SÄA-1 Fürsorgekonzept und Anpassung Schieds- und Schlichtungsorgane

Gremium:	Landesvorstand
Beschlussdatum:	24.09.2026
Tagesordnungspunkt:	8. Fürsorgekonzept und Satzungsänderungen

1. Die Anlagen zur Satzung „Beschwerdekommission für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“ und „Antidiskriminierungsstelle“ werden durch die Anlage Fürsorgekonzept ersetzt.

2. Die Anlage zur Satzung „Fürsorgekonzept“ lautet wie folgt:

"Präambel

Als Bündnis 90/Die Grünen Berlin wollen wir respektvoll, wertschätzend, konstruktiv und diskriminierungskritisch zusammenarbeiten. Doch wir wissen: wir sind Teil einer Gesellschaft, in der Missbrauch von Macht(-asymmetrien), sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Diskriminierung – aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Aussehen, Behinderung, Alter, Weltanschauung, chronische Krankheit und sozialer Status oder Fürsorgeverantwortung – Alltag sind.

Deshalb schaffen wir mit diesem Fürsorgekonzept im Landesverband sowohl Präventionsstrukturen um aktiv Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Mobbing vorzubeugen, als auch Strukturen, die Betroffene unterstützen, Klärung ermöglichen oder (wenn nötig) Konsequenzen bzw. Parteiordnungsmaßnahmen herbeiführen können.

Damit übernehmen wir Verantwortung und positionieren uns klar gegen sexistische, diskriminierende, beleidigende und gewalttätige Verhaltensweisen.

Dieses Fürsorgekonzept dient dem Schutz der persönlichen Integrität, Würde und sexuellen Selbstbestimmung aller Parteimitglieder und Menschen, die sich im Parteikontext bewegen. Es schafft klare Rahmenbedingungen für den Umgang mit Übergriffen, Diskriminierung und Mobbing. Es zeigt auf, an wen sich Betroffene wenden können und wie wir mit gemeldeten Vorfällen umgehen.

Somit stärkt BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Berlin eine Kultur von Respekt und Verantwortung.

§ 1 Ziele und Anwendungsbereich

(1) Dieses Fürsorgekonzept dient dem Schutz und dem Wohl aller Parteimitglieder und der Menschen, die sich im Parteikontext bewegen.

(2) Dieses Fürsorgekonzept gilt für alle Gliederungen, Amts- und Mandatsträger*innen des Landesverbands und Menschen, die sich im Parteikontext bewegen, für Vorkommnisse von Diskriminierung, sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Mobbing im Parteikontext, also insbesondere auf Veranstaltungen des Landesverbandes und seiner Gliederungen (unabhängig davon, ob die meldenden Personen Mitglieder oder Dritte sind) sowie für alle Kommunikationskanäle inklusive Mailinglisten und Chatgruppen des Landesverbands und seiner Gliederungen. Bei Bedarf können auch Mitglieder der Grünen Jugend Berlin die hier geregelten Beschwerdestrukturen nutzen. Die Zuständigkeit für Gremien und Gliederungen des Bundesverbands liegt beim Bundesverband.

(3) Für Beschäftigte des Landesverbands und seiner Gliederungen gelten die Regelungen § 13 Abs. 1 AGG. Soweit eine Zuständigkeit des Arbeitgebers gemäß § 13 Abs. 1 AGG besteht, findet dieses Fürsorgekonzept keine Anwendung. Handelt es sich bei einer gemeldeten Person um

eine*n Arbeitnehmer*in des Landesverbands ergreifen die Weisungsbefugten im Einklang mit den arbeitsrechtlichen Regelungen ggf. entsprechende Maßnahmen. Beschäftigte können sich mit ihren Anliegen an die Anlaufstelle für Beschäftigte (ehemals Ombudsstelle) wenden.

(4) Sexuelle Belästigung und/oder sexualisierte Gewalt liegen vor, wenn unerwünschte Handlungen mit sexuellem Bezug die Würde einer Person verletzen. Dazu zählen nicht nur körperliche Übergriffe, sondern auch verbale oder nonverbale Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug – etwa anzügliche Bemerkungen, Cat-Calling, unangemessene Witze mit sexuellem Bezug, das Zusenden pornografischer Darstellungen, wiederholte unerwünschte Annäherungsversuche oder Einladungen mit sexuellem Bezug ohne gegenseitiges Einverständnis.

(5) Diskriminierung liegt vor, wenn Benachteiligungen aufgrund von rassistischer Zuschreibung, der Herkunft, der Staatsangehörigkeit, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Aussehens, einer chronischen Krankheit, des Alters, des sozialen Status oder der familiären Fürsorgeverantwortung auftreten oder Menschen aufgrund der genannten Kriterien herabgewürdigt werden.

(6) Mobbing liegt vor, wenn gezielte, unfaire und unerwünschte Handlungen gegenüber einer Person vollzogen werden. Betroffene werden über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch durch Schikanen, Boshaftigkeiten oder Intrigen angegriffen und ausgegrenzt. Diese Angriffe zielen darauf ab, das Selbstverständnis und Selbstwertgefühl der Betroffenen zu beeinträchtigen.

§ 2 Vertraulichkeit

(1) Die Anlauf- und Beschwerdestelle arbeiten vertraulich.

(2) Alle Informationen aus Gesprächen mit der Anlauf- oder Beschwerdestelle, insbesondere die Identitäten der Beteiligten, sind vor dem Zugriff unbeteiligter Dritter zu schützen (Vertraulichkeit).

(3) Dritte*r ist jede natürliche Person, die nicht unmittelbar am Verfahren beteiligt ist, sowie Gliederungen und Organe der Partei.

(4) Verfahrensbeteiligte unterzeichnen eine Vertraulichkeitsvereinbarung. Bei Bruch der Vertraulichkeit endet das Verfahren (siehe §6 (12)).

§ 3 Schutz der beteiligten Personen

(1) Der Schutz der meldenden Personen hat höchste Priorität. Ebenso ist wichtig, dass sich die Mitglieder der betroffenen Gliederung und der Partei insgesamt möglichst sicher und in einem vertrauensvollen Umfeld fühlen.

(2) Auch der gemeldeten Person werden Schutz und Rufschutz zugesichert. Wer eine Person nachweislich und absichtlich falsch beschuldigt, muss mit angemessenen Konsequenzen durch das Schiedsgericht rechnen.

(3) Minderjährige haben einen besonders hohes Schutzanrecht. Da dieses Fürsorgekonzept bei Bedarf auch Meldungen aus der Grünen Jugend abdeckt, ist besondere Aufmerksamkeit darauf zu richten, dass Betroffene minderjährig sein können. Hier gilt eine besondere Sorgfaltspflicht, die das besondere Schutzbedürfnis Minderjähriger sicherstellt. In den Verfahrensregeln wird der Umgang mit Minderjährigen in der Beschwerdestruktur ausgeführt.

§ 4 Beschwerdestruktur

(1) Die Beschwerdestruktur beinhaltet die Anlaufstelle (§ 5), die Beschwerdestelle (§6) und das Schiedsgericht (§ 7), die aufeinander aufbauen.

(2) Die Anlauf- und Beschwerdestellen haben unterschiedliche Zuständigkeiten und agieren getrennt voneinander. Sie sind personell unterschiedlich besetzt.

(3) Die Anlauf- und Beschwerdestelle handeln nach Verfahrensordnungen, die auf der Homepage der Partei veröffentlicht werden.

§ 5 Anlaufstelle

(1) Die Anlaufstelle ist die zentrale Anlaufstelle im Landesverband, die sich mit Vorfällen sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing im Grünen Kontext befasst und die parteiinternen Prozesse in diesem Bereich koordiniert. Die Aufgaben der Anlaufstelle sind, die meldenden Personen im gesamten Prozess zu begleiten und zu unterstützen sowie die eingehenden Meldungen zu überprüfen. Die Anlaufstelle ist in ihrer Arbeit unabhängig.

(2) Die Anlaufstelle setzt sich aus geschultem Personal zusammen, um eine hohe Fachlichkeit und Professionalität sicherzustellen und um politische Einflussnahme auszuschließen. Die Kontaktdaten der Anlaufstelle werden auf der Homepage des Landesverbands veröffentlicht.

(3) Die Stelle dient als Erstanlaufstelle und berät und unterstützt die meldende Person im weiteren Verfahren. An die Anlaufstelle können sich Menschen wenden, die sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung oder Mobbing erfahren haben, sowie Personen, die solche Vorfälle beobachtet haben.

(4) Die Anlaufstelle arbeitet vertraulich. Während des gesamten Prozesses können sich meldende Personen darauf verlassen, dass sie regelmäßigen Kontakt zur Anlaufstelle haben können. Wichtige Schritte und Maßnahmen werden immer vorab mit der meldenden Person abgesprochen. Diese kann sich jederzeit selbst bei der Anlaufstelle melden, die sie so lange wie gewünscht durch den folgenden Prozess begleitet. Die Anlaufstelle steht während dieses Prozesses auf Seiten der meldenden Person und trifft keine Entscheidung über eine Beurteilung des Sachverhalts, Konsequenzen und Parteiordnungsmaßnahmen.

(5) Anonyme Meldungen sind bei der Anlaufstelle möglich. Sie berät dann dahingehend, welche Möglichkeiten den meldenden Personen offenstehen, erläutert aber auch, zu welchem Zeitpunkt die Anonymität aufgegeben werden muss, wenn eine Meldung weiterverfolgt werden soll.

(6) Die Anlaufstelle baut ein Netzwerk zu lokalen externen Hilfs- und Beratungsstrukturen auf (Bspw. Frauen- oder Opferberatungsstellen) und trägt diese in einem Verzeichnis zusammen. Bei Bedarf kann die meldende Person an eine dieser spezialisierten Beratungsstellen vermittelt werden.

(7) Die Anlaufstelle stellt keine Strafanzeigen, es sei denn es besteht eine gesetzliche Pflicht. Sobald der Verdacht einer Straftat entsteht, muss die jeweilige Person über die Option informiert werden, Strafanzeige zu erstatten. Strafrechtlich relevante Vorkommnisse können nicht von der Partei, sondern nur von den dafür zuständigen staatlichen Stellen geahndet werden. Ein anschließendes Schiedsgerichtsverfahren bleibt davon unbenommen.

§ 6 Beschwerdestelle

(1) Der Landesverband richtet eine Beschwerdestelle ein. Dazu arbeitet der Landesverband mit einem externen Anbieter mit professionellem, geschultem Personal zusammen, um eine hohe Fachlichkeit und Professionalität sicherzustellen und um politische Einflussnahme auszuschließen. Die Beschwerdestelle ist personell anders besetzt als die Anlaufstelle.

(2) Beschwerde erheben kann jedes Parteimitglied und jede Person, die von einem Vorkommnis entsprechend §1 (2) betroffen ist.

(3) Die Beschwerdestelle arbeitet unparteiisch. Eingehende Beschwerden werden objektiv und umfassend geprüft und bearbeitet.

(4) Die konkrete Vorgehensweise wird den beteiligten Parteien transparent gemacht.

(5) Die Beschwerdestelle arbeitet vertraulich, sie berät die beteiligten Personen und zeigt Handlungsoptionen auf.

(6) Die Beschwerdestelle sensibilisiert die gemeldete Person für die Wirkung des eigenen Handelns und strebt im Fall von Fehlverhalten eine Verantwortungsübernahme an. Dabei werden die Grundwerte von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Verhaltenskodex des Landesverbands aufgezeigt.

(7) Die Erstberatung einer meldenden Person bei der Beschwerdestelle kann anonym erfolgen, für weitere Schritte muss die Anonymität aufgegeben werden; die Beschwerdestelle berät die meldende Person entsprechend, welche Konsequenzen eine Entscheidung für die Wahrung oder für die Aufhebung der Anonymität hat.

(8) Auf Wunsch der meldenden Person kann die Beschwerdestelle mit der gemeldeten Person Kontakt aufnehmen. Hierfür muss ein konkreter Vorfall gemeldet werden, zu dem auch die gemeldete Person Stellung nehmen kann.

(9) Die Beschwerdestelle kann bei Einverständnis der meldenden und gemeldeten Person zu einem Gespräch zwischen gemeldeter und meldender Person einladen und dieses führen; hierbei nimmt die Beschwerdestelle eine unparteiische Position ein.

(10) Auch die gemeldete Person kann Einzelgespräche mit der Beschwerdestelle führen. Die Beschwerdestelle wahrt die Vertraulichkeit dieser Gespräche.

(11) Ziel der Arbeit der Beschwerdestelle ist eine einvernehmliche Beilegung der Beschwerde. Dies kann beispielsweise ein Bewusstsein für Fehlverhalten der gemeldeten Person, Wiedergutmachung oder Einsicht, Ausräumung eines Missverständnisses oder Rücknahme der Beschwerde sein. Die Beratungsstelle kann Maßnahmen wie beispielsweise die Teilnahme am Schulungsangebot des Landesverbandes oder anderer, spezifischer Schulungen empfehlen. Das Befolgen dieser Empfehlung kann Teil einer Wiedergutmachungsvereinbarung sein.

(12) Die Beteiligten bekennen sich schriftlich zur Vertraulichkeit. Ist die Vertraulichkeit des Verfahrens gebrochen, werden die Beteiligten darüber informiert und das Verfahren beendet. Ein Antrag beim Landesschiedsgericht kann dennoch gestellt werden.

(13) Die Teilnahme am Klärungsprozess ist freiwillig. Sollte die gemeldete Person an diesem Verfahren nicht teilnehmen wollen, steht der meldenden Person dennoch die Beratungsleistung der Beschwerdestelle zur Verfügung. Die Anrufung des Landesschiedsgerichts steht der meldenden Person zu jedem Zeitpunkt offen, unabhängig davon, ob die gemeldete Person einem Klärungsversuch zugestimmt hat oder nicht.

(14) Die Beschwerdestelle bearbeitet keine Beschwerden, die Straftatbestände des § 177 StGB, Verbrechen im Sinne des § 12 Abs. 1 StGB oder die Anwendung physischer Gewalt zum Gegenstand haben. In diesen Fällen wird auf externe Beratungsstellen sowie die Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten hingewiesen.

(15) Die Beschwerdestelle kann keine Sanktionen gegen Parteimitglieder verhängen; hierfür muss das Schiedsgericht angerufen werden.

§ 7 Ordnungsmaßnahmen

(1) Auf Antrag kann das Landesschiedsgericht Ordnungsmaßnahmen verhängen. Dazu gehören insbesondere das zeitweise Fernbleiben von Parteiveranstaltungen und -räumlichkeiten, das zeitweise Ruhenlassen einzelner oder aller Mitgliedsrechte oder parteipolitischer Ämter oder das zeitweise Ruhenlassen der Parteiarbeit der gemeldeten Person. In besonders schweren Fällen kann auch ein Parteiausschlussverfahren eingeleitet werden.

(2) Antragsbefugt sind Parteimitglieder, die von einem Vorkommnis entsprechend §1 (2) unmittelbar betroffen sind sowie alle Antragsberechtigten entsprechend §6 Schieds- und Schlichtungsordnung.

(3) Sofern Ordnungsmaßnahmen durch das Schiedsgericht verhängt werden, informiert dieses die Landesgeschäftsstelle über die konkret verhängte(n) Maßnahme(n).

(4) Die Landesgeschäftsstelle informiert die Gremien und Personen, deren Kenntnisnahme für die Durchsetzung der Maßnahme erforderlich ist.

§ 8 Datenschutz

(1) Die schriftliche Korrespondenz zwischen Anlauf- und Beschwerdestelle mit am Verfahren Beteiligten erfolgt ausschließlich über dafür eingerichtete, gesicherte und zugriffsbeschränkte Postfächer.

(2) Alle erhobenen persönlichen Daten werden sechs Monate nach der Beendigung des Verfahrens gelöscht.

(3) Besteht der Verdacht einer Straftat, kann eine Aufbewahrung für die Dauer, die zur Klärung und Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist, erfolgen.

§ 9 Prävention und Schulungen

(1) Um Bewusstsein und Kompetenz im Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing zu fördern und Vorfällen vorzubeugen, bietet der Landesverband regelmäßige Schulungen an. Insbesondere Amts- und Mandatsträger*innen sind angehalten, sich in diesen Bereichen regelmäßig fortzubilden; der Landesverband informiert sie dazu entsprechend.

(2) Der Landesvorstand evaluiert gemeinsam mit der Anlaufstelle und der Geschäftsführung regelmäßig Bedarfe für Fortbildungen und Schwerpunkte des Fortbildungsangebots, das insbesondere folgende Themen umfasst:

- Schulungen zu Critical Whiteness
- Schulungen zu kritischer Männlichkeit
- Schulungen zu Umgang mit Machtasymmetrien und/oder Dominanzverhalten
- Diversity-Trainings
- Moderationstrainings/Sitzungsleitungstrainings

(3) Näheres regelt das Schulungskonzept des Landesverbandes.

(4) Schulungen für das Personal der Landesgeschäftsstelle, insbesondere für die Anlauf- und für die Beschwerdestelle und das Schiedsgericht, werden additiv je nach Bedarf gezielt für diesen Personenkreis finanziert und zur Verfügung gestellt.

§ 10 Berichtswesen und Evaluation

(1) Die Anlauf- und Beschwerdestelle und das Landesschiedsgericht erstellen alle zwei Jahre einen anonymisierten Bericht. Dieser wird dem Landesvorstand vorgelegt, damit er ggf. notwendige Konsequenzen ziehen, Präventionsmaßnahmen ergänzen und/oder das Fürsorgekonzept entsprechend anpassen kann. Der Landesvorstand berichtet hierzu dem Landesausschuss. Damit übernimmt der Landesvorstand Verantwortung für die Partei, um den Schutz Betroffener und die Prävention innerhalb der Organisation bestmöglich zu gewährleisten.

(2) Ein Jahr nach Inkrafttreten ist das Fürsorgekonzept zu evaluieren, der Landesvorstand berichtet hierzu dem Landesausschuss."

3. Die Anlage „Ombudsstelle“ wird umbenannt. Der neue Name der Anlage lautet „Anlaufstelle für Beschäftigte“. Das Wort „Ombudsstelle“ wird im Inhaltsverzeichnis, in der Bezeichnung der Anlagen und im Titel der Anlage durch die Bezeichnung „Anlaufstelle für Beschäftigte“ ersetzt. In den Absätzen 1, Satz 1; 2, Satz 1; 3, Satz 1 und 4 Satz 1 der Anlage wird das Wort „Ombudsstelle“ durch „Anlaufstelle für Beschäftigte“ ersetzt.

4. In § 22 Abs. 2 S. 1 der Satzung werden die Worte „den Mitgliedern der Antidiskriminierungsstelle des Landesverbands“ gestrichen. Der neue § 22 Abs. 2 S. 1 lautet wie folgt: „1 Der Diversity-Rat besteht aus der*dem Sprecher*in für Vielfalt und Antidiskriminierung des Landesvorstands, einer*m gewählten Vertreter*in des LAG-Sprecher*innen-Rats und den Diversity Beauftragten der Vorstände der Bezirksgruppen und der innerparteilichen Vereinigungen. Bei Bedarf können Mitglieder der Anlaufstelle, der Beschwerdestelle und der Anlaufstelle für Beschäftigte beratend hinzugezogen werden.“

5. In § 23 Abs. 1 der Satzung werden die Worte „eine Beschwerdekommission für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, eine Antidiskriminierungsstelle und eine Ombudsstelle“ gestrichen und durch die Worte „eine Anlaufstelle, eine Beschwerdestelle und eine Anlaufstelle für Beschäftigte“ ersetzte. Der Absatz wird entsprechend wie folgt neu gefasst: „Beim Landesverband besteht ein Landesschiedsgericht, eine Anlaufstelle, eine Beschwerdestelle und eine Anlaufstelle für Beschäftigte.“

6. § 5 e) der Schieds- und Schlichtungsordnung wird wie folgt neu gefasst:

“e) in den Fällen des § 7 Abs. 1 der Anlage Fürsorgekonzept.”