DIE LINKE. Sachsen
Landesvorstand

B 8 – 139 – 1

Gleichstellungsbericht der LINKEN Sachsen für den Zeitraum 2021 bis heute

Beschluss des Landesvorstandes vom 3. März 2023

Beschlüsse:

1. Der Landesvorstand der LINKEN Sachsen begrüßt die Initiative zum Gleichstellungsbericht der LINKEN Sachsen und die damit verbundene Umsetzung der Richtlinien- Empfehlungen zum antisexistischen Konsens.

2. Der Landesvorstand beschließt vorliegenden Gleichstellungsbericht und gewährleistet eine breite Diskussion vorliegender Ergebnisse auf allen Ebenen und in Gliederungen unseres Landesverbandes.

3. Der Landesvorstand befürwortet die im Gleichstellungsbericht empfohlenen inhaltlichen Schwerpunkte .

4. Der Landesvorstand erörtert bis zum Ende des Jahres 2023 weitere Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und evaluiert deren Umsetzung.

5. Dem Gremium ist ein Frauenförderplan bis 3.3.2023 zur Kenntnis zu geben und es sind Festlegungen zu dessen Umsetzung zu besprechen.

Anlagen:

Gleichstellungsbericht
Datensatz Mitgliederentwicklung Nov 2022

politische Botschaft:

Entsprechend den Beschlüssen des Erfurter Parteitages und laut den im Beschluss des Landesparteitages zur Richtlinie zum Antisexistischen Konsens festgelegten Maßnahmen, soll dem Landesverband ein jährlicher Gleichstellungsbericht vorgelegt werden. Der Gleichstellungsbericht untersucht die Strukturen des Landesverbandes DIE LINKE. Sachsen mit Blick auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Wir sind eine feministische Partei und streiten für eine selbstbestimmte und gewaltfreie Gesellschaft. Diesen Anspruch gilt es folglich auch in unserem eigenen Wirken gerecht zu werden. Der Bericht kann dabei einen Beitrag zur ständigen Evaluation unseres Mitgliederlebens leisten und geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Landesverband sichtbar machen. Zudem zeigt er Maßnahmen und Lösungsansätze auf.

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit:	Veröffentlichung im Internet (www.dielinke-sachsen.de)
weitere Maßnahmen:	-
Finanzen:	-
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: 0 Enthaltungen: 0

F.d.R.

Dresden, 3.3.2023

Lars Kleba
Landesgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

***Gleichstellungsbericht* - Stand 02/2023**

Vorwort

Anhang 1: Begrifflichkeiten mit einem erweiterten Begriff der Geschlechtergerechtigkeit

1. Bisherige Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit

2. Auf dem Prüfstand – Strukturen im Landesverband

2.1 Mitgliederentwicklung – Zahlen und Fakten
2.2. Quotierung, Gremien und Parteistrukturen

Anhang 2: Mitgliederanalyse- Datengrundlage

2.3 Mitgliederleben – Teilhabe & Partizipation

2.3.1 Vereinbarkeit von Familie-Beruf-Ehrenamt in der Linken sowie die Frage, wie familienfreundlich ist derzeit die Linke?
2.3.2 Doppelbelastung(en) weiblich gelesener Mitglieder und Auswirkungen auf Partizipation, besonders im Hinblick auf die nächsten Wahlen
2.3.3 Queerpolitik und Isbtiaq*Personen im Landesverband

3. Warum sind geschlechtsspezifische Diskriminierung, Sexismus und Ausgrenzung ein Thema in unserem Parteileben?

4. Schlussfolgerungen

Vorwort

Laut den im Beschluss des Landesparteitages vom 13. November 2021 zur *Richtlinie zum Antisexistischen Konsens* festgelegten Maßnahmen, soll dem Landesverband ein jährlicher Gleichstellungsbericht vorgelegt werden.
Anmerkung: es ist Bundes- und Landesrecht, dass ein Bericht jährlich vorzulegen ist.

Der Gleichstellungsbericht untersucht die Strukturen des Landesverbandes DIE LINKE. Sachsen mit Blick auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sowie die Bedingungen für (mehr) geschlechtergerechte Teilhabe aller am Parteileben und in der Politik.

Wir sind eine feministische Partei und streiten für eine selbstbestimmte und gewaltfreie Gesellschaft. Diesen Anspruch gilt es folglich auch in unserem eigenen Wirken gerecht zu werden.
Der Bericht soll dabei einen Beitrag zur ständigen Evaluation unseres Mitgliederlebens leisten und geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Landesverband sichtbar machen. Er soll Hilfestellungen leisten, wenn es darum geht , FINTA* Personen im Landesverband zu fördern, Lösungsansätze zu entwickeln und Schieflagen sichtbar zu machen. Es geht vor allem auch darum, Missstände aufzudecken und Defizite klar zu benennen, um Veränderungen in einer von patriarchalen Regeln geprägten Gesellschaft herbeizuführen.
Die Ergebnisse sollen repräsentativ Beachtung finden. (z.B. auf zukünftigen Landesparteitagen oder Sitzungen mit landesweiter Tragweite)

Es muss dabei von der Betroffenheitsdebatte zur Lösungsdebatte übergegangen werden.
Im Zentrum aller Überlegungen soll stehen, wo strategische und operative Knackpunkte in der Organisation liegen, die Frauen und Isbtiaq*Personen erschweren/behindern/unmöglich machen, verantwortliche Positionen in der Partei /Gesellschaft zu übernehmen.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht basiert zum einen auf der gängigen Vorlage der Bundespartei: Bisher gibt es neun Gleichstellungsberichte des Gender Büros der LINKEN, die insbesondere die „*hard facts*“ untersuchen, d.h. Mitgliederzahlen, Quotierung, Gremienstruktur, weibliche Mitglieder in Mandat/ Hauptamt etc.

Zum anderen soll der Gleichstellungsbericht der LINKEN Sachsen insofern vom Vorbild abweichen, als das auch „weiche“ Faktoren Betrachtung finden. Wie sind die Zugänge für aktive Teilhabe am Parteileben zwischen den Geschlechtern aufgeteilt? Wer hat welche Ressourcen und wie steht es in Fragen Vereinbarkeit und Repräsentation von Frauen* und nicht männlicher* CIS-Personen im Landesverband?

Der letzte Bericht dieser Art wurde ca. 2010/2011, von der damaligen Sprecher:in für Gleichstellung Steffi Götze geschrieben. Ergänzt wurde dies dann durch einen Zustandsbericht zur Gleichstellung im Landesverband von Claudia Jobst (Sprecher:in bis 2015), die durch eine Befragung aller Kreisverbände eine Evaluation zur Geschlechtergerechtigkeit vorgenommen hat.

Grundlage der folgenden Überlegungen sind die Maßnahmenpakete der letzten 2 Jahre, die Erfahrungen aus gleichstellungspolitischen Initiativen aus dem Sprecher_innenbereich ab 2015 und mit Blick auf die konkreten Fallzahlen, auf Daten aus November 2022 sowie dem Abschlussbericht der Vertrauensperson 2022. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Dafür bräuchte es eine grundsätzliche Organisationsbetrachtung, womöglich sogar von außen.

Im besten Fall beschreibt der Gleichstellungsbericht nicht nur einen aktuellen Zustand, sondern zeigt mögliche Handlungsempfehlungen. Die Relevanz, die etwaige Maßnahmen entwickeln, hängt dabei an der Motivation und Konsequenz in der Umsetzung. Es muss unbedingt darauf hingewiesen werden, dass diese nur dann erfolgreich sein können, wenn sie von allen Mitgliedern und Gliederungen des Landesverbandes getragen und *gemeinsam* umgesetzt werden. Zugleich müssen die Führungsgremien in die konkrete Verantwortung und Initiativen weiter voranbringen. Darauf ist zu hoffen, denn die Folgen geschlechtsspezifischer Ungerechtigkeiten im Landesverband tragen wir alle.

Die Herstellung von (mehr) Geschlechtergerechtigkeit ist nicht nur eine Zukunftsaufgabe - sondern grundlegend mit der Zukunftsfähigkeit einer linken Kraft in Sachsen verbunden.

Nun zu der Problematik, was ein Gleichstellungsbericht nicht leisten kann :
er kann nicht die vorhandene Ungleichbehandlung von Frauen* in unserer Partei (und in unserer Gesellschaft) sowie geschlechtsspezifische Diskriminierung sofort beseitigen, wohl aber alle unsere Mitglieder und besonders die Funktionsträger anregen, eine Kultur und eine Atmosphäre des toleranten, solidarischen und offenen Miteinanders zu organisieren!

Anhang 1 : Kleine Begriffsklärung

Cis: Identifikation mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht

Nicht-binär: weder noch, außerhalb, zwischen binären Geschlechtskategorien

FINTA - Personen*: Frauen, inter, trans* und agender Personen

Inter: Körperliche Merkmale, die sich nach medizinischer Norm nicht eindeutig in (nur) männlich oder (nur) weiblich einordnen lassen

Trans:* Keine Identifikation mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht, Individueller Weg in das gewusste Geschlecht

LGBTIAQ:* lesbisch, bissexuell, trans*, inter*, queer, asexuell, queer

Frauen oder Frauen?:* Im Text wird Frauen* benutzt, da das so genannte Gender - Sternchen suggeriert, dass es mehr als die binären Geschlechtskategorien gibt und dieses damit sprachlich aufbrechen will. Wir sprechen nicht nur über Cis- Frauen. Dabei ist wichtig zu betonen: Auch trans* Frauen sind Frauen. Das Sternchen hinter dem Wort „Frauen“ stellt dies in keiner Weise in Frage, erweitert sprachlich aber das Spektrum an Diversität und geschlechtlicher Vielfalt.

IDAHOBIT (engl.):* Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit am 17. Mai

CSD: Christopher Street Day
Im Text wird in der Schreibweise Männer ohne Sternchen genutzt. Damit sind cis-männliche Personen gemeint. Es wird auf ein Sternchen verzichtet, da cis-männliche Personen in unseren patriarchalen, binären Geschlechtersystem am meisten Macht besitzen und/oder Macht ausüben. Dieser Machtvorteil für Männer soll hier in der Schreibweise ausgedrückt und in der Analyse berücksichtigt werden.

Anmerkung: Grundsätzlich hat sich die Linke als feministische Partei definiert. Nach unserem Verständnis reicht das aber nicht aus, um insgesamt „Geschlechtergerechtigkeit“ herzustellen. Also sind wir auch queerfeministisch und trans und allen Cis zugewandt, egal, ob und wie sich jemand bekennt.

1. Bisherige Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit

Als Die LINKE Sachsen haben wir in den vergangenen 2 Jahren einen weitreichenden und grundlegenden, Reformprozess angestoßen. Damit verbunden sind eine sehr breite und kritische Diskussion zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Ausgrenzung sowie Sexismus und sexualisierter Gewalt innerhalb unserer eigenen Parteistrukturen. Grund dafür war und ist die nach wie vor strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die sich auch innerhalb der parteilichen Arbeitsorganisation sowie auf Möglichkeiten der Mitbestimmung und Teilhabe niederschlägt. Parallel dazu bedingen die genannten Problemlagen letztlich fehlende Anknüpfungspunkte, Räume des Gestaltens und Orte politischer Repräsentation: ein Fehlen von FINTA* Personen/-Perspektiven im Landesverband und das in nahezu allen Beteiligungsebenen.

Lösungsansätze

Nebst der engen Kooperation zwischen den gleichstellungspolitischen Akteur_innen in Fraktion und Landesvorstand, hat sich im Jahr 2020 in Form der AG Anti-Sexismus eine Arbeitsgruppe im Landesvorstand für die Erarbeitung gezielter Lösungsansätze gebildet. Diese mündeten in grundlegende Maßnahmen, die untenstehend aufgeführt werden. Schwerpunkt dieser Evaluation sind sicherlich die in der Satzung verankerten Vertrauenspersonen für Betroffene von Sexismus und sexualisierte Gewalt sowie die Richtlinie für einen Antisexistischen Konsens, die konkrete Maßnahmen festschreibt. Eingebettet wurden diese in eine generelle kritische Reflexion mit patriarchalen Strukturen und sexistischen Verhaltensweisen in der LINKEN Sachsen.

Dabei ist der Prozess der stärkeren Einbeziehung feministischer Praxis, Gewinnung weiblich gelesener Neumitglieder/FINTA* Personen und der Abbau von Diskriminierung noch nicht abgeschlossen. Festzuhalten ist außerdem, dass viele der Maßnahmen sehr ergebnisorientiert diskutiert und letztlich, mit einem fast einstimmigen Ergebnis, vom gesamten Landesverband getragen worden sind. Diese Art der Selbstverständlichkeit macht Mut, denn nur gemeinsam werden wir tragfähige Konzepte entwickeln und umsetzen können.

Folgende Verbindlichkeiten wurden geschaffen:

- Richtlinie für einen Antisexistischen Konsens für Partei DIE LINKE Sachsen
- jährlicher Gleichstellungsbericht der Sprecherin für Feministische Politik, in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen (ab 22/23)
- Frauen*förderplan (März 2023)
- Vertrauenspersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt und Sexismus in allen Gliederungsebenen unserer Partei
- Mindestens 1x jährlich eine gemeinsame Beratung KV/SVs, Landesvorstand und Fraktion(en) zum Thema: Gleichstellung im Landesverband fördern und gendersensible Parteiarbeit (siehe Maßnahmen Anti-Sexismus Richtlinie) Terminvorschlag: März 2023
- Awareness- Teams auf Landesparteitagen

Erneut zu betonen ist die hohe Verbindlichkeit der Maßnahmen durch die Implementierung von Schlüsselpositionen in die Landessatzung. Das kann in seiner Bedeutsamkeit gar nicht hoch genug geschätzt werden. **DIE LINKE Sachsen hat hier eine klare Vorreiterrolle** übernommen, auch weit vor den später angestoßenen Reformen auf Bundesebene. Dafür gilt es allen Beteiligten auf Landesebene zu danken, insbesondere der Vertrauensperson, die hier eine immens wichtige Pionierarbeit geleistet und Betroffenen wertvolle Hilfe angeboten haben. Die Stelle der Vertrauensperson ist darüber hinaus, noch einmal in ihren Anforderungen geprüft und personell aufgestockt worden. Das ist ebenfalls positiv zu bewerten. **Der jährliche Gleichstellungsbericht kann ein Beitrag zur stetigen Evaluation sein und sollte möglichst breit**, auch mit der Bitte um Feedback und konkrete „Erfahrungs-Zulieferung“ aus den Kreisverbänden **und anderen Strukturen des Landesverbandes, diskutiert werden.** Dabei geht es nicht darum, einzelnen Akteuer:innen

Alleinschuld zuzuschieben oder zu diskreditieren. Es geht um eine ehrliche Sichtbarmachung bestehender Missstände, die wir gemeinsam bewältigen müssen. Angst vor Repräsentationsverlust dürfen hier kein Hemmschuh sein.

Darüber hinaus sind initiiert worden und/oder in Planung:

- 1. FINTA* Plenum auf dem Landesparteitag DIE LINKE Sachsen
- AG Anti-Sexismus im Landesvorstand DIE LINKE Sachsen
- Workshops zu Feminismus und Unterstützung FINTA* Strukturen im Landesverband (Sommerakademie)
- in Planung: eine Seminarreihe feministischer Praxis zur Schulung für unsere Basis-Genoss_innen sowie Sympathiesant_innen
- eine Person des Landesvorstandes der LINKEN Sachsen ist Teil der Kommission zur Erarbeitung einer Anti-Sexismus Richtlinie der Bundespartei DIE LINKE
- Gründung eigener Vertrauensstrukturen/-Personen auf Kreis;- Stadtebene z.B. in Leipzig und dem Kreisverband Mittelsachsen.

Besonders positiv ist der Schneeball-Effekt, in dem einzelne Akteur_innen sowie ganze Kreisverbände auf eigenes Bestreben hin Maßnahmen zum Abbau von Sexismus anstoßen und eigene Strukturen schaffen. Es ist zu hoffen, dass weitere Initiativen folgen.

2. Auf dem Prüfstand – Strukturen im Landesverband

2.1 Mitgliederentwicklung – Zahlen und Fakten

Im Folgenden soll ein Blick auf die Mitgliederentwicklung geworfen werden. Grundlage ist der Bericht der Landesgeschäftsstelle von November 2022 und die dort enthaltenen Datensätze. Danke an die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle für die Unterstützung in diesen Fragen. (siehe Anhang) Die Daten aus dem Mitgliederprogramm enthalten aus technischen Gründen keine Eintragung *divers.* Deshalb sind die vorliegenden Daten in weibliche und männliche Mitglieder geteilt und in diesem Kapitel auch so besprochen.
Wie im weiteren Verlauf des Gleichstellungsberichts angeführt, sollten hier Anpassungen zwingend geprüft und eingeführt werden. (Kapitel Queerpolitik)

Zu den Fakten

Am 14.11.2022 waren im Landesverband Sachsen 6.635 Mitglieder registriert. Davon nach Eintragung im Mitgliederprogramm 3.809 (57 %) männlich und 2.826 (43 %) weiblich. Das Geschlechterverhältnis in den Kreisverbänden ist relativ ausgewogen, wenn gleich Leipzig, Dresden und Bautzen mit ca. 60% mehr männliche Mitglieder verzeichnen.

Bei den Eintritten konnte zwar ein leichter Trend zu mehr weiblichen Mitgliedern verzeichnet werden. Allerdings kommen auf 2 männliche Mitglieder immer noch nur 1 Frau*. Die Austritte nach Geschlechterverhältnis im Mitgliederprogramm sind konstant.

2.2. Quotierung, Gremien und Parteistrukturen

Die Geschlechterquotierung auf Landesebene wird eingehalten im:

Landesvorstand, der Landtagsfraktion sowie der Landesfinanzrevisionskommission und der Senior_innenkonferenz. Nicht quotiert *besetzt sind der Landesrat (derzeit noch nicht vollständig gewählt) als beschließendes Gremium und die Landesschiedskommission.*

Kreisverbände:
In 9 von 13 Kreisvorständen wird die Quotierung eingehalten. In Meißen, Nordwestsachsen und dem Vogtland nicht**.** Mehr Frauen* als Männer in den Vorständen haben Chemnitz, Westsachsen und Leipzig.

Ortsvorstände:
Auf Ebene der Ortsvorstände kann die Quotierung in vielen Fällen nicht mehr eingehalten werden und die Anzahl an weiblichen Mitgliedern innerhalb der Gremien sinkt. Im Durchschnitt liegt der Frauen*anteil hier bei gerade einmal 36,13 %.
Grundsätzlich wird eine paritätische Besetzung von Ämtern/-Funktionen schwieriger, je tiefer die Organisationsebene.

Geschlechterverteilung nach Funktionen:
Zudem gibt es im Landesverband eine Reihe von Gremien und Funktionen, die ohne eine verankerte Quotierung gewählt werden können. Dabei sollte das Erreichen einer paritätischen Besetzung immer der Anspruch und Ziel sein. Leider ist dies mehrheitlich nicht der Fall und ein grundsätzlicher Personalmangel herrscht hier vor. Insbesondere Frauen* sind für Gremienarbeit/-Funktionen schwer zu erreichen. Es ist zudem anzuzweifeln, ob auf Grund des Frauen*mangels, eine feste Quotierung hier helfen würde oder dennoch Plätze frei blieben. Im Ergebnis führt das zu einer stark männlichen dominierten Geschlechterverteilung und das, in wesentlichen Ebenen politischer Willensbildung.

Bedenklich ist ebenso der schwache Frauen*anteil bei den **Delegierten**. Diese sind zwar bei Landesparteitagen durch feste Regelungen knapp quotiert, aber bei den **Ersatzdelegierten ist der Anteil an Frauen* bei nur 25%.** Hier gilt es dringend aktiv zu werden Bei den **Bundesparteitagsersatzdelegierten sind es nur 37% Frauen***. Kreisgeschäftsführende und Ortsvorstandsvorsitzende sind zu über 60% Männer. Eine feste Quotierung ist nicht festgelegt.

Nur 3 von insgesamt 26 Landesarbeitsgemeinschaften sind paritätisch besetzt. Die meisten liegen unter der 40% Marke! In der Regel sind dort kaum Frauen* beteiligt. Dabei tragen einige der Arbeitsgemeinschaften viel zu innerparteilichen Debatten bei, organisieren Veranstaltungen oder stellen als Interessenvertretung eigene Landesparteitagsdelegierte. Ganze *Gruppen und Gremien unseres Landesverbandes sind demnach männlich dominiert.* Unabhängig wie aktiv eine LAG ist oder eben nicht muss festgestellt werden, dass in den Gremien ohne feste Quotierung, - also auf Basis von Interesse, Diskurslust und Zeit für Partizipation weniger Frauen* aktiv sind (sein können). Das wirkt sich natürlich auf unsere Debatten und politische Arbeit aus.

Die Ursachen für das Ungleichgewicht sind vielfältig. Zu benennen sind sie beispielsweise in Doppelbelastungen, fehlender Vereinbarkeit von Beruf-Familie -Ehrenamt oder wenigen attraktiven Räumen für FINTA* Personen, aber (leider) auch Sexismus.
Wir haben uns der Frage zu stellen, wie attraktiv ist unsere politische Praxis und wer hat überhaupt noch Ressourcen für Parteiarbeit und wie viele? Die Daten sprechen schon jetzt eine deutliche Sprache: Vor allem unsere männlichen Genossen können sich einbringen bzw. haben so scheint es, weniger Probleme, sich aktiv im Landesverband zu beteiligen. Hier sind **Verteilungsfragen zu stellen, politische Praxis zu hinterfragen und in der Konsequenz, gezielte Maßnahmen zu ergreifen**. Zudem fehlt nach wie vor die Möglichkeit der Eintragung divers ins Mitgliederprogramm, was zu einer lediglich binären Betrachtung der Mitgliederentwicklung führt und wiederum Mitglieder unserer Partei im besten Fall nur„mitmeint“.

Wichtig ist es hier zu sagen, dass es in keiner Weise darum geht, einzelne Akteur_innen oder Kreisverbände anzuprangern. Eine spezifische Analyse ist aber wichtig, um Sichtbarkeit zu schaffen, ins Gespräch zu gehen und gezielte Maßnahmen zu entwickeln, die vor Ort auch greifen können. Leben und Wirken in Land oder Stadt, Demographie und Ressourcen – all das hat Einfluss auf Partizipation und muss reflektiert betrachtet werden. Wir sind alle verantwortlich für ein gutes Miteinander und gleichberechtigte Teilhabe im Landesverband.

2.3 Mitgliederleben – Teilhabe & Partizipation

2.3.1 Vereinbarkeit von Familie-Beruf-Ehrenamt in der LINKEN und Familienfreundlichkeit

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ist ein wichtiger Schwerpunkt, wenn es um mehr Beteiligung von Frauen* in der Politik geht. Das liegt u.a. an dem grundsätzlich männlich dominierten Verständnis von Politik in unserer Gesellschaft und frauen*feindlichen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in diesem Bereich. Es gibt in allen Ebenen der Politik dicke Bretter zu bohren und das nicht nur innerhalb der LINKEN. Dennoch haben wir auch Defizite in dem Bereich, die im Folgenden exemplarisch aufgeführt werden.

Zu konstatieren sind z.B. **Tagungen und Sitzungen finden zu kinderunfreundlichen Zeiten statt (= meist Männer* in den Sitzungen, weil zumeist Frauen* in der Kinderbetreuung und Sorgearbeit tätig), Rathäuser/Sitzungsräumlichkeiten haben mitunter keine Wickelräume, Kinder in Besprechungen sind untersagt oder führen zu Gepolter.** Männlich dominierte Debatten führen zu weniger Beteiligung von Frauen*, LGBTIQ* Personen. **Und letztlich zu politischen Entscheidungen, die ganze Gruppen von Menschen nicht eingebunden hat.** Ein Teufelskreis. Wenn dann insbesondere jungen Frauen* in alteingesessenen Gremienstrukturen Erfahrungen abgesprochen werden, sexistisches Verhalten herrscht und dazu kein Verständnis für Job oder Sorgearbeit, werfen sie meisten schnell das Handtuch.

Wie ist es im Landesverband?

Letzteres kommt auch in unseren Reihen vor und wird von insbesondere jungen Genossinnen* mit (aber auch ohne) Kindern beschrieben. Wir bieten zwar grundsätzlich auf Landesparteitagen und weiteren Tagungen Kinderbetreuung auf Abfrage an. Das ist positiv und richtig. Allerdings hört es da fast wieder auf. Sitzungszeiten am Wochenende vormittags, oder in der Woche abends sind für Familien schwer zu schaffen oder nur durch straffe Organisation und enorme Aufwände. **Für Menschen (mehrheitlich Frauen*), die für Kinder sorgen, ein Spagat. Alleinerziehende sind hier besonders betroffen** und es bleibt offen, wie viele alleinerziehende Mitglieder sich überhaupt aktiv bei uns einbringen können.

Frauen* mit Mandat in Partei oder Fraktion berichten von den vielen zusätzlichen Sitzungen und durch Doppelfunktionen, von zunehmenden Verpflichtungen, die die Familie ganz nach hinten schieben. (Siehe Kapitel Doppelfunktion**). Der Druck in der Partei zu „Fehlen“ ist immens hoch**, wird dann doch sofort die Ernsthaftigkeit, der Elan oder Beteiligung in Frage gestellt. Es ist nicht überall gleich und es ist auch nicht überall gleich „schlimm“. Immer spielen unterschiedliche Faktoren eine Rolle: **wie sensibel sind meine (männlichen) Kollegen, wie wach meine politische Aktionsebene und Mitstreiter_innen, gibt es Support? Kann ich mich vertrauensvoll an meine Genoss:innen wenden, welches Klima herrscht und wie viel Rückhalt gibt mir mein Vorstand?** Ehrlicherweise gibt es genau hier gravierende Unterschiede und nicht immer die gleiche Unterstützung.

Auf dem FINTA*- Plenum berichteten Verantwortungsträger:innen unserer Partei von diesem Dilemma und der Herausforderung als FINTA*-Person bei uns Politik zu machen - mit Familie. Wir müssen hier genau hinsehen und überhaupt wahrnehmen, dass es solche Belastungen gibt. Wir verlangen oft viel von unseren Mandatsträger_innen oder nehmen ehrenamtliche Tätigkeiten zu selbstverständlich. **Anerkennung von gleichstellungspolitischem Engagement, eine wertschätzende Kommunikationskultur, Verständnis und Respekt** sowie ein gemeinsames Streiten für die beste Lösung, müssen **alltägliche Praxis werden.**

Berichtete Erfahrung war auch, dass sich von älteren männlich gelesenen Genossen darüber mockiert wurde, dass bei kranken Kindern die Frauen* zur Sitzung kamen und sie sich nicht um die Familie

kümmerten. Oder es wurde sich darüber beschwert, dass Frauen* nicht kamen, weil die Kinder schon wieder krank wären. Dieser Umgang und Blick auf Frauen*engagement ist schwer nachvollziehbar. Eine Veränderung der Sitzungszeit oder Verschiebung wurde im Übrigen von (mehrheitlich Männern) abgelehnt und überhaupt, dann die Kinder mitzubringen, stört doch die Sitzungskultur.

Was tun?

Neben allen noch zu nennenden allgemeinen Maßnahmen zu Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit könnte eine **Umfrag*e* hier Klarheit** bringen. **Was wünschen sich Mitglieder mit Familie** und wie können wir das besser integrieren? Was ist ihrer Meinung nach wichtig, um sorgenfrei Politik zu machen, mit Kind und Kegel?

Können wir z.B. Sitzungszeiten verändern? Wäre ein ständiges Angebot an hybriden Sitzungen eine Möglichkeit, dass man trotz Kinder im Haus – ohne lange Fahrzeit – am Gremium teilnehmen kann? Ist das sinnvoll? **Digitalisierung als Chance, auch um Parteiarbeit zugänglicher zu gestalten?** Vielfach ist das eine gängige Praxis und wird positiv bewertet.

Es ist sicherlich nicht leicht, für alle – auch alle individuellen Bedürfnisse Antworten zu finden. Es könnte sich aber lohnen, Rahmenbedingungen neu auszuloten. Zu empfehlen ist die Arbeit der **sächsischen Fachkommission für mehr Parität in der Politik**, an der für die LINKE MdL Sarah Buddeberg mitgearbeitet hat. In einer eigens erschienenen Studie werden sehr konkrete Empfehlungen und Handlungsstrategien aufgezeigt. Insbesondere mit Blick auf Partizipation & gleichberechtigter Teilhabe. Hier könnte Expertise gezielt genutzt werden. Zudem hat die Rosa Luxemburg Stiftung erst kürzlich eine Studie veröffentlich, die Maßnahmen feministischer Politiken beschreibt. (https://www.rosalux.de/publikation/id/46442/fuer-eine-demokratisierung-der-sorgearbeit)

2.3.2. Doppelbelastung(en) weiblich gelesener Mitglieder und Auswirkungen auf Partizipation

Das Fehlen von aktiven weiblich gelesenen Mitgliedern innerhalb unserer Parteistrukturen führt, auch infolge der die nach wie vor richtigen und wichtigen Regelungen zur Quotierung, zu erheblichen Problemlagen. Paradoxerweise insbesondere für eben jene.

Fakt ist, dass es weniger weiblich gelesene Mitglieder für unsere Listen kandidieren als männliche Mitglieder. Und dass, trotz einer halbwegs ausgewogenen Gesamtmitgliederzahl (siehe Kapitel 1)

Warum?

Es gelingt nicht im gleichen Maße Frauen* für eine Kandidatur zu begeistern oder ein Mandat und politische Arbeit attraktiv auszugestalten. Die Ursachen dafür sind vielfältig, auch bedingt durch eine grundsätzlich wenig gleichberechtigte Gesellschaft und männlich geprägtes Politikverständnis im Allgemeinen. Dennoch lassen sich strukturelle Problemlagen nicht verschweigen, die dieses Defizit im Landesverband (mit-)verursachen oder ungenügend auffangen können. (**Mangelnde Vereinbarkeit, Mackertum & Sexismus, Unattraktive politische Praxis, Fehlende Support-Strukturen für FINTA* Personen vor und im Amt etc.)**

Warum Doppelbelastung?

Wie oben beschrieben kandidieren mehr cis-männliche Personen als weiblich gelesenen Mitglieder für unsere Listen/-Gremien (feste Quotierung/ohne). **Um Ämter zu besetzen und die Lücken auf der so genannten „Frauenliste“ zu schließen, gibt es dadurch einen regelrechten Sturm auf weibliche Parteimitglieder. Das erweckt nicht zu Unrecht den Eindruck nur als Kandidier-**

Futter zu fungieren, damit im Zweifel durch viele Plätze auf der Liste zur Sicherung der Mindestquotierung und das Reißverschlussprinzip, auch viele Männer* auf die Listen gelangen.

Parallel dazu wird dann in einigen Fällen sehr kurzfristig Druck auf Frauen* ausgeübt zu kandidieren, anstatt sich langfristig zu überlegen, wie wir grundsätzlich motivieren können, für uns ein Amt zu übernehmen. **Und zu überlegen, was Frauen* brauchen, um sich im politischen Amt verwirklichen zu können. Weil es *gewollt* ist.** Leider bleiben in der Konsequenz, insbesondere ab den Ebenen der Kreisverbände, Plätze für Frauen* unbesetzt. An sich schon ein deutliches Alarmsignal – auch mit Blick auf das Einhalten der Bundessatzung.

Tschüss Quote?

Es darf deshalb aber kein Ziel sein, die Quote anzugreifen oder auszuhöhlen. Als LINKE stehen wir zu einer mindestens paritätischen Quotierung aller Gremien und Ämter, als Satzungsbestand**. Sie ist ein wichtiges Instrument zur Schaffung struktureller Gleichstellung** und das ist zu betonen, nicht das Problem. Das Problem sind zu wenig aktive Frauen* im Landesverband, wenig attraktive Räume für sie Politik zu machen, Supportsysteme und (noch) zu wenig Motivation oder Ideen, um das zu beheben. Die Problemlagen sind unlängst bekannt und vielfach diskutiert worden. Aus diesem Grund ist **ein Frauen*förderplan auch so wichtig**. Es braucht nachhaltige Maßnahmen, Initiativen und Ideen, die dann auch umgesetzt werden.

Sind Frauen* dann in Funktion, sind sie oft wieder im Nachteil. Mehrfachbelastungen, mehr Arbeit und Aufgaben sowie Probleme durch Vereinbarkeitsfragen warten bereits. Dazu kommen Sexismus, Mackertum, männerbündisches Verhalten und zu wenig Support-Strukturen. Erfreulicherweise sind für letzteres sehr konkrete Maßnahmen unternommen worden, um dem entgegenzuwirken.

Dennoch: **Zeit, sich langfristig und umfänglich in inhaltliche Debatten und freiwillige Parteiangebote einzubringen, bleibt wenig. Darunter leiden unsere feministischen Netzwerke**. Viele unsere aktiven Frauen* haben für mehr einfach keine Zeit und können sich nicht noch in weiteren Gruppen vernetzen. Kein Wunder also, dass Arbeitsgemeinschaften, „Think Tanks“ oder andere AGs und Gremien zum Teil bedenklich „männerlastig“ sind.

Hier muss unbedingt gegengesteuert werden. Dieser Teufelskreis wird mehr und mehr dazu führen, dass Belastungen/Arbeit zunehmen, Politik für weiblich gelesene Mitglieder unattraktiver wird und wichtige inhaltlichen Debatten, weiterhin und noch stärker, männlich dominiert werden. Allein die geringen Frauen*anteil in Landesarbeitsgemeinschaften (31,16%) und die Doppelbelastungsspirale zeigen deutlich**: ein Ehrenamt im Ehrenamt im Ehrenamt ist möglich: aber nicht erstrebenswert.**

Zudem haben Frauen* den Eindruck, dass sie selbst für ihre Probleme im Landesverband zuständig sind und sie auch selbst lösen müssen. Umso wichtiger war und sind die Signale seitens des Vorstands, hier aktiv zu werden und Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Alle müssen ein Interesse daran haben und Verständnis dafür entwickeln können, aktiv an den Verbesserungen mitzuwirken**. Es gibt keine „Frauensachen“ und schon längst keine Haupt- und Nebenpolitiken.**

2.3.3. Queerpolitik und lsbtiaq* Personen im Landesverband

Grundsätzlich sind wir als queerfeministische Partei in unserer Programmatik sehr klar. Bei Großveranstaltungen, wie z.B. den CSDs sind wir präsent und bespielen diese seit vielen Jahren, als eine der größten Veranstaltungen des Landesverbandes überhaupt. Der CSD selbst findet dabei nicht nur in den großen Zentren statt, sondern wird darüber hinaus auch von unseren Genoss:innen in z.B. Görlitz, Riesa, Mittelsachsen oder dem Erzgebirge präsent gestaltet. Hier braucht es vor allem mehr personelle und ideelle Unterstützung und mehr Support für queere Aktionstage. Dazu zählen ebenso der IDAHOBIT* oder Tag gegen Trans*feindlichkeit.

Ungeachtet einiger Fixpunkte queerer Politik mangelt es nach wie vor an der Umsetzung konkreter Maßnahmen oder Ideen, wie wir lsbtiaq* Personen im Landesverband unterstützen und queere Politik sichtbarer machen können. Hier gibt es Nachholbedarf.

Womöglich wäre eine aktuelle Debatte zu queerpolitischen Forderungen oder ein so genannter „Ratschlag“ mit feministischen Akteur_innen eine gute Möglichkeit, sich über queere Initiativen zu informieren und queere Perspektiven auf aktuelles politisches Handeln zu werfen. Wir haben einen großen Pool an Sachverständigen in unserer Partei u.a. durch dezidierte Sprecher_innenbereiche in der Fraktion, Mitglieder die in queeren Vereinen und Initiativen tätig sind und/oder eine sehr aktive Landesarbeitsgemeinschaft.

Queere Perspektiven werden viel zu oft nur „mitgenannt“ oder fallen ganz unter den Tisch. Einige Genoss_innen weigern sich beharrlich zu gendern und/oder – was schlimmer ist – verlautbaren ohne Scheu diskriminierende Äußerungen. So äußerten sich z.B. einige wenige Genoss_innen despektierlich zum FINTA* Plenum und erkannten ein solches nicht an, wenn dort nicht, ihrem Verständnis folgend „Biologisch echte Frauen“ anwesend wären und einige männliche Genossen machten Witze darüber. Ein unerträglicher Fakt und Teil geschlechtsspezifischer Diskriminierung, der nachgegangen werden muss. Dabei war das Plenum ein großer Erfolg und ist unbedingt fortzusetzen.

Darüber hinaus sollten wir in der Programmatik, als queerfeministische Partei standhaft bleiben. Im Zuge der Debatten über die Rolle der LINKEN und Diskurse zur Aufgabe linker Politik wurde vielfach über die Not- oder eben Nicht-Notwendigkeit von „Identitäts- oder Minderheitenpolitik“ gesprochen, Gendern grundsätzlich in Frage gestellt, genauso wie die Frage, ob wir nicht zu feministisch geworden sind. Wenngleich wir innerhalb unseres Landesverbandes mehrheitlich eine stabile Haltung hierzu haben, gibt es auch in unserer Mitgliedschaft diese Debatten. Verständnisfragen, der gemeinsame Diskurs und respektvolle Austausch des politischen Arguments sind sicherlich lohnenswert und legitim. Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass ein Aberkennen von Lebensrealitäten und Problemlagen für Menschen in unserer Mitgliedschaft eine massive Form der Diskriminierung darstellt. Das ist untragbar!

Queerfeindlichkeit, Trans* und Homo*Feindlichkeit sind ebenso Teil geschlechtsspezifischer, Diskriminierung. Es ist wichtig, dass zusammen zu denken, wenn wir über patriarchale Strukturen und Ausgrenzung sprechen. Es betrifft nicht allein Cis-Frauen, sondern *alle geschlechtlichen Minderheiten* – lsbtiqa* Personen eher, und vulnerable Gruppen.

Was tun?

Wichtig wäre ein Austausch vor allem, um Bedarfe sichtbar zu machen, die im Alltag oder durch mangelnde Sensibilisierung womöglich untergehen. Ein wesentlicher Hinweis aus dem FINTA* Plenum war der Umgang mit nicht-binären Menschen und diskriminierende Praxis durch z.B. einseitige Ansprachen, fehlende Sensibilität oder Ausschluss durch praktische Hindernisse wie, z.B. Toiletten nur für „Männer und Frauen“ auf Landesparteitagen. Warum keine Toilette „All Genders Welcome“ oder für FINTA* Personen? Hinter dieser Forderung steht etwas sehr Essenzielles: das Recht als nicht Cis-Mann oder Frau anerkannt, da zu sein und eben nicht in ein binäres Schema passen zu müssen.

Die Quotierungsregeln müssen anpasst werden! Es geht bei der Quotierung darum, geschlechtliche Minderheiten bzw. marginalisierte Gruppen sichtbar zu machen, dass sieht unsere aktuelle Regelung überhaupt nicht vor bzw. bezieht sich auf binäre Geschlechtskategorien wie Frau und Mann. Es muss mit Blick auf FINTA* Personen angepasst werden. Akzeptanz, Anerkennung und Sichtbarkeit. Wir müssen uns fragen, wie wir den Landesverband für lsbtiaq* Personen zu einem sicheren Raum machen können.

3.Warum sind geschlechtsspezifische Diskriminierung, Sexismus und Ausgrenzung ein Thema in unserem Parteileben ?

An dieser Stelle soll in Kürze auf den vorliegenden Bericht der Vertrauensperson vom November 2022 Bezug genommen werden. **Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Fälle von sexistischer Diskriminierung und sexualisierter Gewalt im Landesverband DIE LINKE Sachsen vorliegen. Es gibt Übergriffe - verbale oder körperliche, Mackertum und männerbündisches Verhalten innerhalb unserer Mitgliedschaft.**

Wir als LINKE Sachsen sind Teil zutiefst patriarchaler Machtverhältnisse in einer nach wie vor ungleichen Gesellschaft und genauso von Sexismus betroffen. **Wir möchten dem nachhaltig entgegenwirken und sexistische Gewalt, egal wo sie stattfindet, bekämpfen.** Ein wesentlicher Schritt ist ein selbstkritischer Umgang mit Problemen. Genauso wie die Schaffung wirksamer Maßnahmen zur Behebung eben dieser, insbesondere konkrete Hilfestellung und Schutzmaßnahmen für Betroffene stehen an erster Stelle.

Aus diesem Grund orientieren wir uns an der **Richtlinie zum Antisexismus und unterstützen die Arbeit der Vertrauenspersonen.**
Der 1. Bericht der 1. Vertrauensperson beschreibt nicht nur das bisherige Vorgehen und macht die Arbeitsweise transparent. Er benennt Zuständigkeiten, Hilfestellungen für Betroffenen, den Umgang mit konkreten Fällen und in welcher Weise Führungsgremien sowie Verantwortliche vor Ort aktiv werden müssen. Das ist besonders wichtig, denn eine dort formulierte (und ernstzunehmende Kritik) ist das Abschieben bestehender Fälle/-Problemlagen zu den Vertrauenspersonen, wenn eigentlich Führungsentscheidungen gefällt oder aber Verantwortliche vor Ort aktiv werden müssten. Die Vertrauenspersonen allein können diese Problemlagen nicht lösen.

Der Vertrauensbericht benennt zudem konkrete Fallzahlen: **Seit März 2021 (bis Nov.22) knapp 15 Fälle, wobei erfahrungsgemäß und im Bericht begründet, die Dunkelziffer weitaus höher liegt. Viele Fälle werden nicht „offiziell" gemeldet.** In den angetragenen Fällen **spielen insbesondere Machtgefälle und Funktion** innerhalb der Partei **eine große Rolle**, nicht zwingend Alters- und Erfahrungsgefälle.

Die Vorwürfe reichen von Mobbing, Drohung, anstößige Sprüche, Bedrängen mit Nachrichten, ungefragt „Komplimente" machen, also Kommentare zum Aussehen, zur Kleidung; homofeindliche Äußerungen, Stalking, körperliche Belästigung und schwere körperliche Belästigung.

Zu den empfohlenen Maßnahmen im Bericht

Ersten Empfehlungen wurde sehr schnell nachgegangen, was positiv zu bewerten ist. Die Stelle **wurde personell erweitert, es soll eine Seminarreihe zum Thema Feminismus, Sexismus, Gender und Awareness geben und die Zusage wurde gemacht, dass Schulungen und Workshops zur Qualifizierung der Vertrauenspersonen finanziert** werden. Ob ein festes Budget oder Finanzen nach Bedarf praktikabler wären, muss ggf. noch einmal geprüft werden.

In Zusammenarbeit mit der Bundespartei haben mit Stand heute, fast alle hauptamtlich Beschäftigten an einer Weiterbildung zur Sensibilisierung für das Thema Sexismus und sexualisierte Gewalt teilgenommen. Weiterer Veranstaltungen für Mandatsträger_innen und Kreisvorsitzende sind geplant.

Zudem wurde eine Neuwahl bis 2023 bereits gesichert und in der Tat **installieren erste Kreis- und Stadtverbände eigene Vertrauenspersonen**. In der Hoffnung, dass es mehr werden. Damit konnte einem Großteil der Empfehlungen entsprochen werden.

Wichtig wäre die Erarbeitung eines ***konkreten Handlungsleitfadens***, für z.B. Interessenskonflikte, Klärung von Verantwortungsfragen und die allg. Qualifizierung der Arbeit.

Genauso wird ***eine Erklärung von Neumitglieder*** **angeregt, die Sexismus ächtet** und eine Art Verhaltenskodex darstellt sodass gleich zu Beginn der Parteimitgliedschaft klar wird, dass wir sexistischen Umgang nicht dulden.

Natürlich muss fernes Ziel sein, Sexismus abzubauen, abzuschaffen und letztlich die Funktion der Vertrauenspersonen und Richtlinie obsolet zu machen**. Wir wollen ein gewaltfreies und selbstbestimmtes, parteipolitisches Miteinander und diskriminierungsfreie Räume für alle Mitglieder** in der LINKEN Sachsen. Trotz wesentlicher Fortschritte ist dies noch nicht der Fall. Wir gehen **bewusst sehr transparent und offen in die Diskussio**n, vor allem aber arbeiten wir entschieden an Lösungen und gezielten Schutzmaßnahmen für Betroffene. Wir möchten unserem Grundverständnis als feministische Partei gerecht werden. Dazu gehört eben auch, sich ehrlich mit zum Teil sehr schmerzhaften Prozessen auseinanderzusetzen. Gerade um dringend notwendige Verbesserungen herbeizuführen.

4. Schlussfolgerungen

Abschließend lässt sich sagen, dass die LINKE Sachsen wie kaum ein anderer Landesverband eine wichtige Vorreiterrolle übernommen hat, wenn es um eine Auseinandersetzung mit Sexismus & Geschlechterungerechtigkeit in den eigenen Reihen geht. Das ist eine überaus positive Entwicklung und wichtiger Motor für eine grundlegende Auseinandersetzung mit patriarchalen Strukturen in der LINKEN. Nichtsdestotrotz müssen begonnen Projekte weitergeführt, evaluiert und überprüft werden.

Der Bericht konnte aufzeigen, wo und in welcher Weise es Probleme gibt, wenn es um gleichberechtigte Teilhabe im Landesverband geht. Und es wurden erste Ideen für weitere Initiativen und Maßnahmen aufgezeigt. Es braucht dringend, so die Empfehlung, **konkrete Maßnahmen mehr FINTA* Personen für linke Politik zu interessieren, zu binden und in der Partei, durch ein gleichberechtigtes und sicheres Parteileben, zu halten.**

Eine gleichberechtigte politische Praxis innerhalb er sächsischen Linken, **attraktive Räume für feministische Politiken und weiblich* gelesen Neumitglieder, Queere und nicht cis-männliche Menschen wäre ein enormer Gewinn** für unseren Landesverband. **Bleiben wir auf dem Kurs der Vermännlichung und dem Verlust aktiver FINTA* Personen, dann werden wir an unsere Grenzen kommen.** Nicht nur wenn es um die Einhaltung der Bundessatzung (Quotierung) geht, sondern wenn es darum geht unseren eigenen Grundsätzen treu zu bleiben. **Zudem müssen Landessatzung und Mitgliederverwaltung mit Blick auf die 3. Option geprüft und wo möglich, verändert und angepasst werden**. Queere Perspektiven und Ibtiqa* Personen brauchen dringend mehr Gehör, Raum und Sichtbarkeit.

Sexismus und sexualisierte Gewalt müssen auch weiterhin mit der kritischen Klarheit und harten Kante geächtet und wirksam bekämpft werden. Opferschutzstrukturen und die Unterstützung der Vertrauenspersonen, von oberster Stelle, sind dafür unabdingbar. **Die gleichstellungspolitisch Aktiven im Landesverband brauchen ebenso mehr Rückenwind,** wenn es darum geht feministische Initiativen für den gesamten! Landesverband voranzubringen. Hier darf es **keine Einzelkämpfer:innen geben, sondern Teams, die zusammen agieren.**

Eine zukunftsfähige „LINKE Sachsen 2.0“ muss familienfreundliche Angebote schaffen und die **Fragen nach Vereinbarkeit von Familie, Beruf & ehrenamtlicher Arbeit neu stellen**.
Digitalisierung und neue Arbeitsweisen müssen als Chancen begriffen werden, diese Probleme lösen zu helfen.
Es ist ein erhebliches Frauen*Defizit zu beseitigen, denn viele unserer Arbeitsgemeinschaften und inhaltlich arbeitenden Gruppen sind männlich dominiert . Das hat Einfluss auf Programmatik und letztlich unsere gesamte politische Praxis.
Die Beteiligung jede*s einzelnen Mitglieds ist wünschenswert und wertvoll. Damit das aber passiert, muss sich auch JEDE*s Mitglied gleichberechtigt einbringen können.

Feministische Politik hat nach wie vor einen großen Stellenwert und ist in vielen Debatten unseres Landesverbandes eine positive Selbstverständlichkeit. Das ist wunderbar und ein wichtiger Kern

unseres Landesverbandes. **Mehr Durchhaltevermögen, Initiative und das Wissen um die Dringlichkeit der „feministischen Frage“ werden gebraucht.** Kurz: Taten. Die LINKE Sachsen vertritt **einen progressiven, internationalen, queerfeministischen Ansatz,** was als eine große Errungenschaft gewertet werden darf. **Hier dürfen wir nicht zurückfallen.**

Anhänge

1. Mitgliederanalyse-Daten

2. Übersicht Mitgliederentwicklung Nov 2022

z.Vgl.: Neunter Gleichstellungsbericht DIE LINKE 2021: https://gleft.de/54s

Mitgliederanalyse – Daten für Gleichstellungsbericht 2022

1. allgemeine Informationen

- Die **Datengrundlage** ist auf 4 naheliegende Stände verteilt:
  - 2021 für Jahresscheiben und LAGs
  - 22-09-27 (naheliegend an 2022-Q3)
  - 22-10-07 (für Geschlechterquotierungen)
  - 22-11-14 (unabhängig vom Quartal, da der LaVo engmaschigere Daten diskutieren möchte)
- Das Mitgliederprogramm kennt aus rechtlichen Gründen bisher **keine diversen Mitglieder**.
  - Die Mitglieder werden entsprechend ihres Eintrages im Personalausweis auch im Mitgliederprogramm eingetragen (auch nach Geschlechtsänderung) und kandidieren auf entsprechenden Listen.
- Eine **Geschlechterquotierung** (gerade bei den unteren Gliederungseinheiten) führt nicht zwingend zu einer mindestens 50-%igen, weiblichen Besetzung.
  - Zuerst gilt nach Satzungslage die ‚weiche Quotierung' zur Ermöglichung einer weiblichen Mindestquotierung, ohne Männer zu verhindern. (Im Gegensatz zur ‚harten Quote' = wenn keine Frauen vorhanden, dann keine Männer-Mandate mehr).
  - Weiterhin kann durch Fluktuationen (Rücktritte, Wegzüge, Verstorbene) eine ehemals erfolgreich quotierte Besetzung unterquotiert werden.

2. Mitgliederstand

2.1. Mitglieder nach Geschlecht (abs./rel.)

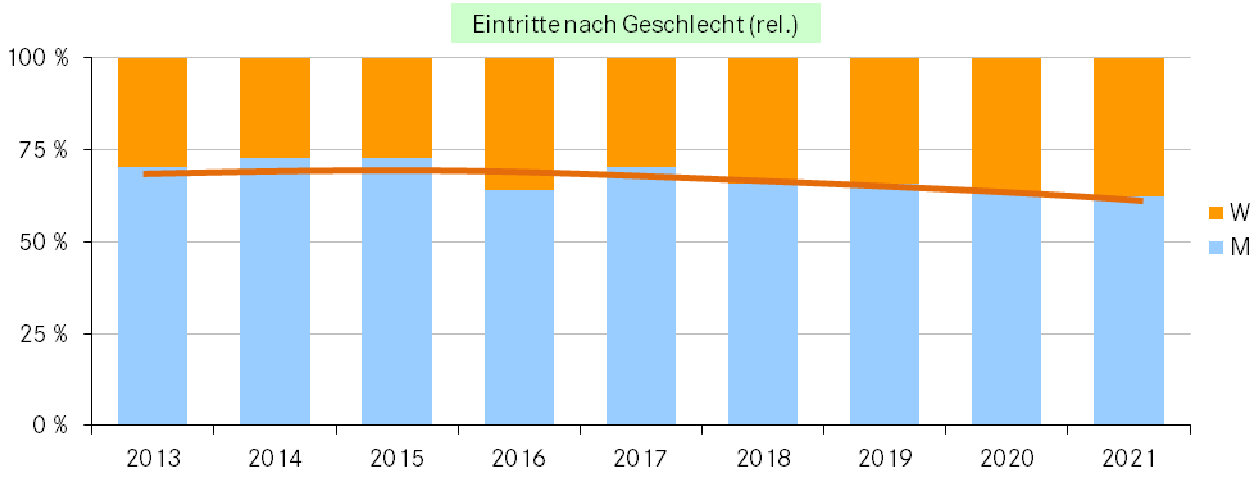
- Am 14.11.2022 waren im Landesverband Sachsen **6.635 Mitglieder** registriert.
  - davon 3.809 (57 %) männlich
  - davon 2.826 (43 %) weiblich

2.2. Mitglieder nach Geschlecht und Kreisverband (abs./rel.))

	MGL	Geschlecht (abs.)		Geschlecht (rel.)	
KV / SV	14.11.2022	M	W	M	W
SV-C	557	317	240	57 %	43 %
SV-DD	995	605	390	61 %	39 %
SV-L	1.530	912	618	60 %	40 %
KV-BZ	391	233	158	60 %	40 %
KV-ERZ	421	223	198	53 %	47 %
KV-GR	448	253	195	56 %	44 %
KV-M	265	144	121	54 %	46 %
KV-MS	421	242	179	57 %	43 %
KV-NWS	266	155	111	58 %	42 %
KV-SOE	295	161	134	55 %	45 %
KV-V	297	154	143	52 %	48 %
KV-WS	313	179	134	57 %	43 %
KV-Z	436	231	205	53 %	47 %
Fehleintr.	0	0	0	-	-
	6.635	**3.809**	**2.826**	**57 %**	**43 %**

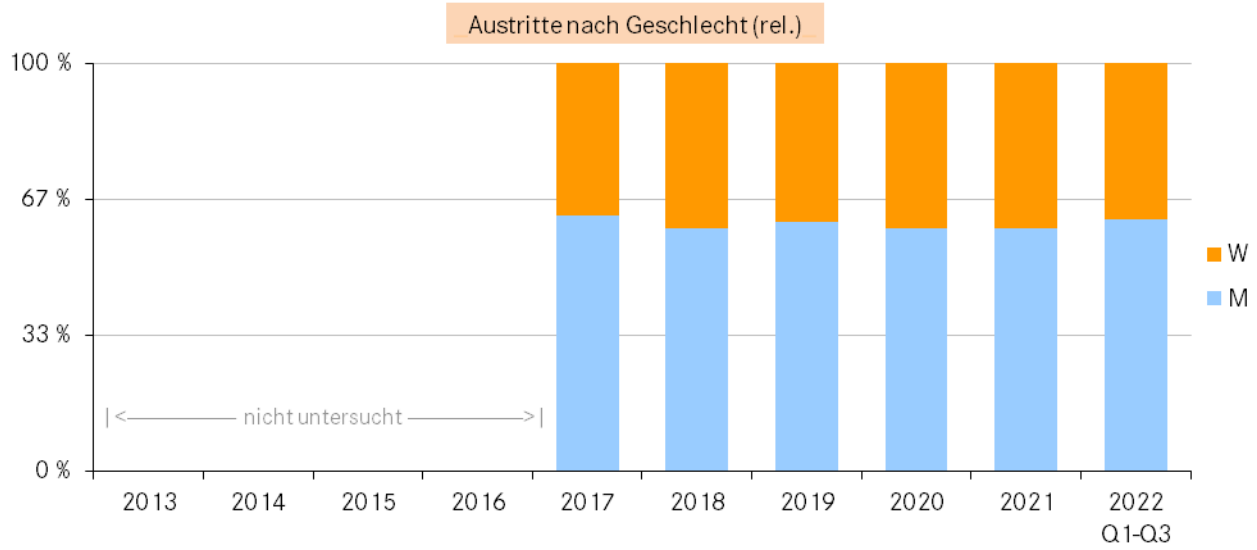
3. Mitgliederentwicklung

3.1. Eintritte nach Geschlecht (rel.)



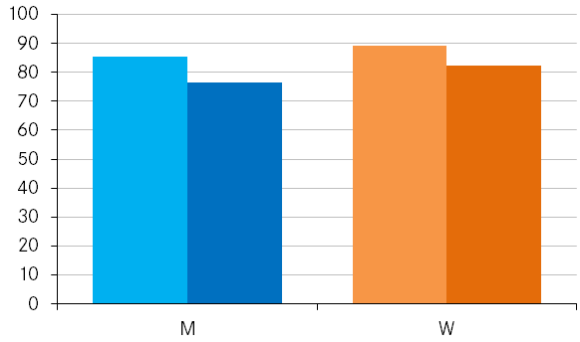
- Bei den Eintritten nach Geschlecht lässt sich ein leichter Trend in Richtung ‚mehr weibliche Mitglieder' feststellen. Dennoch ist das Verhältnis immer noch 2 M auf 1 W.

3.2. Austritte nach Geschlecht (rel.)



- Die Austritte nach Geschlecht sind konstant.

3.3. Sterbealter der Mitgliedschaft im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung (abs.)



blau = männlich
orange = weiblich

jeweils links = Mitgliedschaft
jeweils rechts = Gesamtbevölkerung

	durchschnittl. Sterbealter der Mitgliedschaft LV-SN (2020-2021)	durchschnittl. Sterbealter der Gesamtbevölkerung in Sachsen (2020)	Diff.
M	85,5	76,5	9,0
W	89,3	82,2	7,1

- Männliche LINKE-Mitglieder in Sachsen werden aktuell +9,0 Jahre älter als der Durchschnitt männlicher Sachsen der Gesamtbevölkerung. Bei Frauen +7,1 Jahre.

4. Geschlechterquotierungen

4.1. Geschlechterquotierung auf Landesebene (abs./rel., 22-11-14)

	n	Geschlecht (abs.)		Geschlecht (rel.)	
		M	W	M	W
LaVo	18	9	9	50 %	50 %
LaRa (beschließend)	36	21	15	58 %	42 %
LSK	5	3	2	60 %	40 %
LFRK	4	2	2	50 %	50 %
LSenKonf	56	21	35	38 %	63 %

4.2. Geschlechterquotierung in Kreisvorständen (abs./rel., 22-10-07)

	n	Geschlecht (abs.)		Geschlecht (rel.)	
KV / SV		M	W	M	W
SV-C	13	6	7	46 %	54 %
SV-DD	20	10	10	50 %	50 %
SV-L	15	7	8	47 %	53 %
KV-BZ	12	6	6	50 %	50 %
KV-ERZ	10	5	5	50 %	50 %
KV-GR	10	5	5	50 %	50 %
KV-M	9	5	4	56 %	44 %
KV-MS	13	7	6	54 %	46 %
KV-NWS	12	7	5	58 %	42 %
KV-SOE	12	6	6	50 %	50 %
KV-V	11	6	5	55 %	45 %
KV-WS	13	5	8	38 %	62 %
KV-Z	14	7	7	50 %	50 %
	164	**82**	**82**	**50 %**	**50 %**

4.3. Geschlechterquotierung in Ortsvorständen nach KVs (abs./rel., 22-11-14)

KV / SV	n	Geschlecht (abs.)		Geschlecht (rel.)	
		M	W	M	W
SV-C	47	25	22	53 %	47 %
SV-DD	64	33	31	52 %	48 %
SV-L	61	30	31	49 %	51 %
KV-BZ	34	24	10	71 %	29 %
KV-ERZ	49	28	21	57 %	43 %
KV-GR	36	17	19	47 %	53 %
KV-M	34	20	14	59 %	41 %
KV-MS	67	43	24	64 %	36 %
KV-NWS	36	25	11	69 %	31 %
KV-SOE	47	31	16	66 %	34 %
KV-V	37	16	21	43 %	57 %
KV-WS	68	42	26	62 %	38 %
KV-Z	59	37	22	63 %	37 %
	639	**371**	**268**	**58 %**	**42 %**

4.4. Geschlechterverteilung nach Funktionen (abs./rel., 22-11-14)

KV / SV	n	Geschlecht (abs.)		Geschlecht (rel.)		Personalsituation (Männer und Frauen)
		M	W	M	W	
LaVors	2	1	1	50 %	50 %	ok
KVors	16	9	7	56 %	44 %	ok
KGF	13	8	5	62 %	38 %	diverser Personalmangel feststellbar
KSM	16	7	9	44 %	56 %	starker Personalmangel feststellbar
OVors	127	83	44	65 %	35 %	diverser Personalmangel feststellbar
BPT-Deli	64	31	33	48 %	52 %	ok
LPT-Deli	187	95	92	51 %	49 %	vereinzelt Personalmangel feststellbar
BPT-Deli-E	41	26	15	63 %	37 %	diverser Personalmangel feststellbar
LPT-Deli-E	53	40	13	75 %	25 %	diverser Personalmangel feststellbar
KPT-Deli	0	von allen KVs eingestellt und auf GMV-Prinzip umgestellt				
KPT-Deli-E	0					

- Die Personalsituation macht sich nicht (nur) an der nummerisch besetzten Anzahl an Funktionen bemerkbar, sondern vorrangig an der Schwierigkeit der Besetzung und der Aufgabenerfüllung.
- Bei den Landesvorsitzenden und den Parteitagsdelegierten gibt es Listen zur Sicherung der Mindestquotierung, für Einzelfunktionen nicht. Daher heißt bei diesem Punkt die Überschrift ‚Geschlechterverteilung nach Funktionen ‘

4.5. Geschlechterverteilung nach LAGs / LWZs (abs./rel., 21-12-31)

LAG / LWZ	n	Geschlecht (abs.)		Geschlecht (rel.)	
		M	W	M	W
Lisa	46	3	43	7 %	93 %
Sen	30	12	18	40 %	60 %
Cuba	6	3	3	50 %	50 %
SBP	32	18	14	56 %	44 %
Öko	51	29	22	57 %	43 %
Bild	34	20	14	59 %	41 %
DRF	88	56	32	64 %	36 %
Asyl	25	16	9	64 %	36 %
Queer	53	34	19	64 %	36 %
SL	28	18	10	64 %	36 %
FiP	23	15	8	65 %	35 %
AntiFRa	29	19	10	66 %	34 %
HartzIV	30	20	10	67 %	33 %
LKS	39	26	13	67 %	33 %
Bewegung	32	22	10	69 %	31 %
PI	18	13	5	72 %	28 %
BGE	69	50	19	72 %	28 %
b&g	59	43	16	73 %	27 %
Sport	19	14	5	74 %	26 %
fds	40	30	10	75 %	25 %
HoPo	32	24	8	75 %	25 %
Sorb	8	6	2	75 %	25 %
Deli	155	121	34	78 %	22 %
Kultur	20	16	4	80 %	20 %
NetzGaming	40	32	8	80 %	20 %
RepEU	13	11	2	85 %	15 %

v.1.1.Robert-PC_22-11-14
Datenstand: 21-xx-xx, 22-09-27, 22-10-07, 22-11-14
ID: LV-SN_Daten für Gleichstellungsbericht 2022