

Handlungsleitfaden zum Schutz vor übergreifigem Verhalten der Fraktion DIE LINKE. in der Hamburgischen Bürgerschaft



I. Präambel:

Dieses Schutzkonzept wurde erarbeitet durch eine Arbeitsgemeinschaft der Fraktion bestehend aus einem Mitglied des Fraktionsvorstands, einer Abgeordneten, einer Vertreterin des Betriebsrates, dem Ko-Fraktionsgeschäftsführer sowie mehreren Mitarbeiter:innen der Fraktion. Hinzugezogen wurde eine externe Beratung.

Ziel ist der Schutz vor abwertenden und übergreifigen Verhaltensweisen, insbesondere solchen, die im Zusammenhang mit der Herkunft, dem Geschlecht, der Religion, einer Behinderung, dem Alter, der geschlechtlichen Identität, sexuellen Orientierung oder rassistischer Zuschreibungen stehen.

II. Verankerung des Schutzkonzepts in der Geschäftsordnung

In der Fraktionsgeschäftsordnung soll das Konzept verankert werden durch den neuen § 18 GO:

§ 18 Schutzbeauftragte:r, Schutzkonzept

(1) Die Abgeordneten, Fraktionsmitarbeiter:innen und persönlichen Mitarbeiter:innen bestimmen in geheimer Wahl aus ihrer Mitte für die Dauer einer halben Legislaturperiode eine:n oder zwei interne:n Schutzbeauftragte:n, darunter nach Möglichkeit mindestens eine Frau, zur Umsetzung des Schutzkonzepts der Fraktion.

(2) Bei Vorfällen, die im Zusammenhang mit der Herkunft, dem Geschlecht, der Religion, einer Behinderung, dem Alter, der geschlechtlichen Identität, sexuellen Orientierung, rassistischer Zuschreibungen oder vergleichbaren Aspekten stehen, fungiert die:der Schutzbeauftragte als vertrauliche Ansprechperson für Betroffene. Weiter bietet die Fraktion die Möglichkeit externer Beratung oder Mediation.

(3) Der:Die Schutzbeauftragte gibt jährlich der Fraktionsversammlung einen Bericht über seine:ihre Arbeit. Dabei ist die Vertraulichkeit zu wahren, soweit nicht die Betroffenen ausdrücklich auf diese verzichten.

(4) Die weiteren Festlegungen des Schutzkonzepts trifft die Fraktion durch Beschluss mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder. Hinsichtlich der Beschlussfassung über Konsequenzen von Übergriffen gehen die Bestimmungen des Schutzkonzepts der Geschäftsordnung vor. Der Beschluss bindet alle Mitglieder der Fraktion sowie alle Mitarbeiter:innen der Fraktion sowie der Abgeordneten.

Die folgenden §§ der Geschäftsordnung werden in der Nummerierung entsprechend angepasst.

Im Folgenden wird das Schutzkonzept zur besseren Verständlichkeit in einer **Kurzbeschreibung** umrissen, bevor in einer **detaillierten Darstellung** die Festlegung der Einzelheiten erfolgt.

III. Kurzbeschreibung

Dem Konzept liegt folgender Grundgedanke zugrunde. Bei einem Vorfall übergreifigen Verhaltens kann die:der Betroffene

1. sich an die **interne Schutzbeauftragte:n** wenden und/oder
2. sich an eine **externe Beratungsstelle** wenden und/oder
3. eine **Mediation** in Anspruch nehmen.

Selbstverständlich steht es der:dem Betroffenen weiterhin frei, sich an Betriebsrat, FGF etc. zu wenden, wenn sie:er dies bevorzugt. Vorrangiges Ziel dieser Möglichkeiten ist Schutz und Unterstützung der:des Betroffenen.

Sollten formale Konsequenzen wie etwa arbeitsrechtliche Maßnahmen oder der Verlust von Sprecher:innen-Posten in Betracht gezogen werden, ist folgendes Prozedere vorgesehen:

1. Eine **externe Aufklärungsstelle** (z.B. eine Anwältin) klärt auf, was vorgefallen ist und prüft mögliche Konsequenzen und erstellt einen Bericht mit Handlungsempfehlungen.
2. Die Abgeordneten **entscheiden auf Grundlage des Berichtes über die Konsequenzen**. Zugeladen werden soll die Aufklärungsstelle sowie die Fraktionsgeschäftsführung. Der Beschluss über arbeitsrechtliche Folgen, die über die Freistellung hinausgehen, soll nicht am selben Tag, spätestens aber eine Woche später erfolgen.

IV. Detaillierte Darstellung

1.

Die Abgeordneten und Mitarbeiter:innen der Fraktion und der Abgeordneten wählen aus ihrer Mitte für die Dauer einer halben Legislaturperiode eine:n oder zwei **interne:n Schutzbeauftragte:n**, darunter nach Möglichkeit mindestens eine Frau. Notwendige Fortbildungen werden durch die Fraktion finanziert. Soweit die Arbeit der Schutzbeauftragten mit erheblichem Zeitaufwand verbunden ist (zum Beispiel durch auftretende Konflikte), ist die Fraktion bestrebt, ein entsprechendes Stundenkontingent zur Verfügung zu stellen.

Der:die Schutzbeauftragte:n sind Ansprechpersonen bei Verhaltensweisen entsprechend der Präambel, die als grenzverletzend, übergreifig oder gewaltsam erlebt werden. Vorrangiges Ziel

ist Schutz und Unterstützung der:des Betroffenen. Es geht hier entsprechend darum, einen Raum bedingungslosen Vertrauens zu schaffen. Die Vertraulichkeit ist unbedingt und uneingeschränkt zu gewährleisten.

Der:die Schutzbeauftragte sind weiterhin beauftragt, präventive Maßnahmen zu initiieren (s.u.)

Der:die Schutzbeauftragte ist zugleich Ansprechpartner:in in der Fraktion sowie für die externe Beratungs- und die externe Aufklärungsstruktur (s.u.).

2.

Neben den internen Schutzbeauftragten gibt es für Betroffene die Möglichkeit, sich an eine **externe Beratungsstelle** zu wenden. Entsprechende Beratungsstellen sind zum Beispiel:

- Bei Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Geschlecht oder sexueller Orientierung:

Read <http://adb-hamburg.de/read/>

- Bei Verhaltensweisen im Zusammenhang mit (zugeschriebener) Herkunft, Religion, Hautfarbe oder Sprache:

amira <http://adb-hamburg.de/amira/>

- Bei anderen Verhaltensweisen gibt es in Hamburg kein bekanntes Beratungsangebot (Stand April 2023)

Die externe Beratungsstruktur soll einen geschützten und vertraulichen Raum unbedingten Vertrauens, psychologische und nach Möglichkeit rechtliche Beratung bieten und berät Betroffene hinsichtlich des weiteren Vorgehens. Die hier gelisteten Beratungsstellen haben Kenntnis von diesem Schutzkonzept, arbeiten aber eigenständig und nicht im Auftrag der Fraktion.

3.

Die Fraktionsgeschäftsführung beauftragt bei Bedarf in Absprache mit dem:der Schutzbeauftragte:n und dem:der Betroffenen eine **externe Mediationsstelle**, wenn eine Mediation gewünscht ist. Auf Wunsch der betroffenen Person soll ein Mediationsversuch unternommen werden, wenn die Person, der übergriffiges oder diskriminierendes Handeln vorgeworfen wird, zustimmt. Das Mediationsverfahren kann jederzeit von der:m Betroffenen:m unterbrochen werden.

4.

Sollten auch formale Konsequenzen wie etwa arbeitsrechtliche Maßnahmen oder der Verlust von Sprecher:innen-Posten im Raum stehen, ist im Weiteren folgendes Prozedere vorgesehen:

Die Fraktionsgeschäftsführung beauftragt in Absprache mit dem:der Schutzbeauftragten eine **externe Aufklärungsstelle** (z.B. eine Anwältin). Die externe Aufklärungsstruktur klärt den übermittelten Sachverhalt auf und kann dazu jeweils getrennt die betroffene und die

beschuldigte Person anhören und um Stellungnahme bitten. Soweit erforderlich kann die externe Aufklärungsstruktur Zeug:innen befragen und im Rahmen des rechtlich Zulässigen zur Verfügung gestellte Unterlagen wie Korrespondenzen oder Bildmaterial heranziehen. Die externe Aufklärungsstelle prüft mögliche Konsequenzen, kann Handlungsempfehlungen aussprechen und erstellt einen Bericht.

Mitglieder der Fraktion betreiben keine eigene Sachverhaltsaufklärung. Diese Aufgabe obliegt allein der externen Aufklärungsstelle."

Sobald dies abgeschlossen ist, entscheiden die Abgeordneten der Fraktion über die Konsequenzen. Zugeladen werden soll die Aufklärungsstruktur sowie die Fraktionsgeschäftsführung. Sollte die beschuldigte Person ein:e Abgeordnete:r sein, finden Entscheidungsfindung und Beschlussfassung in ihrer Abwesenheit statt. Der Beschluss über arbeitsrechtliche Folgen, die über die Freistellung hinausgehen, soll nicht am selben Tag, spätestens aber eine Woche später erfolgen. Die Vorgaben zur Einbindung des Betriebsrats sind zu wahren.

Denkbare Konsequenzen sind zum Beispiel:

- räumliche Trennung der Betroffenen
- Kommunikation und Klärung miteinander oder unter Hinzuziehung Dritter
- Verpflichtung zu Sensibilisierungsmaßnahmen und Weiterbildungsveranstaltungen
- Abmahnungen oder Kündigungen bei Mitarbeiter:innen
- Verlust von Sprecher:innenposten bei Abgeordneten
- Fraktionsausschluss
- Ggf. Initiierung eines Rehabilitationsverfahrens des:der Beschuldigten

Im Nachgang soll eine Aufarbeitung des Vorfalls im Gesamtzusammenhang sowie eine Evaluation der Präventions- und Schutzmaßnahmen unter Zuhilfenahme einer externen Beratungsstelle erfolgen.

V. Weitere Präventionsmaßnahmen

Der:die Schutzbeauftragte gibt jährlich der Fraktionsversammlung einen Bericht über seine:ihre Arbeit. Dabei ist die Vertraulichkeit zu wahren, soweit nicht die Betroffenen ausdrücklich auf diese verzichten.

Der:die Schutzbeauftragte ist beauftragt, gemeinsam mit der Fraktionsgeschäftsführung, regelmäßige Fortbildungs- und Präventionsangebote (etwa einmal jährlich) zu organisieren. Entsprechende Mittel für externe Referent:innen etc. werden gestellt. Die Teilnahme an diesen Angeboten ist für alle Abgeordnete, Fraktionsmitarbeiter:innen und persönliche Mitarbeiter:innen mindestens zu einem Termin innerhalb der Wahlperiode der Schutzbeauftragten verpflichtend.

Der:die Schutzbeauftragte sowie die Fraktionsgeschäftsführung sind beauftragt, allen in der Fraktion beschäftigten Personen (bspw. auch Praktikant:innen und Referendar:innen) in verständlicher Form Kenntnis über dieses Konzept zu vermitteln, zum Beispiel in Form von

Informationsmaterial. Ziel ist Niedrigschwelligkeit sowohl in der Verständlichkeit, als auch darin, die Angebote dieses Konzepts bei Bedarf in Anspruch zu nehmen.

Der/die Schutzbeauftragte kann, soweit dies für sinnvoll erachtet wird, ein anonymes Postfach einrichten.

VI. Gültigkeit

Die entsprechende Änderung der Fraktionsgeschäftsordnung wurde durch die Fraktion mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen am 08.05.2023.

Dieses Konzept wurde durch die Fraktion beschlossen am 08.05.2023.

Es hat Gültigkeit bis zum Ende der Legislatur, soweit vorher kein ändernder Beschluss des Konzepts bzw. der Geschäftsordnung mit den jeweils erforderlichen Mehrheiten erfolgt.