

## **Maßnahmeplan zur Frauenförderung und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landesverband DIE LINKE. Thüringen**

### **1. Präambel**

Im Beschluss „Keine Politik ohne Frauen“ des 1. Landesparteitages der LINKEN. Thüringen am 2. Dezember 2007 in Mühlhausen wurde beschlossen, einen „eigenen Frauenförderplan aufzustellen, mit dem sowohl eine höhere Beteiligung von Frauen in der Partei angestrebt als auch darauf geachtet wird, dass Führungspositionen geschlechtergerecht verteilt werden. Geschlechtergerechtigkeit muss im Personalentwicklungskonzept unserer Partei verankert sein.

Damit haben die Delegierten ein mehrheitliches Votum dafür abgegeben, dass die Verantwortung besteht, Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen bzw. solchen vorzubeugen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern.

Der vorliegende Frauenförderplan hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten unterschiedlichen Funktionsebenen sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und umzusetzen.

Des Weiteren sollen Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie getroffen werden. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Nachteile oder Nachteile bei der Ausübung ihrer Ehrenämter befürchten zu müssen.

### **2. Gegenstand**

Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Strukturformen innerhalb des Landesverbandes der Partei .

Der Landesverband setzt sich sowohl gegenüber seinen Beschäftigten als auch gegenüber seiner ehrenamtlich Tätigen für die gleichwertige gesellschaftliche Teilnahme beider Geschlechter ein. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen müssen in alle Entscheidungsprozesse einfließen. Hierzu bedient sich der Landesverband der Strategie des Gender Mainstreaming, die die sozialen und strukturellen Ungleichheiten für Frauen und Männer im alltäglichen Leben hinterfragt und sichtbar macht. Von dieser Grundlage aus können konkrete Handlungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Gender Mainstreaming und Frauenförderung schließen sich nicht aus, sondern ergänzen sich. Frauenförderung setzt da an, wo ein bestehendes Ungleichgewicht zur Benachteiligung führt. Dabei wird Frauenförderung nicht als Karrierehilfe für einzelne Frauen betrachtet. Sie ist ein Instrument, das Chancengleichheit für qualifiziertes haupt- und ehrenamtliches Personal in einer zukunftsorientierten Partei herstellt.

Alle „Führungskräfte“ tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Zuständigkeiten Verantwortung dafür, dass die im Maßnahmeplan zur Frauenförderung und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern formulierten Ziele und Maßnahmen realisiert werden.

Alle Mitglieder der LINKEN Thüringen sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, d. h. die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen in der Praxis umzusetzen. Der erarbeitete Maßnahmeplan basiert auf der in der Anlage dokumentierten Analyse der geschlechtsspezifischen Personalstruktur.

### **3. Geltungsbereich**

Der Maßnahmeplan gilt für den Landesverband DIE LINKE Thüringen, die Gebietsverbände, AG´s und IG´s gleichermaßen.

### **4. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Frauenförderung**

#### **4.1. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren**

##### **▪ Zielvorgaben**

In jeder Ausschreibung einer Stelle oder eines Ausbildungsplatzes sollen beide Geschlechter unter Verwendung der weiblichen als auch der männlichen Form gleichermaßen angesprochen werden. Alle Stellen sind unter Angabe des genauen Anforderungs- und Qualifikationsprofils auszuschreiben.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

##### **▪ Maßnahmen**

Interne und externe Stellenausschreibungen sind bei Vorliegen von Unterrepräsentanz von Frauen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten den Zusatz: „Bewerbungen von Frauen sind erwünscht.“

Einstellungstests und Personalgespräche werden grundsätzlich so gestaltet, dass keine geschlechtsspezifischen Anforderungen enthalten sind, es sei denn, sie sind für die Ausübung der Tätigkeit entscheidend.

Bei der Personalauswahl für Stellenbesetzungen werden gleiche Verhaltensweisen von weiblichen und männlichen Bewerbern nicht unterschiedlich bewertet.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, welche die Grundvoraussetzungen des in der Ausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen, in die engere Wahl einzubeziehen.

Für jede ausgeschriebene Stelle wird eine Bewerbungsstatistik aufgestellt. Die Landesgeschäftsstelle erstellt einen Erhebungsbogen mit der Gliederung

- Zahl der Bewerbungen
- Anteil der Frauen
- Anteil der Frauen für den Vorschlag an das Entscheidungsgremium
- eingestellte Person.

Die Stellenausschreibung wird der Bewerbungsstatistik beigelegt.

## **4.2. Einstellung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

### **▪ Zielvorgaben**

In den Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Landesgeschäftsstelle deren Anteil zu erhöhen. Dies soll nach Maßgabe des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geschehen.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird auch angestrebt durch eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz im Zusammenhang mit Aufgabenverlagerungen, anstehenden Umorganisationen bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben bei gleicher Qualifikation, sofern gemäß § 6 (1) ThürGleichG nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Abgeleitet aus der Personalstatistik ist das vorrangige Ziel der Personalentwicklung die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen.

### **▪ Maßnahmen**

Frauen werden bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Unter einer angemessenen Repräsentanz wird in aller Regel ein Anteil von mindestens 50 v. H. verstanden.

Unter dem Aspekt der Chancengleichheit dürfen sich Beurteilungen nicht an traditionell typisch männlichen Lebensläufen orientieren und damit Frauen die berufliche Entwicklung erschweren. Die sich aus einer Schwerbehinderung ergebenden Besonderheiten sind zu berücksichtigen.

Berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Eignung auswirken.

Für die Beurteilung der Eignung und fachlichen Qualifikation sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus jahrelang ausgeübtem sozialem Management und aus ehrenamtlicher Arbeit einzubeziehen, soweit die Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

## **4.3. Förderung der beruflichen Entwicklung**

### **4.3.1. Ausbildung**

#### **▪ Zielvorgaben**

Im Landesverband der LINKEN. Thüringen sind alle Möglichkeiten für die Ausbildung in geeigneten Berufen zu prüfen. Bei positivem Ergebnis ist zu sichern, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu den Ausbildungsberufen haben.

#### **▪ Maßnahmen**

Für die Ausschreibungen und die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber gelten die gleichen Bestimmungen wie bei der Stellenbesetzung.

In die Ausbildungsbegleitung sind Themen bzw. Studienprojekte, wie Gleichstellung

von Frauen und Männern, Gewalt gegen Frauen, Frauen in Europa und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aufzunehmen.

Frauen sind – soweit keine anderen Gesetze, Verordnungen oder Vereinbarungen dagegen sprechen – nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation – sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen – bevorzugt berücksichtigt.

#### **4.3.2. Fortbildung**

##### **▪ Zielvorgaben**

Die berufliche Fortbildung beinhaltet alle Maßnahmen, die auf die Erhaltung und Erweiterung leistungsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten gerichtet sind.

Der Landesverband der LINKEN. Thüringen unterstützt durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen und Männern. Frauen sind im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe zu beteiligen. Dabei wird durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen besonders unterstützt. Sie werden gezielt auf Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen.

Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Potentiale erkannt und durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen gefördert werden.

Der Förderung von Frauen für Führungsaufgaben ist ein besonderes Gewicht beizumessen. Von besonderer Bedeutung ist ebenfalls die Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsplätze mittel- und langfristig von strukturellen Veränderungen betroffen sind. Teilzeitbeschäftigte erhalten die gleichen Möglichkeiten der Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte.

Beschäftigten mit Familienaufgaben soll die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise ermöglicht werden. Bei Bedarf sind zeitlich abgestimmte und Arbeitsplatz nahe Veranstaltungen anzubieten.

##### **▪ Maßnahmen**

Bei geringem Anteil an Teilnahmebewerbungen sollen Frauen besonders motiviert werden, diese Qualifizierungsangebote im eigenen Interesse zu nutzen. Damit soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, sich erfolgreich auf höher bewertete Stellen zu bewerben.

In den jeweiligen Strukturen sollen eigenständig der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst und fachspezifische Seminar- und Fortbildungsangebote unterbreitet werden.

„Über die beruflichen Qualifikationen hinaus werden auch Fortbildungen angeboten, die Ziele der Geschlechtergerechtigkeit zum Inhalt haben.

Aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Fortbildungsmöglichkeiten unterrichtet. Sie erhalten das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

#### **4.3.3. Praktika**

Berufsorientierende Praktika werden im Landesverband entsprechend der Berufsgruppen angeboten.

Bewerbungen zu verschiedenen Praktika werden mit Verträgen zur rechtlichen Absicherung beider Partner und mit individuellen Praktikumsplänen für Praktikantinnen und Praktikanten abgeschlossen. Sie erfolgen unentgeltlich und mit den entsprechenden tariflich gesicherten Rückerstattungen im Rahmen der geltenden Finanzordnung.

Individuelle Praktikumspläne bieten eine vorausschauende und klare Aufgabenbeschreibung für die sich Bewerbenden. Sie sichern, dass „berufsfremde“ Tätigkeiten weitgehend ausgeschlossen werden.

Für Praktikantinnen und Praktikanten mit Familienaufgaben soll die Realisierung ihres Praktikums durch individuelle Zeitmodelle in geeigneter Weise ermöglicht werden.

## **5. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und Ehrenamt**

### **5.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

#### **▪ Zielvorgaben**

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gleichwertiges Ziel neben der Frauenförderung.

Auf der Basis des in Thüringen geltenden Gleichstellungsgesetzes sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf, und Ehrenamt getroffen werden. Dies sollte Frauen und Männer in gleicher Weise betreffen. Schon deshalb richtet sich das Gesetz mit seiner Forderung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso an männliche Beschäftigte. Zur Erreichung des Zieles ist ein familienfreundliches Arbeitsklima entscheidend, das familiäre Verpflichtungen akzeptiert und in der Arbeitsorganisation berücksichtigt.

Die LINKE Thüringen räumt Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit die Möglichkeit ein, ihre Arbeitszeit so zu regeln, dass persönliche Gestaltungsbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange berücksichtigt werden.

#### **▪ Maßnahmen**

##### **5.1.1. Familiengerechte Arbeitszeiten/-bedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten**

Im Landesverband besteht mit den tariflichen Regelungen sowie der jährlichen mit dem Betriebsrat neu zu verhandelnden Betriebsvereinbarung eine familienfreundliche Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Belange der Geschäftsstelle und Beschäftigten.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Zur Erleichterung der Arbeitsorganisation und –verteilung werden bei Bedarf regelmäßige Teambesprechungen durchgeführt. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt.

Dort, wo es die dienstlichen Belange ermöglichen, werden für Eltern Heim- und Telearbeitsplätze angeboten. Die technische Ausstattung stellt – so weit nötig – die Landesgeschäftsstelle zur Verfügung. Dort, wo es die räumlichen Gegebenheiten zulassen, werden bei Bedarf in Geschäftsstellen Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet.

Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, werden von der Geschäftsstelle schriftlich auf die sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen in allgemeiner Form hingewiesen. Eine konkrete Einzelfallberechnung kann nach Möglichkeiten und Absprache bestehen.

Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde und die den Wunsch auf Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz haben, sollen bei der Neubesetzung gegenüber Neueinstellungen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden, sofern andere Vorschriften nicht entgegenstehen.

Die gleichen Rückkehrbedingungen wie unbefristete Teilzeitbeschäftigte haben auch Beschäftigte mit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung. Auch sie können – noch vor Ablauf der Frist – eine vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitstellen gegenüber externen Bewerbungen geltend machen.

#### **5.1.2. Freistellung aus familiären Gründen und Wiedereinstieg**

Auf Antrag werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus familiären Gründen wegen Kindererziehung oder nach ärztlichem Gutachten für die Pflege von Angehörigen Freistellung ohne Bezüge bis zur Dauer von fünf Jahren bzw. entsprechend den gesetzlichen Vorschriften gewährt. Auf Antrag kann die bereits begonnene Freistellung entsprechend den Vorschriften verlängert werden. Für die Erteilung von Sonderurlaub der Beschäftigten gelten die tarifvertraglichen Regelungen.

Nach Ablauf der Freistellung wird den Beschäftigten ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten. Die Freigestellten, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber Neueinstellungen vorrangig berücksichtigt, soweit andere Vorschriften nicht entgegenstehen.

#### **5.1.3. Gestaltung der Elternzeit, Kontakthalten zur Geschäftsstelle und Wiedereinstieg**

Um die Loslösung vom beruflichen Alltag zu vermeiden, wird Beschäftigten der Partei bereits vor dem Antritt der Elternzeit ein Planungsgespräch über die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs, die gesetzlichen Regelungen und die Beschäftigungsmöglichkeiten auch während der Elternzeit angeboten. Während der Freistellung sollen Beschäftigte an dienstliche Entwicklungen angebunden bleiben können. Bei Interesse wird für eine Weiterleitung dienstlicher E-mails sowie der Post (inklusive der Einladungen zu internen Veranstaltungen und Treffen) nach Hause gesorgt. In gewissen Abständen wird ein Informationsgespräch angeboten.

Andererseits werden Beschäftigte angehalten, während der familiär begründeten Beurlaubung ihrerseits Kontakt zum Arbeitsbereich halten, um dadurch den angestrebten Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Geschäftsstelle bietet dazu geeignete Maßnahmen an.

Soweit es die Betreuungssituation zulässt, können Beschäftigten in Elternzeit Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen angeboten werden.

Vor der Rückkehr aus der Elternzeit wird ein intensives Rückkehrergespräch angeboten. Hierbei sollten die Möglichkeiten und Wünsche zum Arbeitsgebiet, dem Arbeitsumfang sowie der Arbeitszeitlage zur Sprache kommen und individuelle Anforderungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert werden.

#### **5.1.4. Väterfreundliche Maßnahmen**

Die Förderung väterfreundlicher Maßnahmen bekommt besondere Aufmerksamkeit.

Die grundsätzliche Akzeptanz männlicher familiärer Verantwortungsübernahme soll dabei ebenso vermittelt werden wie die Möglichkeit, individuelle Lösungen zu finden. Hierzu wird ein möglicher Bedarf aktiv abgefragt.

#### **5.1.5. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung**

Berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Eignung auswirken. Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigt werden und darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Entsprechendes gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten nach Rückkehr aus der Beurlaubung.

Die Berücksichtigung von Zeiten einer familienbedingten Beurlaubung richtet sich nach den einschlägigen rechtlichen Regelungen.

#### **5.2. Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie**

Die Partei DIE LINKE. Thüringen regelt die Vereinbarkeit in ihrer Landessatzung. Nach Möglichkeiten werden politische und organisatorisch-technische Voraussetzungen geschaffen, so dass Menschen mit Behinderungen, Alleinerziehende, Menschen ohne oder mit geringem Einkommen und Jugendliche sich aktiv in das politische Leben einbringen können.

Für alle politischen Veranstaltungen und Gremien auf Landesebene wird eine qualifizierte Kinderbetreuung angeboten. Das Angebot besteht unabhängig von der Anzahl der angemeldeten Kinder. Die entstehenden Kosten werden nicht auf Nutzerinnen und Nutzer dieses Angebotes übertragen.

#### **5.3. Besetzung von Gremien**

Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien aller Art ist ein wesentliches Ziel der Partei DIE LINKE. Thüringen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Frauen sollen gezielt angesprochen werden, professionell in die Gremienarbeit einzusteigen. Gemäß der Landessatzung „ist bei allen innerparteilichen Wahlen ein mindestens 50-prozentiger Frauenanteil zu sichern. Ist dies nicht möglich, bleiben die den Frauen vorbehaltenen Mandate unbesetzt. Eine Nachwahl ist jederzeit möglich. Bei der Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten für Parlamentswahlen ist auf einen mindestens 50-prozentigen Frauenanteil in den Fraktionen hinzuwirken.“

#### **5.4. Maßnahmen bei organisatorischen Veränderungen**

Bei organisatorischen Veränderungen bzw. Umstrukturierungen innerhalb des Landesverbandes werden bereits im Planungsstadium die Auswirkungen auf die Beschäftigtenstrukturen geprüft. Der Blick ist darauf zu richten, dass notwendige personelle Maßnahmen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

#### **5.5. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerfassung**

Gleichberechtigung in der Gesellschaft bedeutet auch Gleichberechtigung in der Sprache.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist daher durch eine moderne Sprache, die beide Geschlechter benennt und anspricht, zu unterstützen.

Alle Verfahren, Richtlinien und Vordrucke innerhalb des Landesverbandes sind diesem Grundsatz anzupassen. Wenn der Text dieses nicht ermöglicht, dann sollte eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden.

Die Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen sollte geschlechtsspezifisch erfolgen. Das trifft ebenso auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung und Auswertung im Zusammenhang mit externen Aufgaben und Maßnahmen zu.

Die geschlechtsspezifische Erfassung und Auswertung dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen und ist u. a. als Grundlage von Handlungsmaßnahmen einer modernen Partei zu verstehen.

## **5.6. Pflege der sozialen Beziehungen**

Wo Menschen zusammen arbeiten, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, kann es zu Missverständnissen und Konflikten kommen. Ungelöste Konflikte können Verhaltensweisen auslösen, die den Arbeitsfrieden und das seelische und körperliche Wohlbefinden gefährden. „Führungskräfte“ haben im Rahmen der Fürsorgepflicht Maßnahmen zur Vorbeugung und Bewältigung solcher Konflikte zu unternehmen.

Konflikte am Arbeitsplatz oder bei der Ausübung von Ehrenämtern können zu Mobbing führen. Als Mobbing wird das systematische, fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren untereinander oder durch Vorgesetzte bezeichnet. Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff Mobbing wie Auseinandersetzungen über Schlechtleistungen und anderes dienstliches Fehlverhalten.

Sieht sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter oder ein ehrenamtlich tätiges Mitglied der LINKEN Thüringen Mobbing ausgesetzt, so besteht das Recht – ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen oder politischen Werdegang befürchten zu müssen – sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren. Daneben können sich Betroffene auch an andere Anlaufstellen zur Beratung und gegebenenfalls Vermittlung von geeigneten Therapeuten wenden.

## **5.7. Schutz vor sexueller Belästigung**

Nach den gesetzlichen Bestimmungen haben Dienstvorgesetzte die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und Maßnahmen gegen derartige Verhaltensweisen zu ergreifen. Personen, die andere sexuell belästigen, müssen mit Entlassung sowie einem Antrag auf Parteiausschluss rechnen. Dies gilt auch für ehrenamtlich Tätige bei der Partei.

Sexuelle Diskriminierungen verletzen die Menschenwürde. Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung müssen Vorgesetzte nachgehen und die Betroffenen unterstützen, indem sie diese ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren, und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.



## **6. Umsetzung, Kontroll- und Berichtspflicht sowie Inkrafttreten**

Die im Maßnahmeplan zur Frauenförderung und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landesverband DIE LINKE. Thüringen formulierten Ziele sind verbindlich. Der Maßnahmeplan wird vom Landesvorstand beschlossen und tritt dadurch in Kraft.

Er gilt für den Zeitraum von vier Jahren. Ist er bis zu diesem Zeitpunkt nicht durch einen Nachfolgeplan abgelöst, behält er seine Gültigkeit.

Für die Zielerreichung und Umsetzung der genannten Maßnahmen sind die Mitglieder des Landesvorstandes, der Gebietsverbände sowie der Vorstände bzw. SprecherInnen der AG's und IG's verantwortlich.

Sie erstellen in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Linken Frauennetzwerkes alle zwei Jahre eine Übersicht über die in ihrem Verantwortungsbereich durchgeführten Maßnahmen. Die statistischen Angaben werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften erfasst. Es erfolgt eine Zwischenbestandsaufnahme, gegebenenfalls werden Ziele modifiziert und Maßnahmen geändert. Gründe für das Nichterreichen von Maßnahmen sind dabei zu benennen.

Der Maßnahmeplan zur Frauenförderung und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landesverband Thüringen wird im Internet als pdf-Dokument zum Herunterladen veröffentlicht und allen Gebietsverbänden, dem Betriebsrat sowie hauptamtlichen MitarbeiterInnen des Landesverbandes DIE LINKE. Thüringen zur Kenntnis gegeben.

Anlage 1

Analyse

Mitglieder/ Geschlecht/ Alter

<b>Beschäftigte der Arbeitsstrukturen des Landesvorstandes</b>	<b>Anzahl</b>	<b>davon weiblich</b>
Führungskräfte (mit Wahlmandat)	3	1
Beschäftigte mit überwiegend technischen Aufgabenbereichen	3	2
Beschäftigte mit überwiegend politischen Aufgaben	2	1
Regionale Vollzeitbeschäftigte mit überwiegend politischen Aufgaben	5	1
Regionale Teilzeitschäftigte mit überwiegend politischen Aufgaben	4	4
<b>Gesamt:</b>	<b>17</b>	<b>9</b>

<b>Wahl- bzw. Arbeitsgremien auf Ebene des Landes</b>	<b>Anzahl</b>	<b>davon weiblich</b>
Landesvorstand	20	10
Geschäftsführender Vorstand	12	6
Landesschiedskommission	5	3
Landesfinanzrevisionskommission	5	3
<b>Gesamt:</b>	<b>42</b>	<b>22</b>

<b>Wahl- bzw. Arbeitsgremien auf Ebene der Gebietsverbände</b>	<b>Anzahl</b>	<b>davon weiblich</b>
Landesausschuss	54	24
Vorstand des Landesausschuss	7	4
Kreisvorsitzende (2 Kreis mit Doppelspitze)	23	8
<b>Gesamt:</b>	<b>84</b>	<b>36</b>

<b>Abgeordnete und ihre Abgeordnetenbüros</b>	<b>Anzahl</b>	<b>davon weiblich</b>
gewählte Abgeordnete im Landtag	28	14
Gewählte Thüringer Abgeordnete im Bundestag	5	3
Gewählte Thüringer Abgeordnete im EU- Parlament	1	1
<b>Gesamt:</b>	<b>34</b>	<b>18</b>
Beschäftigte im Landtag (unabhängig von Teil- oder Vollzeit, Aufgabenbereichen und Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnissen)	25	15
Beschäftigte in den Abgeordnetenbüros Landtag (4x doppelt)	32	12
Beschäftigte in den Abgeordnetenbüros BT (3x doppelt)	8	1
Beschäftigte im Thüringer EU- Büro	1	1
<b>Gesamt:</b>	<b>66</b>	<b>29</b>