

SPD

Hamburg-Mitte



RICHTLINIE DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE



**Soziale
Politik für
Dich.**



SPD Hamburg-Mitte
Kurt Schumacher Allee 10
20097 Hamburg

040-246989
hh-mitte@spd.de

Richtlinie zu den Aufgaben und zur Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle der SPD Hamburg-Mitte

Inhaltsverzeichnis:

Präambel	Seite 1
A. Ziel und Gestaltungsbereich	Seite 1
B. Abgrenzung zum Parteiordnungsverfahren	Seite 2
C. Begrifflichkeiten und Anwendungsbereich	Seite 2
Diskriminierungsformen im Überblick	Seite 2
1. Unmittelbare Diskriminierung	Seite 2
2. Mittelbare Diskriminierung	Seite 2
3. Belästigung	Seite 3
4. Sexualisierte Belästigung	Seite 3
5. Anweisung zur Diskriminierung	Seite 3
6. Mobbing	Seite 3
7. Verdeckte oder unbewusste Diskriminierung.....	Seite 3
8. Mehrfachdiskriminierung (intersektional).....	Seite 3
D. Verfahren der Einzelfallbearbeitung	Seite 3
I. Kontaktaufnahme	Seite 3
II. Erstberatung	Seite 4
III. Moderierte Aussprache	Seite 4
E. Präventive und strukturelle Maßnahmen	Seite 4
I. Verantwortung der SPD Hamburg-Mitte	Seite 4
II. Prävention	Seite 5
III. Strukturelle Verankerung	Seite 5
F. Inkrafttreten	Seite 5

Richtlinie zu den Aufgaben und zur Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle der SPD Hamburg-Mitte

Präambel

Die SPD Hamburg-Mitte setzt sich für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander ein. Vielfalt, Teilhabe und Chancengleichheit sind zentrale Bestandteile unseres politischen Selbstverständnisses. Diskriminierung – ob offen, subtil oder strukturell – widerspricht diesen Grundsätzen. Diese Richtlinie schafft verbindliche Grundlagen für präventives und intervenierendes Handeln im Umgang mit Diskriminierung und legt die Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle fest. Diese Richtlinie kann und sollte kontinuierlich weiterentwickelt werden, um ihre Wirksamkeit und Effizienz zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass sie regelmäßig überprüft, angepasst und ggf. auch erweitert werden muss, um neuen Herausforderungen und Erkenntnissen gerecht zu werden.

A. Ziel und Geltungsbereich

Diese Richtlinie richtet sich gegen alle Formen von Diskriminierung, insbesondere rassistische, ethnizierende, antisemitische, antimuslimische, sowie Diskriminierungen aufgrund Geschlechts, geschlechtlicher und sexueller Identitäten, Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sozialer Herkunft oder Status und andere soziale Stigmatisierungen. Ziel ist es, diese Formen von Diskriminierung zu unterbinden und langfristig zu beseitigen.

Die Antidiskriminierungsstelle der SPD Hamburg-Mitte (im Folgenden: AD-Stelle) unterstützt Mitglieder, wenn sie Diskriminierung erleben oder wahrnehmen. Sie fördert diskriminierungssensible Strukturen im Kreisverband und begleitet Veränderungsprozesse. Die Richtlinie benennt:

- was unter Diskriminierung verstanden wird,
- wie die AD-Stelle arbeitet,
- welche Verfahren gelten und
- wo ihre Grenzen liegen.

Sie gilt für alle Bereiche des Parteilebens in der SPD Hamburg-Mitte. Grundlage sind Art. 3 GG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 10 Parteiengesetz (PartG), die Schiedsordnung der SPD sowie relevante Satzungen und Verfahrensordnungen.

Die AD-Stelle setzt sich aus mindestens drei und höchstens fünf Mitgliedern der SPD Hamburg-Mitte zusammen und wird spätestens alle 2 Jahre im Rahmen der Organisationswahlen durch die Kreisdelegiertenversammlung gewählt. Im Weiteren gelten die Regelungen laut § 15 der Satzung der SPD Hamburg-Mitte.

B. Abgrenzung zum Parteiordnungsverfahren

Die AD-Stelle ist eine niedrighschwellige Anlaufstelle. Sie bietet freiwillige Beratungs- und Moderationsverfahren sowie präventive und strukturelle Unterstützung an. Sie ist kein parteiinternes Ermittlungsorgan.

Kommt es im Rahmen eines Vorfalles zu einem Eskalationswunsch oder besteht der Bedarf nach Sanktionen, etwa Ordnungsmaßnahmen, erfolgt eine Weiterleitung bzw. Unterstützung bei der Einleitung eines Parteiordnungsverfahrens nach §§ 6–8 Schiedsordnung der SPD. Die AD-Stelle selbst trifft keine disziplinarischen Entscheidungen.

C. Begrifflichkeiten und Anwendungsbereich

Diskriminierung kann auf unterschiedlichen Ebenen auftreten – als direkte persönliche Benachteiligung, durch strukturelle Regelungen oder durch institutionelle Abläufe. Auch **unbewusste oder versteckte Diskriminierung** zählt. Entscheidend ist nicht nur die Absicht, sondern auch die Wirkung – aus Sicht der betroffenen Person.¹

Diese Richtlinie orientiert sich an § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), an Artikel 3 des Grundgesetzes sowie an innerparteilichen Regelwerken. Unter Parteimitgliedern gilt das AGG nicht unmittelbar. Dennoch bestehen Gleichbehandlungsverpflichtungen durch Parteisatzung, Verfahrensordnungen und § 10 PartG. Für Mitarbeitende in Parteibüros gilt das AGG vollständig.

Diskriminierungsformen im Überblick:

Die folgenden Beispiele sind als nicht abschließend zu sehen.

1. Unmittelbare Diskriminierung

Eine Person wird aufgrund eines bestimmten Merkmals schlechter behandelt als andere in einer vergleichbaren Situation.

Beispiel: Ein Parteimitglied wird wegen seines nicht-deutschen Namens bei der Aufstellung für ein Amt übergangen, obwohl es gleich qualifiziert ist wie andere Bewerber*innen.

2. Mittelbare Diskriminierung: Regelungen oder Verfahren, die auf den ersten Blick neutral erscheinen, benachteiligen in der Wirkung bestimmte Gruppen.

Beispiel: Parteiveranstaltungen finden regelmäßig abends um 20 Uhr in Präsenz statt. Menschen mit Betreuungspflichten (z. B. alleinerziehende Eltern) sind dadurch regelmäßig ausgeschlossen. Die Regelung hat nicht die Absicht zu diskriminieren, hat aber diskriminierende Wirkung.

¹ Quellen: [Adis e.V.](#); [hs-merseburg.de](#); [Anne Frank Zentrum](#); [ijgd.de](#);

3. **Belästigung:** Eine Form der Diskriminierung, bei der eine Person durch Worte oder Handlungen in ihrer Würde verletzt wird – sei es durch Spott, Abwertung oder ständiges Bloßstellen.
Beispiel: Ein Parteimitglied macht wiederholt abfällige Bemerkungen über das äußere Erscheinungsbild, den Akzent oder die religiöse Kleidung einer anderen Person. Auch wenn dies als "Witz" gemeint ist, kann es verletzend und diskriminierend sein.

4. **Sexualisierte Belästigung:** Ungewollte körperliche oder verbale Annäherungen sexueller Art, die die betroffene Person herabsetzen oder beschämen.
Beispiel: Anzügliche Bemerkungen über das Aussehen einer Person oder körperliche Nähe ohne Zustimmung in Parteiräumen – etwa bei Veranstaltungen – fallen darunter.

5. **Anweisung zur Diskriminierung:** Eine Person wird von einer anderen dazu aufgefordert, sich diskriminierend zu verhalten.
*Beispiel: Eine Führungsperson äußert, dass eine bestimmte Bewerberin "nicht gut ankommen wird" wegen ihrer Religion, Hautfarbe (Herkunft/Gruppenzugehörigkeit) – und fordert Kolleg*innen auf, sie nicht zu unterstützen.*

6. **Mobbing:** Wiederholte und systematische Abwertung, Ausgrenzung oder Herabsetzung über einen längeren Zeitraum hinweg. Es kann verbal, nonverbal oder digital stattfinden.
Beispiel: Ein Mitglied wird in Gruppen ständig ignoriert, beleidigt oder lächerlich gemacht. In Chatgruppen wird die Person absichtlich ausgelassen oder hinter ihrem Rücken schlecht gemacht.

7. **Verdeckte oder unbewusste Diskriminierung:** Diskriminierung muss nicht immer absichtlich erfolgen. Auch Handlungen ohne böse Absicht können diskriminierend wirken – insbesondere, wenn sie stereotype Denkmuster oder unausgesprochene Vorannahmen transportieren.
Beispiel: In einem Gremium werden ständig Personen nicht angehört, die eine sichtbare Migrationsbiografie haben. Es wird ihnen weniger Kompetenz zugetraut, obwohl keine sachlichen Gründe vorliegen.

8. **Mehrfachdiskriminierung (intersektional):** Diskriminierung kann sich verstärken, wenn mehrere Merkmale zusammenwirken – etwa Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Behinderung oder soziale Herkunft.
Beispiel: Eine Schwarze Frau mit Kopftuch wird sowohl wegen ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts als auch wegen ihrer Behinderung benachteiligt. Diese Kombination schafft eine besonders verletzte Position, die nicht über ein Merkmal allein erklärbar ist.

D. Verfahren der Einzelfallbearbeitung

I. Kontaktaufnahme

1. Mitglieder der SPD Hamburg-Mitte können sich vertraulich per Mail oder persönlich an die AD-Stelle wenden. Eine zentrale E-Mail-Adresse ist öffentlich zugänglich.

2. Eine Rückmeldung erfolgt spätestens nach 10 Tagen.
3. Auch der Kreisvorstand kann als Erstkontakt fungieren.

II. Erstberatung

1. Alle Gespräche und Informationen unterliegen der Vertraulichkeit. Weitergabe erfolgt nur mit Zustimmung der betroffenen Person, es sei denn, eine akute Gefährdung besteht.
2. Die Zuteilung erfolgt im Rotationsprinzip; Wunschpersonen werden nach Möglichkeit berücksichtigt.
3. Die betroffene Person schildert ihren Fall; ihre Wahrnehmung wird ernst genommen. Es erfolgt keine automatische Täter*innen- oder Opfer-Zuschreibung.
4. Mögliche Unterstützungsformen werden gemeinsam besprochen und dokumentiert.
5. Dokumentationen sind vertraulich, anonymisiert und werden nach spätestens 3 Jahren gelöscht – sofern keine begründete Verlängerung notwendig ist.
6. Betroffene dürfen eine Vertrauensperson hinzuziehen oder externe Beratung in Anspruch nehmen.
7. Verstöße gegen die Vertraulichkeit durch Mitglieder der AD-Stelle können über den Kreisvorstand gemeldet und geprüft werden.
8. Die Beratung erfolgt traumasensibel, parteilich zugunsten der betroffenen Person, aber ergebnisoffen und fair.
9. Machtverhältnisse, Parteifunktionen oder interne Dynamiken dürfen die Bearbeitung nicht beeinflussen.
10. Die AD-Stelle reflektiert ihre Arbeit regelmäßig und nimmt an Fortbildungen teil. Externe Unterstützung kann hinzugezogen werden.

III. Moderierte Aussprache

1. Auf Wunsch kann eine moderierte Aussprache angeboten werden.
2. Diese ist freiwillig und wird von mind. zwei Mitgliedern der AD-Stelle begleitet.
3. Ziel ist ein sicherer Raum für Klärung, gegenseitiges Verständnis und Prävention weiterer Vorfälle.

E. Präventive und strukturelle Maßnahmen

I. Verantwortung der SPD Hamburg-Mitte

Die SPD Hamburg-Mitte verpflichtet sich, strukturelle Diskriminierung zu erkennen und zu verändern. Grundlage hierfür kann auch das Berichtswesen der AD-Stelle sein.

II. Prävention

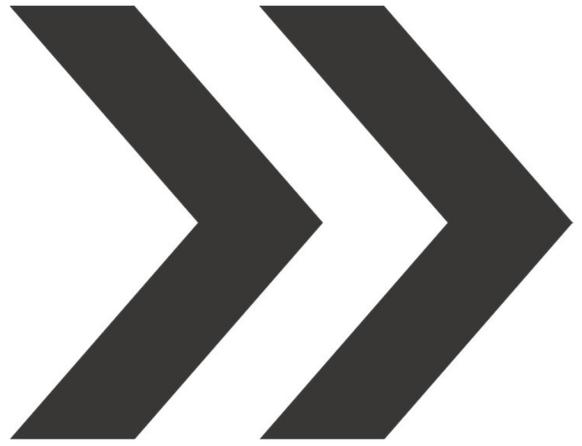
1. Die Richtlinie und Kontaktdaten der AD-Stelle werden öffentlich zugänglich gemacht.
2. Mitglieder werden regelmäßig über Ansprechstellen und Unterstützungsangebote informiert.
3. Hinweise zu Fortbildungen und Beratungsangeboten werden kommuniziert.
4. Barrierefreiheit im Parteileben wird angestrebt und strukturell berücksichtigt.
5. Mitglieder der Antidiskriminierungsstelle nehmen verpflichtend an Antidiskriminierungsschulungen teil. Diese Schulung kann auch von anderen Funktionsträger*innen der SPD Hamburg-Mitte besucht werden.
6. Awareness-Teams sollen bei größeren Veranstaltungen (ab 80 Teilnehmenden) eingerichtet werden.
7. Die digitale Erreichbarkeit der AD-Stelle erfolgt barrierearm (z. B. Leichte Sprache, barrierefreie PDFs).

III. Strukturelle Verankerung

1. Die AD-Stelle ist dauerhaft eingerichtet.
2. Sie berichtet mindestens alle zwei Jahre der Kreisdelegiertenversammlung.
3. Die SPD Hamburg-Mitte stellt Ressourcen für ihre Arbeit bereit.
4. Die AD-Stelle kann themenbezogene Arbeitshilfen erstellen und Veranstaltungen initiieren.
5. Sie agiert unabhängig und informiert den Kreisvorstand bei Bedarf strukturell über ihre Arbeit – Einzelfälle werden nicht weitergegeben.
6. Bei der Besetzung der AD-Stelle wird auf Diversität geachtet.
7. Die AD-Stelle wird intern oder extern evaluiert.
8. Sie arbeitet mit anderen innerparteilichen Stellen auf sämtlichen Ebenen der SPD-Gliederungen (z. B. AD-Stellen anderer Gliederungen, Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte der Arbeitsgemeinschaften, etc.), eng zusammen.

F. Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde von der Kreisdelegiertenversammlung der SPD Hamburg-Mitte am 12.06.2025 beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen einer qualifizierten Mehrheit der KDV.



SPD Hamburg-Mitte
Kurt Schumacher Allee 10
20097 Hamburg

040-246989
hh-mitte@spd.de



SPD

**Soziale
Politik für
Dich.**