶⁶ Die Schulen bzw. einzelne Lehrkräfte haben einen großen Entscheidungsspielraum. Dieser Entscheidungsspielraum kann von den Gerichten im Nachhinein nicht oder nur sehr eingeschränkt überprüft werden.⁶⁷ Auch Prüfungsentscheidungen sind, trotz Dokumentation- und Protokollierungspflichten, in Bezug auf die „prüfungsspezifischen Wertungen“ der gerichtlichen Kontrolle entzogen.⁶⁸

Eine Klage kann von Schule und Schulverwaltung als Angriff von außen wahrgenommen werden. In diesem Fall gibt es keinerlei rechtlichen Schutz gegen eine daraus folgende Viktimisierung für die in der Schulstruktur verbleibenden Betroffenen. Die Angst vor sozialer Exklusion durch eine Klage führt dazu, dass bisher wenige Klagen in diesem Bereich eingereicht wurden.

Hinzu kommen für die Betroffenen das hohe Kostenrisiko sowie Beweisschwierigkeiten im Hinblick auf den Nachweis der Diskriminierung. Diese Schwierigkeiten werden dadurch verschärft, dass in Diskriminierungsfällen häufig eine kurzfristige Lösung notwendig ist. Diese kann bei einer durchschnittlichen Verfahrensdauer der gerichtlichen Verfahren in Berlin von etwa einem Jahr allerdings nur über die zusätzliche Einlegung eines einstweiligen Rechtsschutzantrages erreicht werden. Im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes werden die Anforderungen an den Nachweis der Diskriminierung aber noch einmal verschärft. Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes ist es noch schwieriger, eine Diskriminierung nachzuweisen, da der Nachweis im Wege der Glaubhaftmachung erfolgen muss.

Außerdem nehmen Verwaltungsgerichte insbesondere rassistische Diskriminierung nicht als Problem in staatlichen Institutionen, wie bspw. Schulen, wahr.⁶⁹ Der UN-Antirassismus-Ausschuss (CERD-Ausschuss) hat entsprechend in seinem letzten Bericht über Deutschland vom 15. Mai 2015 kritisiert, dass Gerichte in Deutschland nur selten das Problem rassistischer Diskriminierung in Deutschland rechtlich problematisieren.⁷⁰

d. Anzeige bei der Polizei

Ähnlich stellt es sich auch für die vierte Möglichkeit dar, die häufig von Eltern eher aus Verzweiflung über uneffektive Alternativen gewählt wird: die Anzeige bei der Polizei wegen Körperverletzung oder Beleidigung. Teilweise gehen Betroffene auch fälschlicherweise davon aus, dass es einen

65 Die Beschwerde bei der Schulaufsichtsbehörde kann formal als Dienstaufsichtsbeschwerde geführt werden. Dies ist aber auch nicht Teil eines formalisierten Verfahrens.

66 Rux/Niehues S. 20 ff.

67 Ebd.

68 Ebd.

69 Beispiel hierfür ist der Leonardo-da-Vinci Fall in Berlin, bei dem in der gerichtlichen Verhandlung die Problematik der strukturell rassistisch diskriminierenden Wirkung einer „ethnischen“ Trennung von Klassen von gerichtlicher Seite ausgeblendet wurde.

70 CERD, Concluding observations on the combined nineteenth to twenty-second periodic reports on Germany, S.3.

Straftatbestand der „Diskriminierung“ gebe und wenden sich mit diesem Vorwurf an die Polizei.⁷¹

Dies wird von Schuldirektor_innen und Lehrer_innen ebenfalls häufig als Angriff auf die Schule als Ganzes empfunden. Oft ist damit die konstruktive Zusammenarbeit zwischen Schule und Betroffenen nicht mehr möglich. Eine unabhängige Beschwerdestelle könnte daher gerade die Eskalation solcher Konflikte durch eine interne Untersuchung vermeiden und zugleich versuchen, wieder eine Grundlage für einen funktionierenden Schulalltag zu schaffen.

e. Strukturelles Problem

Die Situation ist insgesamt durch ein strukturelles Problem geprägt: Schulen werden von Betroffenen oft als „geschlossene Systeme“ wahrgenommen. Im Fall einer Intervention von außen tendieren Schuldirektor_innen und Lehrer_innen dazu, sich nach außen solidarisch mit der Person zu zeigen, der diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird. Dies erschwert es enorm, Beweise für diskriminierendes Verhalten zu erlangen. Mögliche Zeug_innen haben Angst vor negativen Konsequenzen im Schulalltag, wenn sie Diskriminierungsvorfälle bezeugen. In Ermangelung eines Viktimisierungsschutzes ist es auch für Beratungsstellen oder Rechtsanwält_innen schwierig, von außen Unterstützung zu leisten. Darüber hinaus fehlt es an der genaueren Beschreibung und Empfehlungen zum Umgang mit Diskriminierung in Verwaltungsvorschriften, etwa in Form einer Dienstanweisung. Schuldirektor_innen fühlen sich dadurch im Falle eines Diskriminierungsvorwurfes häufig hilflos. Zugleich fehlt eine für alle Beteiligten vorliegende Grundlage zur Einordnung des Vorfalles.

III. Schlussfolgerungen

Derzeit existieren in Berlin keine effektiven Rechtsmittel zum Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Die oben beschriebenen Diskriminierungsverbote bzw. Gleichbehandlungsgebote können von den Betroffenen nicht effektiv genutzt und durchgesetzt werden. Dies stellt eine Verletzung der völker- und europarechtlichen Regelungen zum effektiven Rechtsschutz dar.

71 In Schweden hingegen gibt es bereits seit 1987 mit Abschnitt 16, Paragraph 9 eine Vorschrift im Strafgesetzbuch, die Diskriminierung aufgrund von „Rasse“, Hautfarbe, nationaler oder ethnischer Herkunft oder aufgrund eines religiösen Bekenntnisses durch Unternehmer_innen oder Personen, die im öffentlichen Auftrag handeln, unter Strafe stellt (<http://www.government.se/contentassets/5315d27076c942019828d6c36521696e/swedish-penal-code.pdf>).

D. Empfehlungen für rechtliche Änderungen zur Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle

Die bislang bestehenden Rechtsschutzlücken im Bereich Schule müssen unter Berücksichtigung der internationalen und nationalen Rechtsgrundlagen geschlossen werden.

Es ergibt sich die Notwendigkeit einer unabhängigen Instanz zum Rechtsschutz. Empfohlen wird, eine Beschwerdestelle zu schaffen, die außerhalb der hierarchischen Struktur von Schule/Schulaufsichtsbehörde steht. Dies ist unabdingbar, damit sie unabhängig handeln kann. Diese Beschwerdestelle sollte durch ein formalisiertes Verfahren das Vertrauen der Betroffenen stärken und zugleich dazu beitragen, dass die von den Schulen als konfrontativ und von den Betroffenen als ineffektiv wahrgenommenen Lösungsansätze wie Verwaltungsrechtsschutz und strafrechtliche Verfahren so weit wie möglich vermieden werden.

Die Beschwerdestelle muss über klare gesetzliche Untersuchungsbefugnisse im Sinne von Akteneinsichtsrechten, Betretungsrechten der entsprechenden Schulgebäude sowie v.a. die Befugnis verfügen, Zeug_innen zu laden und zu vernehmen und Stellungnahmen einfordern zu können. Auf der Basis dieser Befugnisse haben die Mitarbeiter_innen der Beschwerdestelle die Möglichkeit, einen Diskriminierungsvorwurf als unabhängige Instanz zu untersuchen.

I. Notwendige materiell-rechtliche Änderungen

Im Folgenden sollen die notwendigen rechtlichen Änderungen, die konkreten Anforderungen in Bezug auf die Beschwerdestelle, die Arbeitsweise und Sanktionsmöglichkeiten genauer dargestellt werden.

1. Schaffung eines Anspruchs auf Diskriminierungsschutz im Schulgesetz

Wie oben festgestellt wurde, fehlt es im Schulgesetz bisher an einem klar formulierten Anspruch auf Diskriminierungsschutz für Schüler_innen. Im Rahmen der notwendigen gesetzlichen Änderungen des Schulgesetzes zur Schaffung der Beschwerdestelle sollte ein solcher Anspruch geschaffen werden. Wie auch die völkerrechtlichen Abkommen dies vorsehen, ist ein solcher Anspruch Grundlage für die spätere Rechtsdurchsetzung im Rahmen eines formalen Verfahrens wie dem Beschwerdeverfahren. Der Anspruch sollte im obigen Sinne die Diskriminierungsmerkmale explizit mit aufnehmen.

2. Klare Handlungsanweisungen an die Mitarbeiter_innen in Schulen in Diskriminierungssituationen

Im Rahmen von Verwaltungsvorschriften sollte die Senatsverwaltung für Bildung klare Handlungsanweisungen für Diskriminierungssituationen für Schuldirektor_innen, Lehrer_innen und andere Mitarbeiter_innen formulieren. Typische Diskriminierungssituationen für verschiedene Merkmale sollten beispielhaft beschrieben werden. Damit könnte der Unsicherheit von Mitarbeiter_innen an Schulen im Umgang mit Diskriminierungssituationen entgegen gewirkt werden. Zugleich würden auf diese Weise klare Dienstpflichten formuliert sein, zu deren Einhaltung die Mitarbeiter_innen verpflichtet wären.

II. Unabhängigkeit der Beschwerdestelle

Die wichtigste Eigenschaft für eine effektiv arbeitende Beschwerdestelle wird deren Unabhängigkeit sein. Denn nur so kann eine Akzeptanz aller Beteiligten und die Verwertbarkeit der Untersuchungsergebnisse gewährleistet werden. Die Stelle muss institutionell und faktisch unabhängig sein.⁷²

Sie muss notwendigerweise als staatliche Behörde organisiert sein, da sie zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben mit Befugnissen wie Befragungsrechten ausgestattet werden muss und die Beweisergebnisse möglicherweise in anderen staatlichen Verfahren verwertet werden sollen.⁷³

Mit solchen Befugnissen kann eine private Organisation nicht beliehen werden. Eine zivilgesellschaftliche Organisationsform, wie sie z.T. vorgeschlagen wird⁷⁴, wäre zwar unabhängig vom Staat, die Organisation könnte aber wichtige Befugnisse zur Untersuchung der Diskriminierung, wie etwa eine Zeug_innenvernehmung, nicht wahrnehmen.

Zugleich müsste die Stelle als unabhängige Behörde jenseits der Hierarchie des Bildungssenats geschaffen werden,

⁷² In Bezug auf unabhängige Beschwerdestellen für die Polizei siehe: Töpfer, 2014: Unabhängige Polizei-Beschwerdestellen, S. 11.

⁷³ siehe dazu weiter unten.

⁷⁴ Imir/Inssan/Life e.V. (2013) Diskriminierungsfreie Schule – eine bildungspolitische Notwendigkeit – Policy Brief-Arbeitspapier. S. 12: in dem Arbeitspapier sind zwei mögliche Modelle vorgeschlagen worden: ein staatlicher Ombudsamann und ein sogenanntes Ombudsmannbüro, welches von einer NGO geführt werden soll.

da ansonsten eine Weisungsgebundenheit der Stelle aufgrund der Fachaufsicht durch das Ministerium, die Unabhängigkeit von der staatlichen Schulverwaltung verhindern würde.⁷⁵ Die Einrichtung der unabhängigen Beschwerdestelle könnte wie der Berliner Datenschutzbeauftragte⁷⁶ als oberste Landesbehörde unter der Dienstaufsicht des Präsidenten des Abgeordnetenhauses eingerichtet werden.

Somit wäre die Beschwerdestelle auch in der Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

Schließlich müsste die Stelle auch faktisch unabhängig sein.⁷⁷ Demnach sollten Personen, die bisher in strukturell enger Verbindung zu Schulen stehen, wie ehemalige Schuldirektor_innen, nicht als Entscheidungsträger_innen für die unabhängige Beschwerdestelle arbeiten.⁷⁸ Hinsichtlich der Unabhängigkeit bedarf es auch einer ausreichenden finanziellen Ausstattung, welche die Arbeit der Beschwerdestelle als unabhängige Einrichtung ermöglicht.

Bei bestehenden Beschwerdestellen mit einer Zuständigkeit für den Bildungsbereich in Ländern der Europäischen Union findet man zwei verschiedene Ansätze der Organisation. Entweder handelt es sich um den Ansatz einer Ombudsperson, eines Bürgerbeauftragten, der vom Parlament eingesetzt wurde, wie das Ombudsmannbüro in Schweden, oder den einer eigenen staatlichen Behörde, wie etwa bei der Menschenrechtskommission in Großbritannien.⁷⁹

III. Verfahren und Arbeitsweise der Beschwerdestelle

1. allgemeine Vorbemerkungen

Im Rahmen einer Beschwerdestelle sollten Menschen, welche im Bereich Schule Diskriminierungserfahrungen machen, auch in einem gewissen Umfang Informationen, Beratung und Aufklärung finden. Ein Bereich der Beschwerdestelle sollte deshalb Betroffene grundsätzlich über ihre Rechte und den Ablauf sowie die Folgen einer Beschwerde informieren.

Die Beschwerdestelle sollte niedrigschwellig zugänglich sein. Dies bedeutet neben einem zentral und gut erreichbaren Ort auch eine barrierefreie Einrichtung. Die Barrierefreiheit muss sich sowohl auf bauliche Barrieren als auch

auf Kommunikationsbarrieren der Beschwerdestelle beziehen. Die Stelle muss insbesondere so aufgebaut sein, dass auch Kinder und Jugendliche guten Zugang finden.⁸⁰ Die Inanspruchnahme der Beschwerdestelle muss unentgeltlich erfolgen.

Da viele Menschen unsicher sind, welche Rechte sie haben und welche Befugnisse der Schule zustehen, sollte jede Anfrage nach Information und Beschwerde angenommen werden. Es sollte zunächst unerheblich sein, ob der vorgetragene Sachverhalt eine rechtliche Diskriminierung darstellt oder nicht. Im Rahmen eines kurzen Erstgesprächs kann hier durch die Berater_innen der konkrete Arbeitsauftrag der Beschwerdestelle deutlich gemacht werden. Die Beschwerdestelle informiert über die Handlungsmöglichkeiten und klärt über die Rechte der Betroffenen sowie mögliche Rechtsfolgen einer Beschwerde auf.

Für einen erfolgreichen Beschwerdeweg ist es wichtig, dass die Betroffenen gut beraten und unterstützt werden. Aus diesem Grund sollte die Beschwerdestelle eng mit den bereits bestehenden Beratungsstellen kooperieren und den Betroffenen so eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ermöglichen. Damit wird den Betroffenen im Rahmen der Unterstützung durch eine Beratungsstelle auch der Weg zu einer parteilichen Beratung eröffnet. Die Beschwerdestelle selbst ist hingegen wegen ihrer neutralen Position an einer solchen parteilichen Beratung gehindert.

Sollte nach einer ersten Beratung eine formelle Beschwerde gewünscht werden und eröffnet der Sachverhalt die Möglichkeit einer Diskriminierung, muss ein förmliches Beschwerdeverfahren eröffnet werden.

Grundsätzlich müssen alle Anfragen und Beschwerden dokumentiert werden. Die Dokumentation von Anfragen und Beschwerden kann insbesondere strukturelle und institutionelle Diskriminierung sichtbar machen.

Die durch die Anfragen und Beschwerdeverfahren erlangten Erkenntnisse sollte die Beschwerdestelle in jährlichen Berichten dem Abgeordnetenhaus vorlegen.⁸¹ Auf Grundlage der Erkenntnisse sollten wirksame Änderungen in Gesetzen und Verordnungen, welche strukturelle und tatsächliche Diskriminierungen beheben können, erfolgen.⁸²

2. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Bei einer Umsetzung von Verfahrensregelungen zum Diskriminierungsschutz im Schulgesetz müssen neben einer Begriffsdefinition auch der Geltungsbereich und Diskriminierungsmerkmale geregelt werden. Der Geltungsbereich legt fest, welche Personen im Fall einer Diskriminierung

75 Anders aber *Imir/Inssan/Life e.V.*, (2013) S. 9 für das von ihr präsentierte aber nicht präferierte Modell des Ombudsmanns als Teil der Schulverwaltung. Als solcher kann der Ombudsmann natürlich nicht unabhängig sein, da er Teil der hierarchisch organisierten Schulverwaltung und damit weisungsgebunden wäre.

76 Vgl. §§ 21 ff. BlnDSG.

77 In Bezug auf eine unabhängige Beschwerdestelle für die Polizei siehe *Töpfer* (2014), S. 11.

78 Es könnte wegen der notwendigen Fachkenntnisse eine Lösung sein, ehemalige Lehrer_innen oder Schuldirektor_innen als Berater_innen ohne Entscheidungsbefugnis zu verpflichten.

79 Siehe dazu Fußnote 5.

80 Ausführlicher dazu: *BeNeDiSK* (2016).

81 Vgl. § 29 BlnDSG.

82 Vgl. § 26 Abs.3 Bln DSG.

beschwerdeberechtigt sind. Der Geltungsbereich muss Schüler_innen, Sorgeberechtigte und Mitarbeiter_innen der Schule umfassen. Zudem sollten auch Dritte bei Diskriminierungen im Schulkontext umfasst sein. Hierbei muss auf die Besonderheiten der Institution Schule eingegangen werden. Das Schulleben findet nicht nur auf dem Gelände der jeweiligen Schule zu den regulären Unterrichtszeiten statt, sondern auch im Rahmen der vielfältigen Schulveranstaltungen (Ausflüge, Projekte, Praktika, Klassenfahrten etc.), in welchen auch Dritte /schulfremde Personen involviert sind.

Es bedarf einer Festschreibung von Diskriminierungsmerkmalen. Das Berliner Schulgesetz listet in § 2 SchulG bereits Diskriminierungsmerkmale auf und umfasst dabei mehr Diskriminierungsmerkmale als die europäischen Richtlinien oder das AGG. Um das bestehende Schutzniveau⁸³ nicht abzusenken, sollten bei einer gesetzlichen Änderung und Verankerung des Diskriminierungsverbots folgende Diskriminierungsmerkmale umfasst sein:

- Behinderung
- ethnische Herkunft/„Rasse“
- Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- Hautfarbe
- Lebensalter
- Religion und/oder Weltanschauung
- sexuelle Identität
- sozio-ökonomischer Status und Sprache.

Dabei sollte eine ausdrückliche Klarstellung erfolgen, dass Diskriminierungen mehrdimensional erfolgen können.⁸⁴ Im deutschen Recht wird vorliegend nicht der Begriff „Diskriminierung“ verwendet, sondern der Begriff „Benachteiligung“ (§ 3 AGG). Dies entspricht nicht der Sprache der internationalen Rechtsquellen (s.o.) und dem allgemeinen Sprachgebrauch.

Im Hinblick auf die Verwendung des Begriffs Diskriminierung in den europäischen Richtlinien und völkerrechtlichen Verträgen, wird vorliegend daher vorgeschlagen den Begriff Diskriminierung statt Benachteiligung zu verwenden.

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung:

- Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem

Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus den genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dies ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt.

Zudem sollte auch durch die Begriffe *Belästigung*⁸⁵ und *sexuelle Belästigung*⁸⁶ verdeutlicht werden, dass Diskriminierung immer eine Herabsetzung und Verletzung der Würde bedeutet. Sie kann sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigenden Inhalten oder in der Versagung angemessener Vorkehrungen zeigen.

Im Rahmen von Diskriminierungen in der Schule müssen auch immer strukturelle und institutionelle Diskriminierungen beachtet werden. „*Institutionelle Diskriminierung hat im Wesentlichen zwei Ebenen. Zum einen geschieht sie durch die Institutionalisierung von Regeln in Gesetze und Vorschriften. Zum anderen erfolgt institutionelle Diskriminierung in Institutionen (Schule als Bildungsinstitution etc.) und Organisationen (u.a. eine konkrete Grundschule im Ort) durch eigene, tradierte Regelungen und ungeschriebene Gesetze.*“⁸⁷ Während die institutionelle Diskriminierung, welche von Gesetzen und Vorschriften ausgeht, juristisch durch den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung aufgefangen wird, ist ein großer Teil der institutionellen und strukturellen Diskriminierung im Einzelfall nicht nachweisbar und kann somit juristisch nicht aufgefangen werden. Durch eine Dokumentation aller Diskriminierungsfälle können aber die strukturell oder institutionell verankerten und versteckten Diskriminierungen sichtbar gemacht werden.

3. Beschwerdeverfahren

a. Ablauf Beschwerdeverfahren – Übersicht

Schüler_innen, Eltern/sorgeberechtigte Personen und Mitarbeiter_innen (siehe dazu unter: D III 3c) können sich in Diskriminierungsfällen an die Beschwerdestelle wenden. In einem Erstgespräch (siehe dazu unter: D III 3b) werden

83 RL 2000/43/EG Erwägungsgrund 25.

84 Vgl. § 4 AGG: Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

85 § 3 Abs. 3 AGG: Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

86 § 3 Abs.4 AGG: Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

87 Vgl. **Jenessen/Kastirke/Kotthaus** (2013) Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich, S. 20.

sie über die Arbeitsweise und die Befugnisse der Beschwerdestelle informiert und über die Voraussetzungen sowie Rechtsfolgen einer förmlichen Beschwerde aufgeklärt.

Erst durch die förmliche Beschwerdeeingabe wird das Beschwerdeverfahren eröffnet. Nach der vollständigen Ermittlung des Sachverhalts wird die Beschwerdestelle allen Beteiligten das Ergebnis der Untersuchung mitteilen und ggf. der zuständigen Stelle einen Vorschlag für eine angemessene Maßnahme/Sanktion (siehe dazu unter: D III 3 f-g) empfehlen.

Der beschwerdeführenden Person muss mitgeteilt werden, dass nach der Eröffnung des förmlichen Beschwerdeverfahrens durch die Beschwerdestelle eine Wahrung der Anonymität nicht möglich sein wird. Die beschwerdeführende Person bleibt jedoch jederzeit „Herr_in“ des Verfahrens und kann die Beschwerde zurücknehmen.

Soweit von einer Beschwerde abgesehen wird, wird die Anfrage anonym dokumentiert werden.

b. Erstgespräch

Die Beschwerdestelle sollte grundsätzlich ein informatives Erstgespräch führen. Die beschwerdeführende Person muss über die Arbeitsweise der Beschwerdestelle sowie die Rechtsfolgen einer Beschwerde ausreichend informiert werden, bevor eine Beschwerde offiziell eingereicht wird. Das Informationsgespräch sollte über die allgemeinen rechtlichen Befugnisse und Handlungsmöglichkeiten im Schulrecht und die spezifischen Folgen einer Beschwerde aufklären. Hierbei sollte insbesondere das Verfahren im Einzelnen erläutert werden, mit dem die Diskriminierungsbeschwerden untersucht wird. Dabei muss auch die Rolle der Beschwerdestelle erklärt werden, welche die Beschwerde durch Gespräche und Stellungnahmen untersucht, jedoch kein eigenständiges Sanktionsrecht hat. Die beschwerdeführende Person sollte auch darüber aufgeklärt werden, dass neben dem Beschwerdeverfahren die anderen oben beschriebenen Rechtsschutzmöglichkeiten grundsätzlich weiterhin gegeben sind.

Weiterhin wird es der Beschwerdestelle nicht möglich sein, die beschwerdeführenden Personen im Rahmen einer parteilichen Beratung im Verfahren zu unterstützen. Hierfür wird es einer Begleitung durch qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstellen bedürfen.

Im Rahmen des Erstgesprächs sollte auf weitere Unterstützung durch solche Beratungsstellen hingewiesen und – auf Wunsch der/des Beschwerdeführenden – an diese Beratungsstellen verwiesen werden.

c. Eröffnung des Beschwerdeverfahrens

Zunächst muss geklärt werden, welche Beschwerden im rechtlichen Sinne zulässig sein sollen und inwieweit rechtliche Zugangsgrenzen für die Beschwerdestelle geschaffen werden sollen. Im Hinblick auf die Beschwerdebefugnis stellt sich die Frage, welche Personen eine Beschwerde

erheben können sollen und inwieweit das Recht zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens von einer persönlichen Betroffenheit abhängig sein soll.

Darüber hinaus gilt es zu klären, ab welchem Alter ein_e Schüler_in eine formelle Beschwerde einreichen kann und wie im Falle einer entsprechenden Berechtigung von Minderjährigen mit unterschiedlichen Auffassungen von Sorgeberechtigten und Kindern umzugehen ist.

Schließlich muss bestimmt werden, inwieweit die Zulässigkeit der Beschwerde an eine bestimmte Frist gebunden werden soll.

aa. Beschwerdebefugnis

Die Frage der Beschwerdebefugnis betrifft die Frage, inwieweit eine persönliche Betroffenheit Voraussetzung für die Erhebung einer formellen Beschwerde sein soll.

Grundsätzlich geht das deutsche Rechtssystem davon aus, dass eine individuelle Betroffenheit Voraussetzung für die Einleitung eines Rechtsschutzverfahrens ist. Anerkannt wird dabei rechtlich bisher nur in wenigen Ausnahmen, dass eine (fremde) Rechtsverletzung durch eine dritte Person geltend gemacht werden kann. Bislang gibt es im Bereich des Natur-/Umwelt⁸⁸- und Tierschutzes⁸⁹ etwa die Möglichkeit einer Verbandsklage, da die zu schützenden Güter nicht selber ihre Rechte durchsetzen können. Ein Verbandsklagerecht gibt es auch in bestimmten Fällen für Verbände von Menschen mit Behinderungen⁹⁰ und Verbraucherschutzverbände.⁹¹ Im Rahmen des AGGs wurde ein solches Verbandsklagerecht nicht eingeführt, obwohl dies nach den europäischen Richtlinien durchaus möglich gewesen wäre⁹² und von vielen gefordert wird.⁹³

In strafrechtlichen Untersuchungsverfahren besteht hingegen durchaus die Möglichkeit, dass eine Strafanzeige und damit verbunden die Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens durch dritte unbeteiligte Personen eingeleitet werden kann. Das Strafverfahren wird durch das Legalitätsprinzip bestimmt, demzufolge Polizei und Staatsanwaltschaft dazu verpflichtet sind, bei entsprechenden Hinweisen Straftaten zu ermitteln.

Sachlich ist im Falle der vorliegenden Untersuchung zu beachten, dass die Diskriminierungsproblematik an Schulen dadurch geprägt wird, dass die von einer Diskriminierung Betroffenen auch nach einer möglichen Beschwerde in derselben Schule verbleiben wollen oder müssen. Dem-

88 § 64 BNatSchG.

89 Tierschutz ist Landesrecht, eine Verbandsklage gibt es in Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein.

90 § 13 BGG.

91 § 3 UklG.

92 Art 7 Abs.2 RI 2000/43/EG.

93 **ADVD** (2011), **Liebscher** (2016): Recht als Türöffner für gleiche Freiheit? Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG. In APuZ 9/2016, S.22.

entsprechend sind sie in besonderer Weise einem sogenannten Viktimisierungsrisiko, d.h. einem erhöhten Risiko ausgesetzt, als Reaktion auf ihre Beschwerde einer weiteren Benachteiligung an der Schule ausgesetzt zu sein. Im Vergleich dazu haben etwa Betroffene von Diskriminierung durch die Polizei meist keine Berührung mit denselben Beamten, sie stehen meist außerhalb der Institution selbst. Dies gilt natürlich nicht für von Diskriminierung betroffene Polizeibeamt_innen selbst. In Polizeidiskriminierungsfällen sehen so in Entwicklung befindliche oder bereits bestehende unabhängige Beschwerdemechanismen daher z.T. auch vor, dass jede_r einen Diskriminierungsvorfall melden kann, damit auch ein_e Beobachter_in eines Diskriminierungsvorfalles eine Untersuchungspflicht der Beschwerdestelle auslösen kann. Eine besondere persönliche Betroffenheit wird damit hier gerade nicht zur Voraussetzung einer Beschwerde gemacht.

Dies erscheint kein geeigneter Ansatz für den Schulalltag. Ein formell geführtes Beschwerdeverfahren droht in jedem Fall für erhebliche Unruhe im Schulalltag zu sorgen mit der möglichen Konsequenz der Viktimisierung des/der Betroffenen. Daher sollte es in der Hand des/der Betroffenen liegen, ein solches Verfahren beginnen oder auch beenden zu können. Schwerere Diskriminierungsvorwürfe könnten über die rechtlichen Mechanismen von Strafanzeigen oder Dienstaufsichtsbeschwerden dennoch verfolgt werden.

Die individuelle Betroffeneneneigenschaft selbst könnte in Anlehnung an die Bestimmung der Klagebefugnis nach § 42 Abs. 2 VwGO im Verwaltungsprozessrecht davon abhängig gemacht werden, dass eine Diskriminierung nach der Schilderung des/der Betroffenen als möglich erscheint.

Einbezogen werden sollten auch Fälle, in denen die beschwerdeführende Personen zwar nicht selbst unmittelbare Adressat_innen der Diskriminierung sind, aber die Situation selbst in einer Art und Weise miterlebt haben, die sie selbst mittelbar zu Adressaten der Diskriminierung macht.⁹⁴

bb. Beschwerderechte für minderjährige Schüler_innen

Die von Diskriminierung betroffenen Schüler_innen sind in der Mehrzahl der Fälle minderjährig und damit nur beschränkt handlungs- bzw. geschäftsfähig. Oftmals sind sich Schüler_innen und Eltern jedoch nicht über die Frage einig, ob eine Beschwerde geführt werden soll. Somit stellt

sich für das Verfahren der Beschwerdestelle die Frage, in welchem Umfang sie Fälle verfolgen kann, in denen eine Zustimmung der Eltern fehlt oder der/die betroffene Schüler_in eine Beschwerde ablehnt.

Wenn die Eltern bzw. sorgeberechtigten Personen einem von Schüler_innen gewünschten Beschwerdeverfahren zustimmen, ist die Durchführung des Beschwerdeverfahrens unproblematisch, weil die Eltern vorliegend ihre Kinder gesetzlich vertreten.

Geklärt werden muss zum einen, ob Schüler_innen auch ohne die Zustimmung ihrer Eltern ein Beschwerdeverfahren führen können. Zum anderen stellt sich die Frage, wie verfahren werden soll, wenn die/der Schüler_in keine Beschwerde führen möchte, aber ihre/seine Eltern dies wünschen. Hierbei kommt es maßgeblich auf die Frage an, in welchem Umfang Kinder und Jugendliche Verfahrens- bzw. Prozesshandlungen vornehmen können.

Nach nationalem Recht gelten Kinder von der Vollendung des 7. Lebensjahres bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres als nur beschränkt geschäftsfähig (§ 107 BGB). Minderjährige dürfen jedoch dann Willenserklärungen auch ohne Einwilligung des gesetzlichen Vertreters abgeben, wenn sich daraus lediglich ein rechtlicher Vorteil für den Minderjährigen ergibt (vgl. § 107 BGB). Hiervon kann jedoch im Beschwerdeverfahren nicht ausgegangen werden.

Die öffentlich-rechtliche Handlungsfähigkeit (§ 12 VwVfG)⁹⁵ oder auch Prozessfähigkeit (§ 62 VwGO/ § 52 ZPO) tritt erst mit dem Eintritt der Volljährigkeit ein. Sie beschreibt die Möglichkeit, Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren eigenständig führen zu können. Minderjährige werden in Verfahren grundsätzlich von ihren Eltern oder sorgeberechtigten Personen vertreten.

In einigen Rechtsgebieten gelten jedoch Ausnahmen von dieser Altersregelung. So wurde die sogenannte Religionsmündigkeit (Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Teilnahme am Religionsunterricht) Kindern/Jugendlichen über 14 Jahren zugesprochen⁹⁶, im Sozialrecht sind Jugendliche ab 15 Jahren antragsberechtigt (§ 36 SGB I) und das SGB VIII fordert in § 8 ausdrücklich Kinder und Jugendliche entsprechend ihres Entwicklungsstandes an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen.

Die Kinderrechtskonvention richtet sich grundsätzlich an alle Kinder und Jugendlichen bis zum Eintritt der Volljährigkeit (Art. 1 KRK). Art. 12 KRK spricht den Kindern zudem ausdrücklich ein Mitspracherecht in allen das Kind berührenden Angelegenheiten zu:

„(1) Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Mei-

94 Zum Beispiel in folgender Situation: Eine Schulordnung einer Schule enthält die Vorgabe für Schüler_innen, auf dem Schulgelände nur Deutsch zu sprechen. Eine Lehrerin äußert zu einer türkischsprachigen Schülerin, die in einer Schulpause auf dem Schulhof Türkisch spricht, sie solle das Hundegebell sein lassen. Eine andere türkischsprechende Schülerin bekommt dies mit. Vom Empfängerhorizont aus kann hier nur das Türkischsprechen gemeint sein. Die Äußerung der Lehrerin betrifft die nebenstehende Schülerin also mittelbar.

95 Palandt: Einführung vor §104 RN 7.

96 Kopp/Ramsauer § 12 Rn 8.

nung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.

(2) Zu diesem Zweck wird dem Kind insbesondere Gelegenheit gegeben, in allen das Kind berührenden Gerichts- oder Verwaltungsverfahren entweder unmittelbar oder durch einen Vertreter oder eine geeignete Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Verfahrensvorschriften gehört zu werden.“

Dieses Mitspracherecht bezieht sich im Wesentlichen auf die Einsichtsfähigkeit des jeweiligen Kindes, ein konkretes Alter wird hier nicht benannt. Die Kinderrechtskonvention verweist auf die Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern beim Treffen von Entscheidungen – ein revolutionäres Konzept, dass die Arbeit der in diesem Bereich tätigen Organisationen entscheidend beeinflusst hat. Das Recht von Kindern und Jugendlichen auf Beteiligung ist ein wesentlicher Baustein, wenn es darum geht, sie als Inhaber_innen eigener Rechte zu respektieren. Entscheidungen beeinflussen zu können, die das Individuum selbst betreffen, ist einer der Eckpfeiler des Prinzips der Menschenrechte.⁹⁷

Zusammenfassend ergibt sich, dass Schüler_innen, welche das 14. Lebensjahr noch nicht beendet haben, kein eigenständiges Verfahrensrecht haben und die Zustimmung der Eltern erforderlich sein wird. Fraglich ist aber, ob Schüler_innen zwischen dem 14. und 18. Lebensjahr, welche ein Verfahren ohne die Zustimmung der Eltern oder gesetzlichen Vertreter_innen führen wollen, dies tun können.

In Anlehnung an die Regelungen in § 8 SGB VIII und Art. 12 UN-KRK wird ein solches Verfahren ohne die Zustimmung der Eltern nur rechtmäßig durchgeführt werden können, wenn sichergestellt werden kann, dass der/die Schüler_in im konkreten Einzelfall aufgrund ihrer/seiner persönlichen Entwicklung in der Lage ist, die Folgen des Handelns zu erkennen.

Dies würde jedoch auch eine erhöhte Aufklärungsverpflichtung bedeuten und es müsste sichergestellt sein, dass die Rechtsfolgen der Beschwerde den Schüler_innen in einer ihnen verständlichen und altersangemessenen Form erläutert werden. Weiterhin würde wohl eine ausdrückliche gesetzliche Regelung hierzu notwendig werden.

Ohne eine solche ausreichende gesetzliche Bestimmung wird wohl auf das Zustimmungserfordernis nicht verzichtet werden können.

Im Gegensatz dazu erscheint es jedoch rechtlich konsequent, dass Eltern die Beschwerde nicht ohne Zustimmung des Kindes/Jugendlichen führen können.

Dies ergibt sich aus der Zusammenschau der gesetzlichen Regelungen. Hierbei gilt wohl auch der Grundsatz, dass der Wille des Kindes/Jugendlichen desto mehr ins Gewicht fallen wird, je älter und einsichtsfähiger die Schü-

ler_innen sind. Dieses Ergebnis wird von der Kinderrechtskonvention gedeckt, indem sie Kinder als Träger eigenständiger Rechte ernstnimmt und sie in allen sie betreffenden Verfahren berücksichtigt.

d. Sachverhaltsaufklärung

Nach der Einreichung der förmlichen Beschwerde übernimmt die Beschwerdestelle die Sachverhaltsaufklärung. Sie muss gesetzlich dazu verpflichtet werden, alle notwendigen Untersuchungsmaßnahmen zu ergreifen. So wird sichergestellt, dass der Sachverhalt so weit wie möglich aufgeklärt werden kann.

An dieser Stelle wird es zunächst notwendig sein, zu prüfen, ob der vorgetragene Sachverhalt eine Diskriminierung indiziert. Hierbei ist stets zu berücksichtigen, dass es die Aufgabe der Beschwerdestelle sein wird, herauszufinden, ob das vorgetragene Verhalten eine Diskriminierung darstellt. Somit dürfen an dieser Stelle der Sachverhaltsprüfung keine zu hohen Anforderungen an die Beweislage der behaupteten Diskriminierung gestellt werden. Dies entspricht auch dem Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinien.

Der Wortlaut von RL 2000/43/EG zur Beweislast legt fest, dass die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden müssen, um zu gewährleisten,

„dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat“ (Art. 8 Abs.1 RL 2000/43/EG).

Allerdings ist der Gesetzgeber infolge von Art. 8 Abs. 5 der Anti-Rassismus-Richtlinie nicht zu einer Umsetzung dieser Beweislast erleichterung verpflichtet, soweit die Ermittlung des Sachverhalts der zuständigen Stelle oder dem Gericht obliegt. Eine solche Pflicht zur Ermittlung des Sachverhalts bestünde dagegen bei der Beschwerdestelle aufgrund der vorgesehenen Untersuchungsrechte.

In § 22 AGG findet sich eine Regelung zur Beweislast erleichterung im Klageverfahren, nach der es ausreichend ist, wenn Indizien vorliegen, welche eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen. Dies bedeutet, dass der Anspruchsteller die Hilfsfakten substantiiert (d.h. unter Angabe von Zeit, Ort und Beteiligten) darlegen muss.⁹⁸ Hierbei wird eine überwiegende Wahrscheinlichkeit ausreichend sein⁹⁹, eine Behauptung ins Blaue oder der einfache Verweis auf eine Zugehörigkeit zu einer geschützten Gruppe soll dabei jedoch nicht genügen, die/der Anspruchsteller_in muss weitere Anhaltspunkte

97 Unicef report (2014): Jedes Kind hat Rechte, Deutsches Komitee für UNICEF.

98 Däubler/Bertzach § 22 Rn26.

99 ebd.

durch den Vortrag von (Hilfs-)Tatsachen liefern, die auf eine auf einem „verpönten Merkmal“ beruhende Diskriminierung schließen lassen.¹⁰⁰

Wenn diese Anforderungen schon zur Erhebung einer Klage ausreichend sind, sollten diese für die Eröffnung eines Beschwerdeverfahrens ausreichen, welches wesentlich geringere Eingriffsqualität hat.

Für die Eröffnung des Beschwerdeverfahrens sollte es daher ausreichend sein, wenn die beschwerdeführende Person eine Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals behauptet und diese nach der Sachverhaltschilderung wahrscheinlich ist.

Soweit ein Beschwerdeverfahren eröffnet wurde, obliegt der Beschwerdestelle die umfassende Untersuchung des Vorwurfs. Insoweit muss ihr die Befugnis eingeräumt werden, im Rahmen des Untersuchungsgegenstandes Zeug_innen zu hören, Stellungnahmen einzufordern, Schulräume zum Zwecke der Untersuchung zu betreten und die betreffenden Akten einzusehen. Diese Befugnisse sind notwendig, damit die Beschwerdestelle zu einer tragfähigen Bewertung der Vorwürfe gelangen kann. Wenn das Verfahren von Schüler_innen ohne Unterstützung der Eltern durchgeführt wird, sollten diese von Mitarbeiter_innen der Beschwerdestelle unterstützt und begleitet werden.

e. Schutz während des Beschwerdeverfahrens

Im Rahmen des gesamten Beschwerdeverfahrens sollten die Rechte aller Beteiligten weitestgehend geschützt werden. Dies bedeutet vor allem die Wahrung der Anonymität aller Beteiligten, soweit und solange dies möglich ist. Weiterhin sollten bei jedem Verfahrensschritt alle Möglichkeiten eines Viktimisierungsschutzes ergriffen werden. Wie oben dargelegt, fordert auch die Anti-Rassismus-Richtlinie der EU in Art. 9 einen Viktimisierungsschutz, d.h. „dass die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden sollen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen“.

Dies bedeutet, dass insbesondere ein_e beschwerdeführende_r Schüler_in während und nach dem Verfahren vor Benachteiligungen durch die Person, welcher eine Diskriminierung vorgeworfen wird, geschützt werden muss. Soweit die Beschwerdestelle von Nachteilen des/der Betroffenen durch die Beschwerdeeinlegung Kenntnis erhält, muss sie den Schulleiter_in bzw. den Senat auffordern, vorläufige Maßnahmen zum Schutz des/der Betroffenen zu treffen. Aber auch die Interessen der Person, welcher die Diskriminierung vorgeworfen wird, müssen geschützt werden. Der Schutz der Verfahrensrechte dieser Person erfordert daher zum einen, dass diese das Recht

erhält, sich während des Verfahrens anwaltlich vertreten zu lassen und sie auf das Aussageverweigerungsrecht hingewiesen wird. Zum anderen besteht das Recht darauf, dass das Verfahren nicht publik wird.

Dies macht für die Dauer des Verfahrens eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit für alle Beteiligten notwendig. Hierbei ist die Pflicht zur Verschwiegenheit der Mitarbeiter_innen schon über arbeitsrechtliche/beamtenrechtliche Regelungen herzuleiten. Bei den Schüler_innen und Sorgeberechtigten müsste dies bei der Beschwerdeerhebung vereinbart werden. Fraglich ist, ob die Erhebung der Beschwerde von einer Zustimmung zur Verschwiegenheit abhängig gemacht werden kann, da eine solche Vereinbarung eine Einschränkung von Art. 19 Abs. 4 GG bedeuten würde. Eine solche Einschränkung wäre nur dann möglich, wenn sie verhältnismäßig ist. Im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung wären das Ziel und die Angemessenheit der Maßnahme zu prüfen. Für eine solche Einschränkung würde der besondere Raum Schule sprechen. Weiterhin wäre die Verschwiegenheit für die Dauer des Verfahrens notwendig, um die Aufklärung des Sachverhalts nicht zu gefährden. Zudem wäre dies zeitlich auf die Dauer des Verfahrens beschränkt.

Im Übrigen sind auch Zeug_innen auf ein möglicherweise jeweils bestehendes Aussageverweigerungsrecht hinzuweisen.

f. Schlichtung

Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann auch ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, wenn die andere Seite dem zustimmt. Um die Ergebnisse eines Schlichtungsverfahrens nachhaltig zu sichern und tragfähig zu machen, erscheint eine Verpflichtung zu einem Schlichtungsverfahren nicht sinnvoll.

Das Schlichtungsverfahren wird von der Beschwerdestelle auf Grundlage der Ergebnisse des Beschwerdeverfahrens durchgeführt. Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens muss insbesondere auf die Stellung der Schüler_innen Rücksicht genommen werden, welche zum einen als Kinder und Jugendliche nicht mit Erwachsenen gleichgesetzt werden können und zum anderen im Bereich Schule einem strukturellen Machtungleichgewicht ausgesetzt sind.

Das Schlichtungsverfahren muss also so ausgestaltet sein, dass diese Machtungleichheit ausgeglichen wird, indem es von Seiten der Beschwerdestelle bei Durchführung der Schlichtung berücksichtigt wird.

Fraglich ist, ob diese Schlichtungsverfahren in allen Diskriminierungsfällen möglich sind und ob sie mögliche Sanktionen durch Arbeitgeber_innen, Dienstvorgesetzte, Schulleiter_innen verhindern können. Grundsätzlich sollten Schlichtungsverfahren ein Vorzug vor der Durchsetzung von arbeitsrechtlichen/disziplinarrechtlichen oder schulrechtlichen Sanktionen gegeben werden, da hier die Möglichkeit besteht, nachhaltige Lösungen zu finden, welche über den

100 ebd. RN 30.

Einzelfall hinaus Wirkung entfalten können.

Das deutsche Rechtssystem nutzt eine solche Schlichtung sowohl im Arbeitsrecht, in dem grundsätzlich ein Güteverfahren (§ 54 ArbGG) vorgesehen ist, als auch im Strafrecht, wo ein sog. Täter-Opfer-Ausgleich berücksichtigt wird und unter Umständen sogar zu einer Einstellung des Verfahrens (§ 155 ff. StPO, § 46 StGB) führen kann.

Die Schlichtung wäre zudem mit dem Tauschgleich/Wiedergutmachung vergleichbar, welcher im Bereich Schule bereits angewendet wird. Solche Schlichtungsverfahren sind grundsätzlich in allen Diskriminierungsfällen denkbar.

g. Ergebnis der Untersuchung

Die Beschwerdestelle teilt das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens allen Beteiligten schriftlich mit. Kommt die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung vorliegt, darf die Beschwerde für keinen der Beteiligten zu einem Nachteil führen. Der Schutz der beschwerdeführenden Person ist vorliegend wichtig, damit das Beschwerdesystem auch effektiv umsetzbar ist. Sollten ungerechtfertigte Beschwerden zum Nachteil der beschwerdeführenden Personen führen, würde dies eine abschreckende Wirkung entfalten.

Sollte die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis kommen, dass eine Diskriminierung vorliegt, schließt sie das Verfahren, indem sie den zuständigen Stellen (Schulleitung/Arbeitgeber_in/Dienstvorgesetzte_r) einen Vorschlag für eine Maßnahme oder Sanktion macht bzw. der Einleitung eines Disziplinarverfahrens hat.

Hierbei sollte auch der Wunsch der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers berücksichtigt werden können. Insbesondere in Fällen, in welchen eine Schlichtung von der beschwerdeführenden Person angestrebt wird und diese auch sinnvoll erscheint, und die Schlichtung im Sinne der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers erfolgreich zu einer Lösung des Konflikts geführt hat, sollte dies ausdrücklich an die Dienstvorgesetzten weitergegeben werden.

IV. Sanktionsmaßnahmen gegenüber Personen, denen ein Diskriminierungsvorwurf gemacht wird

Wie auch in Art. 15 der Anti-Rassismus-Richtlinie zum Ausdruck gebracht wird, sind effektive Sanktionen entscheidende Voraussetzung für den wirksamen Schutz vor Diskriminierung.

Von Rechts wegen kann die Beschwerdestelle nicht die Befugnis erhalten, selbst Sanktionen gegen Personen zu verhängen, denen ein Diskriminierungsvorwurf gemacht wird. Zum einen ist sie ihrer rechtlichen Konstruktion nach kein Gericht, das im System der Gewaltenteilung über mögliche Sanktionen zu entscheiden hätte.

Sie darf zum anderen auch als Verwaltungsbehörde keine

Sanktionen gegen Mitarbeiter_innen des Senats für Bildung erlassen. Da die Stelle aufgrund ihrer Unabhängigkeit nicht in die Hierarchie des Ministeriums eingeordnet ist, besteht insoweit keine arbeitsrechtliche/disziplinarrechtliche bzw. schulrechtliche Befugnis. Demnach wird man zwischen einem Beschwerdeverfahren und einem so genannten Sanktionsverfahren unterscheiden müssen. In dem „Sanktionsverfahren“ wird über die jeweilige verhältnismäßige Sanktion zu entscheiden sein.

Statt einer eigenen Sanktionsbefugnis kann der Beschwerdestelle ein Vorschlagsrecht für entsprechende Sanktionen eingeräumt werden. Ein entsprechendes Vorschlagsrecht ist im Bereich des Datenschutzes in vergleichbarer Weise in § 26 des Berliner Datenschutzgesetzes geregelt. Für das „Sanktionsverfahren“ sollte auf vorhandene Verfahrensstrukturen zurückgegriffen werden. Die Verfahren sind nach Adressat_innen und Zuständigkeiten zu unterscheiden.

Im Rahmen der Entscheidung muss auch das besondere Verhältnis von Schule und Schüler_innen beachtet werden. Schüler_innen sind zum Besuch der Schule verpflichtet und können nur sehr beschränkt darüber entscheiden, welche Schule sie besuchen (Einzugsgebiet, § 56 SchulG Berlin). Zudem haben sie keinerlei Einfluss, welche Lehrer_innen sie unterrichten. Dies muss auch bei der Wahl einer arbeitsrechtlichen Maßnahme berücksichtigt werden.

1. Sanktionsverfahren bei Schüler_innen

Soweit gegen Schüler_innen, denen ein Diskriminierungsvorwurf gemacht werden kann, Sanktionen erlassen werden sollen, sieht das Schulgesetz in § 62 sogenannte Erziehungs- und in § 63 sogenannte Ordnungsmaßnahmen vor. Während über Erziehungsmaßnahmen der/die jeweilige Klassenlehrer_in zu entscheiden hat, werden die Ordnungsmaßnahmen, die für den/die Schüler_in schwerer wiegen, je nach Eingriffscharakter von der Klassenkonferenz, der Gesamtkonferenz oder der Schulaufsichtsbehörde getroffen. Die Beschwerdestelle würde in den jeweiligen Gremien ihr Ergebnis und Vorschläge für das weitere Vorgehen vorstellen.

2. Sanktionsverfahren bei Angestellten und Mitarbeiter_innen

Anknüpfungspunkt für Sanktionen gegen Angestellte und auch Beamt_innen im Schulkontext, von denen eine Diskriminierung ausgeht, ist § 12 Abs. 1 AGG.

Der Grundgedanke des § 12 Abs. 1 AGG zeigt, dass es sich vorliegend nicht nur um eine individuelle Anspruchsgrundlage der Mitarbeiter_innen handelt, sondern vielmehr um eine Verpflichtung der Arbeitgeber_innen, an der Betriebsstätte Diskriminierungen zu verhindern.

Dies gilt auch, wenn die Diskriminierung nicht durch Kolleg_innen, sondern durch Dritte erfolgt. Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus ein Schutzanspruch gegenüber Arbeitgeber_innen für Referendar_innen, Pädagog_innen und andere Mitarbeiter_innen sowohl gegen Diskriminierung von Kolleg_innen als auch durch Schüler_innen, Eltern oder andere Beteiligte.

In 12 Abs. 3 AGG wird der Schutzanspruch von Arbeitnehmer_innen konkretisiert: Arbeitgeber_innen haben geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

§ 12 Abs. 2 AGG benennt mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen bei einer Diskriminierung durch Mitarbeiter_innen. Die Aufzählung im AGG ist nicht abschließend, nennt aber die wichtigsten und effektivsten Möglichkeiten: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung. Die Aufzählung ist nicht abschließend, so dass darüber hinaus auch weitere Maßnahmen, nicht notwendigerweise in Form der arbeitsrechtlichen Sanktionen, wie z.B. eine Ermahnung, ein vermittelndes Gespräch zwischen Täter_in und Opfer, eine gezielte Einzelschulung oder auch bauliche Maßnahmen denkbar sind¹⁰¹.

Die Gestaltung dieser Regelung zeigt deutlich auf, dass das AGG den Arbeitgeber_innen nicht nur die Möglichkeit der Sanktionen eröffnet, sondern diese verantwortlich macht, den eigenen Betrieb diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Entscheidung, welche Maßnahme erforderlich, geeignet und angemessen ist, liegt allein bei der/dem Arbeitgeber_in, ist allerdings gerichtlich voll überprüfbar.

Welche Maßnahme im konkreten Einzelfall geboten ist, kann nur anhand der Umstände des jeweiligen Falls bestimmt werden. Wichtige Faktoren sind dabei neben der Schwere des Verstoßes und der Wiederholungsgefahr auch die Betriebsstruktur und die Betriebsgröße. Maßnahmen, die in einem großen Betrieb umzusetzen sind, können einen kleinen Betrieb vor Schwierigkeiten stellen.¹⁰²

3. „Sanktionsverfahren“ bei Beamt_innen

§ 12 AGG ist „unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung“ nach § 24 Nr. 1 AGG auf Beamte der Länder anwendbar. Die grundsätzlichen Ausführungen zur Systematik des § 12 AGG sind damit auf Beamt_innen übertragbar.

Allerdings greifen hinsichtlich möglicher Sanktionen „unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung“ von Beamt_innen die Vorschriften des Arbeitsrechts nicht. In Fällen von Beamt_innen gehen diejenigen des Berliner Disziplinalgesetzes (DiszG) und die dort vorgesehenen Vorgaben für disziplinarrechtliche Verfahren vor. Demnach

muss nach § 17 Abs. 1 DiszG von Amts wegen ein Disziplinarverfahren durch die/den Dienstvorgesetzte_n eingeleitet werden, soweit zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Dieses Verfahren ist streng formalisiert. Dabei wird die Wahrung der Rechte der Beamtin/des Beamten besonders berücksichtigt. So sieht § 20 DiszG vor, dass die Beamtin oder der Beamte über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens unverzüglich zu unterrichten sind, sobald dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts möglich ist. Hierbei soll ihr/ihm eröffnet werden, welches Dienstvergehen ihm oder ihr zur Last gelegt und sie/er ist darauf hinzuweisen, dass es ihr/ihm freisteht, sich mündlich oder schriftlich zu äußern oder nicht zur Sache auszusagen und sich jederzeit einer oder eines Bevollmächtigten oder Beistandes zu bedienen. In § 24 DiszG wird die Beweiserhebung geregelt. Nach § 24 Abs. 4 DiszG hat die Beamtin bzw. der Beamte grundsätzlich das Recht, bei der Beweiserhebung durch Zeugen-, Sachverständigen- oder Augenscheinbeweis anwesend zu sein.

§§ 5 ff. DiszG sieht einen abschließenden Katalog von möglichen Disziplinarmaßnahmen vor, die von einem Verweis bis zu einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis reichen.

4. Verhältnis der „Sanktionsverfahren“ zu dem Beschwerdeverfahren

Rechtlich ist es durchaus möglich, dass Beschwerdeverfahren und „Sanktionsverfahren“ gleichzeitig eingeleitet werden. Art. 12 Abs. 3 AGG geht sogar davon aus, dass bei einem entsprechenden Verstoß ein Sanktionsverfahren eingeleitet werden muss. Damit könnten etwa ein Beschwerdeverfahren und ein Disziplinarverfahren durchaus parallel zueinander geführt werden.

Die bisher bestehenden oder vorgesehenen Regelungen für unabhängige Polizeibeschwerdestellen sehen hingegen vor, dass ein Beschwerdeverfahren auszusetzen ist, bis das Disziplinarverfahren als im Falle von Polizeibeamt_innen einschlägiges „Sanktionsverfahren“ abgeschlossen ist.¹⁰³ Eine entsprechende Regelung würde aber dem oben beschriebenen Ziel des Beschwerdeverfahrens in Bezug auf die Schule widersprechen, soweit möglich den Konflikt in einem Schlichtungsverfahren ohne die Notwendigkeit einer Sanktionierung zeitnah zu klären. Disziplinarverfahren und Strafverfahren dauern oft sehr lange. Eine zeitnahe schulinterne Regelung wird damit erschwert oder sogar unmöglich gemacht. Zusätzliche Schwierigkeiten werden bei einem Ruhen des Beschwerdeverfahrens bis zum Abschluss eines

101 *Julis* (2007): Beschwerdestelle und -verfahren nach § 13 AGG, Betriebs-Berater 200, Heft 14, 772 ff.

102 Ebd.

103 § 18 Abs. 2 BürgBG RP und § 12 Abs. 2 Gesetzentwurf Änderung Bürgerbeauftragten-Gesetz Schleswig-Holstein.

Strafverfahrens bzw. Disziplinarverfahrens bei der Sachverhaltsaufklärung entstehen. So werden etwa Zeug_innen, die in einem der anderen Verfahren noch nicht vernommen wurden, deutlich größere Schwierigkeiten haben den Sachverhalt noch zu erinnern.¹⁰⁴ Darüber hinaus ist es sinnvoll, dass zunächst die Mitarbeiter_innen der Beschwerdestelle, die über eine besondere Qualifikation in Bezug auf die Untersuchung von Diskriminierungsfällen verfügen werden, den Vorfall untersuchen.

Das Beschwerdeverfahren sollte daher unabhängig von einem laufenden disziplinarrechtlichen oder strafrechtlichen Verfahren eingeleitet bzw. weitergeführt werden.

Darüber hinaus könnte aber vorgesehen werden, das Disziplinarverfahren auszusetzen, bis das Beschwerdeverfahren abgeschlossen ist.

Da es sich bei dem Beschwerdeverfahren nicht um ein informelles Verwaltungsverfahren, sondern ein formalisiertes Verfahren handelt, gilt auch die Vorgabe des § 17 Abs. 1 DiszG nicht, wonach – soweit zureichende Anhaltspunkte für ein Dienstvergehen bestehen – verwaltungsrechtliche informelle Vorermittlungen ausgeschlossen sind.¹⁰⁵

5. Verwertbarkeit von Beweisen aus Beschwerdeverfahren für Sanktionsverfahren

Die Frage der Verwertbarkeit von Beweisen aus dem Beschwerdeverfahren für die „Sanktionsverfahren“, beispielsweise das Disziplinarverfahren, wird eine der zentralen Fragen für die Effektivität des Beschwerdeverfahrens werden.

Davon ausgehend, dass effektive Sanktionsmaßnahmen zentrale Bedeutung für einen wirksamen Diskriminierungsschutz haben und dass zugleich die Beschwerdestelle selbst keine Sanktionen auf Grundlage des ermittelten Sachverhaltes verhängen können, kommt es darauf an, ob die erhobenen Beweise zumindest im Sanktionsverfahren verwertbar sind.

In Bezug auf arbeitsrechtliche Konsequenzen ist eine Verwertung des Beweisergebnisses aus dem Beschwerdeverfahren unproblematisch. Geprüft werden muss nur anhand der arbeitsrechtlichen Standards, ob die sachliche Grundlage für eine arbeitsrechtliche Sanktion gegeben ist.

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens können Akten im Zusammenhang mit der Diensthandlung von der Disziplinarstelle bzw. der/dem Dienstvorgesetzten beigezogen werden. Dies würde sich auch auf Akten aus dem Beschwerdeverfahren beziehen.

Gem. § 23 Abs. 2 DiszG können in einem gesetzlich geordneten Verfahren getroffene tatsächliche Feststellungen einer Entscheidung im Disziplinarverfahren ohne nochmalige Prüfung zugrunde gelegt werden. Gesetzlich geordnete Verfahren in diesem Sinne sind alle in einer Verfahrensordnung geregelten behördlichen oder gerichtlichen Verfahren, die mit einer Sachentscheidung schließen. In diesem Sinne wird das hier vorgesehene Beschwerdeverfahren ein solch gesetzlich geregeltes Verfahren darstellen.

Damit können auch Protokolle von Aussagen von Zeug_innen im Beschwerdeverfahren im Disziplinarverfahren verwertet werden. Allerdings eröffnet § 23 Abs. 2 DiszG ein Ermessen des Untersuchungsführers/der Untersuchungsführerin im Disziplinarverfahren. Im Rahmen des Ermessens bezüglich der Verwertung entsprechender Beweise ist eine erneute Zeug_innenvernehmung dann anzuordnen, so lange diese Erkenntnisse der vorherigen Vernehmung von dem Beamten/der Beamtin inhaltlich bestritten werden. Im Falle des Bestreitens muss eine erneute Beweisaufnahme stattfinden.¹⁰⁶

Auch darüber hinaus müssen die Rechte der Person, der ein Diskriminierungsvorwurf gemacht wird, durch besondere Verfahrensvorschriften geschützt werden. Wie bereits beschrieben¹⁰⁷, ist dabei insbesondere zu beachten, dass dieser Person ein Recht zusteht, im Beschwerdeverfahren die Aussage zu verweigern.

6. Verhältnis von Beschwerdeverfahren und Strafverfahren

Eine Vorrangregelung, wie sie hier für das Beschwerdeverfahren im Verhältnis zum „Sanktionsverfahren“ vorgeschlagen wird, kann nicht im Verhältnis zum Strafverfahren getroffen werden. Denn aufgrund des Officialprinzips aus § 152 Abs. 2 der Strafprozessordnung (StPO) muss die Staatsanwaltschaft Ermittlungen aufnehmen, sobald ihr Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass eine verfolgbare Straftat begangen wurde.

Da es sich bei der Strafprozessordnung um ein Bundesgesetz handelt, ist es nicht möglich, durch ein Landesgesetz, in welchem die Beschwerdestelle und das dazugehörige Verfahren verankert werden sollen, eine davon abweichende Regelung zu treffen.

Was aber geregelt werden kann, ist das Verhältnis des Beschwerdeverfahrens zu einem etwaigen Strafermittlungsverfahren. Beschwerdeverfahren sollten nicht ausgesetzt werden, solange strafrechtliche Ermittlungen laufen. Denn dies würde dem effektiven Rechtsschutz des Betroffenen zuwiderlaufen. Den Betroffenen wird es häufig darum

¹⁰⁴ siehe dazu zum entsprechenden Verhältnis von Straf-, Disziplinar- und Beschwerdeverfahren in Bezug auf die Beschwerdestellen: Aden (2013), Vorgänge Nr. 204, S.15.

¹⁰⁵ BVerwG, NVwZ 2009, 399.

¹⁰⁶ Urban/Wittkowski (2011) Bundesdisziplinargesetz, § 23 Rn. 2.

¹⁰⁷ siehe dazu in diesem Gutachten unter: C.III.3.d. Schutz der Beteiligten während des Beschwerdeverfahrens.

gehen, dass der Vorfall möglichst schnell untersucht wird, damit für sie selbst das Vertrauen in die Institution wiederhergestellt werden kann. Ein lang andauerndes Strafverfahren löst hingegen häufig Unsicherheit aus und kann darüber hinaus kaum zur Lösung des Problems in der Schule selbst beitragen.

Beweise, die im Beschwerdeverfahren erhoben werden, müssen in einem Strafverfahren verwendet werden dürfen. Wichtig wird es sein, die Betroffenen vor der Einleitung eines Beschwerdeverfahrens darauf hinzuweisen, dass sie bei Partizipation an der Sachverhaltsaufklärung im Beschwerdeverfahren möglicherweise auch als Zeug_innen vor Gericht in einem den Diskriminierungsvorwurf betreffenden Strafverfahren werden aussagen müssen und in diesem Fall eine möglicherweise gewünschte Geheimhaltung des Vorwurfs nicht mehr möglich sein wird.

Zugleich müssen auch die Mitarbeiter_innen der Beschwerdestelle im Falle einer entsprechenden Ladung als Zeug_innen vor Gericht zu ihren Erkenntnissen aus dem Beschwerdeverfahren aussagen.

Ein Zeugnisverweigerungsrecht steht ihnen ebenso wenig zu wie den Zeug_innen des Vorfalls, sofern auf sie keiner der Gründe für eine Zeugnis-/Aussageverweigerung nach der Strafprozessordnung zutrifft (z.B. Verwandtschaftsverhältnis zu Täter_in).

E. Schlussfolgerungen

Die vorherigen Ausführungen haben gezeigt, dass es verschiedene Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung gibt, aber der grundrechtlich geforderte Schutz vor Diskriminierung in der Schule rechtlich nicht ausreichend präzisiert ist und entsprechende effektive Rechtsmittel fehlen, um den entsprechenden Schutz auch durchzusetzen.

Die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle ist sachlich notwendig, da es bisher keinen effektiven Rechtsschutz gegen Diskriminierung an Berliner Schulen gibt.

Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ist zugleich rechtlich geboten, da sowohl die Anti-Rassismus-Richtlinie als auch verschiedene völkerrechtliche Übereinkommen den effektiven Schutz gegen Diskriminierung an Schulen einfordern. Entsprechend den völkerrechtlichen Anforderungen sowie der vorhandenen Struktur des AGG sollte der horizontale Ansatz für die Beschwerdestelle gewählt werden, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. Ein expliziter entsprechender Anspruch auf Diskriminierungsschutz sollte im Schulgesetz aufgenommen werden. Wie einzelne völkerrechtliche Abkommen bereits vorsehen, sollte der traditionelle Katalog des AGG um das Merkmal des sozio-ökonomischen Status erweitert werden, da sich gerade hieraus in Berlin vielfältige Diskriminierungserfahrungen ergeben.

Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung sind die Bundesländer für das Schulrecht zuständig und damit zur Einrichtung entsprechender Beschwerdestellen verpflichtet.

Wichtigstes Merkmal der Beschwerdestelle muss ihre Unabhängigkeit sein. Unabhängigkeit meint hier die Unabhängigkeit von den Schulen selbst und der sie kontrollierenden Schulbehörde. Die Unabhängigkeit impliziert damit zugleich, dass die Mitarbeiter_innen nicht an Weisungen der Spitze des Schulsenats gebunden sein dürfen.

Die Verankerung starker Untersuchungsbefugnisse der Beschwerdestelle, wie eines Akteneinsichtsrechts, des Rechts der Anhörung von Zeugen und von Ermittlungen vor Ort erfordert die Einrichtung einer staatlichen Stelle sowie einer gesetzlichen Regelung.

Die Regelungen zur Beschwerdestelle sollten in einem eigenen Abschnitt im Schulgesetz geregelt werden. Dort sollten auch die genauen Verfahrensschritte geregelt werden, um die Transparenz des Verfahrens für die Betroffenen sicherzustellen.

Teil dieses Verfahrens sollte bei Zustimmung der Betroffenen auch ein durch die Beschwerdestelle durchzuführendes Schlichtungsverfahren sein, um die einvernehmliche Lösung des Konflikts zu ermöglichen.

Soweit eine Diskriminierung durch die Beschwerdestelle festgestellt wird, leitet diese das Ergebnis und eine Handlungsempfehlung an die zuständigen Dienstvorgesetzten bzw. im Falle eines_r Schüler_in, an den/die zuständige Schuldirektor_in weiter.

Infolge der rechtlichen Unabhängigkeit der Stelle können von dieser selbst keine Sanktionsmaßnahmen gegenüber Personen getroffen werden, denen ein diskriminierendes Verhalten zur Last gelegt wird. Rechtlich sollte es möglich sein, die Ergebnisse des Untersuchungsverfahrens in dem durch die/den Dienstvorgesetzten durchzuführenden disziplinarrechtlichen Verfahren bzw. im Rahmen arbeitsrechtlicher Konsequenzen zu berücksichtigen.

Durch eine Umsetzung der völker- und europarechtlichen Vorgaben im Berliner Schulgesetz und die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle kann ein umfassender Diskriminierungsschutz im Schulbereich gewährleistet werden.

Literatur

- Aden, Hartmut** (2013): Polizeibeauftragte und Beschwerdestellen in Deutschland. In: vorgänge Nr. 204, S. 10-20.
- Aichele, Valentin** (2011): Die UN-BRK in der gerichtlichen Praxis. In: Anwaltsblatt 10/2011, S.727.
- Andrades, Eva Maria/El, Meral/Schütze, Dorothea** (2015): Bildungspolitik und Schule in der Verantwortung. Für eine nichtdiskriminierende demokratische Gesellschaft! Heinrich-Boell-Stiftung. Abrufbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/2016-02-schule_in_der_verantwortung.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Antidiskriminierungsnetzwerk** Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) (2013): Antidiskriminierungsreport 2011-2013. Abrufbar unter: <http://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publicationen/> (Stand:02.05.2016).
- Antidiskriminierungsstelle** des Bundes (ADS)(2013c): Leben mit Behinderung. Repräsentative Forsa-Umfrage. Abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Forsa_Umfrage_Thema_Behinderung_20130117.html (Stand: 02.05.2016).
- Antidiskriminierungsverband** Deutschland (ADVD) (2011): 5 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Abrufbar unter: http://www.antidiskriminierung.org/files/advd-Reader%205%20Jahre%20AGG_2.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Berliner** Netzwerk gegen Diskriminierung in Schulen und Kitas (BeNeDiSK) (2016): Diskriminierungen in Schulen und Kitas. Wie kann eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin aussehen? Abrufbar unter: http://www.benedisk.de/wp-content/uploads/2016/03/2016_Empfehlungen-Beschwerdest-Diskriminierung-Schule-Kita-Berlin_F_web.pdf (Stand: 02:05:2016).
- Baer, Susanne** (2010): Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht. Im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin. Abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/newsletter_pdf/lads_gutachten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 02.05.2016).
- Barskanmaz, Cengiz** (2011): „Rasse – Unwort des Antidiskriminierungsrechts?“ In: Kritische Justiz, 2011, Heft 4/382ff.
- Calliess, Christian/Ruffert, Matthias** (2011): EUV/AEUV Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta – Kommentar. München.
- Cremer, Hendrik** (2011): Die UN-Kinderrechtskonvention – Geltung und Anwendbarkeit in Deutschland nach der Rücknahme der Vorbehalte; Deutsches Institut für Menschenrechte. Abrufbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/die_un_kinderrechtskonvention.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Cremer, Hendrik** (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Deutsches Institut für Menschenrechte. Abrufbar: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publicationen/Policy_Paper/policy_paper_16_ein Grundgesetz_ohne_rasse.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Cremer, Hendrik** (2015): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Verfassungs- und Rechtsangelegenheiten, Verbraucherschutz, Geschäftsordnung des Abgeordnetenhauses Berlin. Deutsches Institut für Menschenrechte. Abrufbar: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Stellungnahmen/Stellungnahme_DIMR_Anhoerung_Abgeordnetenhaus_Berlin_04032015.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin** (2013): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar. Baden-Baden.
- Deutsches** Institut für Menschenrechte (2010): Stellungnahme der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention zur Stellung der UN-Behindertenrechtskonvention innerhalb der deutschen Rechtsordnung und ihre Bedeutung für behördliche Verfahren und deren gerichtliche Überprüfung, insbesondere ihre Anforderungen im Bereich des Rechts auf inklusive Bildung nach Artikel 24 UN-Behindertenrechtskonvention. Abrufbar unter: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/presse/stellungnahmen/stellungnahme-der-monitoring-stelle-zur-un-behindertenrechtskonvention/> (Stand: 02.05.2016).
- Dern, Susanne/Schmid, Alexander/Spangenberg, Ulrike** (2012): Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Expertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch die Hochschule Esslingen. Abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Schutz_vor_Diskriminierung_im_Schulbereich.pdf%3F__blob%3DpublicationFile (Stand:).
- Europäische** Agentur für Grundrechte FRA (2013): LGBT-Erhebung in der EU. Abrufbar unter: <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender> (Stand:02.05.2016).
- Grabenwarter, Christoph** (2014): European Convention on Human Rights: ECHR. Baden-Baden und Helbing & Lichtenhahn/Basel.
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf** (2009): Institutionelle Diskriminierung – Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden.

- Initiative** Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD)(2015): Positionspapier der ISD zum Begriff „Rasse“. Abrufbar unter: http://isdonline.de/wp-content/uploads/2015/03/Positionspapier-der-ISD-zum-Begriff-%E2%80%9ERasse_-.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Institut** für Migrations- und Rassismusforschung (Imir)/Inssan e.V./Life e.V. (2013): Diskriminierungsfreie Schule – eine bildungspolitische Notwendigkeit – Policy Brief-Arbeitspapier. Abrufbar unter: <http://plattform.imir.de/?q=book/export/html/253> (Stand: 02.05.2016).
- Jarass**, Hans D./Pieroth, Bodo(2014): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: GG-Kommentar. München.
- Jenessen**, Sven/Kastirke, Nicole/Kotthaus, Jochem (2013): Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_Bereich.html (Stand: 02.05.2016).
- Julis**, Susanne (2007): Beschwerdestelle und -verfahren nach § 13 AGG, Betriebs-Berater 2007, Heft 14,772 ff.
- Karakayali**, Juliane/zur Nieden, Birgit (2013): Rassismus und Klassenraum, Segregation nach Herkunft an Berliner Grundschulen. In: sub\urban, zeitschrift für kritische stadtforschung, Heft 2, S. 61-78; <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201312266590> (Stand: 02.05.2016).
- Klose**, Alexander (2015): Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Abrufbar unter: <http://www.parlament-berlin.de/ados/17/IIIPlen/vorgang/d17-2574.pdf> (Stand:02.05.2016).
- Kopp**, Ferdinand O./Ramsauer, Ulrich (2014): Verwaltungsverfahrensgesetz VwVfG – Kommentar. München.
- Kreutz**, Marcus/Lachwitz, Klaus/Trenk-Hinterberger, Peter (2013): Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis, Erläuterungen der Regelung und Anwendungsgebiete. Köln.
- Lembke**, Ulrike (2016): Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland. In: APuZ 9/2016, S. 16. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221593/antidiskriminierung> (Stand: 02.05.2016).
- Liebscher**, Doris/Kobes, Anne (2010): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_Beschwerdestelle_Beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 02.05.2016).
- Liebscher**, Doris (2016): Recht als Türöffner für gleiche Freiheit? Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG. In APuZ 9/2016, S. 17ff. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221593/antidiskriminierung> (Stand: 02.05.2016).
- Lüders**, Christine/Schlentzka, Nathalie (2016): Schule ohne Diskriminierung: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit; In APuZ 9/2016, S. 41. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221593/antidiskriminierung> (Stand: 02.05.2016).
- Migrationsrat** Berlin-Brandenburg (2011): Empfehlungen zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen. Abrufbar unter: http://www.migrationsrat.de/dokumente/projekte/haertefall/LAPgR_Final_MRBB.pdf (Stand 02.05.2016).
- Netzwerk** Artikel 3 (2009): Schattenübersetzung UN-BRK. Abrufbar unter: <http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/vereinte-nationen> (Stand: 02.05.2016).
- Netzwerk** Rassismus an Schulen (NeRaS) (2013): Grundelemente für schulische Diskriminierungsbeschwerdestellen, Abrufbar unter: http://neras.de/neras_grundelemente_beschwerdestelle.pdf (Stand:02.05.2016)
- Palandt**, Otto (2015): Bürgerliches Gesetzbuch BGB – Kommentar. München.
- Poscher**, Ralf/Rux, Johannes/Langer,Thomas (2009): Das Recht auf Bildung – völkerrechtliche Grundlagen und innerstaatliche Umsetzung. Baden-Baden.
- Rux**, Johannes /Niehues, Norbert (2013): Schulrecht. München.
- Sachs**, Michael (2014): Grundgesetz. Kommentar. München
- Sachverständigenrat** deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (2012): Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abrufbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/ADS_expertise_OstWest_SVR.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Senatsverwaltung** für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2011): Notfallpläne für Berliner Schulen. Abrufbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/hilfe_und_praevention/gewaltpraevention/notfallordner.pdf?start&ts=1448869271&file=notfallordner.pdf (Stand:02.05.2016).
- Töpfer**, Eric (2014): Unabhängige Polizei-Beschwerdestellen, Eckpunkte für ihre Ausgestaltung, Deutsches Institut für Menschenrechte. Abrufbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/Unabhaengige_Polizei_Beschwerdestellen.pdf (Stand: 02.05.2016).
- Unicef** report (2014): Jedes Kind hat Rechte, Deutsches Komitee für UNICEF. Frankfurt am Main.
- Urban**, Richard/Wittkowski, Bernd (2011): Bundesdisziplinargesetz BDG- Kommentar. München.

www.gew-berlin.de

