

1 **Antrag an den Landesparteitag 30. 11 – 31. 11 2022 Kamen**

2

3 **AntragstellerInnen:**

4 Edith Bartelmus-Scholich, Delegierte LAG Tierschutz ;

5 Katharina Blank, Delegierte KV Rhein-Sieg ;

6 Nuria Cafaro , KV Köln ;

7 Andrea Derbitz, Ersatzdelegierte KV Rhein-Sieg ;

8 Nina Eumann, KV Mülheim ;

9 Michael Gincel-Reinhardt, KV Mettmann ;

10 Ingrid Jost, Delegierte LAG Weg mit Hartz IV ;

11 Nadine Koren , KV Köln ;

12 Sefika Minte, Delegierte LAG GESO ;

13 Jana Müller, KV Köln ;

14 Ida Paul, KV Bochum ;

15 Nico Quittmann,, KV Köln ;

16 Jasmin Yildirim, KV Köln ;

17 Daniel Kerekes, KV Essen ;

18 Jan Köstering, KV Oberberg,

19 Tim Rehfish, KV Köln

20

21

22 **Der Landesparteitag der LINKEN NRW beschließt:**

23

24 **Für einen antisexistischen Konsens**

25

26 **Richtlinie**

27

28 **1. Präambel**

29

30 Mit der Annahme des Antrags P13 am 26.6.2022 durch den Parteitag in Erfurt hat  
31 sich die Partei Die LINKE. verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen Sexismus  
32 innerhalb der Partei zu ergreifen. Nach der Berufung einer Vertrauensgruppe für  
33 sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt wird nun mit der  
34 Richtlinie „Für einen antisexistischen Konsens“ die Umsetzung des

35 Parteitagsbeschlusses fortgeführt. Weitere Schritte für eine fundierte und  
36 ganzheitliche Auseinandersetzung mit dem Thema Sexismus im Landesverband  
37 werden folgen.

38

39 Klar ist: In der LINKEN, deren Ziel eine emanzipatorische, solidarische und  
40 gewaltfreie Gesellschaft der sozialen Gerechtigkeit und Gleichberechtigung ist, hat  
41 Sexismus keinen Platz. Aber unser Ziel beschreibt die Zukunft. In der Gegenwart –  
42 der gesellschaftlichen wie innerparteilichen – begegnen uns alle Formen von  
43 Sexismus täglich und überall. Denn Sexismus ist trotz wesentlicher Erfolge der  
44 Emanzipationsbewegung nach wie vor tief verwurzelt in der Struktur jeder  
45 ungleichen Gesellschaft. Er baut auf patriarchalen Machtstrukturen und  
46 konstruierten Geschlechterrollen auf, reproduziert immer wieder alte Stereotype  
47 und verhindert damit Chancengleichheit und Teilhabe. Schlimmer noch führen  
48 sexistische Strukturen und die damit verbundene Aufrechterhaltung  
49 geschlechtsspezifischer Ungleichwertigkeit, neben struktureller Ungleichheit  
50 insbesondere für Frauen\* und LSBTIQ\* Personen, zu körperlicher und oder  
51 sexualisierter Gewalt. Sich dieser Erkenntnis sowie über die Tragweite der Folgen,  
52 die sexistisches Verhalten haben kann, als Partei und als Individuum bewusst zu  
53 werden und konsequent zu stellen, ist der notwendige erste Schritt von einer  
54 politischen Postulation zur tatsächlichen Überwindung von geschlechterbasierten  
55 Vorurteilen, ungleichen Machtverhältnissen und daraus resultierenden  
56 Verhaltensweisen. Wer glaubwürdig solche Verhältnisse in der Gesellschaft  
57 verändern will, der muss folgerichtig auch in der eigenen Partei Instrumente und  
58 Mechanismen entwickeln, die Sexismus entlarven, unterbinden und ächten sowie  
59 parallel dazu Aufmerksamkeit für verschiedene Formen von Diskriminierung,  
60 Belästigung und Gewalt schärfen. Das Sichtbarmachen sexistischer Strukturen ist  
61 unabdingbar für Veränderung. Schweigen, Tabuisierung und Angst vor  
62 Reputationsverlust dürfen kein Hemmschuh für eine glaubhafte, emanzipatorische  
63 Praxis sein. Wir sind als Mitglieder füreinander verantwortlich. Ein gewaltfreier  
64 Umgang miteinander muss selbstverständlich sein und werden. Der gemeinsame  
65 Einsatz für ein gleichberechtigtes, politisches Miteinander, eine ehrliche und

66 konstruktive Auseinandersetzung mit bestehenden Ungleichheitsverhältnissen sind  
67 hierfür zwingend erforderlich. Letztlich profitieren wir alle davon.

68

69 Für die LINKE. NRW besteht die Grundlage jeder Form der Arbeit in und bei der  
70 Partei in einem toleranten, respektvollen und von gegenseitiger Wertschätzung  
71 geprägten Umgang aller Beteiligten oder für sie tätigen Personen und das  
72 unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, ihrer Ethnie, ihrer geschlechtlichen  
73 Identität, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Religion oder aufgrund  
74 von Behinderung oder Beeinträchtigungen. Die Rahmenbedingungen dafür müssen  
75 wir schaffen. Von unseren Mitgliedern und Sympathisant:innen erwarten wir, dass  
76 überall dort Stellung bezogen und im Sinne der Opfer gehandelt wird, wo ein  
77 respektvoller und wertschätzender Umgang verletzt wird. Wir fordern euch auf,  
78 Verantwortung für eine Kultur des Hinsehens und Benennens von  
79 diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten zu übernehmen.  
80 Bis in die kleinste Gliederung der LINKEN. NRW gilt der Anspruch, dass die Partei  
81 ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Ort des Arbeitens und  
82 Diskutierens ist, an dem Menschen vor Einschüchterungen und Verletzungen ihrer  
83 Persönlichkeitsrechte oder ihrer sexuellen Selbstbestimmung umfassend geschützt  
84 werden. Dabei müssen wir anerkennen, dass insbesondere FLINTA\* (Frauen\*,  
85 Lesben, Inter, Nichtbinär\*, Trans und Agender\*) und LSBTTIQ\* von Sexismus,  
86 sexualisierten und/oder körperlichen Übergriffen, Ausgrenzung und  
87 Ungleichbehandlung betroffen sind und wir genau aus diesem Grund und in  
88 besonderem Maße auf deren Bedürfnisse eingehen müssen. Diese Richtlinie  
89 informiert darüber, wie Personen Orientierung und Unterstützung erhalten  
90 können, die in und bei der Partei nach ihrer Wahrnehmung sexistische  
91 Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt erfahren haben. Die Richtlinie schafft  
92 Verbindlichkeiten, wenn es um konkrete Handlungsoptionen geht: Was ist  
93 Sexismus und sexistische Verhalten und wohin kann ich mich bei Übergriffen  
94 wenden? Welche Möglichkeiten der Unterstützung gibt es und wie kann ich  
95 Betroffenen helfen? Darüber hinaus legt die Richtlinie Verfahren fest, wie Konflikte  
96 bearbeitet werden und welche Konsequenzen sich ergeben.

97

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

99

### 100 **2.1 Sexismus – (K)eine Selbstverständlichkeit**

101

102 Es ist ein Irrglaube, dass Sexismus in Linken Strukturen nicht existiert. Wenn, dann  
103 sind etwa die Anderen Schuld, vermeintlich weniger Aufgeklärten und  
104 Ahnungslosen oder es wird eine Überempfindlichkeit zugeschrieben und das  
105 Problem nicht erkannt. Verhalten sich Linke also per se immer richtig? Falsch:  
106 Sexismus existiert überall und hat viele Facetten. Alle sind diskriminierend und  
107 zutiefst toxisch. Als Teil einer kapitalistischen Gesellschaft, in der patriarchale  
108 Machtverhältnisse wirken, sind auch wir nicht frei von ihren Auswüchsen. Machen  
109 wir uns nichts vor: Es gibt sexistisches und übergriffiges Verhalten auch im  
110 nordrhein-westfälischen Landesverband, insbesondere gegenüber Frauen\*. In der  
111 endlich angestoßenen Debatte müssen wir den Bogen weit spannen - über den  
112 Tellerrand schauen, Machtverhältnisse einordnen und Ungleichheitsverhältnisse in  
113 die aktuellen Verhältnisse, in denen wir leben, einbetten. Das führt uns auch hin zu  
114 einer zwingend notwendigen gesamtgesellschaftlichen Auseinandersetzung mit  
115 geschlechtsspezifischer Diskriminierung und deren Konsequenzen. Der anhaltende  
116 Rechtsruck und der Kampf um hegemoniale Deutungshoheit von rechten und  
117 extrem rechten Parteien und Gruppierungen führen zu massiven Angriffen auf alle  
118 emanzipatorischen Grundrechte. Gerade jetzt müssen wir unser Ziel von einer  
119 gewaltfreien und selbstbestimmten Gesellschaft offensiv vertreten und erkämpfte  
120 Freiheitsrechte verteidigen. Überzeugend können wir dies nur, wenn wir eine  
121 feministische Praxis leben. Denn: Sexismus gehört in die Tonne!

122 Ein weiteres, strukturelles Defizit, das unserem Anspruch als emanzipatorische  
123 Partei zutiefst widerspricht, zeigt sich sehr deutlich mit Blick auf unsere eigene  
124 Verfasstheit als Landesverband und das mit weitreichenden Folgen für die konkrete  
125 politische Teilhabe: Nach wie vor treten mehr Cis Männer in unsere Partei ein als  
126 FLINTA\* und es sind mehr Cis Männer aktiv als Frauen\*. Die Folgen sind  
127 paradoxerweise eine immense Mehrfachbelastung der (wenigen) Frauen\* durch  
128 Doppelfunktionen, eine de facto Erosion der Quotierung, die Vermännlichung von  
129 Gremien, eine ungleiche Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen und

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

135

## 136 **2.2 Worten Taten folgen lassen**

137

138 Wir müssen uns fragen, warum Frauen\* weniger politisch aktiv sind, welche  
139 Unterschiede es gibt zwischen Stadt und Land und was die gesellschaftlichen  
140 Ursachen sind oder wo es Chancen und Synergien gibt – etwa über die  
141 Zusammenarbeit in Bündnissen oder Wahlvereinigungen – die wir nutzen müssen?  
142 Grundsätzlich brauchen wir mehr Möglichkeiten, Beruf, Ehrenamt und Familie zu  
143 vereinen – angefangen von Sitzungszeiten, über Kinderbetreuung bis hin zur  
144 Digitalisierung als Chance, Prozesse anders anzugehen. Wir müssen  
145 geschlechtsbezogene Themen auch nach außen sichtbar machen. Dazu gehört in  
146 jedem Fall eine nachhaltige Förderung junger FLINTA\* Mitglieder, der Abbau von  
147 Sexismus, Alters- und Wissenshierarchien, um Fehlverhalten entgegenzuwirken  
148 und antisexistischen Konsens zu erreichen. Der Diskurs und der  
149 Erfahrungsaustausch mit unseren Kooperationspartner:innen wie dem  
150 Kommunalpolitischen Forum und der Rosa Luxemburg Stiftung kann dabei  
151 Früchte tragen. Gleiches gilt für die externe Expertise von Fachleuten, die bei der  
152 Evaluation und Erarbeitung von Awarenessstrukturen einbezogen werden. Dazu  
153 gehört auch, dass im Parteileben sensibler auf unterschiedliche berufliche und/oder  
154 familiäre Belastungen insbesondere von Frauen\* und Alleinerziehenden Rücksicht  
155 genommen wird. Vereinbarkeit und familienfreundliche Partei sind Schlagwörter,  
156 die mit Leben gefüllt werden müssen.

157

## 158 **2.3 Jährlich Gleichstellungsbericht vorlegen**

159

160 Die Richtlinie kann als ein wesentlicher Baustein für mehr emanzipatorische Praxis  
161 verstanden werden und ist als solche keine Selbstverständlichkeit. Wir als LINKE.

162 NRW gehen damit konsequent in einen dringend notwendigen Reflexionsprozess.  
163 Das ist gut und wichtig. Wir müssen uns allerdings darüber im Klaren sein, dass  
164 dauerhafte und tiefgreifende Veränderungen nur durch das gemeinsame und  
165 konkrete Handeln gelingen können. Es wird nicht reichen, aufzuschreiben, wie man  
166 sexistisches Verhalten verhindern kann. Nur wenn wir unser Handeln immer  
167 wieder kritisch hinterfragen, diskriminierungsfreie und sichere Räume schaffen, in  
168 denen sich alle Mitglieder unseres Landesverbandes selbstbestimmt verwirklichen  
169 können, sind wir unserem Ziel ein Stück nähergekommen. Dazu gehört eine stetige  
170 Evaluation: Mindestens legen wir einen Gleichstellungsbericht nach dem Vorbild  
171 der Bundespartei vor, in dem zur geschlechtergerechten Verfasstheit der Partei  
172 Stellung bezogen wird. Dabei sind die dort verfassten Erkenntnisse und  
173 beschriebenen Maßnahmen prominent und innerparteilich breit zu diskutieren und  
174 auch umzusetzen.

175

#### 176 **2.4 Kein Utopia: Emanzipatorische Praxis wird Alltag!**

177

178 Die Richtlinie ist mit der festen Implementierung der Vertrauensperson gegen  
179 sexistische Übergriffe und sexualisierte Gewalt ein wichtiger Meilenstein und  
180 durchaus beispielhaft für viele Initiativen und politische Parteien. Aber wir müssen  
181 sie mit Leben füllen und so dafür sorgen, dass sie irgendwann überflüssig wird.  
182 Schritte, die wir hierfür gehen werden, sind:

183

- 184 a) Stetige Evaluation der gleichstellungspolitischen Verfasstheit des
- 185 Landesverbandes durch einen jährlichen Gleichstellungsbericht
- 186 b) Erarbeitung eines konkreten und regelmäßig fortzuschreibenden
- 187 Maßnahmenkataloges zur gezielten FLINTA\*förderung im nordrhein-westfälischen
- 188 Landesverband durch den Landesvorstand c) Regelmäßige Neumitgliedertreffen für
- 189 FLINTA\*
- 190 d) Regelmäßige Themenrunden mit Kreisvorsitzenden und
- 191 Kreisgeschäftsführenden zur gendersensiblen Parteiarbeit (z.B. halbjährlich, mind.
- 192 1x im Jahr)

193

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

196

197 **3.1. Kein Flirt!**

198

199 Was ist sexistisches Verhalten? Einen Überblick darüber, was sexistisches  
200 Verhalten ist, gibt eine groß angelegte Studie des Bundesfamilienministeriums von  
201 2020. Darin sagten die mehr als 2.000 Befragten, sexistisches Verhalten sei für sie:  
202 aufdringliche Blicke, eindeutig sexuell konnotierte Körperbewegungen und Gesten,  
203 unerwünschte Körperberührungen oder eine derb-lästerliche Wortwahl; aber auch  
204 Bemerkungen über die aufreizende Kleidung einer Person sowie das Tuscheln in  
205 der Männerrunde über eine vorübergehende Frau (und umgekehrt). „Zu Sexismus  
206 wird eine Tat, ein Wort oder ein Bild, wenn darin nicht die Person wahrgenommen  
207 wird, ihre Freiheit, Würde und ihr Wille nicht respektiert wird, sondern eine Person  
208 in ihrer geschlechtlichen Individualität verletzt beziehungsweise als Angehörige  
209 (Repräsentantin, Ausprägung) eines bestimmten Geschlechts und als reines Objekt  
210 behandelt wird“, heißt es in der Studie. (Quelle: Bundesfamilienministerium  
211 (2020): Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen  
212 Bevölkerung – Pilotstudie. Download unter:

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

214 Ob sich jemand sexistisch verhält, ist jedoch keine reine Frage von Geschlecht, Alter  
215 oder Größe. Viel entscheidender ist hingegen, ob diejenige Person eine  
216 herausgehobene Machtposition gegenüber der betroffenen Person hat und ob hier  
217 ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis besteht. Denn daraus ergibt sich zwangsläufig  
218 die Frage, wie gut sich die diskriminierte Person gegen Sprüche, Berührungen oder  
219 andere grenzverletzende Übergriffe überhaupt wehren kann. Gehört etwa jemand  
220 zur Parteiprominenz, ist er\*sie ein\*e hochgeschätzte\*r Genoss\*in oder  
221 Arbeitgeber\*in für hauptamtliche Parteimitglieder? Dann können hier gewisse  
222 Hierarchien zu anderen Mitgliedern entstehen. Etwa, weil es ökonomische  
223 Abhängigkeiten gibt oder weil eine langjährige Parteimitgliedschaft verwechselt  
224 wird mit hoher Reputation und Unfehlbarkeit. Schreibt also ein prominenter  
225 Stadtrat regelmäßig sexistische Nachrichten an eine junge Genossin, dann ist es

226 nicht schwer zu erraten, warum sie niemandem in ihrem Kreis- oder Stadtverband  
227 davon erzählt. Die Angst dahinter ist oftmals – und das leider nicht unbegründet –  
228 dass den Betroffenen nicht geglaubt wird. Die Anzeigebereitschaft von Opfern  
229 sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist seit jeher erschreckend gering.  
230 Prominente Beispiele der Vergangenheit zeigen: Tun sie es doch, wird nicht selten  
231 zuerst darüber debattiert, ob sich das Opfer die Geschichte einfach ausgedacht hat  
232 oder übertreibt. Ob eine Bemerkung oder eine Tat sexistisch ist, entscheidet jedoch  
233 auf gar keinen Fall die ausübende Person, sondern allein die\*der Adressat\*in.

234

### 235 **3.1.2. Werkzeugkasten**

236

#### 237 **„Was tun bei sexistischem Verhalten?“**

238

##### 239 **a) Konsens und Reflexion**

240

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

257



## 258 **b) Support und Ächtung**

259

260 Organisationen wie Parteien brauchen eine Streitkultur, in der sich eindeutig  
261 antisexistisch positioniert wird. Zuallererst geht es aber um Solidarität mit den  
262 Betroffenen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Dafür müssen  
263 grenzverletzende Handlungen innerhalb der eigenen Organisation geächtet und  
264 nicht verharmlost werden. Nicht die Betroffenen sollten Schamgefühle entwickeln  
265 oder sich womöglich noch gezwungen sehen, sich zu entschuldigen – die  
266 Ausübenden von sexistischem Verhalten sind es, die sich verantworten müssen!  
267 Ganz egal, wie prominent, wie alt oder wie einflussreich sie innerhalb der  
268 Parteistruktur sind. Dazu müssen auch Freund\*innen und Genoss\*innen des Täters  
269 bzw. der Täterin in der Lage sein, eine kritische Haltung gegenüber dem  
270 sexistischen Verhalten zu entwickeln. Nicht selten reagieren Verbände auf solche  
271 Vorkommnisse innerhalb der eigenen Strukturen ahnungslos, um die sexistische  
272 Person, aber auch um die Organisation selbst zu schützen. Solch ein toxisches  
273 Verhalten ächtet dann nicht den Täter, sondern die Betroffenen. Es wird sich nicht  
274 mit den Opfern solidarisiert, sondern mit sexistischen Strukturen. Wollen wir also  
275 Genoss\*innen unserer Partei wirklich schützen, brauchen wir eine gesunde  
276 Fehlerkultur, in der wir alle lernen, uns selbst besser zu reflektieren, ohne dass etwa  
277 die Partei, der Landes- oder der Kreisverband als Ganzes in Frage gestellt wird.

278

## 279 **c) Beschwerdestelle**

280

281 Organisationen, in denen viele ehrenamtliche und hauptamtliche Personen auf den  
282 verschiedensten Ebenen und bei unzähligen Anlässen tätig sind, brauchen  
283 vertrauliche Anlaufstellen, an die Beschwerden über sexistisches oder anderes  
284 grenzverletzendes Verhalten gerichtet werden kann. Der Landesverband DIE  
285 LINKE. NRW hat deshalb die Funktion einer ehrenamtlichen Vertrauensgruppe  
286 installiert. Ihre Aufgaben sind u.a.: erste Unterstützung von Betroffenen bei  
287 erlebten grenzverletzenden Handlungen im Sinne einer ersten Anlaufstelle,  
288 Vermittlung in jeweils passende regionale Hilfsstrukturen und die anonyme  
289 Dokumentation der Fälle.

## 290 **d) Antisexistische politische Praxis**

291

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

300

### 301 **3.2. Umsetzung der Richtlinie**

302

303 3.2.1. An wen kann ich mich wenden? Sollten Genoss\*innen oder Freund\*innen der  
304 Partei innerhalb der Strukturen des Landesverbands NRW sexistisches Verhalten  
305 erfahren oder beobachtet haben, können sie sich damit an die zuständige  
306 Vertrauensgruppe wenden. Diese ehrenamtliche Funktion ist nach mehreren  
307 Berichten über sexistische Handlungen gegenüber Genoss\*innen installiert worden,  
308 um den Betroffenen eine erste, anonyme und vertrauliche Anlaufstelle innerhalb  
309 des Landesverbands zu bieten. Die Vertrauensgruppe selbst führt keine  
310 therapeutischen Beratungsgespräche durch, allerdings unterstützt sie – wenn  
311 gewünscht – bei der Vermittlung in Hilfestrukturen. Außerdem dokumentiert sie  
312 anonymisiert die aufgetretenen Fälle und ist an der antisexistischen Ausrichtung  
313 des Landesverbandes beteiligt, etwa durch die Erarbeitung der Richtlinie.

314

### 315 **3.2.2. Beschwerdeverfahren (offizielle und informelle Beschwerden)**

316

317 Beschwerden über grenzverletzendes Verhalten können alle Personen aus dem  
318 Umkreis des Landesverbands DIE LINKE. NRW an die dafür zuständige  
319 Vertrauensgruppe richten, also alle aktuellen und ehemaligen Mitglieder,  
320 ehrenamtlichen Personen, hauptamtlich bei der Partei Tätigen sowie externe  
321 Personen von anderen Organisationen oder Dienstleiter\*innen. Diese Beschwerden

322 werden vertraulich und anonym behandelt und können je nach Bedarf einen  
323 offiziellen oder einen informellen Charakter haben. Aus einem informellen  
324 Beschwerdeverfahren kann im Einverständnis mit der betroffenen Person oder  
325 ihrer Vertretung nach der Erstberatung in ein offizielles Beschwerdeverfahren  
326 übergeleitet werden. Eine Beschwerde mit informellem Charakter (informelles  
327 Verfahren) dient zunächst der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und  
328 Beschuldigten. Es erfolgen beim Erstkontakt eine Aufklärung über mögliche weitere  
329 Verfahrensschritte und Hinweise über weitere fachliche Anlaufstellen und externe  
330 Hilfsangebote. Für die Eröffnung eines informellen Verfahrens genügt eine  
331 mündliche Darlegung des Sachverhalts gegenüber der Vertrauensgruppe durch die  
332 beschwerdeführende Person. Verfahrensschritte können u.a. sein, die Begleitung zu  
333 weiteren informellen Gesprächen, eine Empfehlung einer professionellen Mediation  
334 durch eine dritte, neutrale Person, eine Kontaktempfehlung zu einer psychosozialen  
335 Beratungsstelle bis hin zur Einleitung einer offiziellen Beschwerde. Ein  
336 Beschwerdeverfahren mit offiziellem Charakter (offizielles Verfahren) dient der  
337 Information zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen  
338 gegen die beschuldigte/n Person/en

339 • bei Angestellten der Partei bei der Landesgeschäftsstelle als dienstrechtlich  
340 verantwortlicher Stelle sowie

341 • bei ehrenamtlichen Personen, aktuellen oder ehemaligen Mitgliedern der Partei  
342 und Personen im Partei Umfeld der LINKEN beim (geschäftsführenden)  
343 Landesvorstand als parteipolitischem Führungsgremium.

344

345 Ein offizielles Verfahren kann durch die beschwerdeführende Person oder in  
346 Vertretung durch Dritte ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden.  
347 Dazu genügt eine entsprechende Anzeige sowohl gegenüber der Vertrauensperson  
348 als auch beim Landesvorstand bzw. der Landesgeschäftsstelle. In einem offiziellen  
349 Verfahren muss eine schriftliche Sachverhaltsdarstellung erfolgen. Dabei kann die  
350 Vertrauensgruppe Hilfestellung leisten. Die Vertrauensgruppe stellt im Verfahren  
351 sicher, dass allen Beteiligten die ausreichende Möglichkeit eingeräumt wird, sich  
352 zum Sachverhalt zu erklären. Der Grundsatz ausgehend vom Schutz der Betroffenen  
353 und Wahrung der Betroffenenrechte bleibt dabei oberste Priorität.

### 354 **3.2.3. Konsequenzen/Sanktionen sexistischen Verhaltens**

355

356 Je nach Schwere der Tat, Anzahl vergangener Fälle und in Abhängigkeit vom  
357 Verhältnis der beschuldigten Person zur Partei können abgestufte Konsequenzen  
358 oder Sanktionen folgen:

359

360 a) Niedrigschwellig:

- 361 • regulierendes Gespräch
- 362 • mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung

363

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

370

371 b) Hochschwellig

372 Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)

373 Aufforderung des Ruhens von Ämtern

374 Einleitung eines Ausschlussverfahrens aus der Partei

375 schriftliche Abmahnung oder ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung

376

377 Hochschwellige Sanktionen liegen in der Verantwortung des Landesvorstandes. Er  
378 wird i.d.R. auf Hinweis der ehrenamtlichen Vertrauensgruppe unverzüglich tätig,  
379 kann aber auch direkt auf Vorfälle reagieren. Der Landesvorstand bzw. – im Falle  
380 dienstrechtlicher Verantwortung – die Landesgeschäftsführung kann selbst  
381 Sanktionen aussprechen, an zuständige Parteigremien verweisen  
382 (Landesschiedskommission) und/oder weitere notwendige Maßnahmen einleiten.  
383 Im Falle der Überweisung an Parteigremien obliegt dem Landesvorstand weiterhin  
384 die Verantwortung für die Verlaufs- und Abschlusskontrolle. Wird eine Tat als  
385 besonders schwer eingestuft, erfolgt nach zügiger Befassung durch den

386 Landesvorstand eine Strafanzeige. In diesem Fall ist zwingend eine Stellungnahme  
387 der ehrenamtlichen Vertrauensgruppe einzuholen. Wenn Sanktionen oder  
388 Maßnahmen nicht erfüllt oder angenommen werden, kann dies zur Anwendung  
389 höherschwelliger Konsequenzen führen. (Siehe oben)

390

### 391 **3.2.4. Datenerfassung**

392

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

397 Die Daten dienen

- 398 • der Qualitätssicherung der Beratungsangebote und der Arbeit der
- 399 Vertrauensperson • der Evaluation der Richtlinie
- 400 • der Erarbeitung des Gleichstellungsberichtes und zur Ableitung von Maßnahmen
- 401 zur Parteientwicklung.

402

## 403 **4. Beschlussfassung und Gültigkeit**

404

405 Die Richtlinie gilt nach ihrer Beschlussfassung auf dem Landesparteitag der  
406 LINKEN am 30. 11 – 31. 11 2022 in Kamen unbefristet. Unabhängig von der  
407 Richtlinie werden wir als Partei erst dann zufrieden sein können, wenn  
408 emanzipatorische Praxis Alltag ist. Das heißt: wenn wir Hierarchien abbauen  
409 können, die Räume, in denen wir uns begegnen, für alle gleichermaßen sicher sind,  
410 wir uns frei und ohne diskriminierende Strukturen, Übergriffe und/oder  
411 geschlechtsbezogene Abwertungsmechanismen, bewegen können. Daran arbeiten  
412 wir!

413

414 **Begründung: mündlich.**