

Antrag P.01.: Leitfaden zum Umgang mit Sexismus und sexistischer Gewalt in der LINKEN

Antragsteller*in:

Parteivorstand

Der Parteitag möge beschließen:

1 Leitfaden zum Umgang mit Sexismus und sexistischer Gewalt in der
2 LINKEN

3 1. Präambel: Den Grundkonsens erneuern

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

8 Mit diesem Beschluss hat sich DIE LINKE verpflichtet, Maßnahmen gegen sexistische
9 Gewalt innerhalb der Partei zu ergreifen. Das hat sie getan. Es wurden
10 parteiinterne Vertrauenspersonen und parteiexterne Expertinnen als
11 Ansprechpersonen für betroffene Personen etabliert, parteiweite Weiterbildungen
12 zur Sensibilisierung für Sexismus durchgeführt und die bundesweite Feministische
13 Kommission berufen. Sie hatte durch den Antrag P.13 und vom Parteivorstand den
14 Auftrag, einen Leitfaden für den Umgang mit sexistischen Vorfällen und
15 Verhaltensweisen in unserer Partei auszuarbeiten.

16 Unser Selbstverständnis ist klar: In einer Partei, deren Ziel eine gewaltfreie
17 Gesellschaft möglichst gleichberechtigter und selbstbestimmter Menschen ist,
18 dürfen Sexismus und sexistische Gewalt in all ihren Formen keinen Platz haben.
19 Als LINKE stehen wir in einer feministischen Tradition, die weiß, dass
20 Geschlechterverhältnisse auch Machtverhältnisse sind und es strukturelle
21 Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gibt. Eine Tradition, die die
22 systematischen Benachteiligungen von Frauen*, Lesben, intergeschlechtlichen,
23 nicht-binären, trans und agender Personen (FLINTA*) beenden sowie von Sexismus
24 und sexistischer Gewalt Betroffene schützen, stärken und von Zwängen befreien
25 will.

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

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

37 Struktureller Sexismus braucht Antworten auf struktureller Ebene. Dieser
38 Leitfaden ist eine erste Verabredung für einen innerparteilichen, demokratischen
39 Prozess. Er legt grundlegende Prinzipien dafür fest und bleibt gleichzeitig an
40 vielen Stellen beweglich, um in verschiedenen Situationen den jeweils geeigneten
41 Weg gehen zu können. Nicht auf alle Fragen haben wir bereits eine fertige
42 Antwort, neue Fragen werden hinzukommen. Erfahrungen mit dem Leitfaden zu

43 sammeln, sie auszuwerten und den Leitfaden dann weiterzuentwickeln, gehört zur
44 praktischen Umsetzung dieses Prozesses.

45 **Woher kommt die Gewalt? Dimensionen von Patriarchat und Kapitalismus**

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

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

56 Gesellschaftlich zeigen sich diese der kapitalistischen Ausbeutung nützlichen
57 Geschlechterverhältnisse beispielhaft bei der nach wie vor unbezahlten oder
58 unterbezahlten Care- (also Sorge- und Reproduktions-) Arbeit, die überwiegend von
59 Frauen* geleistet wird. Relevant, für den Kapitalismus gar systemrelevant ist
60 nicht nur, dass die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit in Sphären der
61 „Produktion“ und „Reproduktion“ aufgespalten wird, sondern auch, dass diese
62 beiden Sphären in eine Hierarchie gebracht werden: Während Produktion
63 wertschöpfend ist und oft Anerkennung genießt, ist Reproduktion oft unsichtbar,
64 soll möglichst billig sein und dem Erhalt der „eigentlichen“ Produktion dienen.
65 Durch diese Teilung der Arbeit in produktiv-wertschöpfende und reproduktiv-
66 sorgende wird Geschlecht sozial konstruiert und im Alltag verfestigt, nicht erst
67 seit dem Kapitalismus, aber hier auf spezifische Art und Weise. Die den beiden
68 Sphären zugehörigen Tätigkeiten werden jeweils unterschiedlichen Geschlechtern
69 zugewiesen: fürs Planen, Leiten, Programmieren und Politikmachen sind in der
70 Tendenz als „Männer“ sozialisierte Menschen zuständig, fürs Ernähren, Trösten,
71 Saubermachen und für soziale Kompetenzen als „Frauen“ sozialisierte Menschen. Das
72 verfestigt Geschlecht als binäre (zweigeteilte) Anordnung und etabliert eine
73 Hierarchie zwischen Personengruppen. Konkret: „Frauenberufe“ oder als weiblich
74 geltende Tätigkeiten werden abgewertet. Zugleich erscheinen die mit diesen
75 Tätigkeiten verbundenen Eigenschaften als „Natur“ der Frauen – dem männlichen
76 Geschlecht untergeordnet. Hier liegt die gesellschaftliche Basis für patriarchale
77 Gewalt. Und hier liegt auch die Erklärung dafür, dass der Einsatz für eine
78 bessere Bezahlung der – ganz überwiegend weiblichen – Pflegekräfte und der
79 Einsatz gegen sexistische Gewalt eng zusammengehören. Geschlecht ist also Teil
80 einer Herrschafts(an)ordnung. Für alle, die in diese Ordnung nicht reinpassen,
81 bedeutet das alltägliche Ausgrenzungs- und Gewalterfahrungen.

82 **Wieso sprechen wir von Gewalt?**

83 Wir verstehen Gewalt nicht ausschließlich als im üblichen Sinne sichtbar
84 aggressiven Akt (wie z.B. schlagen, bedrohen, anschreien), sondern als
85 vielschichtiges, manchmal auch leises und subtiles Mittel, um Dominanz
86 herzustellen, zu beweisen oder zu festigen. Bei Gewalt durch Männer wird eine
87 männliche Position der Stärke unterstrichen und die betroffene Frau –
88 stellvertretend für Frauen als solche – auf ihren untergeordneten Platz in der
89 Gesellschaft verwiesen, um diese männliche Position und die damit verbundenen
90 Privilegien und Gewissheiten abzusichern. Gerät diese traditionell höherstehende
91 Position im Zuge gesellschaftlicher Entwicklungen ins Wanken, nimmt der Hass auf
92 Frauen tendenziell zu.

93 Frauenfeindliche oder patriarchale Gewalt kann alle Geschlechter treffen, selbst

94 Männer. Das mag erstmal widersprüchlich klingen. Doch ob Dominanz gewaltvoll
95 ausgeübt wird, hängt nicht von der Geschlechtsidentität der betroffenen Person
96 ab, sondern von der Zuschreibung durch den Täter. Denn es geht um eine bestimmte
97 Idee und Abwertung von Weiblichkeit. So kann es Menschen treffen, die sich als
98 Frauen identifizieren, aber auch Menschen, die keine Frauen sind, sofern ihnen
99 eine Weiblichkeit unterstellt wird, der sie nicht entsprechen und auch gar nicht
100 entsprechen wollen. Das sind zum Beispiel nicht-binäre Menschen, also Menschen,
101 die nicht (eindeutig) männlich oder weiblich sind. Auch offen trans feminine
102 Personen erleben eine spezifische Form von Gewalt, weil die Abwertung ihrer
103 Weiblichkeit häufig verstärkt wird durch den Vorwurf „Verrat“ an der
104 Männlichkeit. Auch bei Gewalt gegen schwule oder als feminin gelesene Männer
105 spielen die Abwertung von Weiblichkeit und der eingeforderte Beweis „echter“
106 Männlichkeit eine Rolle.

107 **Sexismus auch in den eigenen Reihen**

108 Wir können uns nicht darauf ausruhen, dass Feminismus in unseren Grundsätzen,
109 Statuten und Regularien „selbstverständlich“ verankert ist. Wir müssen
110 weitergehen und uns fragen, was wir in unserem Parteileben besser machen, wie wir
111 unseren Grundkonsens greifbar verankern können. Unser Feminismus ist nicht
112 nebensächlich oder auf Vorstandsquoten verengt, sondern grundlegend und
113 sozialistisch. Die fundamentale Neugestaltung bestehender
114 Geschlechterverhältnisse gehört zum Kern einer linken Vision von einem
115 solidarischen Leben für alle. Um die Gesellschaft in diese Richtung zu verändern,
116 müssen auch wir uns verändern.

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

124 Verhaltensweisen, Strukturen und Vorteilsnahmen, die sich gegen FLINTA*-Personen
125 auswirken, finden sich in politischen Zusammenhängen reichlich: Dies können
126 informelle Klüngel und Sprechweisen sein, die andere geschlechtsspezifisch – oft
127 auch unbewusst – ausschließen; oder patriarchale Diskussionskulturen (zum
128 Beispiel beim Sprechen sehr viel Raum einnehmen oder das Unsichtbar-Machen
129 qualifizierter Redebeiträge); oder die Geringschätzung vermeintlich „weicher“
130 (bzw. „weiblicher“) Politikfelder; oder die Ignoranz gegenüber der – auch in der
131 Partei – geleisteten Care-Arbeit (Wer kümmert sich im Kreisverband um
132 Notwendigkeiten wie Kaffee kochen, Protokoll schreiben oder Kinderbetreuung?
133 Zufällig immer dieselben?), bis hin zu geschlechtsspezifischen Beleidigungen und
134 Übergriffen.

135 Sexismus in Parteien ist keine unschöne Begleiterscheinung, sondern ein
136 fundamentales Problem, das größer wird, wenn wir ihm nicht mit strukturellen
137 Maßnahmen und gemeinsamer Betroffenheit begegnen. Weil es in Parteien nicht nur
138 um geteilte Inhalte und ein kämpferisches Miteinander geht, sondern immer auch um
139 individuelle Macht, kulturelle Hegemonien und zwischenmenschliche Konkurrenz,
140 sind Parteien besonders anfällig dafür, dass – teils subtile, teils offenkundige
141 – sexistische Praktiken genutzt werden, um andere Mitglieder, ihre Aktivitäten,
142 Ausdrucksformen und Themen herabzusetzen. Unsere Aufmerksamkeit muss deshalb
143 eine
144 besonders aufgeklärte und umsichtige sein. Gegen sexistische Strukturen braucht
es Strukturen des gelebten (Queer-)Feminismus, die zugleich sichtbar, sensibel,

145 offensiv, präventiv, transparent, schutz- und vertrauensbildend sind.

146 **Einordnung des Leitfadens und Arbeit der Feministischen Kommission**

147 Der vorliegende Leitfaden konzentriert sich auf Fälle von Sexismus und
148 sexistischer Gewalt, weil er auf eine spezifische Situation antwortet, die 2022
149 in der Debatte über sexistische Übergriffe und Machtmissbrauch in unserer Partei
150 zum Ausdruck kam. Er möchte dies in einer angemessenen Tiefe der
151 Auseinandersetzung tun. Das heißt nicht, dass die hier vorgeschlagene Methodik
152 eine Formel für alles ist. Wir wollen auch bei anderen Formen von Diskriminierung
153 und Gewalt weiter an uns arbeiten. Wir müssen ansprechbar und offen dafür sein,
154 künftig auch hier systematischere Ansätze zu entwickeln.

155 Auch wenn sich die Ausgangsbedingungen in Landes- und Kreisverbänden, zwischen
156 all unseren Arbeitsgruppen, Gliederungen und Gremien bundesweit sicherlich
157 unterscheiden, ist der kollektive Handlungsbedarf nicht von der Hand zu weisen:
158 Schon jetzt haben viele FLINTA*-Personen ihre aktive Mitarbeit in der Partei
159 eingeschränkt, was u.a. Ausdruck und Folge fehlender emanzipatorischer Räume in
160 der Partei ist. Die Probleme mangelnder solidarischer Parteikultur gemeinsam
161 anzugehen, wird sich lohnen, und zwar für alle. Wir brauchen Prozesse der
162 Sensibilisierung, Demokratisierung und Politisierung, damit unser gesamtes
163 Miteinander gleichberechtigter, wertschätzender und wirkmächtiger wird. Ein
164 erneuerter feministischer Grundkonsens wird auch positiv auf zukünftige
165 Mitglieder, Sympathisant*innen und Wähler*innen ausstrahlen und uns als Partei
166 stärken.

167 Die bereits angestoßenen Maßnahmen des Parteivorstandes, der Vertrauenspersonen,
168 die zahlreichen Debatten innerhalb parteiinterner Gliederungen bundesweit sowie
169 die Arbeit der Feministischen Kommission sind ein wichtiger Anfang. Schon jetzt
170 tragen die Initiativen unterschiedlichster Akteur*innen in den Landesverbänden
171 und gleichstellungspolitisch Aktiver in der Partei Früchte. Eigene Awareness-
172 Konzepte und Richtlinien entstehen, Vertrauenspersonen qualifizieren sich weiter,
173 Unterstützungsstrukturen entwickeln sich fort. Wir können trotz aller
174 Schwierigkeiten, die ein Umdenken mit sich bringen kann, positiv auf die bereits
175 angestoßenen Veränderungen blicken. Hier soll der vorliegende Leitfaden zentraler
176 Referenzpunkt für das gemeinsame Wirken werden.

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

182 Doch wird es nicht reichen aufzuschreiben, wie man sexistisches Verhalten
183 verhindern kann. Nur wenn wir unser Handeln ernsthaft prüfen und eine sicherere
184 Atmosphäre schaffen, werden wir unserem Ziel ein Stück näherkommen: eine
185 solidarische Basis für linke Politik zu sein, ein Fundament, von dem aus
186 Gesellschaft verändert werden kann. Dafür lohnt es sich, gemeinsam zu kämpfen.

187 **2. Unser Ansatz: Kollektive Verantwortungsübernahme**

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

194 Ausgangspunkt ist, sich gemeinsam auf den Weg zu machen, sicherere Räume zu
195 schaffen und aus persönlicher und kollektiver Verantwortung heraus zu handeln.

196 Kollektive Verantwortung meint hier nicht nur die Reaktion auf einen Vorfall
197 sexistischer Gewalt, sondern zudem eine aktive und dauerhafte Politik, um die
198 gleichberechtigte Teilhabe aller zu stärken. Verständlicherweise gibt es viele,
199 die sich eine schnelle Lösung für den Umgang mit Gewalt und Sexismus innerhalb
200 unserer Partei wünschen. Kollektive Verantwortungsübernahme ist aber ein
201 langsamer und mitunter schwieriger Weg. Es braucht für diesen Lernprozess
202 Wohlwollen und Fehlertoleranz, aber auch Klarheit und Entschlossenheit. Wir
203 wollen als Partei die nötige Kraft dafür aufbringen.

204 Das Konzept der kollektiven Verantwortungsübernahme wurde von INCITE! geprägt,
205 einem im Jahr 2000 gegründeten Netzwerk radikaler Feminist*innen of Color aus den
206 USA. INCITE! nennt die folgenden vier Elemente als grundlegende Bestandteile des
207 Konzepts. Sie gehören zusammen, d.h. sie können nicht einzeln angewendet werden:

208 **2.1. Arbeit mit der betroffenen Person: Unterstützung von Personen, die von** 209 **sexistischer Gewalt betroffen sind; Förderung ihrer Selbstbestimmung**

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

214 Wir bauen kein paralleles Justizsystem auf und sind keine Richter*innen. Es geht
215 uns vielmehr darum, die betroffene Person zu unterstützen und einen politischen
216 Umgang mit Sexismus und sexistischer Gewalt zu finden.

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

227 Nicht wenige Mitglieder unserer Partei machen sich Sorgen, dass Vorwürfe
228 sexistischer Gewalt missbraucht werden könnten, dass sie möglicherweise nicht
229 sachlich und angemessen geklärt werden und Rufschädigungen Einzug halten. Richtig
230 ist, dass (partei-)öffentliche Vorwürfe in diesem Feld keine Lappalie sind und
231 keine falschen Dynamiken entstehen dürfen. Aus wissenschaftlichen Untersuchungen
232 ist bekannt, dass unberechtigte Vorwürfe sexistischer Gewalt in verschwindend
233 geringer Häufigkeit vorkommen im Vergleich zum umgekehrten Fall: dass nämlich
234 Erfahrungen sexistischer Gewalt und Verletzung nicht thematisiert werden, weil
235 Betroffene Angst haben, dass ihnen nicht geglaubt wird, oder sie noch mehr zum
236 Opfer werden. Dies stets im Blick zu behalten und zugleich allen Beteiligten
237 gegenüber die nötige Sorgfaltspflicht walten zu lassen, sie einzubeziehen und zu
238 begleiten, niemanden zu übergehen oder zu stigmatisieren, ist ebenfalls eine
239 nicht zu unterschätzende Herausforderung.

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

244 **2.2. Arbeit mit der gewaltausübenden Person: Verantwortungsübernahme durch die** 245 **gewaltausübende Person und Verhaltensänderung**

246 Verantwortung zu übernehmen heißt, dass die gewaltausübende Person sich mit den

247 geschilderten Erlebnissen der betroffenen Person auseinandersetzt und bereit ist,
248 an sich zu arbeiten und das Verhalten zu ändern. Unser Grundgedanke ist: Menschen
249 können Fehler machen. Menschen können ihr Verhalten ändern.

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

256 Das Patriarchat durchzieht uns alle. Niemand von uns kann sich davon
257 freisprechen. Der Verinnerlichung des Patriarchats entgegenzuwirken, ist nicht
258 einfach. Das wird wahrscheinlich auch Wut, Ärger, Verunsicherung in uns auslösen.
259 Niemand wird gern mit eigenem Fehlverhalten konfrontiert, aber für Veränderung
260 ist das notwendig. Es wird eine Herausforderung sein, offen zu bleiben, wenn uns
261 jemand mit unseren Fehlern konfrontiert. Es ist Aufgabe von uns allen, ein Umfeld
262 zu schaffen, in dem es möglich ist, die eigenen Fehler zuzugeben, aber auch
263 Fragen und Zweifel zu äußern. Auf diese Herausforderung wollen wir uns ehrlich
264 einlassen.

265 **2.3. Arbeit in und mit der betroffenen Struktur: Maßnahmen innerhalb der** 266 **Organisation, die Haltungen und Verhaltensweisen stärken, die sich gegen Sexismus** 267 **und sexistische Gewalt richten**

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

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

278 Es ist wichtig, sich der strukturellen und politischen Dimension von sexistischer
279 Gewalt sowie der Machtverhältnisse bewusst zu sein. Machtkämpfe und
280 Konkurrenzsituationen sind Teil der Parteirealität. Zugleich wissen wir, dass
281 unsere Partei als Organisation ein hohes Gut ist: Sie ist der Ort gemeinsamer
282 Aktivitäten und gelebter Solidarität, sie hat Potenzial für ein besseres Leben
283 für alle.

284 **2.4. „Alle Verhältnisse umwerfen“: Veränderung der gesellschaftlichen und** 285 **politischen Verhältnisse, denen die Gewalt entspringt**

286 Als linke Partei arbeiten wir mit all unserer Kraft daran, „alle Verhältnisse
287 umzuwerfen, in denen der Mensch ein erniedrigtes, ein geknechtetes, ein
288 verlassenes, ein verächtliches Wesen ist“ (vgl. MEW 1: 385). Diese Aufforderung
289 ist im Programm der LINKEN aufgenommen und leitet unsere politische Praxis an.
290 Welche Wege wir dabei im Einzelnen einschlagen, diskutieren wir stets weiter. Aus
291 diesem Grund wird dieser Punkt im vorliegenden Leitfaden nicht im Detail
292 ausgeführt, ist aber fundamentaler Bestandteil unserer Arbeit gegen sexistische
293 Gewalt auch in den eigenen Reihen.

294 **3. Der Leitfaden: Wann, wer und wie?**

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

297 **3.1. Anwendungsbereich**

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

- 300 • Ein verdienter Genosse nimmt sich viel Redezeit, dominiert die Debatten und
301 schreibt nie das Protokoll.
- 302 • Ein Hauptamtlicher der LINKEN legt unterm Tisch ungefragt die Hand auf den
303 Oberschenkel eines ehrenamtlichen Mitglieds.
- 304 • Eine Genossin macht wiederholt abwertende Sprüche zum Aussehen und
305 Kleidungsstil einer anderen Genossin.
- 306 • Ein Kreisvorsitzender hinterfragt die Geschlechtsidentität einer trans
307 Person, die sich auf einem Neumitgliedertreffen vorstellt, und macht Scherze
308 über „diesen Fimmel mit den Pronomen“.
- 309 • Ein beliebtes Vorstandsmitglied bietet dem Praktikanten eine Jobperspektive
310 unter der Voraussetzung an, mit ihr tanzen zu gehen.
- 311 • Ein erfahrener LINKER Stadtrat verdreht die Augen, tuschelt mit anderen
312 Leuten und belächelt seine neue LINKE-Mitstreiterin, wenn sie im
313 Kommunalparlament das Wort ergreift.
- 314 • Ein Genosse hört nicht auf, einer Genossin private Nachrichten zu schicken,
315 obwohl diese ihn gebeten hat, das sein zu lassen.
- 316 • Ein angesehener LINKER Abgeordneter nötigt eine queere Person zu nicht-
317 einvernehmlichen sexuellen Handlungen.
- 318 • Ein Flirt zwischen Genoss*innen beginnt einvernehmlich, dann möchte sie
319 nicht weitergehen und zieht sich zurück, er lässt nicht locker.

320 Meistens gelingt es, solche Situationen unter Genoss*innen zu klären. Manchmal
321 kann es aber auch schwerfallen oder Umstände geben, unter denen eine betroffene
322 Person mehr Unterstützung möchte. Diese Unterstützung regelt der vorliegende
323 Leitfaden.

324 Der Leitfaden findet Anwendung

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

331 Bei Beschwerden über andere Formen der Diskriminierung (Rassismus,
332 Altersdiskriminierung, Ableismus, also Diskriminierung aufgrund einer
333 körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung etc.) wird nach fallspezifischen
334 Lösungen gesucht. In jedem Fall werden auch sie anonymisiert in die Dokumentation
335 an den Bundesvorstand aufgenommen, um in die künftige Arbeit einzufließen.
336 Der Leitfaden ist unser gemeinsamer Rahmen auf Bundesebene der Partei.
337 Landesverbände, Arbeitsgruppen oder Strömungen können auch davon abweichende,
auf
338 spezifische Gegebenheiten eingehende Regelungen treffen, solange diese nicht mit
339 dem vorliegenden Leitfaden im Widerspruch stehen und sich alle beteiligten
340 Personen stets auf diesen Leitfaden berufen können.
341 Der Leitfaden wird bis in spätestens drei Jahren (2026) evaluiert, überarbeitet
342 und neu beschlossen.

343 **3.2. Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche**

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

346 Vertrauensgruppen bestehen aus Vertrauenspersonen. Sie sind parteiinterne
347 Anlaufstellen in erster Linie für Betroffene im Zusammenhang mit der Partei,
348 zuständig für die Begleitung und Durchführung einer parteiinternen,
349 fallspezifischen Aufarbeitung und für die anonymisierte Dokumentation ihrer
350 Arbeit. Empfohlen wird eine mindestens dreiköpfige Gruppe von Vertrauenspersonen,
351 die durch den jeweils zuständigen Vorstand berufen wird.

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

361 Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben müssen Vertrauenspersonen mindestens eine
362 spezielle Schulung oder Bildungsveranstaltung besuchen, die durch die Partei
363 organisiert oder finanziert wird.

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

367 Vertrauenspersonen sind zu Verschwiegenheit und zur besonders peniblen Einhaltung
368 des Datenschutzes verpflichtet. Im Zweifel ist es aber wichtig für sie, selbst
369 Ansprechpersonen haben, um Fragen, Unsicherheiten und eventuellen Frust
370 besprechen zu können. Ihnen wird angeboten und empfohlen, sich mit anderen
371 Vertrauenspersonen der Partei zu vernetzen. Die anonymisierte interne
372 Fallberatung unter geschulten Vertrauenspersonen zum Zweck des lernenden
373 Austauschs und der in unseren Möglichkeiten liegenden Professionalisierung sind
374 eine Form der Reflexion, die die Vertraulichkeit nicht verletzt. Bei Bedarf
375 ermöglicht die Partei den Vertrauenspersonen auch externe Supervision.

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

382 C. Beratungsstellen: Die Vertrauensgruppen verfügen in ihrer jeweiligen Region
383 über eine Übersicht über geeignete professionelle Anlaufstellen für die
384 psychologische und rechtliche Beratung und Begleitung betroffener Personen und
385 arbeiten mit diesen zusammen.

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

394 E. Verantwortung der Vorstände: Die Trennung der Verantwortungsbereiche von
395 Vorständen und Vertrauenspersonen ist wichtig, um Einflussnahme zu verhindern.
396 Gleichzeitig tragen Vorstände die politische Verantwortung. Um dieses Dilemma

397 auflösen, ist ein Austausch zwischen beiden grundlegend: zu den
398 Arbeitsbedingungen der Vertrauenspersonen sowie zu den Maßnahmen, die in die
399 Partei hineinragen. Auch wenn in der Dokumentation Auffälligkeiten wie z.B. die
400 Häufung von Vorkommnissen in bestimmten Strukturen auftreten, ist der Vorstand in
401 der Verantwortung, tätig zu werden. Präventionsarbeit und die Aufgabe, die
402 politischen Dimensionen sexistischer Gewalt zu thematisieren, fallen ebenfalls in
403 den Verantwortungsbereich von Vorständen.

404 F. Verantwortung der Mitglieder – solidarische Parteikultur sind wir alle: Für
405 eine solidarische, diskriminierungsfreie Parteikultur sind wir alle
406 verantwortlich. Es braucht gemeinsame Weiterbildungen, um Sexismus zu verstehen,
407 Vorurteile zu reflektieren und Gegenstrategien zu erarbeiten. Es braucht Räume
408 für Frauen und/oder FLINTA*in unserer Partei. Aber auch Männer brauchen
409 spezifische Möglichkeiten und Räume, um eine solidarische Parteikultur zu
410 entwickeln. Die Workshops spezifisch für Männer auf dem Bundesparteitag 2022
411 waren ein guter Anfang. Diese wollen wir parallel zu Frauen- oder FLINTA*-Plena
412 auf allen Landespartei- und Bundesparteitagen anbieten, durchgeführt je nach
413 Bedarf von externen Personen oder von Genoss*innen.

414 **4. Wenn ein Vorfall passiert ist... – Ablauf**

415 Im Rahmen der Partei kam es zu Sexismus oder sexistischer Gewalt, und die
416 betroffene Person wendet sich an eine Vertrauensperson oder an einen Vorstand,
417 der an die Vertrauenspersonen verweist. Sobald die Meldung bei einer
418 Vertrauensperson oder -gruppe angekommen ist, gilt es, folgende Ebenen im Blick
419 zu haben:

420 **4.1. Meldung und (Erst-)Gespräch mit der betroffenen Person**

421 Die betroffene Person entscheidet, wem sie sich nach einem Vorfall anvertraut.
422 Wünscht sie eine innerparteiliche Aufarbeitung oder eine unverbindliche Beratung,
423 dann sind die Vertrauenspersonen die in der Partei dafür zuständige Instanz. Sie
424 stehen Betroffenen innerhalb der Partei zur Seite, kümmern sich um den
425 parteiinternen Prozess der Aufarbeitung und sind hier zu finden:
426 <https://www.die-linke.de/partei/vertrauenspersonen/>.

427 Möchte die betroffene Person lieber ein Gespräch mit den von der Partei
428 beauftragten, externen und unabhängigen Expertinnen, sind diese hier zu finden:
429 <https://www.die-linke.de/partei/expertinnen-kommission/>

430 Damit diese Unterstützungsmöglichkeiten im Fall der Fälle ohne Barrieren rasch zu
431 finden und zu erreichen sind, steht die Bundesgeschäftsstelle in der Pflicht, die
432 Kontakte oder Webseiten der Vertrauenspersonen und externen Expert*innen
433 regelmäßig zu prüfen und zu aktualisieren.

434 Es steht der betroffenen Person frei, welche Vertrauensperson(en) welcher Ebene
435 sie anspricht. Nach der Meldung gibt es ein (erstes) Gespräch zwischen der
436 angesprochenen Vertrauensperson oder -gruppe und der Betroffenen. Auf Wunsch ist
437 es möglich, dass Expert*innen oder Unterstützungspersonen der betroffenen Person
438 dabei sind.

439 Die betroffene Person benennt, was ihr widerfahren ist, in ihrem Tempo. Ihre
440 Schilderungen und ihre Bedürfnisse werden durch die Vertrauenspersonen
441 aufgenommen, sie sind später maßgebliche Grundlage für die Ausarbeitung eines
442 Fahrplans, aber bestimmen nicht über organisatorische Konsequenzen und Schritte.

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

446 Vertrauenspersonen gehen mit den an sie herangetragenen Informationen und Daten

447 vertraulich um und handeln nach bestem Wissen und Gewissen. Wer sich an eine
448 Vertrauensperson wendet, kann sich darauf verlassen, dass kein weiterer
449 operativer Schritt im Klärungsprozess ohne das Einverständnis der betroffenen
450 Person erfolgt.

451 Zur Transparenz und Sicherheit, damit sie sich ein genaueres Bild machen kann,
452 werden der betroffenen Person auch die z.B. durch das Parteiengesetz gesetzten
453 Grenzen ergreifbarer Maßnahmen mitgeteilt. Es wird nichts versprochen, was nicht
454 gehalten werden kann. Auch die Grenzen der Zuständigkeit und Kompetenzen müssen
455 klar sein: Vertrauenspersonen können keine juristische oder psychologische
456 Beratung anbieten. Sie können aber helfen, indem sie z.B. an geeignete Stellen
457 verweisen (Fachberatungsstellen, Landesschiedskommission,
458 Bundesschiedskommission, Anwält*in etc.), die bestehenden Vertrauens- und
459 Awareness-Strukturen stärken und die gemeinsame Auseinandersetzung mit Sexismus
460 voranbringen.

461 Auch Dritte, die in einer konkreten Situation unangemessenes Verhalten
462 mitbekommen, sind in einem weiteren Sinne „betroffen“ und können handeln: Sie
463 können die betroffene Person in einem vertraulichen Moment ansprechen und sie
464 fragen, wie es ihr geht und ob sie sich Unterstützung wünscht. Auch kann ein*e
465 Dritte*r auf das Angebot der Vertrauensgruppen in der LINKEN hinweisen. Besteht
466 kein Vertrauensverhältnis mit der Betroffenen oder ergibt sich keine vertrauliche
467 Situation, um ein Gespräch anzubieten, können Dritte sich auch an
468 Vertrauenspersonen wenden und ihnen schildern, was sie mitbekommen haben. Eine
469 Bearbeitung im Sinne dieses Leitfadens wird dadurch aber nicht in Gang gesetzt,
470 denn allein die betroffene Person entscheidet, ob das geschehen soll oder nicht.

471 Im Sinne der oben erwähnten Betroffenenzentrierung besteht keine Pflicht der
472 Partei, gegen den Willen von Betroffenen tätig zu werden. Einzige Ausnahmen sind
473 Fälle, die unter den Kinder- und Jugendschutz fallen, bei denen man gesetzlich
474 tätig werden muss. Hat eine betroffene Person zu diesem speziellen Ausnahmefall
475 Fragen oder Unsicherheiten, kann sie sich bei ihrer Vertrauensgruppe melden.

476 **4.2. Gespräch mit der beschuldigten Person**

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

484 Grenzverletzungen sind subjektiv. In der Regel kann es nicht darum gehen, die
485 „Objektivität“ eines subjektiv geschilderten Tatzusammenhangs zu ermitteln,
486 sondern zu erkennen, was der Kontext des grenzverletzenden Handelns und ein
487 möglicher Ansatz der (versuchten) Wiedergutmachung ist. Gegenüber einer
488 beschuldigten Person geht es also nicht um den formalen Nachweis einer Schuld,
489 sondern um Perspektivwechsel („Wie war das für die betroffene Person, was hat sie
490 erlebt?“ Was hat mein Verhalten hervorgerufen?“, Verantwortungsübernahme („Was
491 kann ich zur Heilung der Situation beitragen?“) und Veränderungsbereitschaft
492 („Was muss ich hinterfragen und verändern, in Zukunft tun oder lassen?“).

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

496 Da es gegenüber der grenzverletzenden Person gerade nicht um den Beweis einer
497 Schuld geht, ergibt hier die häufig angeführte Unschuldsvermutung keinen Sinn.

498 Die Unschuldsvermutung ist ein Schutzrecht gegenüber der Strafjustiz und den
499 Ermittlungsbehörden – doch die Partei ist kein paralleles Justizsystem.

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

503 **4.3. Ausarbeitung eines Fahrplans**

504 Die für den Fall zuständige Vertrauensgruppe erarbeitet in Rückkopplung mit der
505 betroffenen Person Maßnahmen, die für sie Schutz herstellen sollen. Die
506 betroffene Person kann nicht allein entscheiden, welche Maßnahmen das sein
507 können, denn diese Maßnahmen betreffen uns als Organisation. Ohne ihr
508 Einverständnis werden aber keine Maßnahmen ergriffen, damit sie die Kontrolle
509 über den Prozess behält.

510 **4.4. Maßnahmen**

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

513 A. Schutzmaßnahmen

514 Die patriarchale Denkweise – die in der Gesellschaft so allgegenwärtig ist, dass
515 sie uns alle durchzieht – verleitet uns, nach Strafen zu verlangen. Unser
516 Schwerpunkt sollten aber Schutzmaßnahmen zugunsten von (potenziell) Betroffenen
517 sein, damit sie sich in unserer Partei wohl und sicher fühlen und auch weiterhin
518 mitarbeiten können. Schutzmechanismen haben beispielsweise das Ziel, ein direktes
519 Aufeinandertreffen der beteiligten Personen während eines laufenden Prozesses zu
520 vermeiden, damit es nicht zum „stillen Ausschluss“ der betroffenen Person kommt,
521 weil sie einfach geht. Entsprechende Vereinbarungen müssen von Beginn an einen
522 (auch zeitlich) klaren Rahmen haben, der dem Vorfall angemessen ist.

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

529 Es muss nicht zwangsläufig und in jedem Fall zu eingeleiteten Schutzmaßnahmen
530 kommen. Manchmal kann in Gesprächen mit entsprechender Sensibilität aller
531 Beteiligten ein Lernprozess angeschoben werden, der „im Hintergrund“ läuft, die
532 Verletzung aufarbeitet und positiv in die Partei zurückwirkt.

533 B. Lernprozess:

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

539 Lehnt die beschuldigte Person niedrigschwellige Maßnahmen ab oder zeigt sich im
540 Laufe des Aufarbeitungsprozesses als nicht kooperationswillig, kann dies
541 stärkere, weitreichendere Maßnahmen zur Folge haben. Solche Maßnahmen sind durch
542 die Satzung der Partei zu regeln.

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

548 finanziell.

549 **4.5. Aufarbeitung von und Umgang mit Vorfällen in der betroffenen Struktur**

550 Ein Vorfall kommt häufig nicht aus dem Nichts und findet nicht im luftleeren Raum
551 statt. Auch die umgebende Parteistruktur, das politische Umfeld, ist „betroffen“.

552 Hätten wir was merken müssen? Haben wir was gemerkt und nichts gesagt? Finden wir

553 „übertrieben“, was jetzt als Reaktion passiert? Wie können wir weiter gemeinsam

554 aktiv sein? Was braucht die betroffene Person, um in unserer Struktur zu bleiben?

555 Deshalb gehört die Arbeit mit der betroffenen Struktur unabdingbar zum Konzept

556 der kollektiven Verantwortungsübernahme. Dieser Leitfaden zeigt nicht nur Wege

557 der Aufarbeitung von Fällen geschlechtsspezifischer Gewalt mit Betroffenen und

558 Täter*innen auf, sondern auch Wege der Aufarbeitung für die betroffene

559 Parteistruktur, in deren Reihen der Vorfall passiert ist oder eine toxische

560 Kultur Einzug halten konnte.

561 Konkret: In Absprache mit der betreuenden Vertrauensgruppe findet eine Reflexion

562 des Vorfalls mit den Mitgliedern der betroffenen Parteistruktur durch den/die

563 thematisch zuständige*n Referent*in aus der Bundesgeschäftsstelle, durch kundige

564 Multiplikator:innen oder durch eine lokale Gleichstellungsperson statt, bei

565 Bedarf auch unter Einbeziehung externer Beratung. Es gilt, bei dieser Reflexion

566 die Bedürfnisse der Betroffenen zu respektieren und die Grenzen der

567 Verschwiegenheit zu beachten. In jedem Fall muss es eine Kontaktmöglichkeit für

568 die Mitglieder der betroffenen Struktur geben, ggf. auch eine

569 Mitgliederinformation, um Gerüchte zu vermeiden und die Aufarbeitung zu

570 vermitteln.

571 **4.6. Abschluss und ggf. erneu(er)te Integration in die Struktur**

572 Wenn die gewaltausübende Person bereit ist, in einen Reflexionsprozess zu gehen

573 und Verantwortung für das Geschehene und dessen Auswirkungen zu übernehmen, ist

574 das zu respektieren statt zu stigmatisieren. Ob dies gelingt und irgendwann

575 abgeschlossen ist, wird nicht von der gewaltausübenden Person entschieden.

576 Es braucht Raum dafür, mit Fehlern umzugehen, also einerseits Schwäche oder Scham

577 einzugestehen, andererseits aber auch „verzeihen“ zu können. Zugleich ist nicht

578 möglich, eine Probe auf das Gelernte zu machen, d.h. die Vertrauensgruppe kann

579 nicht „überprüfen“, ob eine Entschuldigung ernst gemeint, also ob der Groschen

580 wirklich gefallen ist. Sollte die Person weiterhin auffallen, braucht es einen

581 neuen Fahrplan mit ggf. weitreichenderen Konsequenzen.

582 Eine mögliche erneu(er)te Integration in die Parteistruktur hängt also vom

583 Abschluss eines im Fahrplan vereinbarten Aufarbeitungsprozesses ab. In diesem

584 Prozess der erneuten Integration tragen auch die Genoss*innen der betroffenen

585 Parteistruktur sowie die jeweiligen Vorstände eine Verantwortung.

586 **4.7. Dokumentation und Auswertung**

587 Die Vertrauenspersonen erfassen die Fälle anonymisiert in einem standardisierten

588 Erfassungsbogen nach unterschiedlichen Kategorien (Anzahl, Diskriminierungsform,

589 strafrechtlich relevant ja/nein, Wiederholungsfall ja/nein etc.), um im Zweifel

590 auf dokumentierte Zusammenhänge zurückgreifen zu können. Berichte an die

591 Vorstände der jeweiligen Ebene erfolgen regelmäßig, mindestens zweimal jährlich,

592 und finden Aufnahme in den Rechenschaftsbericht der Vorstände an Bundes- bzw.

593 Landesparteitag. Diese anonymisierten Berichte unterstreichen die Ernsthaftigkeit

594 der Anstrengungen und dokumentieren mögliche Fortschritte, Defizite,

595 Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Herausforderungen.

596 Diese Berichte sind auch deshalb so wichtig, weil sie in die Auswertung und

597 Weiterentwicklung des Leitfadens einfließen – ein Auftrag, der in der

598 Verantwortung einer ständig berufenen, also verstetigten Feministische Kommission

599 liegen soll (siehe hierzu letzter Vorschlag unter „Prävention“).

600 5. Prävention

601 Sexismus im Kontext von Parteileben, politischen Gruppen, auf Parteitag oder in
602 Sitzungsdebatten hat besondere Dimensionen. Mitglieder auf sexistische Weise an
603 ihrer politischen Beteiligung und Entwicklung zu hindern oder zu beeinträchtigen,
604 indem z.B. Äußerlichkeiten von FLINTA* kommentiert, feministische Themen
605 degradiert, entsprechende Beiträge ignoriert oder belächelt werden oder tätliche
606 Übergriffe passieren, ist nicht bloß ein Nicht-Ernstnehmen und eine Verletzung
607 von persönlichen Grenzen und Gefühlen. Es bedeutet eine substantielle
608 Benachteiligung betroffener Personen bei der politischen Willensbildung und
609 Parteiarbeit. Es bedeutet ein mehr oder weniger systematisches Verweigern von
610 notwendigen Ressourcen wie Anerkennung und Wirkungsmacht, eine Schwächung
611 gleicher Rechte und Chancen bis hin zum stillen Ausschluss bestimmter Personen,
612 wenn sich diese frustriert oder gedemütigt zurückziehen.

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

620 Durch vorhandene Hierarchien etwa zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, neuen und
621 erfahrenen Mitgliedern, Funktionsträger*innen und Basisgenoss*innen können
622 Machtgefälle entstehen, die sich mit sexistischem Verhalten oder Machtmissbrauch
623 verschränken und verstärken können. Hier gilt es, Regeln zu definieren und
624 Strukturen zu schaffen, die Dominanzgebaren und Willkür in die Schranken weisen.

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

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

- 631 • Aufwertung von Politikfeldern anstreben, die als „weiche“ Themen gelten,
632 obwohl sie von universeller Bedeutung und massivem Kürzungs- und
633 Legitimationsdruck von rechts ausgesetzt sind: feministische,
634 Gleichstellungs- und Queer-Politik; Kinder- und Jugendpolitik; Care-Arbeit
635 und Zeitsouveränität.
- 636 • feministische Prägung „harter“ Politikfelder wie Haushalts- und
637 Finanzpolitik, Verkehrs- und Klimapolitik voranbringen.
- 638 • geschlechtsspezifische Barrieren der Beteiligung im Parteileben analysieren
639 und abbauen; dies betrifft etwa (familienfreundliche) Uhrzeiten von
640 Sitzungen und anderen Veranstaltungen, verbindliche Angebote an
641 Kinderbetreuung mindestens für Parteitage, Quotierungen von Redelisten
642 (inkl. Erstredner*innen), Verteilung reproduktiver Tätigkeiten in der Partei
643 (wer kümmert sich um Versorgung, moderiert, protokolliert, hat ein offenes
644 Ohr für persönliche Anliegen usw.?)
- 645 • Bewusstsein dafür schaffen, dass Rollenerwartungen gegenüber FLINTA* und
646 anderen diskriminierungsbetroffenen Personen häufig widersprüchlich und
647 kompliziert sind und damit einem unbefangenen Auftreten im Weg stehen (z.B.
648 werden sowohl selbstbewusstes Auftreten als auch Zurückhaltung und stilles
649 Auftreten kritisiert). Betroffenen sollte wohlwollend und vorurteilsfrei

- 650 begegnet und die Möglichkeit gegeben werden, ihre Punkte ohne unfreundliche
651 Unterbrechung, absichtliche Resonanzverweigerung oder besserwisserische
652 Maßregelung zu artikulieren.
- 653 • Bildungsformate zu Sexismus, Diskriminierung und Gewalt auf allen
654 Parteiebenen entwickeln und verpflichtende Fortbildungen für Funktions- und
655 Mandatsträger*innen sowie für Genoss*innen in Führungsposition umsetzen.
 - 656 • Treffen, Veranstaltungen, Projekten und Kampagnen mit Blick auf die
657 Beteiligung von Frauen*, Lesben, intergeschlechtlichen, nicht-binären,
658 transgeschlechtlichen und agender Personen (FLINTA*) sowie von
659 diskriminierungs betroffenen Personen auswerten
 - 660 • Räume und Gelegenheiten schaffen, um den Umgang untereinander zu
661 reflektieren: Wie geht es uns miteinander in der Partei? (ggf. mit externer
662 Moderation o.ä.)
 - 663 • Diversität nicht nur als Repräsentation in Funktionen und Mitgliedschaft
664 begreifen, sondern als aktive Beteiligung an Entscheidungen, Honorierung und
665 Unterstützung von Engagement, Positionierung und Einbringung eigener
666 Erfahrungen.
 - 667 • diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit verstärken
 - 668 • Awareness-Konzepte für alle Mitgliederversammlungen, Konferenzen und
669 Parteitage, geschulte Awareness-Beauftragte vor Ort etablieren
 - 670 • Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte in den Landes- und
671 Kreisverbänden anregen
 - 672 • Statistiken und Mitgliederbefragungen zu Geschlechterverhältnissen in der
673 Partei auswerten, um ggf. diskriminierende oder ausschließende Strukturen
674 sichtbar(er) zu machen.
 - 675 • eine Feministische Kommission als ständige Kommission (ähnlich dem
676 Ältestenrat, der Historischen Kommission) berufen. Aufgaben wären unter
677 anderem: Auswertung und Weiterentwicklung des Leitfadens auf Grundlage der
678 regelmäßigen Berichte der Vertrauenspersonen, Entwicklung und/oder Stärkung
679 von feministischen Perspektiven in allen Politikfeldern, parteiweite
680 Mitgliederbefragung zu geschlechtsbezogenen Teilhabemöglichkeiten und
681 erlebter Diskriminierung in der Partei, Entwicklung eines FLINTA*-
682 Förderplans der LINKEN, Neugestaltung einer Frauen- und/oder FLINTA*-
683 Konferenz, Feministische Sommerakademie.
- 684 Um Machtunterschiede innerhalb der Partei zu verringern, die geschlechtsbezogene
685 Gewalt begünstigen können, möchten wir zudem folgende Vorschläge weiter
686 diskutieren:
- 687 • Rotation bezeichnet die Festlegung eines Wechsels nach einem festen Turnus.
688 In der LINKEN gilt etwa für alle Parteiämter, inklusive der
689 Parteivorsitzenden, eine empfohlene maximale Amtszeit von acht Jahren. Für
690 Parlamentsabgeordnete gibt es keine solche Regelung. Das Rotationsprinzip
691 gehört zu einem der ältesten Prinzipien vieler linker Parteien oder auch
692 Gewerkschaften international.
 - 693 • Die Trennung von Amt und Mandat bedeutet im Kontext von Parteien, dass
694 dieselbe Person nicht zu gleichen Zeit eine gewählte Parteifunktion und ein
695 Wahlamt/Mandat bekleidet. Dies kann weiter konkretisiert werden, indem es z.
696 B. nicht auf der gleichen Ebene (kommunal, Land, Bund) erfolgen soll. Ziel
697 der Trennung ist, die Konzentration von Macht auf einzelne Personen zu
698 verhindern.

Begründung

Fußnote zur Begrifflichkeit "Arbeit mit der gewaltausübenden Person":

Vieles ist noch in Debatte: Die Feministische Kommission konnte sich auf keinen festen Begriff einigen. Die Begriffe „beschuldigte Person“, „gewaltausübende Person“ und „Täter“ werden deshalb in diesem Leitfaden synonym füreinander verwendet.