Leitfaden

zum Umgang mit Fällen von Sexismus, sexistischen und queerfeindlichen Grenzverletzungen und sexistischer Gewalt der Partei Die Linke

Beschluss des Parteitages am 17./18. November 2023 in Augsburg.

Die Linke

Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Sexismus, sexistischen und queerfeindlichen Grenzverletzungen und sexistischer Gewalt der Partei Die Linke

Beschluss des Parteitages am 17./18. November 2023 in Augsburg.

Inhalt

1. Präambel: Den Grundkonsens erneuern 5
2. Unser Ansatz: Kollektive Verantwortungsübernahme 8
3. Der Leitfaden: Wann, wer und wie? 11
4. Wenn ein Vorfall passiert ist… — Ablauf 13
5. Prävention 17

Impressum

Die Linke Bundesgeschäftsstelle, 2023
Kleine Alexanderstr. 28, 10178 Berlin

030 24009-999 | *parteivorstand@die-linke.de*
www.die-linke.de

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 antiqueerer 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 parteiinterner 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. Gleichzeitg 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*.

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*.

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 Erfassungsbogen 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 Parteitagen 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 einstehen.

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 diskriminierungsbetroffenen 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 Parteiebenen 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.

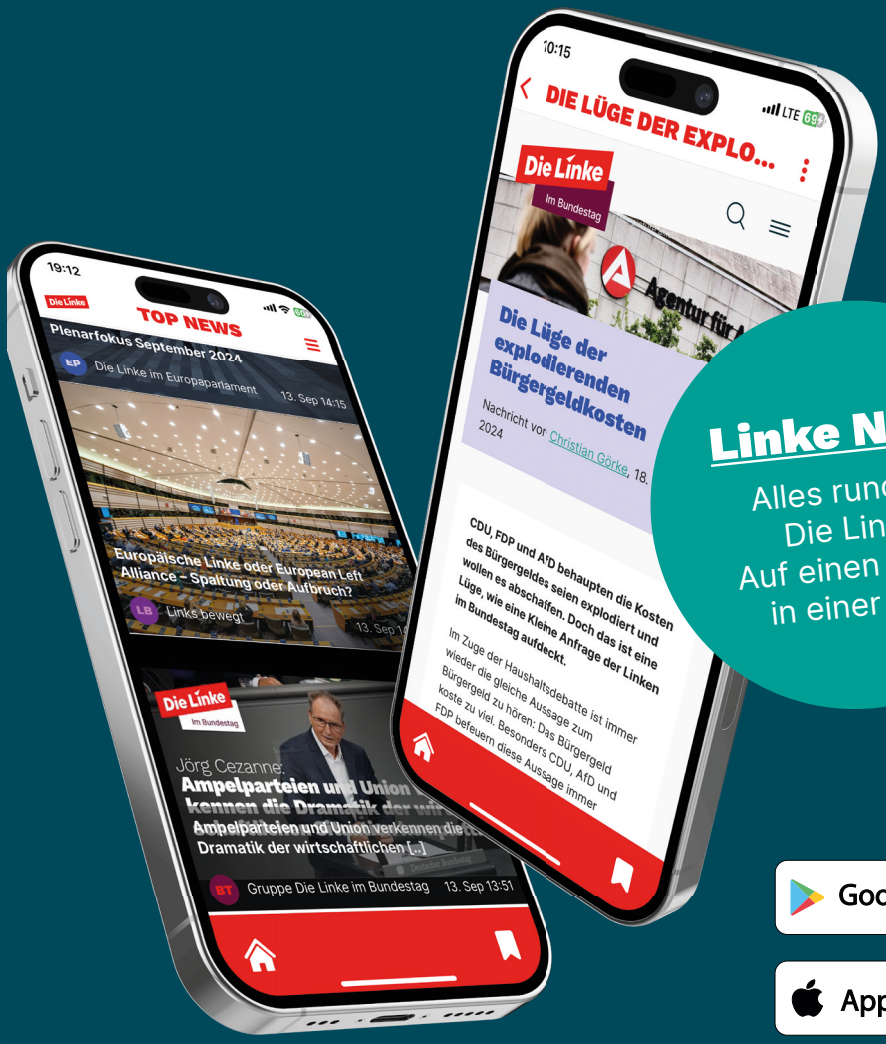
Um Machtunterschiede innerhalb der Partei zu verringern, die geschlechtsbezogene Gewalt begünstigen können, möchten wir zudem folgende Vorschläge weiter diskutieren:

- 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.

Notizen

Notizen

Wir bleiben in Kontakt



Linke News

Alles rund um Die Linke. Auf einen Blick – in einer App.

Google Play

App Store

Instagram: @dielinke
TikTok: @die.linke
X: @dieLinke
YouTube: @dielinke

Facebook: linkspartei
Mastodon: @dielinke
WhatsApp: Die Linke
Telegram: dielinke

Bürger*innentelefon:
030 24 00 99 99
E-Mail:
kontakt@die-linke.de

---

www.die-linke.de