

18. November 2023

Leitfaden zum Umgang mit Sexismus und sexistischer Gewalt in der LINKEN

Beschluss des Augsburger Parteitages 2023

1. Präambel: Den Grundkonsens erneuern

Als Antwort auf #linkemetoo und in Solidarität mit von Sexismus und sexistischer Gewalt betroffenen Personen in der LINKEN wurde auf dem Bundesparteitag 2022 in Erfurt nahezu einstimmig der Antrag P.13 mit dem Titel „Den Grundkonsens erneuern. Für eine feministische LINKE“ verabschiedet.

Mit diesem Beschluss hat sich DIE LINKE verpflichtet, Maßnahmen gegen sexistische Gewalt innerhalb der Partei zu ergreifen. Das hat sie getan. Es wurden parteiinterne Vertrauenspersonen und parteiexterne Expertinnen als

Ansprechpersonen für betroffene Personen etabliert, parteiweite Weiterbildungen zur Sensibilisierung für Sexismus durchgeführt und die bundesweite Feministische Kommission berufen. Sie hatte durch den Antrag P.13 und vom Parteivorstand den Auftrag, einen Leitfaden für den Umgang mit sexistischen Vorfällen und Verhaltensweisen in unserer Partei auszuarbeiten.

Unser Selbstverständnis ist klar: In einer Partei, deren Ziel eine gewaltfreie Gesellschaft möglichst gleichberechtigter und selbstbestimmter Menschen ist, dürfen Sexismus und sexistische Gewalt in all ihren Formen keinen Platz haben. Als LINKE stehen wir in einer feministischen **und antipatriarchalen** Tradition, die weiß, dass Geschlechterverhältnisse auch Machtverhältnisse sind und es strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gibt. Eine Tradition, die die systematischen

Benachteiligungen von Frauen*,
Lesben, intergeschlechtlichen, nicht-
binären, trans und agender Personen
(FLINTA*) **und nicht-
heterosexuellen Männern** beenden
sowie von Sexismus und sexistischer
Gewalt Betroffene schützen, stärken
und von Zwängen befreien will.

Wir sind in emanzipatorischen
Bewegungen tief verwurzelt. Wir
sind eine aktive Partnerin, wenn es
um den Kampf gegen patriarchale
Gewalt und für die Belange von
FLINTA* und allen anderen aufgrund
ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer
sexuellen Orientierung, ihrer
ethnischen Herkunft oder ihrer
sozialen Lage diskriminierten
Menschen geht. Wir werden
unserem politischen Anspruch aber
nur dann gerecht, wenn wir unsere
feministische Verankerung
glaubwürdig vertreten und im Alltag
konkret machen. Das heißt, eine
gewalt- und diskriminierungsfreie
Kultur gerade auch in unseren
eigenen Reihen zu leben.

Diese wichtigen Ziele –
gesellschaftlich wie innerparteilich –
beschreiben zugleich den Weg und
die Zukunft unserer Partei. Wir
werden uns den Herausforderungen
als Organisation stellen.

Struktureller Sexismus braucht
Antworten auf struktureller Ebene.
Dieser Leitfaden ist eine erste
Verabredung für einen
innerparteilichen, demokratischen
Prozess. Er legt grundlegende
Prinzipien dafür fest und bleibt
gleichzeitig an vielen Stellen
beweglich, um in verschiedenen
Situationen den jeweils geeigneten
Weg gehen zu können. Nicht auf alle
Fragen haben wir bereits eine fertige
Antwort, neue Fragen werden
hinzukommen. Erfahrungen mit dem
Leitfaden zu sammeln, sie
auszuwerten und den Leitfaden
dann weiterzuentwickeln, gehört zur
praktischen Umsetzung dieses
Prozesses.

Woher kommt die Gewalt?

Dimensionen von Patriarchat und

Kapitalismus

Als LINKE kann es uns nicht allein darum gehen, uns und andere vor Gewalt zu schützen. Es geht darum, sie gemeinsam zu überwinden. Dafür ist notwendig zu verstehen, woher – in diesem Fall: sexistische – Gewalt kommt.

Sexismus baut auf patriarchalen und kapitalistischen Machtstrukturen auf, reproduziert Stereotype und verhindert Chancengleichheit, gleichberechtigte Teilhabe und demokratische Einmischung. Schlimmer noch: Sexistische Strukturen und Zuschreibungen der Ungleichwertigkeit (wie z.B. „Frauengedöns“ oder „kein richtiger Mann“ oder „trans ist schräg“) können zu sexistischer Gewalt in all ihren Formen führen. Die Normen der Zweigeschlechtlichkeit und der Heterosexualität und die Beschränkung auf traditionelle Geschlechterrollen stützen Ungerechtigkeit und Ausbeutung.

Gesellschaftlich zeigen sich diese der kapitalistischen Ausbeutung nützlichen Geschlechterverhältnisse beispielhaft bei der nach wie vor unbezahlten oder unterbezahlten Care- (also Sorge- und Reproduktions-) Arbeit, die überwiegend von Frauen* geleistet wird. Relevant, für den Kapitalismus gar systemrelevant ist nicht nur, dass die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit in Sphären der „Produktion“ und „Reproduktion“ aufgespalten wird, sondern auch, dass diese beiden Sphären in eine Hierarchie gebracht werden: Während Produktion wertschöpfend ist und oft Anerkennung genießt, ist Reproduktion oft unsichtbar, soll möglichst billig sein und dem Erhalt der „eigentlichen“ Produktion dienen. Durch diese Teilung der Arbeit in produktiv-wertschöpfende und reproduktiv-sorgende wird Geschlecht sozial konstruiert und im Alltag verfestigt, nicht erst seit dem Kapitalismus, aber hier auf spezifische Art und Weise. Die den

beiden Sphären zugehörigen
Tätigkeiten werden jeweils
unterschiedlichen Geschlechtern
zugewiesen: fürs Planen, Leiten,
Programmieren und Politikmachen
sind in der Tendenz als „Männer“
sozialisierte Menschen zuständig,
fürs Ernähren, Trösten,
Saubermachen und für soziale
Kompetenzen als „Frauen“
sozialisierte Menschen. Das
verfestigt Geschlecht als binäre
(zweigeteilte) Anordnung und
etabliert eine Hierarchie zwischen
Personengruppen. Konkret:
„Frauenberufe“ oder als weiblich
geltende Tätigkeiten werden
abgewertet. Zugleich erscheinen die
mit diesen Tätigkeiten verbundenen
Eigenschaften als „Natur“ der Frauen
— dem männlichen Geschlecht
untergeordnet. Hier liegt die
gesellschaftliche Basis für
patriarchale Gewalt. Und hier liegt
auch die Erklärung dafür, dass der
Einsatz für eine bessere Bezahlung
der – ganz überwiegend weiblichen –
Pflegekräfte und der Einsatz gegen

sexistische Gewalt eng
zusammengehören. Geschlecht ist
also Teil einer
Herrschafts(an)ordnung. Für alle, die
in diese Ordnung nicht reinpassen,
bedeutet das alltägliche
Ausgrenzungs- und
Gewalterfahrungen.

Wieso sprechen wir von Gewalt?

Wir verstehen Gewalt nicht
ausschließlich als im üblichen Sinne
sichtbar aggressiven Akt (wie z.B.
schlagen, bedrohen, anschreien),
sondern als vielschichtiges,
manchmal auch leises und subtiles
Mittel, um Dominanz herzustellen, zu
beweisen oder zu festigen. Bei
Gewalt durch Männer wird eine
männliche Position der Stärke
unterstrichen und die betroffene
Frau – stellvertretend für Frauen als
solche – auf ihren untergeordneten
Platz in der Gesellschaft verwiesen,
um diese männliche Position und die
damit verbundenen Privilegien und
Gewissheiten abzusichern. Gerät
diese traditionell höherstehende

Position im Zuge gesellschaftlicher Entwicklungen ins Wanken, nimmt der Hass auf Frauen tendenziell zu.

Frauenfeindliche oder patriarchale Gewalt kann alle Geschlechter treffen, selbst Männer. Das mag erstmal widersprüchlich klingen. Doch ob Dominanz gewaltvoll ausgeübt wird, hängt nicht von der Geschlechtsidentität der betroffenen Person ab, sondern von der Zuschreibung durch den Täter. Denn es geht um eine bestimmte Idee und Abwertung von Weiblichkeit. So kann es Menschen treffen, die sich als Frauen identifizieren, aber auch Menschen, die keine Frauen sind, sofern ihnen eine Weiblichkeit unterstellt wird, der sie nicht entsprechen und auch gar nicht entsprechen wollen. Das sind zum Beispiel nicht-binäre Menschen, also Menschen, die nicht (eindeutig) männlich oder weiblich sind. Auch offen trans feminine Personen erleben eine spezifische Form von Gewalt, weil die Abwertung ihrer

Weiblichkeit häufig verstärkt wird durch den Vorwurf „Verrat“ an der Männlichkeit. Die Infragestellung eines Patriarchalen Männerbilds und die Abwertung von Weiblichkeit ist zudem eine Hauptursache antiequeller Gewalt sowie von Benachteiligung, Diskriminierung und Diskreditierung von LSBTIQ-Personen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans, Inter und Queer).

Sexismus auch in den eigenen Reihen

Wir können uns nicht darauf ausruhen, dass Feminismus in unseren Grundsätzen, Statuten und Regularien „selbstverständlich“ verankert ist. Wir müssen weitergehen und uns fragen, was wir in unserem Parteileben besser machen, wie wir unseren Grundkonsens greifbar verankern können. Unser Feminismus ist nicht nebensächlich oder auf Vorstandsquoten verengt, sondern grundlegend und sozialistisch. Die fundamentale Neugestaltung

bestehender

Geschlechterverhältnisse gehört
zum Kern einer linken Vision von
einem solidarischen Leben für alle.

Um die Gesellschaft in diese
Richtung zu verändern, müssen auch
wir uns verändern.

Das bedeutet zuallererst:

anzuerkennen, dass sexistische
Gewalt als gesellschaftliche Realität
auch in unseren Reihen stattfindet,
dass auch wir als Mitglieder einer
Partei mit feministischem Anspruch
nicht frei von sexistischen
Prägungen und anti-feministischen
Mustern sind. Wir sind ein Teil der
Gesellschaft und stehen nicht über
ihr. Aber wir sollten den Anspruch
(und die Analyse) haben, Sexismus
in seinen zahlreichen
Erscheinungsformen zu erkennen, zu
benennen und zu stoppen.

Verhaltensweisen, Strukturen und
Vorteilsnahmen, die sich gegen
FLINTA*-Personen auswirken, finden
sich in politischen Zusammenhängen
reichlich: Dies können informelle

Klüngel und Sprechweisen sein, die andere geschlechtsspezifisch – oft auch unbewusst – ausschließen; oder patriarchale Diskussionskulturen (zum Beispiel beim Sprechen sehr viel Raum einnehmen oder das Unsichtbar-Machen qualifizierter Redebeiträge); oder die Geringschätzung vermeintlich „weicher“ (bzw. „weiblicher“) Politikfelder; oder die Ignoranz gegenüber der – auch in der Partei – geleisteten Care-Arbeit (Wer kümmert sich im Kreisverband um Notwendigkeiten wie Kaffee kochen, Protokoll schreiben oder Kinderbetreuung? Zufällig immer dieselben?), bis hin zu geschlechtsspezifischen Beleidigungen und Übergriffen.

Sexismus in Parteien ist keine unschöne Begleiterscheinung, sondern ein fundamentales Problem, das größer wird, wenn wir ihm nicht mit strukturellen Maßnahmen und gemeinsamer Betroffenheit begegnen. Obwohl es in unserer

Partei um geteilte Inhalte und ein kämpferisches Miteinander geht, werden unter anderem - teils subtile, teils offenkundige - sexistische Praktiken genutzt, um andere Mitglieder, ihre Aktivitäten, Ausdrucksformen und Themen herabzusetzen.

Unsere Aufmerksamkeit muss deshalb eine besonders aufgeklärte und umsichtige sein. Gegen sexistische Strukturen braucht es Strukturen des gelebten (Queer-)Feminismus, die zugleich sichtbar, sensibel, offensiv, präventiv, transparent, schutz- und vertrauensbildend sind.

Einordnung des Leitfadens und Arbeit der Feministischen Kommission

Der vorliegende Leitfaden konzentriert sich auf Fälle von Sexismus und sexistischer Gewalt, weil er auf eine spezifische Situation antwortet, die 2022 in der Debatte über sexistische Übergriffe und

Machtmissbrauch in unserer Partei zum Ausdruck kam. Er möchte dies in einer angemessenen Tiefe der Auseinandersetzung tun. Das heißt nicht, dass die hier vorgeschlagene Methodik eine Formel für alles ist. Wir wollen auch bei anderen Formen von Diskriminierung und Gewalt weiter an uns arbeiten. Wir müssen ansprechbar und offen dafür sein, künftig auch hier systematischere Ansätze zu entwickeln.

Auch wenn sich die Ausgangsbedingungen in Landes- und Kreisverbänden, zwischen all unseren Arbeitsgruppen, Gliederungen und Gremien bundesweit sicherlich unterscheiden, ist der kollektive Handlungsbedarf nicht von der Hand zu weisen: Schon jetzt haben viele FLINTA*-Personen ihre aktive Mitarbeit in der Partei eingeschränkt, was u.a. Ausdruck und Folge fehlender emanzipatorischer Räume in der Partei ist. Die Probleme mangelnder solidarischer

Parteikultur gemeinsam anzugehen,
wird sich lohnen, und zwar für alle.
Wir brauchen Prozesse der
Sensibilisierung, Demokratisierung
und Politisierung, damit unser
gesamtes Miteinander
gleichberechtigter, wertschätzender
und wirkmächtiger wird. Ein
erneuerter feministischer
Grundkonsens wird auch positiv auf
zukünftige Mitglieder,
Sympathisant*innen und
Wähler*innen ausstrahlen und uns
als Partei stärken.

Die bereits angestoßenen
Maßnahmen des Parteivorstandes,
der Vertrauenspersonen, die
zahlreichen Debatten innerhalb
parteinterner Gliederungen
bundesweit sowie die Arbeit der
Feministischen Kommission sind ein
wichtiger Anfang. Schon jetzt tragen
die Initiativen unterschiedlichster
Akteur*innen in den
Landesverbänden und
gleichstellungspolitisch Aktiver in
der Partei Früchte. Eigene

Awareness-Konzepte und Richtlinien
entstehen, Vertrauenspersonen
qualifizieren sich weiter,
Unterstützungsstrukturen entwickeln
sich fort. Wir können trotz aller
Schwierigkeiten, die ein Umdenken
mit sich bringen kann, positiv auf die
bereits angestoßenen
Veränderungen blicken. Hier soll der
vorliegende Leitfaden zentraler
Referenzpunkt für das gemeinsame
Wirken werden.

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis der
mehrmonatigen intensiven
Zusammenarbeit von feministisch
erfahrenen Aktiven aus
unterschiedlichen Gliederungen und
Zusammenhängen der Partei mit
externen Expertinnen aus der
professionellen Beratung. In der
Feministischen Kommission
verknüpfen sich fachliche Expertise,
politisches Wissen und
feministisches Begehren.

Doch wird es nicht reichen
aufzuschreiben, wie man
sexistisches Verhalten verhindern

kann. Nur wenn wir unser Handeln ernsthaft prüfen und eine sicherere Atmosphäre schaffen, werden wir unserem Ziel ein Stück näherkommen: eine solidarische Basis für linke Politik zu sein, ein Fundament, von dem aus Gesellschaft verändert werden kann. Dafür lohnt es sich, gemeinsam zu kämpfen.

2. Unser Ansatz: Kollektive

Verantwortungsübernahme

Als sozialistische Partei verpflichten wir uns zum Ansatz kollektiver Verantwortungsübernahme, wie sie nachfolgend im Sinne des linken Konzeptes „Transformative Gerechtigkeit“ ausgeführt wird. Auch wenn wir weder als Menschen noch als Organisation außerhalb der gesellschaftlichen Verhältnisse stehen (oder gar über ihnen), so wollen wir doch mindestens einen Schritt vorausgehen und diese Verhältnisse verändern.

Ausgangspunkt ist, sich gemeinsam auf den Weg zu machen, sicherere

Räume zu schaffen und aus
persönlicher und kollektiver
Verantwortung heraus zu handeln.
Kollektive Verantwortung meint hier
nicht nur die Reaktion auf einen
Vorfall sexistischer Gewalt, sondern
zudem eine aktive und dauerhafte
Politik, um die gleichberechtigte
Teilhabe aller zu stärken.

Verständlicherweise gibt es viele, die
sich eine schnelle Lösung für den
Umgang mit Gewalt und Sexismus
innerhalb unserer Partei wünschen.

Kollektive

Verantwortungsübernahme ist aber
ein langsamer und mitunter
schwieriger Weg. Es braucht für
diesen Lernprozess Wohlwollen und
Fehlertoleranz, aber auch Klarheit
und Entschlossenheit. Wir wollen als
Partei die nötige Kraft dafür
aufbringen.

Das Konzept der kollektiven
Verantwortungsübernahme wurde
von INCITE! geprägt, einem im Jahr
2000 gegründeten Netzwerk
radikaler Feminist*innen of Color aus

den USA. INCITE! nennt die folgenden vier Elemente als grundlegende Bestandteile des Konzepts. Sie gehören zusammen, d.h. sie können nicht einzeln angewendet werden:

2.1. Arbeit mit der betroffenen Person: Unterstützung von Personen, die von sexistischer Gewalt betroffen sind; Förderung ihrer Selbstbestimmung

Wir arbeiten betroffenenzentriert. Das heißt, dass die von Gewalt betroffene Person und ihre Bedürfnisse die Grundlage der Aufarbeitung sind. Das heißt auch, der betroffenen Person zu glauben, dass ihre Grenzen verletzt worden sind und sie das Erlebte am besten selbst in Worte fassen kann.

Wir bauen kein paralleles Justizsystem auf und sind keine Richter*innen. Es geht uns vielmehr darum, die betroffene Person zu unterstützen und einen politischen

Umgang mit Sexismus und sexistischer Gewalt zu finden.

Wir wissen, dass Betroffenen der Schritt, sich zu melden und Unterstützung zu erfragen, immer wieder schwerfällt und mit vielen Zweifeln und Befürchtungen einhergeht. Studien belegen, dass etliche Betroffene eher schweigen, sich zurückziehen und sich eben nicht an geschulte und sensibilisierte Personen wenden — in unserer Partei an die Vertrauenspersonen. Der vorliegende Leitfaden möchte dazu beitragen, dass Betroffene sich ermutigt fühlen, ihr Schweigen zu brechen und sich Begleitung und Unterstützung zu holen. Ziel ist, dass Betroffene weiter in der Partei bleiben können und sich in ihr wohl und sicher fühlen, eben kein „stiller Ausschluss“ von Betroffenen stattfindet, die gehen, weil sie kein Gehör finden oder nicht ernst genommen werden.

Nicht wenige Mitglieder unserer Partei machen sich Sorgen, dass

Vorwürfe sexistischer Gewalt missbraucht werden könnten, dass sie möglicherweise nicht sachlich und angemessen geklärt werden und Rufschädigungen Einzug halten. Richtig ist, dass (partei-)öffentliche Vorwürfe in diesem Feld keine Lappalie sind und keine falschen Dynamiken entstehen dürfen. Aus wissenschaftlichen Untersuchungen ist bekannt, dass unberechtigte Vorwürfe sexistischer Gewalt in verschwindend geringer Häufigkeit vorkommen im Vergleich zum umgekehrten Fall: dass nämlich Erfahrungen sexistischer Gewalt und Verletzung nicht thematisiert werden, weil Betroffene Angst haben, dass ihnen nicht geglaubt wird, oder sie noch mehr zum Opfer werden. Dies stets im Blick zu behalten und zugleich allen Beteiligten gegenüber die nötige Sorgfaltspflicht walten zu lassen, sie einzubeziehen und zu begleiten, niemanden zu übergehen oder zu stigmatisieren, ist ebenfalls eine

nicht zu unterschätzende
Herausforderung.

Um den Bedürfnissen von
Betroffenen gerecht zu werden,
müssen wir als Partei auch die
Grenzen unserer Fähigkeiten
beachten. Das bedeutet, dass wir
keine Therapie oder juristische
Beratung anbieten können. Wir
können aber helfen, indem wir an
entsprechende Stellen verweisen.
Wir lassen Betroffene nicht allein.

2.2. Arbeit mit der der Gewalt

beschuldigten Person:

Verantwortungsübernahme durch die gewaltausübende Person und Verhaltensänderung

Verantwortung zu übernehmen
heißt, dass die der Gewalt
beschuldigte Person sich mit den
geschilderten Erlebnissen der
betroffenen Person
auseinandersetzt und bereit ist, an
sich zu arbeiten und das Verhalten
zu ändern. Unser Grundgedanke ist:
Menschen können Fehler machen.

Menschen können ihr Verhalten ändern.

Ziel ist, einen Lernprozess anzustoßen, der zu einer reflektierten Verhaltensänderung führt und somit verhindert, dass Vorfälle wieder passieren. Ein solcher Lernprozess setzt eine Fehlerkultur voraus, in der Verhaltensweisen und Vorfälle entschuldigt, korrigiert und bearbeitet werden können. Sich nach einem Fehlverhalten verletzlich zu zeigen, ist nur möglich, wenn die Struktur um einen herum das auch unterstützt.

Das Patriarchat durchzieht uns alle. Niemand von uns kann sich davon freisprechen. Der Verinnerlichung des Patriarchats entgegenzuwirken, ist nicht einfach. Das wird wahrscheinlich auch Wut, Ärger, Verunsicherung in uns auslösen. Niemand wird gern mit eigenem Fehlverhalten konfrontiert, aber für Veränderung ist das notwendig. Es wird eine Herausforderung sein,

offen zu bleiben, wenn uns jemand mit unseren Fehlern konfrontiert. Es ist Aufgabe von uns allen, ein Umfeld zu schaffen, in dem es möglich ist, die eigenen Fehler zuzugeben, aber auch Fragen und Zweifel zu äußern. Auf diese Herausforderung wollen wir uns ehrlich einlassen.

2.3. Arbeit in und mit der betroffenen Struktur: Maßnahmen innerhalb der Organisation, die Haltungen und Verhaltensweisen stärken, die sich gegen Sexismus und sexistische Gewalt richten

Sexistische Gewalt findet nicht im luftleeren Raum statt und betrifft deshalb immer auch die jeweilige Organisationseinheit der Partei. Für uns bedeutet dies, dass wir sowohl bei konkreten Vorfällen als auch dauerhaft an unseren Strukturen arbeiten (müssen), uns kontinuierlich queer*feministisch weiterbilden und gemeinsam entwickeln. Denn Prävention und Aufarbeitung gehören zusammen.

Als Partei erwarten wir von jedem Mitglied Haltung gegen Sexismus und sexistische Gewalt. Nach Rücksprache mit der betroffenen Person wird die der Gewalt beschuldigte Person möglichst unmittelbar auf ihr Verhalten angesprochen. Kollektive Verantwortung bedeutet auch, die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten zu wahren.

Es ist wichtig, sich der strukturellen und politischen Dimension von sexistischer Gewalt sowie der Machtverhältnisse bewusst zu sein. Machtkämpfe und Konkurrenzsituationen sind Teil der Parteirealität. Sie können auch zu sexueller Denunziation dienen. Sexuelle Denunziation meint die Unterstellung, sich mit Sex Vorteile im Beruf oder anderen Bereichen zu verschaffen. Gleichzeitig handelt es sich um eine gezielt eingesetzte Technik zur Ausschaltung von Konkurrent*innen durch die Verbreitung von Gerüchten über

deren (vermeintliches) Sexualleben. Zugleich wissen wir, dass unsere Partei als Organisation ein hohes Gut ist: Sie ist der Ort gemeinsamer Aktivitäten und gelebter Solidarität, sie hat Potenzial für ein besseres Leben für alle.

2.4. „Alle Verhältnisse umwerfen“: Veränderung der gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse, denen die Gewalt entspringt

Als linke Partei arbeiten wir mit all unserer Kraft daran, „alle Verhältnisse umzuwerfen, in denen der Mensch ein erniedrigtes, ein geknechtetes, ein verlassenes, ein verächtliches Wesen ist“ (vgl. MEW 1: 385). Diese Aufforderung ist im Programm der LINKEN aufgenommen und leitet unsere politische Praxis an. Welche Wege wir dabei im Einzelnen einschlagen, diskutieren wir stets weiter. Aus diesem Grund wird dieser Punkt im vorliegenden Leitfaden nicht im Detail ausgeführt, ist aber

fundamentaler Bestandteil unserer Arbeit gegen sexistische Gewalt auch in den eigenen Reihen.

3. Der Leitfaden: Wann, wer und wie?

Im Folgenden wird der Anwendungsrahmen des Leitfadens skizziert, also der Anwendungsbereich, die Zuständigkeiten und die Verantwortungsbereiche.

3.1. Anwendungsbereich

Es geht um Vorfälle von Sexismus und sexistischer Gewalt. Das kann ganz Unterschiedliches sein, im Folgenden ein paar exemplarische Beispiele:

- Ein verdienter Genosse nimmt sich viel Redezeit, dominiert die Debatten und schreibt nie das Protokoll.
- Ein Hauptamtlicher der LINKEN legt unterm Tisch ungefragt die Hand auf den Oberschenkel eines ehrenamtlichen Mitglieds.

- Eine Genossin macht wiederholt abwertende Sprüche zum Aussehen und Kleidungsstil einer anderen Genossin.
- Ein Kreisvorsitzender hinterfragt die Geschlechtsidentität einer trans Person, die sich auf einem Neumitgliedertreffen vorstellt, und macht Scherze über „diesen Fimmel mit den Pronomen“.
- Ein beliebtes Vorstandsmitglied bietet dem Praktikanten eine Jobperspektive unter der Voraussetzung an, mit ihr tanzen zu gehen.
- Ein erfahrener LINKER Stadtrat verdreht die Augen, tuschelt mit anderen Leuten und belächelt seine neue LINKE-Mitstreiterin, wenn sie im Kommunalparlament das Wort ergreift.
- Ein Genosse hört nicht auf, einer Genossin private Nachrichten zu schicken, obwohl diese ihn gebeten hat, das sein zu lassen.

- Ein angesehener LINKER Abgeordneter nötigt eine queere Person zu nicht-einvernehmlichen sexuellen Handlungen.
- Ein Flirt zwischen Genoss*innen beginnt einvernehmlich, dann möchte sie nicht weitergehen und zieht sich zurück, er lässt nicht locker.

Meistens gelingt es, solche Situationen unter Genoss*innen zu klären. Manchmal kann es aber auch schwerfallen oder Umstände geben, unter denen eine betroffene Person mehr Unterstützung möchte. Diese Unterstützung regelt der vorliegende Leitfaden. Nicht allen der hier beschriebenen Beispiele können wir mit einem fehlertoleranten Lernprozess gerecht werden. Manche Grenzüberschreitungen sind so schwerwiegend, dass eine gemeinsame Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist.

Der Leitfaden findet Anwendung

- wenn beide Parteien des Vorwurfs Mitglieder der LINKEN sind
- wenn die der Gewalt beschuldigte Person Mitglied der LINKEN ist
- wenn der Vorfall sich im Kontext einer LINKEN Veranstaltung/Aktion/Zusammenkunft zuträgt, hervorgerufen durch ein Nicht-Mitglied, und sich die Frage stellt, was die Partei ändern muss, damit so etwas nicht mehr passiert.

Bei Beschwerden über andere Formen der Diskriminierung (Rassismus, Altersdiskriminierung, Ableismus, also Diskriminierung aufgrund einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung etc.) wird nach fallspezifischen Lösungen gesucht. In jedem Fall werden auch sie anonymisiert in die Dokumentation an den Bundesvorstand aufgenommen, um in die künftige Arbeit einzufließen. Der Leitfaden ist unser gemeinsamer Rahmen auf Bundesebene der Partei. Landesverbände,

Arbeitsgruppen oder Strömungen können auch davon abweichende, auf spezifische Gegebenheiten eingehende Regelungen treffen, solange diese nicht mit dem vorliegenden Leitfaden im Widerspruch stehen und sich alle beteiligten Personen stets auf diesen Leitfaden berufen können. Der Leitfaden wird bis in spätestens drei Jahren (2026) evaluiert, überarbeitet und neu beschlossen.

3.2. Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche

A. Vertrauensgruppen: Diese soll es mindestens in jedem Landesverband und auf Bundesebene geben.

Vertrauensgruppen bestehen aus Vertrauenspersonen. Sie sind parteiinterne Anlaufstellen in erster Linie für Betroffene im Zusammenhang mit der Partei, zuständig für die Begleitung und Durchführung einer parteiinternen, fallspezifischen Aufarbeitung und für die anonymisierte Dokumentation ihrer Arbeit. Empfohlen wird eine

mindestens dreiköpfige Gruppe von Vertrauenspersonen, die durch den jeweils zuständigen Vorstand berufen wird.

Die Vertrauenspersonen unterstützen die Betroffenen nicht im professionell therapeutischen, wohl aber im persönlich geschulten Sinne, um mit ihnen eine parteiinterne Verfahrensweise anzustoßen. Sie sind unabhängig von Parteihierarchien und - außer ihren jeweiligen Vorständen in Form anonymisierter Berichte, siehe „Dokumentation“ - niemandem rechenschaftspflichtig. Deshalb sollen Vertrauenspersonen weder Mitglieder in Landesvorständen noch im Bundesvorstand sein, um Interessenskonflikte zu minimieren. Vertrauenspersonen, die eine persönliche Verbindung zu den Beteiligten eines Vorfalls haben, dürfen nicht an dessen Aufarbeitung beteiligt sein.

Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben müssen

Vertrauenspersonen mindestens eine spezielle Schulung oder Bildungsveranstaltung besuchen, die durch die Partei organisiert oder finanziert wird.

Ohne Wertschätzung und Unterstützung durch Vorstände und viele Genoss*innen ist es für Vertrauenspersonen schwer, wirksam zu werden. Ihre Arbeit ist weder einfach noch unumstritten. Umso wichtiger ist es, dass sie Rückhalt erfahren.

Vertrauenspersonen sind zu Verschwiegenheit und zur besonders peniblen Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Im Zweifel ist es aber wichtig für sie, selbst Ansprechpersonen haben, um Fragen, Unsicherheiten und eventuellen Frust besprechen zu können. Ihnen wird angeboten und empfohlen, sich mit anderen Vertrauenspersonen der Partei zu vernetzen. Die anonymisierte interne Fallberatung unter geschulten Vertrauenspersonen zum Zweck des

lernenden Austauschs und der in unseren Möglichkeiten liegenden Professionalisierung sind eine Form der Reflexion, die die Vertraulichkeit nicht verletzt. Bei Bedarf ermöglicht die Partei den Vertrauenspersonen auch externe Supervision.

B. Awareness-Strukturen: Während Parteiveranstaltungen sind Awareness-Beauftragte für Mitglieder und Besucher*innen ansprechbar und unterstützen betroffene Personen direkt vor Ort. Im besten Fall lösen sie Konfliktsituationen niedrigschwellig und zeitnah. Sind von der betroffenen Person weitergehende Maßnahmen im Sinne des vorliegenden Leitfadens gewünscht, muss dies an Vertrauenspersonen weitergegeben werden.

C. Beratungsstellen: Die Vertrauensgruppen verfügen in ihrer jeweiligen Region über eine Übersicht über geeignete professionelle Anlaufstellen für die psychologische und rechtliche

Beratung und Begleitung betroffener Personen und arbeiten mit diesen zusammen.

D. Externe Expert*innen: Auf Bundesebene gibt es eine Zusammenarbeit mit externen Expert*innen, bei Bedarf wird dieser Pool weiter ausgebaut. Den Landesverbänden werden solche Kooperationen vor Ort empfohlen. Die externen Expert*innen sind nicht für die innerparteiliche Aufarbeitung zuständig. Vielmehr sind sie zusätzliche, parteiunabhängige Anlaufstellen bei sexistischen Vorfällen im Zusammenhang mit der Partei. Auf Grundlage der bei ihnen auflaufenden parteibezogenen Fälle geben die Expert*innen fallspezifische sowie allgemeine, strukturelle Handlungsempfehlungen.

E. Verantwortung der Vorstände: Die Trennung der Verantwortungsbereiche von Vorständen und Vertrauenspersonen ist wichtig, um Einflussnahme zu

verhindern. Gleichzeitig tragen Vorstände die politische Verantwortung. Um dieses Dilemma aufzulösen, ist ein Austausch zwischen beiden grundlegend: zu den Arbeitsbedingungen der Vertrauenspersonen sowie zu den Maßnahmen, die in die Partei hineinragen. Auch wenn in der Dokumentation Auffälligkeiten wie z.B. die Häufung von Vorkommnissen in bestimmten Strukturen auftreten, ist der Vorstand in der Verantwortung, tätig zu werden. Präventionsarbeit und die Aufgabe, die politischen Dimensionen sexistischer Gewalt zu thematisieren, fallen ebenfalls in den Verantwortungsbereich von Vorständen.

F. Verantwortung der Mitglieder – solidarische Parteikultur sind wir alle: Für eine solidarische, diskriminierungsfreie Parteikultur sind wir alle verantwortlich. Es braucht gemeinsame Weiterbildungen, um Sexismus zu

verstehen, Vorurteile zu reflektieren und Gegenstrategien zu erarbeiten. Es braucht Räume für Frauen und/oder FLINTA*in unserer Partei. Aber auch Männer brauchen spezifische Möglichkeiten und Räume, um eine solidarische Parteikultur zu entwickeln. Die Workshops spezifisch für Männer auf dem Bundesparteitag 2022 waren ein guter Anfang. Diese wollen wir parallel zu Frauen- oder FLINTA*-Plena auf allen Landespartei- und Bundesparteitagen anbieten, durchgeführt je nach Bedarf von externen Personen oder von Genoss*innen.

4. Wenn ein Vorfall passiert ist...

— Ablauf

Im Rahmen der Partei kam es zu Sexismus oder sexistischer Gewalt, und die betroffene Person wendet sich an eine Vertrauensperson oder an einen Vorstand, der an die Vertrauenspersonen verweist. Sobald die Meldung bei einer

Vertrauensperson oder -gruppe
angekommen ist, gilt es, folgende
Ebenen im Blick zu haben:

4.1. Meldung und (Erst-)Gespräch mit der betroffenen Person

Die betroffene Person entscheidet,
wem sie sich nach einem Vorfall
anvertraut. Wünscht sie eine
innerparteiliche Aufarbeitung oder
eine unverbindliche Beratung, dann
sind die Vertrauenspersonen die in
der Partei dafür zuständige Instanz.
Sie stehen Betroffenen innerhalb der
Partei zur Seite, kümmern sich um
den parteiinternen Prozess der
Aufarbeitung und sind hier zu finden:

[https://www.die-
linke.de/partei/vertrauenspersonen/](https://www.die-linke.de/partei/vertrauenspersonen/) .

Möchte die betroffene Person lieber
ein Gespräch mit den von der Partei
beauftragten, externen und
unabhängigen Expertinnen, sind
diese hier zu finden:

[https://www.die-
linke.de/partei/expertinnen-
kommission/](https://www.die-linke.de/partei/expertinnen-kommission/)

Damit diese Unterstützungsmöglichkeiten im Fall der Fälle ohne Barrieren rasch zu finden und zu erreichen sind, steht die Bundesgeschäftsstelle in der Pflicht, die Kontakte oder Webseiten der Vertrauenspersonen und externen Expert*innen regelmäßig im Turnus von drei Monaten zu prüfen und zu aktualisieren. Es steht der betroffenen Person frei, welche Vertrauensperson(en) welcher Ebene sie anspricht. Nach der Meldung gibt es ein (erstes) Gespräch zwischen der angesprochenen Vertrauensperson oder -gruppe und der Betroffenen. Auf Wunsch ist es möglich, dass Expert*innen oder Unterstützungspersonen der betroffenen Person dabei sind.

Die betroffene Person benennt, was ihr widerfahren ist, in ihrem Tempo. Ihre Schilderungen und ihre Bedürfnisse werden durch die Vertrauenspersonen aufgenommen, sie sind später maßgebliche

Grundlage für die Ausarbeitung eines Fahrplans, aber bestimmen nicht über organisatorische Konsequenzen und Schritte.

Der Leitfaden samt seinen Verfahrensweisen setzt erst ein, wenn die Betroffene sich für eine parteiinterne Aufarbeitung entschieden hat. Das kann (muss aber nicht) das Ergebnis des Erstgesprächs mit einer Vertrauensperson sein.

Vertrauenspersonen gehen mit den an sie herangetragenen Informationen und Daten vertraulich um und handeln nach bestem Wissen und Gewissen. Wer sich an eine Vertrauensperson wendet, kann sich darauf verlassen, dass kein weiterer operativer Schritt im Klärungsprozess ohne das Einverständnis der betroffenen Person erfolgt.

Zur Transparenz und Sicherheit, damit sie sich ein genaueres Bild machen kann, werden der

betroffenen Person auch die z.B. durch das Parteiengesetz gesetzten Grenzen ergreifbarer Maßnahmen mitgeteilt. Es wird nichts versprochen, was nicht gehalten werden kann. Auch die Grenzen der Zuständigkeit und Kompetenzen müssen klar sein:

Vertrauenspersonen können keine juristische oder psychologische Beratung anbieten. Sie können aber helfen, indem sie z.B. an geeignete Stellen verweisen

(Fachberatungsstellen, Landesschiedskommission, Bundesschiedskommission, Anwält*in etc.), die bestehenden Vertrauens- und Awareness-Strukturen stärken und die gemeinsame Auseinandersetzung mit Sexismus voranbringen.

Auch Dritte, die in einer konkreten Situation unangemessenes Verhalten mitbekommen, sind in einem weiteren Sinne „betroffen“ und können handeln: Sie können die betroffene Person in einem

vertraulichen Moment ansprechen und sie fragen, wie es ihr geht und ob sie sich Unterstützung wünscht. Auch kann ein*e Dritte*r auf das Angebot der Vertrauensgruppen in der LINKEN hinweisen. Besteht kein Vertrauensverhältnis mit der Betroffenen oder ergibt sich keine vertrauliche Situation, um ein Gespräch anzubieten, können Dritte sich auch an Vertrauenspersonen wenden und ihnen schildern, was sie mitbekommen haben. Eine Bearbeitung im Sinne dieses Leitfadens wird dadurch aber nicht in Gang gesetzt, denn allein die betroffene Person entscheidet, ob das geschehen soll oder nicht.

Im Sinne der oben erwähnten Betroffenenzentrierung besteht keine Pflicht der Partei, gegen den Willen von Betroffenen tätig zu werden. Einzige Ausnahmen sind Fälle, die unter den Kinder- und Jugendschutz fallen, bei denen man gesetzlich tätig werden muss. Hat eine betroffene Person zu diesem

speziellen Ausnahmefall Fragen oder Unsicherheiten, kann sie sich bei ihrer Vertrauensgruppe melden.

4.2. Gespräch mit der beschuldigten Person

Nach Zustimmung der Betroffenen zu einer parteiinternen Bearbeitung ist der erste Schritt ein Gespräch mit der beschuldigten Person, in dem die Erzählung der betroffenen Person im Zentrum steht. Der beschuldigten Person wird kommuniziert, was die Vertrauensgruppe von ihr erwartet. Hier werden konkrete Punkte benannt und verständlich gemacht. Besonders wichtig ist die Vermittlung von Gefühlen der Herabsetzung, persönlichen Verletzung, Wut, Ohnmacht oder Scham bei der betroffenen Person.

Grenzverletzungen sind subjektiv. In der Regel kann es nicht darum gehen, die „Objektivität“ eines subjektiv geschilderten Tatzusammenhangs zu ermitteln, sondern zu erkennen, was der

Kontext des grenzverletzenden Handelns und ein möglicher Ansatz der (versuchten) Wiedergutmachung ist. Gegenüber einer beschuldigten Person geht es also nicht um den formalen Nachweis einer Schuld, sondern um Perspektivwechsel („Wie war das für die betroffene Person, was hat sie erlebt?“ Was hat mein Verhalten hervorgerufen?“, Verantwortungsübernahme („Was kann ich zur Heilung der Situation beitragen?“) und Veränderungsbereitschaft („Was muss ich hinterfragen und verändern, in Zukunft tun oder lassen?“).

Grundsätzlich kann eine konstruktive Arbeit mit der grenzverletzenden Person dann angestrebt werden, wenn sie bereit ist, sich mit dem Vorwurf und der erfolgten Verletzung ernsthaft auseinanderzusetzen.

Da es gegenüber der grenzverletzenden Person gerade nicht um den Beweis einer Schuld

geht, ergibt hier die häufig angeführte Unschuldsvermutung keinen Sinn. Die Unschuldsvermutung ist ein Schutzrecht gegenüber der Strafjustiz und den Ermittlungsbehörden – doch die Partei ist kein paralleles Justizsystem, in dem es nicht um die Feststellung von Schuld geht.

Wichtig: Mitglieder einer Vertrauensgruppe müssen untereinander abstimmen, wer mit der betroffenen und wer mit der beschuldigten Person spricht und weiterarbeitet. Das sollte nach Möglichkeit personell getrennt sein.

4.3. Ausarbeitung eines Fahrplans

Die für den Fall zuständige Vertrauensgruppe erarbeitet in Rückkopplung mit der betroffenen Person Maßnahmen, die für sie Schutz herstellen sollen. Die betroffene Person kann nicht allein entscheiden, welche Maßnahmen das sein können, denn diese Maßnahmen betreffen uns als

Organisation. Ohne ihr Einverständnis werden aber keine Maßnahmen ergriffen, damit sie die Kontrolle über den Prozess behält.

4.4. Maßnahmen

Die von der Vertrauensgruppe ausgearbeiteten Maßnahmen können auf zwei unterschiedlichen Ebenen liegen:

A. Schutzmaßnahmen

Die patriarchale Denkweise – die in der Gesellschaft so allgegenwärtig ist, dass sie uns alle durchzieht – verleitet uns, nach Strafen zu verlangen. Unser Schwerpunkt sollten aber Schutzmaßnahmen zugunsten von (potenziell) Betroffenen sein, damit sie sich in unserer Partei wohl und sicher fühlen und auch weiterhin mitarbeiten können.

Schutzmechanismen haben beispielsweise das Ziel, ein direktes Aufeinandertreffen der beteiligten Personen während eines laufenden Prozesses zu vermeiden, damit es

nicht zum „stillen Ausschluss“ der betroffenen Person kommt, weil sie einfach geht. Entsprechende Vereinbarungen müssen von Beginn an einen (auch zeitlich) klaren Rahmen haben, der dem Vorfall angemessen ist.

Handelt es sich um Schutzmaßnahmen, die unsere Organisation oder die beschuldigte Person in irgendeiner Weise einschränken, müssen sie mitgeteilt und vermittelt werden. Es kann aber auch Schutzmaßnahmen geben, die niemanden einschränken, sondern die betroffene Person stärken, indem sie zum Beispiel auf Parteiveranstaltungen von unterstützenden Personen begleitet wird. Ob und wie diese Maßnahmen mitgeteilt werden, hängt vom konkreten Fahrplan ab.

Es muss nicht zwangsläufig und in jedem Fall zu eingeleiteten Schutzmaßnahmen kommen.

Manchmal kann in Gesprächen mit entsprechender Sensibilität aller

Beteiligten ein Lernprozess
angeschoben werden, der „im
Hintergrund“ läuft, die Verletzung
aufarbeitet und positiv in die Partei
zurückwirkt.

B. Lernprozess:

Von der gewaltausübenden Person
wird ein Lernprozess eingefordert,
z.B. durch eine Weiterbildung oder
eine individuelle professionelle
Beratung. Es gibt Fälle, in denen
Täter an externe Strukturen
empfohlen werden müssen, um ihr
Verhalten zu ändern. In anderen
Fällen kann die Kommunikation mit
Tätern innerparteilich geschehen.
Die Vertrauensgruppen sprechen
hierfür fallweise Empfehlungen aus.

Lehnt die beschuldigte Person
niedrigschwellige Maßnahmen ab
oder zeigt sich im Laufe des
Aufarbeitungsprozesses als nicht
kooperationswillig, kann dies
stärkere, weitreichendere
Maßnahmen zur Folge haben. Solche

Maßnahmen sind durch die Satzung der Partei zu regeln.

Wir machen es uns zu einfach, wenn wir denken, mit dem Ausschluss der gewaltausübenden Person aus unseren Strukturen habe sich das Problem erledigt. Damit würde die gewaltausübende Person aus ihrer persönlichen und politischen Verantwortung entlassen. Dennoch: Täterarbeit im Sinne einer psychologischen und therapeutischen Aufarbeitung können wir nicht leisten, weder personell noch finanziell.

4.5. Aufarbeitung von und Umgang mit Vorfällen in der betroffenen Struktur

Ein Vorfall kommt häufig nicht aus dem Nichts und findet nicht im luftleeren Raum statt. Auch die umgebende Parteistruktur, das politische Umfeld, ist „betroffen“. Hätten wir was merken müssen? Haben wir was gemerkt und nichts gesagt? Finden wir „übertrieben“, was jetzt als Reaktion passiert? Wie

können wir weiter gemeinsam aktiv sein? Was braucht die betroffene Person, um in unserer Struktur zu bleiben?

Deshalb gehört die Arbeit mit der betroffenen Struktur unabdingbar zum Konzept der kollektiven Verantwortungsübernahme. Dieser Leitfaden zeigt nicht nur Wege der Aufarbeitung von Fällen geschlechtsspezifischer Gewalt mit Betroffenen und Täter*innen auf, sondern auch Wege der Aufarbeitung für die betroffene Parteistruktur, in deren Reihen der Vorfall passiert ist oder eine toxische Kultur Einzug halten konnte.

Konkret: In Absprache mit der betreuenden Vertrauensgruppe findet eine Reflexion des Vorfalls mit den Mitgliedern der betroffenen Parteistruktur durch den/die thematisch zuständige*n Referent*in aus der Bundesgeschäftsstelle, durch kundige Multiplikator:innen oder durch eine lokale Gleichstellungsperson statt, bei

Bedarf auch unter Einbeziehung externer Beratung. Es gilt, bei dieser Reflexion die Bedürfnisse der Betroffenen zu respektieren und die Grenzen der Verschwiegenheit zu beachten. In jedem Fall muss es eine Kontaktmöglichkeit für die Mitglieder der betroffenen Struktur geben, ggf. auch eine Mitgliederinformation, um Gerüchte zu vermeiden und die Aufarbeitung zu vermitteln.

4.6. Abschluss und ggf. erneu(er)te Integration in die Struktur

Wenn die gewaltausübende Person bereit ist, in einen Reflexionsprozess zu gehen und Verantwortung für das Geschehene und dessen Auswirkungen zu übernehmen, ist das zu respektieren statt zu stigmatisieren. Ob dies gelingt und irgendwann abgeschlossen ist, wird nicht von der gewaltausübenden Person entschieden.

Es braucht Raum dafür, mit Fehlern umzugehen, also einerseits Schwäche oder Scham einzugestehen, andererseits aber

auch „verzeihen“ zu können.
Zugleich ist nicht möglich, eine Probe auf das Gelernte zu machen, d.h. die Vertrauensgruppe kann nicht „überprüfen“, ob eine Entschuldigung ernst gemeint, also ob der Groschen wirklich gefallen ist. Sollte die Person weiterhin auffallen, braucht es einen neuen Fahrplan mit ggf. weitreichenderen Konsequenzen.

Eine mögliche erneu(er)te Integration in die Parteistruktur hängt also vom Abschluss eines im Fahrplan vereinbarten Aufarbeitungsprozesses ab. In diesem Prozess der erneuten Integration tragen auch die Genoss*innen der betroffenen Parteistruktur sowie die jeweiligen Vorstände eine Verantwortung.

4.7. Dokumentation und Auswertung

Die Vertrauenspersonen erfassen die Fälle anonymisiert in einem standardisierten Erhebungsbogen nach unterschiedlichen Kategorien

(Anzahl, Diskriminierungsform, strafrechtlich relevant ja/nein, Wiederholungsfall ja/nein etc.), um im Zweifel auf dokumentierte Zusammenhänge zurückgreifen zu können. Berichte an die Vorstände der jeweiligen Ebene erfolgen regelmäßig, mindestens zweimal jährlich, und finden Aufnahme in den Rechenschaftsbericht der Vorstände an Bundes- bzw. Landesparteitag. Diese anonymisierten Berichte unterstreichen die Ernsthaftigkeit der Anstrengungen und dokumentieren mögliche Fortschritte, Defizite, Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Herausforderungen.

Diese Berichte sind auch deshalb so wichtig, weil sie in die Auswertung und Weiterentwicklung des Leitfadens einfließen — ein Auftrag, der in der Verantwortung einer ständig berufenen, also verstetigten Feministische Kommission liegen soll (siehe hierzu letzter Vorschlag unter „Prävention“).

5. Prävention

Sexismus im Kontext von Parteileben, politischen Gruppen, auf Parteitage oder in Sitzungsdebatten hat besondere Dimensionen. Mitglieder auf sexistische Weise an ihrer politischen Beteiligung und Entwicklung zu hindern oder zu beeinträchtigen, indem z.B. Äußerlichkeiten von FLINTA* kommentiert, feministische Themen degradiert, entsprechende Beiträge ignoriert oder belächelt werden oder tätliche Übergriffe passieren, ist nicht bloß ein Nicht-Ernstnehmen und eine Verletzung von persönlichen Grenzen und Gefühlen. Es bedeutet eine substanzielle Benachteiligung betroffener Personen bei der politischen Willensbildung und Parteiarbeit. Es bedeutet ein mehr oder weniger systematisches Verweigern von notwendigen Ressourcen wie Anerkennung und Wirkungsmacht, eine Schwächung gleicher Rechte

und Chancen bis hin zum stillen
Ausschluss bestimmter Personen,
wenn sich diese frustriert oder
gedemütigt zurückziehen.

Selbst in der Partei etablierte
FLINTA* können durch sexistische
Verhaltensweisen geschwächt
werden, wenn diese als so „normal“
gelten, dass sie quasi unsichtbar
wirken. Oder wenn zum Beispiel
infolge machtpolitischer
Gruppendynamiken Genoss*innen
aller Geschlechter sich an Sexismus
gegenüber einer Person beteiligen.
Oder wenn sexistische Praktiken
übersehen und unterschätzt werden,
weil eine linke Partei ja per Definition
und Programmatik schon
ausreichend feministisch ist —
vermeintlich.

Durch vorhandene Hierarchien etwa
zwischen Haupt- und
Ehrenamtlichen, neuen und
erfahrenen Mitgliedern,
Funktionsträger*innen und
Basisgenoss*innen können
Machtgefälle entstehen, die sich mit

sexistischem Verhalten oder Machtmissbrauch verschränken und verstärken können. Hier gilt es, Regeln zu definieren und Strukturen zu schaffen, die Dominanzgebaren und Willkür in die Schranken weisen.

Prävention von Vorfällen setzt Problembewusstsein voraus. Wollen wir unserem politischen Grundkonsens umfassend genügen, ihn weiterentwickeln und gemeinsame Kämpfe führen, braucht es eine solidarische Parteikultur sowie verlässliche Strukturen — und natürlich Menschen, die dafür eintreten.

Es gibt viele Möglichkeiten, all dies zu verbessern. Ausgewählte Aspekte der Präventionsarbeit sind:

- Aufwertung von Politikfeldern anstreben, die als „weiche“ Themen gelten, obwohl sie von universeller Bedeutung und massivem Kürzungs- und Legitimationsdruck von rechts ausgesetzt sind: feministische,

Gleichstellungs- und Queer-Politik;
Kinder- und Jugendpolitik; Care-
Arbeit und Zeitsouveränität.

- feministische Prägung „harter“ Politikfelder wie Haushalts- und Finanzpolitik, Verkehrs- und Klimapolitik voranbringen.
- geschlechtsspezifische Barrieren der Beteiligung im Parteileben analysieren und abbauen; dies betrifft etwa (familienfreundliche) Uhrzeiten von Sitzungen und anderen Veranstaltungen, verbindliche Angebote an Kinderbetreuung mindestens für Parteitage, Quotierungen von Redelisten (inkl. Erstredner*innen), Verteilung reproduktiver Tätigkeiten in der Partei (wer kümmert sich um Versorgung, moderiert, protokolliert, hat ein offenes Ohr für persönliche Anliegen usw.?)
- Bewusstsein dafür schaffen, dass Rollenerwartungen gegenüber FLINTA* und anderen diskriminierungs betroffenen

Personen häufig widersprüchlich und kompliziert sind und damit einem unbefangenen Auftreten im Weg stehen (z.B. werden sowohl selbstbewusstes Auftreten als auch Zurückhaltung und stilles Auftreten kritisiert). Betroffenen sollte wohlwollend und vorurteilsfrei begegnet und die Möglichkeit gegeben werden, ihre Punkte ohne unfreundliche Unterbrechung, absichtliche Resonanzverweigerung oder besserwisserische Maßregelung zu artikulieren.

- Bildungsformate zu Sexismus, Diskriminierung und Gewalt auf allen Parteebenen entwickeln und verpflichtende Fortbildungen für Funktions- und Mandatsträger*innen sowie für Genoss*innen in Führungsposition umsetzen.
- Treffen, Veranstaltungen, Projekten und Kampagnen mit Blick auf die Beteiligung von Frauen*, Lesben,

intergeschlechtlichen, nicht-binären, transgeschlechtlichen und agender Personen (FLINTA*) sowie von diskriminierungsbetroffenen Personen auswerten

- Räume und Gelegenheiten schaffen, um den Umgang untereinander zu reflektieren: Wie geht es uns miteinander in der Partei? (ggf. mit externer Moderation o.ä.)
- Diversität nicht nur als Repräsentation in Funktionen und Mitgliedschaft begreifen, sondern als aktive Beteiligung an Entscheidungen, Honorierung und Unterstützung von Engagement, Positionierung und Einbringung eigener Erfahrungen.
- diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit verstärken
- Awareness-Konzepte für alle Mitgliederversammlungen, Konferenzen und Parteitage, geschulte Awareness-Beauftragte vor Ort etablieren

- Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte in den Landes- und Kreisverbänden anregen
- Statistiken und Mitgliederbefragungen zu Geschlechterverhältnissen in der Partei auswerten, um ggf. diskriminierende oder ausschließende Strukturen sichtbar(er) zu machen.
- eine Feministische Kommission als ständige Kommission (ähnlich dem Ältestenrat, der Historischen Kommission) berufen. Aufgaben wären unter anderem: Auswertung und Weiterentwicklung des Leitfadens auf Grundlage der regelmäßigen Berichte der Vertrauenspersonen, Entwicklung und/oder Stärkung von feministischen Perspektiven in allen Politikfeldern, parteiweite Mitgliederbefragung zu geschlechtsbezogenen Teilhabemöglichkeiten und erlebter Diskriminierung in der Partei,

Entwicklung eines FLINTA*-
Förderplans der LINKEN,
Neugestaltung einer Frauen-
und/oder FLINTA*-Konferenz,
Feministische Sommerakademie.

Um Machtunterschiede innerhalb
der Partei zu verringern, die
geschlechtsbezogene Gewalt
begünstigen können, möchten wir
zudem folgende Vorschläge weiter
diskutieren:

- Rotation bezeichnet die
Festlegung eines Wechsels nach
einem festen Turnus. In der
LINKEN gilt etwa für alle
Parteiämter, inklusive der
Parteivorsitzenden, eine
empfohlene maximale Amtszeit
von acht Jahren. Für
Parlamentsabgeordnete gibt es
keine solche Regelung. Das
Rotationsprinzip gehört zu einem
der ältesten Prinzipien vieler linker
Parteien oder auch
Gewerkschaften international.

- Die Trennung von Amt und Mandat bedeutet im Kontext von Parteien, dass dieselbe Person nicht zur gleichen Zeit eine gewählte Parteifunktion und ein Wahlamt/Mandat bekleidet. Dies kann weiter konkretisiert werden, indem es z. B. nicht auf der gleichen Ebene (kommunal, Land, Bund) erfolgen soll. Ziel der Trennung ist, die Konzentration von Macht auf einzelne Personen zu verhindern.