DIE LINKE. Sachsen
Landesvorstand

B 7 – 243 - 2

Richtlinie „Für einen antisexistischen Konsens“

Beschluss aus der Landesvorstandssitzung vom 01.10.2021

Beschluss:	Der Landesvorstand der LINKEN Sachsen beschließt die Richtlinie „Für einen antisexistischen Konsens“ zur Einreichung an den Landesparteitag am 13./14. November 2021.
Anlagen:	Richtline „Für einen antisexistischen Konsens“
politische Botschaft:	Glaubwürdigkeit: Die Linke setzt sich offen mit Sexismus in den eigenen Reihen auseinander und verständigt sich mit der Richtlinie auf einen antisexistischen Konsens.
Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit:	Veröffentlichung im Internet (www.dielinke-sachsen.de)
weitere Maßnahmen:	-
Finanzen:	Auf Antrag
Die Vorlage wurde abgestimmt mit:	-
Den Beschluss sollen erhalten:	Landesvorstandsmitglieder/ Landesratsmitglieder/ Kreisvorsitzende/ Kreisgeschäftsführer*innen/ Ortsvorsitzende/ sächsische Mitglieder im Bundesausschuss/ Pressesprecher und Fraktionsgeschäftsführer der Fraktion DIE LINKE im Sächsischen Landtag/ Landesparteitagsdelegierte/ sächsische Bundesparteitagsdelegierte/ Sprecher*innen der Landesweiten Zusammenschlüsse/ Abgeordnete im Europaparlament, Bundestag und Landtag/ sächsische Parteivorstandsmitglieder/ Regionalmitarbeiter*innen der Landtags- und Bundestagsfraktion/ Mitarbeiter*innen Landesgeschäftsstelle/ Jugendkoordinator*in/ Landesinklusionsbeauftragte*r

Abstimmungsergebnis:

dafür: Einstimmig dagegen: - Enthaltungen: -

F.d.R.

Dresden, 01.10.2021

Janina Pfau

Janina Pfau
Landesgeschäftsführerin

Für einen antisexistischen Konsens
Richtlinie

1. Präambel

Mit dem Beschluss der 3. Tagung des 15. Landesparteitages vom 10.10.2020 „Sexismus in den eigenen Reihen entschieden entgegentreten“ hat sich die Partei Die LINKE. Sachsen verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen Sexismus innerhalb der Partei zu ergreifen. Nach der Initiierung eines ersten innerparteilichen Diskussionsforums mit Vertreter:innen aus den Kreisverbänden sowie der Berufung einer Vertrauensperson für sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt im März 2021 wird nun mit der Richtlinie „Für einen antisexistischen Konsens“ die Umsetzung des Parteitagsbeschlusses fortgeführt. Weitere Schritte für eine fundierte und ganzheitliche Auseinandersetzung mit dem Thema Sexismus im Landesverband werden folgen.

Klar ist: In der LINKEN, deren Ziel eine emanzipatorische, solidarische und gewaltfreie Gesellschaft der sozialen Gerechtigkeit und Gleichberechtigung ist, hat Sexismus keinen Platz. Aber unser Ziel beschreibt die Zukunft. In der Gegenwart – der gesellschaftlichen wie innerparteilichen – begegnen uns alle Formen von Sexismus täglich und überall. Denn Sexismus ist trotz wesentlicher Erfolge der Emanzipationsbewegung nach wie vor tief verwurzelt in der Struktur jeder ungleichen Gesellschaft. Er baut auf patriarchalen Machtstrukturen und konstruierten Geschlechterrollen auf, reproduziert immer wieder alte Stereotype und verhindert damit Chancengleichheit und Teilhabe. Schlimmer noch führen sexistische Strukturen und die damit verbundene Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Ungleichwertigkeit, neben struktureller Ungleichheit insbesondere für Frauen* und LSBTIQ* Personen, zu körperlicher und oder sexualisierter Gewalt.

Sich dieser Erkenntnis sowie über die Tragweite der Folgen, die sexistisches Verhalten haben kann, als Partei und als Individuum bewusst zu werden und konsequent zu stellen, ist der notwendige erste Schritt von einer politischen Postulation zur tatsächlichen Überwindung von geschlechterbasierten Vorurteilen, ungleichen Machtverhältnissen und daraus resultierenden Verhaltensweisen.

Wer glaubwürdig solche Verhältnisse in der Gesellschaft verändern will, der muss folgerichtig auch in der eigenen Partei Instrumente und Mechanismen entwickeln, die Sexismus entlarven, unterbinden und ächten sowie parallel dazu Aufmerksamkeit für verschiedene Formen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schärfen. Das Sichtbarmachen sexistischer Strukturen ist unabdingbar für Veränderung. Schweigen, Tabuisierung und Angst vor Reputationsverlust dürfen kein Hemmschuh für eine glaubhafte, emanzipatorische Praxis sein. Wir sind als Mitglieder füreinander verantwortlich. Ein gewaltfreier Umgang miteinander muss selbstverständlich sein und werden. Der gemeinsame Einsatz für ein gleichberechtigtes, politisches Miteinander, eine ehrliche und konstruktive Auseinandersetzung mit bestehenden Ungleichheitsverhältnissen sind hierfür zwingend erforderlich. Letztlich profitieren wir alle davon.

Für die LINKE. Sachsen besteht die Grundlage jeder Form der Arbeit in und bei der Partei in einem toleranten, respektvollen und von gegenseitiger Wertschätzung geprägten Umgang aller Beteiligten oder für sie tätigen Personen und das unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, ihrer Ethnie, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Religion oder aufgrund von Behinderung oder Beeinträchtigungen. Die Rahmenbedingungen dafür müssen wir schaffen.

Von unseren Mitgliedern und Sympathisant:innen erwarten wir, dass überall dort Stellung bezogen und im Sinne der Opfer gehandelt wird, wo ein respektvoller und wertschätzender Umgang verletzt wird. Wir fordern euch auf, Verantwortung für eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten zu übernehmen.

Bis in die kleinste Gliederung der LINKEN. Sachsen gilt der Anspruch, dass die Partei ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Ort des Arbeitens und Diskutierens ist, an dem Menschen vor Einschüchterungen und Verletzungen ihrer Persönlichkeitsrechte oder ihrer sexuellen Selbstbestimmung umfassend geschützt werden. Dabei müssen wir anerkennen, dass insbesondere FINTA* (Frauen*, Inter, Nichtbinär*, Trans und Agender*) und LSBTTIQ* von Sexismus, sexualisierten

und/oder körperlichen Übergriffen, Ausgrenzung und Ungleichbehandlung betroffen sind und wir genau aus diesem Grund und in besonderem Maße auf deren Bedürfnisse eingehen müssen.

Diese Richtlinie informiert darüber, wie Personen Orientierung und Unterstützung erhalten können, die in und bei der Partei nach ihrer Wahrnehmung sexistische Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt erfahren haben. Die Richtlinie schafft Verbindlichkeiten, wenn es um konkrete Handlungsoptionen geht: Was ist Sexismus und sexistische Verhalten und wohin kann ich mich bei Übergriffen wenden? Welche Möglichkeiten der Unterstützung gibt es und wie kann ich Betroffenen helfen? Darüber hinaus legt die Richtlinie Verfahren fest, wie Konflikte bearbeitet werden und welche Konsequenzen sich ergeben.

2. Sexismus in der LINKEN? – Augen auf, Mund auf!

2.1 Sexismus – (K)eine Selbstverständlichkeit

Es ist ein Irrglaube, dass Sexismus in Linken Strukturen nicht existiert. Wenn, dann sind etwa die Anderen Schuld, vermeintlich weniger Aufgeklärten und Ahnungslosen oder es wird eine Überempfindlichkeit zugeschrieben und das Problem nicht erkannt. Verhalten sich Linke also per se immer richtig? Falsch: Sexismus existiert überall und hat viele Facetten. Alle sind diskriminierend und zutiefst toxisch. Als Teil einer kapitalistischen Gesellschaft, in der patriarchale Machtverhältnisse wirken, sind auch wir nicht frei von ihren Auswüchsen. **Machen wir uns nichts vor: Es gibt sexistisches und übergriffiges Verhalten auch im sächsischen Landesverband, insbesondere gegenüber Frauen*.**

In der endlich angestoßenen Debatte müssen wir den Bogen weit spannen - über den Tellerrand schauen, Machtverhältnisse einordnen und Ungleichheitsverhältnisse in die aktuellen Verhältnisse, in denen wir leben, einbetten. Das führt uns auch hin zu einer zwingend notwendigen gesamtgesellschaftlichen Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung und deren Konsequenzen. Der anhaltende Rechtsruck und der Kampf um hegemoniale Deutungshoheit von rechten und extrem rechten Parteien und Gruppierungen führen zu massiven Angriffen auf alle emanzipatorischen Grundrechte. Gerade jetzt müssen wir unser Ziel von einer gewaltfreien und selbstbestimmten Gesellschaft offensiv vertreten und erkämpfte Freiheitsrechte verteidigen. Überzeugend können wir dies nur, wenn wir eine feministische Praxis leben. Denn: Sexismus gehört in die Tonne!

Ein weiteres, strukturelles Defizit, das unserem Anspruch als emanzipatorische Partei zutiefst widerspricht, zeigt sich sehr deutlich mit Blick auf unsere eigene Verfasstheit als Landesverband und das mit weitreichenden Folgen für die konkrete politische Teilhabe:

Nach wie vor treten mehr Cis Männer in unsere Partei ein als FINTA* und es sind mehr Cis Männer aktiv als Frauen*. Der Frauen*anteil in den Gremien sinkt mit jeder Ebene. Die Quotierung – eine mühsam errungene Selbstverständlichkeit - wird zum "Problem" (inkl. Versuche, diese abzuschaffen) und in den inhaltlich arbeitenden Think Tanks und Arbeitsgemeinschaften ist der Frauen*anteil bei unter 30 Prozent. Die Folgen sind paradoxerweise eine immense Mehrfachbelastung der (wenigeren) Frauen* durch Doppelfunktionen, eine de facto Erosion der Quotierung, die Vermännlichung von Gremien, eine ungleiche Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen und inhaltlichen Auseinandersetzungen.

Die wesentliche Ursache dieser Negativentwicklung ist Sexismus! Sie liegt im sexistischen Verhalten und in Strukturen, in Mackertum und ungleichen Möglichkeiten, sich aktiv im Landesverband einzubringen. Genau hier greift, als ein Teil des Puzzles, unsere Richtlinie.

2.2 Worten Taten folgen lassen

Wir müssen uns fragen, warum Frauen* weniger politisch aktiv sind, welche Unterschiede es gibt zwischen Stadt und Land und was die gesellschaftlichen Ursachen sind oder wo es Chancen und Synergien gibt – etwa über die Zusammenarbeit in Bündnissen oder Wahlvereinigungen – die wir nutzen müssen? Grundsätzlich brauchen wir mehr Möglichkeiten, Beruf, Ehrenamt und Familie zu vereinen – angefangen von Sitzungszeiten, über Kinderbetreuung bis hin zur Digitalisierung als Chance, Prozesse anders anzugehen. Wir müssen geschlechtsbezogene Themen auch nach außen sichtbar machen. Dazu gehört in jedem Fall eine nachhaltige Förderung junger FLINTA* Mitglieder, der Abbau von Sexismus,

Alters- und Wissenshierarchien, um Fehlverhalten entgegenzuwirken und antisexistischen Konsens zu erreichen. Der Diskurs und der Erfahrungsaustausch mit unseren Kooperationspartner:innen wie dem Kommunalpolitischen Forum und der Rosa Luxemburg Stiftung kann dabei Früchte tragen. Gleiches gilt für die externe Expertise von Fachleuten, die bei der Evaluation und Erarbeitung von Awarenessstrukturen einbezogen werden, wie etwa Genderkompetenzzentrum, EHS, Gerede e.V., FBZ* Dresden.

Dazu gehört auch, dass im Parteileben sensibler auf unterschiedliche berufliche und/oder familiäre Belastungen insbesondere von Frauen* und Alleinerziehenden Rücksicht genommen wird. Vereinbarkeit und familienfreundliche Partei sind Schlagwörter, die mit Leben gefüllt werden müssen.

Jährlich Gleichstellungsbericht vorlegen

Die Richtlinie kann als ein wesentlicher Baustein für mehr emanzipatorische Praxis verstanden werden und ist als solche keine Selbstverständlichkeit. Wir als LINKE. Sachsen gehen damit konsequent in einen dringend notwendigen Reflexionsprozess. Das ist gut und wichtig.

Wir müssen uns allerdings darüber im Klaren sein, dass dauerhafte und tiefgreifende Veränderungen nur durch das gemeinsame und konkrete Handeln gelingen können. Es wird nicht reichen, aufzuschreiben, wie man sexistisches Verhalten verhindern kann. Nur wenn wir unser Handeln immer wieder kritisch hinterfragen, diskriminierungsfreie und sichere Räume schaffen, in denen sich alle Mitglieder unseres Landesverbandes selbstbestimmt verwirklichen können, sind wir unserem Ziel ein Stück nähergekommen.

Dazu gehört eine stetige Evaluation: Mindestens einmal im Jahr sollen die Sprecher:in für Gleichstellung und feministische Politik gemeinsam mit der Vertrauensperson dem Landesverband einen **Gleichstellungsbericht** nach dem Vorbild der Bundespartei vorlegen, in dem zur geschlechtergerechten Verfasstheit der Partei Stellung bezogen wird. Dabei sind die dort verfassten Erkenntnisse und beschriebenen Maßnahmen prominent und innerparteilich breit zu diskutieren und auch umzusetzen.

Kein Utopia: Emanzipatorische Praxis wird Alltag!

Die Richtlinie ist mit der festen Implementierung der Vertrauensperson gegen sexistische Übergriffe und sexualisierte Gewalt ein wichtiger Meilenstein und durchaus beispielhaft für viele Initiativen und politische Parteien. Aber wir müssen sie mit Leben füllen und so dafür sorgen, dass sie irgendwann überflüssig wird.

Schritte, die wir hierfür gehen werden, sind:

a) Stetige Evaluation der gleichstellungspolitischen Verfasstheit des Landesverbandes durch einen jährlichen Gleichstellungsbericht
b) Erarbeitung eines konkreten und regelmäßig fortzuschreibenden Maßnahmenkataloges zur gezielten FINTA*förderung im sächsischen Landesverband durch den Landesvorstand
c) Regelmäßige Neumitgliedertreffen für FLINTA*
d) Regelmäßige Themenrunden mit Kreisvorsitzenden und Kreisgeschäftsführenden zur gendersensiblen Parteiarbeit (z.B. halbjährlich, mind. 1x im Jahr)

3. „Was zu tun ist“ - Grundlagen antisexistischer Arbeit in der politischen Praxis

3.1. Kein Flirt! Was ist sexistisches Verhalten?

Einen Überblick darüber, was sexistisches Verhalten ist, gibt eine groß angelegte Studie des Bundesfamilienministeriums von 2020. Darin sagten die mehr als 2.000 Befragten, sexistisches Verhalten sei für sie: **aufdringliche Blicke, eindeutig sexuell konnotierte Körperbewegungen und Gesten, unerwünschte Körperberührungen oder eine derb-lästerliche Wortwahl; aber auch Bemerkungen über die aufreizende Kleidung einer Person sowie das Tuscheln in der Männerrunde über eine vorübergehende Frau (und umgekehrt).**

„Zu Sexismus wird eine Tat, ein Wort oder ein Bild, wenn darin nicht die Person wahrgenommen wird, ihre Freiheit, Würde und ihr Wille nicht respektiert wird, sondern eine Person in ihrer geschlechtlichen

Individualität verletzt beziehungsweise als Angehörige (Repräsentantin, Ausprägung) eines bestimmten Geschlechts und als reines Objekt behandelt wird“, heißt es in der Studie. (Quelle: Bundesfamilienministerium (2020): Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung – Pilotstudie. Download unter:

https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/sexismus-im-alltag-141250)

Ob sich jemand sexistisch verhält, ist jedoch keine reine Frage von Geschlecht, Alter oder Größe. Viel entscheidender ist hingegen, ob diejenige Person eine herausgehobene Machtposition gegenüber der betroffenen Person hat und ob hier ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis besteht. Denn daraus ergibt sich zwangsläufig die Frage, wie gut sich die diskriminierte Person gegen Sprüche, Berührungen oder andere grenzverletzende Übergriffe überhaupt wehren kann.

Gehört etwa jemand zur Parteiprominenz, ist er*sie ein*e hochgeschätzte*r Genoss*in oder Arbeitgeber*in für hauptamtliche Parteimitglieder? Dann können hier gewisse Hierarchien zu anderen Mitgliedern entstehen. Etwa, weil es ökonomische Abhängigkeiten gibt oder weil eine langjährige Parteimitgliedschaft verwechselt wird mit hoher Reputation und Unfehlbarkeit. Schreibt also ein prominenter Stadtrat regelmäßig sexistische Nachrichten an eine junge Genossin, dann ist es nicht schwer zu erraten, warum sie niemandem in ihrem Kreis- oder Stadtverband davon erzählt.

Die Angst dahinter ist oftmals – und das leider nicht unbegründet – dass den Betroffenen nicht geglaubt wird. Die Anzeigebereitschaft von Opfern sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist seit jeher erschreckend gering. Prominente Beispiele der Vergangenheit zeigen: Tun sie es doch, wird nicht selten zuerst darüber debattiert, ob sich das Opfer die Geschichte einfach ausgedacht hat oder übertreibt.

Ob eine Bemerkung oder eine Tat sexistisch ist, entscheidet jedoch auf gar keinen Fall die ausübende Person, sondern allein die*der Adressat*in.

3.1.2. Werkzeugkasten „Was tun bei sexistischem Verhalten?“

a) Konsens und Reflexion

Damit es gar nicht erst zu Situationen kommt, in denen sich Personen von anderen sexistisch behandelt fühlen, sollte versucht werden, in jeder Situation eine Kultur des Konsenses zu schaffen. Konsens meint, dass alle beteiligten Menschen dem prinzipiell zustimmen, was gesagt oder verabredet wird. Also sich etwa zu fragen: Ist es wirklich so unbedenklich, wenn Genosse A zweideutige Textnachrichten an Genossin B schreibt? Oder ist es für alle Beteiligten einer AG in Ordnung, wenn eine anwesende Person Bemerkungen über ihre Sexualvorlieben macht? Und will die junge Genossin nach der Kreisvorstandssitzung wirklich noch mit dem Vorsitzenden ein Bier trinken gehen, nachdem dieser sie schon mehrmals hartnäckig danach gefragt hat? Was für den einen lustig oder nett gemeint ist, kann sich für eine andere Person übergriffig anfühlen. Zwischenmenschliche Situationen sollten deshalb mit einer selbstkritischen Perspektive eingeschätzt werden. Eine gute Leitfrage dahinter ist immer: Gibt es ein Machtgefälle, etwa, weil ein Arbeitsverhältnis besteht oder dadurch, dass mehrere Männer einer Frau gegenüberstehen? Oder begegnen sich die Beteiligten auf Augenhöhe und handeln empathisch?

b) Support und Ächtung

Organisationen wie Parteien brauchen eine Streitkultur, in der sich eindeutig antisexistisch positioniert wird. Zuallererst geht es aber um Solidarität mit den Betroffenen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Dafür müssen grenzverletzende Handlungen innerhalb der eigenen Organisation geächtet und nicht verharmlost werden. Nicht die Betroffenen sollten Schamgefühle entwickeln oder sich womöglich noch gezwungen sehen, sich zu entschuldigen – die Ausübenden von sexistischem Verhalten sind es, die sich verantworten müssen! Ganz egal, wie prominent, wie alt oder wie einflussreich sie innerhalb der Parteistruktur sind. Dazu müssen auch Freund*innen und Genoss*innen des Täters bzw. der Täterin in der Lage sein, eine kritische Haltung gegenüber dem sexistischen Verhalten zu entwickeln. Nicht selten reagieren Verbände auf solche Vorkommnisse innerhalb der eigenen Strukturen ahnungslos, um die sexistische Person, aber auch um die Organisation selbst zu schützen. Solch ein toxisches Verhalten ächtet dann nicht den Täter, sondern die Betroffenen. Es wird sich nicht mit den Opfern solidarisiert,

sondern mit sexistischen Strukturen. Wollen wir also Genoss*innen unserer Partei wirklich schützen, brauchen wir eine gesunde Fehlerkultur, in der wir alle lernen, uns selbst besser zu reflektieren, ohne dass etwa die Partei, der Landes- oder der Kreisverband als Ganzes in Frage gestellt wird.

c) Beschwerdestelle

Organisationen, in denen viele ehrenamtliche und hauptamtliche Personen auf den verschiedensten Ebenen und bei unzähligen Anlässen tätig sind, brauchen vertrauliche Anlaufstellen, an die Beschwerden über sexistisches oder anderes grenzverletzendes Verhalten gerichtet werden kann. Der sächsische Landesverband DIE LINKE. Sachsen hat deshalb die Funktion einer ehrenamtlichen Vertrauensperson installiert, die alle zwei Jahre gewählt wird. Ihre Aufgaben sind u.a.: erste Unterstützung von Betroffenen bei erlebten grenzverletzenden Handlungen im Sinne einer ersten Anlaufstelle, Vermittlung in jeweils passende regionale Hilfsstrukturen, die anonyme Dokumentation der Fälle, Sensibilisierung der Kreis- und Stadtverbände für das Thema Sexismus.

d) Antisexistische politische Praxis

Als Partei mit linkem und feministischem Selbstverständnis muss Antisexismus über die propagierten politischen Inhalte hinaus gehen. Es braucht auch innerhalb der eigenen Organisation auf allen Ebenen Strukturen, die alle Genoss*innen – unabhängig von ihrem Geschlecht – motivieren, sich in der Partei zu engagieren, und wodurch angstfreie Räume geschaffen werden. Solche Strukturen entstehen u.a. durch die gezielte Förderung von Frauen* in parteiinternen Machtpositionen, eine geschlechtersensible Nachwuchsarbeit sowie durch eine parteiweite diskriminierungsfreie Sprache.

3.2. Umsetzung der Richtlinie

3.2.1. An wen kann ich mich wenden?

Sollten Genoss*innen oder Freund*innen der Partei innerhalb der Strukturen des Landesverbands Sachsen sexistisches Verhalten erfahren oder beobachtet haben, können sie sich damit an die zuständige Vertrauensperson wenden. Diese ehrenamtliche Funktion ist nach mehreren Berichten über sexistische Handlungen gegenüber Genoss*innen installiert worden, um den Betroffenen eine erste, anonyme und vertrauliche Anlaufstelle innerhalb des Landesverbands zu bieten. Die Vertrauensperson selbst führt keine therapeutischen Beratungsgespräche durch, allerdings unterstützt sie – wenn gewünscht – bei der Vermittlung in Hilfestrukturen. Außerdem dokumentiert sie anonymisiert die aufgetretenen Fälle und ist an der antisexistischen Ausrichtung des Landesverbandes beteiligt, etwa durch die Erarbeitung der Richtlinie.

3.2.2. Beschwerdeverfahren (offizielle und informelle Beschwerden)

Beschwerden über grenzverletzendes Verhalten können alle Personen aus dem Umkreis des Landesverbands DIE LINKE. Sachsen an die dafür zuständige Vertrauensperson richten, also alle aktuellen und ehemaligen Mitglieder, ehrenamtlichen Personen, hauptamtlich bei der Partei Tätigen sowie externe Personen von anderen Organisationen oder Dienstleiter*innen. Diese Beschwerden werden vertraulich und anonym behandelt und können je nach Bedarf einen offiziellen oder einen informellen Charakter haben. Aus einem informellen Beschwerdeverfahren kann im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung nach der Erstberatung in ein offizielles Beschwerdeverfahren übergeleitet werden.

Eine **Beschwerde mit informellem Charakter (informelles Verfahren)** dient zunächst der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und Beschuldigten. Es erfolgen beim Erstkontakt eine Aufklärung über mögliche weitere Verfahrensschritte und Hinweise über weitere fachliche Anlaufstellen und externe Hilfsangebote. Für die Eröffnung eines informellen Verfahrens genügt eine mündliche Darlegung des Sachverhalts **gegenüber der Vertrauensperson** durch die beschwerdeführende Person.

Verfahrensschritte können u.a. sein, die Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen, eine Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person, eine Kontaktempfehlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle bis hin zur Einleitung einer offiziellen Beschwerde.

Ein Beschwerdeverfahren **mit offiziellem Charakter (offizielles Verfahren)** dient der Information zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en

- bei Angestellten der Partei bei der Landesgeschäftsstelle als dienstrechtlich verantwortlicher Stelle sowie
- bei ehrenamtlichen Personen, aktuellen oder ehemaligen Mitgliedern der Partei und Personen im Parteiumfeld der LINKEN beim (geschäftsführenden) Landesvorstand als parteipolitischem Führungsgremium.

Ein offizielles Verfahren kann durch die beschwerdeführende Person oder in Vertretung durch Dritte ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden. Dazu genügt eine entsprechende Anzeige sowohl gegenüber der Vertrauensperson als auch beim Landesvorstand bzw. der Landesgeschäftsstelle. In einem offiziellen Verfahren muss eine schriftliche Sachverhaltsdarstellung erfolgen. Dabei kann die Vertrauensperson Hilfestellung leisten.

Die Vertrauensperson stellt im Verfahren sicher, dass allen Beteiligten die ausreichende Möglichkeit eingeräumt wird, sich zum Sachverhalt zu erklären. Der Grundsatz ausgehend vom Schutz der Betroffenen und Wahrung der Betroffenenrechte bleibt dabei oberste Priorität.

3.2.3. Konsequenzen/Sanktionen sexistischen Verhaltens

Je nach Schwere der Tat und in Abhängigkeit vom Verhältnis der beschuldigten Person zur Partei können abgestufte Konsequenzen oder Sanktionen folgen:

a) Niedrigschwellig:

- regulierendes Gespräch
- mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung

Niedrigschwellige Sanktionen liegen in der Verantwortung der ehrenamtlichen Vertrauensperson für sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt. Sie kann in Abstimmung mit der betroffenen Person jederzeit den Landesvorstand informieren und Vorschläge unterbreiten, wie über die individuelle Konfliktbearbeitung hinaus mittels zusätzlicher Maßnahmen künftige Vorfälle vermieden werden.

b) Hochschwellig

- Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
- Einleitung eines Ausschlussverfahrens aus der Partei
- schriftliche Abmahnung oder ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung

Hochschwellige Sanktionen liegen in der Verantwortung des (geschäftsführenden) Landesvorstandes. Er wird i.d.R. auf Hinweis der ehrenamtlichen Vertrauensperson unverzüglich tätig, kann aber auch direkt auf Vorfälle reagieren. Der Landesvorstand bzw. – im Falle dienstrechtlicher Verantwortung – die Landesgeschäftsführung kann selbst Sanktionen aussprechen, an zuständige Parteigremien verweisen (Landesschieds-kommission) und/oder weitere notwendige Maßnahmen einleiten. Im Falle der Überweisung an Parteigremien obliegt dem Landesvorstand weiterhin die Verantwortung für die Verlaufs- und Abschlusskontrolle.

Wird eine Tat als besonders schwer eingestuft, erfolgt nach zügiger Befassung durch den Landesvorstand eine **Strafanzeige**. In diesem Fall ist zwingend eine Stellungnahme der ehrenamtlichen Vertrauensperson einzuholen.

Wenn Sanktionen oder Maßnahmen nicht erfüllt oder angenommen werden, kann dies zur Anwendung höherschwelliger Konsequenzen führen. (Siehe oben)

3.2.4. Datenerfassung

Die in Beratungsgesprächen und/oder im Beschwerdeverfahren erfassten Daten, Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien werden in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen ausschließlich zur Verwendung in der Partei erhoben. Die Daten dienen

- der Qualitätssicherung der Beratungsangebote und der Arbeit der Vertrauensperson
- der Evaluation der Richtlinie
- der Erarbeitung des Gleichstellungsberichtes und zur Ableitung von Maßnahmen zur Parteientwicklung.

4. Beschlussfassung und Gültigkeit

Die Richtlinie gilt nach ihrer Beschlussfassung auf der 2. Tagung des 16. Landesparteitag der LINKEN Mitte November 2021 in Schkeuditz unbefristet.

Unabhängig von der Richtlinie werden wir als Partei erst dann zufrieden sein können, wenn emanzipatorische Praxis Alltag ist. Das heißt: wenn wir Hierarchien abbauen können, die Räume, in denen wir uns begegnen, für alle gleichermaßen sicher sind, wir uns frei und ohne diskriminierende Strukturen, Übergriffe und/oder geschlechtsbezogene Abwertungs-mechanismen, bewegen können. Daran arbeiten wir!