

Maßnahmeplan zur Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit im Landesverband DIE LINKE. Thüringen

- I. Präambel
- II. Geltungsbereich
- III. Feministische Parteientwicklung
 - III.I Frauenplenum
 - III.II FLINTA-Plenum
 - III.III Vertrauensteam
 - III.IV Parteientwicklung und politische Bildung
- IV. Personalentwicklung
 - IV.I Ausbildung
 - IV.II Fortbildung
- V. Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit im politischen Amt
- VI. Evaluierung und Umsetzung

1 I. Präambel

2

3 „DIE LINKE. Versteht sich als sozialistische und feministische Partei, die
4 patriarchale und kapitalistische Verhältnisse überwinden will.“

5 Auszug aus dem Erfurter Parteiprogramm

6

7 Als feministische Partei versteht sich DIE LINKE. Thüringen als Vorbild im Kampf
8 gegen strukturelle Benachteiligung von Frauen und für die Herstellung von
9 Geschlechtergerechtigkeit im gesamtgesellschaftlichen Diskurs. Noch immer
10 werden Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen
11 und Agender Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen
12 Identität öffentlich diskriminiert und explizit herabgewürdigt.

13

14 Mit dem Maßnahmenplan zur Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit
15 sendet die DIE LINKE Thüringen das Signal konsequente innerparteiliche
16 Gleichstellung vorantreiben zu wollen und Wege zu finden, um
17 Geschlechtergerechtigkeit in der politischen Praxis und im Parteileben erfahrbar zu
18 machen. Wie die feministische Marxistin Frigga Haug es beschreibt, werden wir

19 diese Wege im Gehen erkunden. Der hier vorliegende Maßnahmenplan legt
20 deswegen erste Markierungen von Wegen, die die Partei gemeinsam gehen und
21 dabei erkunden muss. Nicht auf alles gibt es fertige Antworten, denn
22 Frauenförderung und das Herstellen von Geschlechtergerechtigkeit sind ein Prozess.
23 In diesem wird geübte politische Praxis hinterfragt und weiterentwickelt.
24 Bestehende Instrumente müssen wir überprüfen inwieweit sie dem Ziel genügen,
25 dass Parteiorganisation und Parteileben von Diversität geprägt sind und
26 Diskriminierungen auf Grund der geschlechtlichen Identität und des Geschlechts
27 zurück gedrängt wird. Konkrete Beispiele sind hierfür die Einführung einer
28 Doppelspitze im Landesverband oder die Erweiterung bestehender Quotierungen.

29
30 Für eine konsequente Politik der geschlechtergerechten Werte. Für eine
31 feministische Politik des Friedens und der Solidarität.

32 33 **II. Geltungsbereich**

34 Der Maßnahmenplan gilt für den Landesverband DIE LINKE Thüringen, die
35 Gebietsverbände, AG's und IG's gleichermaßen.

36 37 **III. Feministische Parteientwicklung**

38 39 **III.I Frauenplenum**

40 Das sitzungsunterbrechende Frauenplenum wird eine feste Einrichtung auf den
41 Tagungen der Parteitage. Es dient der Diskussion der Anträge des Parteitages
42 sowie der Generalaussprache. Es findet räumlich und akustisch getrennt zum
43 Rest der Delegierten des Parteitages statt. Parallel zum Frauenplenum gibt es
44 Angebote für die restlichen Delegierten und Gäste mit feministischem Fokus.
45 Auf Wunsch des Frauenplenums kann neben dem geschlossenen Teil ein offener
46 Teil unter Einbeziehung aller Delegierten und Gäste stattfinden. Dies ist vorab
47 mit der Organisation des Parteitages abzustimmen. Ein Vorschlag zur
48 Ausgestaltung des Frauenplenums wird vom Linken Frauennetzwerk erarbeitet
49 und den weiblichen Delegierten mit der Einladung zum Landesparteitag
50 zugänglich gemacht. Die Einladung zum Frauenplenum ist parteiöffentlich.

51

52 Zu Beginn des Frauenplenums kann darüber abgestimmt werden, ob der
53 geschlossene Teil des Frauenplenums in ein FLINTA-Plenum umgewandelt und
54 damit für Frauen, Lesben, Inter-Menschen, nichtbinäre Menschen, Trans-
55 Menschen und Agender-Menschen als Delegierte und Gäste offen ist.

56 57 **III.II FLINTA-Plenum**

58 Das FLINTA-Plenum ist eine Erweiterung des Frauenplenums und dient als
59 empowernder Raum für die von Diskriminierung aufgrund ihrer
60 geschlechtlichen Identität betroffenen Gruppen von Frauen, Lesben, Inter-
61 Menschen, nichtbinäre Menschen, Trans-Menschen und Agender-Menschen als
62 Delegierte und Gäste mit feministischem Ansatz und Inhalten.

63 64 **III.III Vertrauensteam**

65 Der Landesverband richtet ein Vertrauensteam für Betroffene von Sexismus,
66 sexualisierten Übergriffen und Diskriminierung auf Grund der geschlechtlichen
67 Identität und sexuellen Orientierung innerhalb der Partei ein. Das
68 Vertrauensteam ist eine Beschwerdestelle für Betroffene, aber auch eine
69 Unterstützungsgruppe beim Umgang mit Sexismus, Übergriffen und
70 Diskriminierung für die Betroffenen. Es ist selbstverständlich, dass das
71 Vertrauensteam eine freiwillige Möglichkeit ist. Keine betroffene Person muss
72 sich an das Vertrauensteam wenden, wenn sie dies nicht wünscht, sondern kann
73 sich immer an andere Personen ihres Vertrauens wenden. Ebenso können die in
74 der Satzung verankerten Schlichtungskommissionen, die
75 Landesschiedskommission oder die Mediationsstelle angesprochen werden.

76 Eine betroffene Person kann sich auch an das Vertrauensteam wenden, wenn sie
77 keine Ansprache der übergriffigen oder diskriminierenden Person wünschen,
78 sondern das Erlebte nur mitteilen möchten.

79
80 Das Vertrauensteam ist legitimiert die Aufarbeitung von Vorfällen im Sinne der
81 Betroffenen zu betreiben. Dies umfasst auch die Ansprache der Person, welche
82 sich sexistisch, übergriffig oder diskriminierend verhalten hat und die Wünsche
83 und Bedarfe der betroffenen Person deutlich zu machen. Außerdem kann das
84 Vertrauensteam die Wünsche und Bedarfe der betroffenen Person auf deren
85 Wunsch auch gegenüber dem Kreis- oder Stadtvorstand sowie gegenüber dem

86 Landesvorstand vertreten. Insbesondere dabei hat das Vertrauensteam die
87 Unterstützung des geschäftsführenden Landesvorstandes. Lässt sich ein Fall
88 nicht durch die Kommunikation mittels des Vertrauensteams lösen oder wünscht
89 die betroffene Person ein weiteres Vorgehen, wird der geschäftsführende
90 Landesvorstand eingebunden.

91
92 Sobald ein Übergriff oder eine Diskriminierung strafrechtliche Relevanz hat
93 oder die betroffene Person oder das Vertrauensteam auf Grund der Schwere des
94 Übergriffs oder der Diskriminierung oder Wiederholungstaten Parteiausschluss
95 oder Amts- und Funktionsniederlegung als Konsequenz fordert, wird der
96 geschäftsführende Landesvorstand mit der Aufarbeitung und dem Ausüben der
97 Konsequenzen betraut. Die Handlungskompetenzen des Vertrauensteams enden
98 dann, bzw. beschränken sich nur auf die Begleitung und Unterstützung der
99 betroffenen Person.

100
101 Das Vertrauensteam besteht aus mindestens drei FLINTA und wird durch das
102 FLINTA-Plenum gewählt. Die Wahlperiode beträgt zwei Jahre und ist an die
103 Wahlperiode der Landesparteitage gekoppelt. Auf Wunsch der Mehrheit des
104 FLINTA-Plenums kann die (Neu)Wahl des Vertrauensteams auch während einer
105 laufenden Wahlperiode erfolgen.

106
107 Das Vertrauensteam bestimmt selbst über seine Arbeitsweise und gibt sich eine
108 Geschäftsordnung, welche das FLINTA-Plenum mit einfacher Mehrheit
109 beschließt. Das Vertrauensteam berichtet auf dem FLINTA-Plenum über seine
110 Arbeit.

111
112 Ein Mitglied des geschäftsführenden Landesvorstandes ist Ansprechperson für
113 das Vertrauensteam, ist über die Arbeit des Vertrauensteams informiert und
114 berät mit dem Vertrauensteam bei Bedarf Maßnahmen für eine sexismus- und
115 diskriminierungsfreie Partei. Dieses Mitglied ist auch ansprechbar für
116 Beschwerden zu Übergriffigkeit und Diskriminierung, in die das
117 Vertrauensteam nicht eingebunden wurde. Bei Bedarf kann sich das
118 Vertrauensteam auch an eine andere Person aus dem geschäftsführenden
119 Landesvorstand wenden.

120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153

Das Vertrauensteam arbeitet vertraulich. Es wahrt zum einen die Interessen der betroffenen Person die Verschwiegenheit und zum anderen teilt es die Inhalte und Beschwerden unter Wunsch der Wahrung der Anonymität der betroffenen Person nur mit dem geschäftsführenden Landesvorstand sowie als anonymisierter Bericht mit dem FLINTA-Plenum.

Dem Vertrauensteam werden durch den Landesverband die notwendigen Ressourcen zur Arbeitsfähigkeit zur Verfügung gestellt. Dies beinhaltet auch die Durchführung mindestens einer zu Beginn einer jeden Wahlperiode stattfindende Schulung bzw. Supervision.

In der anfänglichen Aufbauphase des Vertrauensteams für den Landesverband wird eine Schulung für alle interessierten FLINTA angeboten.

Die Einrichtung des Vertrauensteams ändert nichts an der Vorgabe, dass Dienstvorgesetzte Beschäftigte vor sexualisierten Übergriffen am Arbeitsplatz zu schützen haben. Vorgesetzte müssen Hinweisen auf Übergriffigkeit nachgehen und die Betroffenen unterstützen. Personen, die sich im Dienstverhältnis übergriffig oder diskriminierend verhalten, müssen mit Entlassung sowie einem Antrag auf Parteiausschluss rechnen. Dies gilt auch für ehrenamtlich Tätige bei der Partei.

III.IV Parteientwicklung und politische Bildung

Der Landesverband stellt finanzielle und personelle Ressourcen zur Schaffung von Bildungs- und Empowermentangeboten für FLINTA-Mitglieder von Stadt- oder Kreisvorständen und für weitere Multiplikator:innen und aktive Genoss:innen. Zudem wird den Kreis- und Stadtverbänden regelmäßig das Angebot eines Anti-Sexismus-Trainings gemacht. Die Landtagsfraktion soll dafür gewonnen werden regelmäßig ein gemeinsames Mentoring-Programm für FLINTA anzubieten.

Ebenfalls werden Angebote für alle Mitglieder des Landesverbandes geschaffen, sie sich um das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Antisexismus drehen. Bei

154 Formaten und Zielgruppenansprache werden männliche Genossen einbezogen,
155 damit die Veränderung der Partei nicht nur durch FLINTA-Mitglieder der Partei
156 getragen werden.

157 Der Landesverband stellt die notwendigen Ressourcen für ein wiederkehrendes
158 Format der Vernetzung und des Austauschs für FLINTA des Landesverbandes
159 zur Verfügung, zum Beispiel für FLINTA-Konferenzen.

160
161 Weiterbildungsangebote zum Thema Geschlechtergerechtigkeit sowie oben
162 genannte Angebote und Trainings werden durch den Bereich Parteientwicklung
163 und politische Bildung beim Landesverband betreut und ausgestaltet. Das Linke
164 Frauennetzwerk sowie die LAG Queer steht ihnen beratend zur Seite.

165
166 Bildungsangebote des Landesverbandes müssen stets eine feministische
167 Perspektive berücksichtigen und sichtbar machen.

168
169 Die Landesgeschäftsstelle ist herausgehobene Anlaufstelle von Mitgliedern
170 sowohl physisch als auch was Fragen zur Auslegung von Satzung und
171 Geschäftsordnungen angeht sowie zu allen Fragen rund um das Parteileben.
172 Deswegen ist es besonders wichtig, dass die Landesgeschäftsstelle eine
173 Vorbildfunktion nach außen und innen einnimmt und ausreichend sensibilisiert
174 ist. Als selbstverständlich wird gesehen, dass der geschäftsführende
175 Landesvorstand mit den Mitarbeiter:innen der Landesgeschäftsstelle
176 übereinkommt, dass die LGS sich in der Kommunikation nach außen und innen
177 an die feministischen Grundwerte unserer Partei gebunden fühlt.

178
179 Damit die Mitarbeiter:innen in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und der
180 feministischen Grundausslegung der Partei auf einem gemeinsamen Wissens-
181 und Argumentationsstand sind, bilden sich die Mitarbeiter:innen der
182 Landesgeschäftsstelle regelmäßig gemeinsam fort. Die Fortbildung kann von
183 einer externen Stelle übernommen werden und beschäftigt sich insbesondere
184 damit wie sexistischen Verhalten begegnet werden kann und wie Ansprachen
185 und Gesprächsführung frei von Sexismus und Geschlechterklischees gestaltet
186 werden können.

187

188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220

IV Personalentwicklung

In jeder Ausschreibung einer Stelle oder eines Ausbildungsplatzes sollen alle Geschlechter angesprochen werden. Alle Stellen sind unter Angabe des genauen Anforderungs- und Qualifikationsprofils auszuschreiben. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiter:innen 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.

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: „Wir fordern Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ 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.

In den Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Landesgeschäftsstelle deren Anteil zu erhöhen. Frauen werden bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Unter einer angemessenen Repräsentanz wird ein Anteil von mindestens 50 v. H. verstanden.

221 Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird auch angestrebt durch eine
222 vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz im
223 Zusammenhang mit Aufgabenverlagerungen, anstehenden Umorganisationen
224 bzw. Verteilung von neuen höherwertigen Aufgaben bei gleicher Qualifikation.
225 Abgeleitet aus der Personalstatistik ist das vorrangige Ziel der
226 Personalentwicklung die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der
227 Besetzung von Führungspositionen.

228

229 Unter dem Aspekt der Chancengleichheit dürfen sich Beurteilungen nicht an
230 traditionell typisch männlichen Lebensläufen orientieren und damit Frauen die
231 berufliche Entwicklung erschweren. Die sich aus einer Schwerbehinderung
232 ergebenden Besonderheiten sind zu berücksichtigen. Für die Beurteilung der
233 Eignung und fachlichen Qualifikation sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus
234 jahrelang ausgeübtem sozialem Management und aus ehrenamtlicher Arbeit
235 einzubeziehen, soweit die Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden
236 Aufgaben erheblich sind.

237

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

243

244 Um den Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag nach Elternzeit oder
245 Mutterschutz zu erleichtern, wird Beschäftigten der Partei bereits vor dessen
246 Antritt ein Planungsgespräch über die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs, die
247 gesetzlichen Regelungen und die Beschäftigungsmöglichkeiten auch während
248 der Elternzeit angeboten sofern sie dies wünschen. Während Mutterschutz und
249 Elternzeit sollen Beschäftigte auf ihren Wunsch hin an dienstliche
250 Entwicklungen angebunden bleiben können. In gewissen Abständen wird ein
251 Informationsgespräch angeboten. Vor der Rückkehr aus Mutterschutz oder der
252 Elternzeit wird ein intensives Rückkehrgespräch angeboten. Hierbei sollten die
253 Möglichkeiten und Wünsche zum Arbeitsgebiet, dem Arbeitsumfang sowie der

254 Arbeitszeitlage zur Sprache kommen und individuelle Anforderungen für die
255 Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert werden.

256
257 Die LINKE Thüringen räumt Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der
258 gleitenden Arbeitszeit die Möglichkeit ein, ihre Arbeitszeit so zu regeln, dass
259 persönliche Gestaltungsbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
260 unter Wahrung der dienstlichen Belange berücksichtigt werden.

261 In der Landesgeschäftsstelle sowie in allen Geschäftsstellen der Stadt- und
262 Kreisverbände sowie Fraktionen wird eine Gefährdungsbeurteilung nach
263 Mutterschutzgesetz für alle Arbeitsplätze durchgeführt. Diese ist laut Gesetz
264 verpflichtend, egal ob eine Frau aus dem Arbeitsplatz tätig ist. Dies ermöglicht,
265 dass Personen, die schwanger werden können schon vor einer Schwangerschaft
266 über Risiken und Schutzmaßnahmen informiert sind und die
267 Geschäftsstellenleitungen Wissen und Achtsamkeit gegenüber gesetzlichen
268 Vorgaben erlangen. Die Geschäftsstellen prüfen außerdem die Einrichtung von
269 Ruheräumen und Eltern-Kind-Arbeitszimmern.

270
271 Berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder
272 häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Eignung
273 auswirken. Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung nicht
274 beeinträchtigt werden und darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche
275 Beurteilung auswirken. Entsprechendes gilt für die Mitarbeiter:innen mit
276 Familienpflichten nach Rückkehr aus der Beurlaubung. Die Berücksichtigung
277 von Zeiten einer familienbedingten Beurlaubung richtet sich nach den
278 einschlägigen rechtlichen Regelungen.

279
280 Im Landesverband besteht mit den tariflichen Regelungen sowie der jährlichen
281 mit dem Betriebsrat neu zu verhandelnden Betriebsvereinbarung eine
282 familienfreundliche Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Belange
283 der Geschäftsstelle und Beschäftigten. Die Inanspruchnahme
284 familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Zur
285 Erleichterung der Arbeitsorganisation und – verteilung werden bei Bedarf
286 regelmäßige Teambesprechungen durchgeführt. Bei der Gestaltung von Dienst-
287 und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern

288 vorrangig berücksichtigt. Dort, wo es die dienstlichen Belange ermöglichen,
289 werden für Eltern Heim- und Telearbeitsplätze angeboten. Die technische
290 Ausstattung stellt – soweit nötig – die Landesgeschäftsstelle zur Verfügung.

291
292 Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, werden von der
293 Geschäftsstelle schriftlich auf die sozialversicherungs-, arbeits- und
294 tarifrechtlichen Folgen in allgemeiner Form hingewiesen. Eine konkrete
295 Einzelfallberechnung kann auf Wunsch angefertigt werden.

296
297 Auf Antrag werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus familiären Gründen
298 wegen Kindererziehung oder nach ärztlichem Gutachten für die Pflege von
299 Angehörigen Freistellung ohne Bezüge bis zur Dauer von fünf Jahren bzw.
300 entsprechend den gesetzlichen Vorschriften gewährt. Auf Antrag kann die
301 bereits begonnene Freistellung entsprechend den Vorschriften verlängert
302 werden. Für die Erteilung von Sonderurlaub der Beschäftigten gelten die
303 tarifvertraglichen Regelungen. Nach Ablauf der Freistellung wird den
304 Beschäftigten ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten.

305

306 **IV.I Ausbildung**

307 Im Landesverband der LINKEN. Thüringen sind alle Möglichkeiten für die
308 Ausbildung in geeigneten Berufen zu prüfen. Für die Ausschreibungen und die
309 Auswahl der Bewerber:innen gelten die gleichen Bestimmungen wie bei der
310 Stellenbesetzung. In die Ausbildungsbegleitung sind Themen bzw.
311 Studienprojekte, wie Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit, Gewalt
312 gegen Frauen, Frauen in Europa und Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
313 aufzunehmen. Frauen sind – soweit keine anderen Gesetze, Verordnungen oder
314 Vereinbarungen dagegensprechen – nach der Ausbildung bei gleichwertiger
315 Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens
316 entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein
317 Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen
318 unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt
319 berücksichtigt.

320

321

322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354

IV.II Fortbildung

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.

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 sowie die genannten Fortbildungen in III.III.

Aus familiären Gründen beurlaubte, sich in Mutterschutz oder Elternzeit befindende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Fortbildungsmöglichkeiten unterrichtet. Sie erhalten das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung, des Mutterschutzes oder der Elternzeit.

355 **V. Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit beim Ehrenamt im**
356 **politischen Ehrenamt**

357
358
359 Dass Frauen noch immer den größten Anteil dieser Tätigkeiten übernehmen –
360 entweder unbezahlt im Privaten oder schlecht entlohnt in der Erwerbsarbeit
361 begründet sich auf traditionelle Rollenbilder und einer Abwertung von
362 Reproduktionsarbeit gegenüber der Produktion.

363
364 Care-Arbeit gesellschaftlich neu zu strukturieren, bedeutet auch das herrschende
365 Rollenverständnis und damit Ungleichheiten von so genannter „Frauenarbeit“
366 und „Männerarbeit“ ausgleichen zu können. Wie viel sich eine Person um die
367 eigene Familie, die Freund*innen oder Wahlverwandtschaft kümmert oder wie
368 viel Care-Arbeit sie leistet, würde dann nicht mehr abhängig sein vom
369 Geschlecht. Das bringt Allen mehr Freiheiten. Männliche Sorge- und
370 Erziehungsarbeit würde so gesellschaftliche anerkannter werden. Ebenso würde
371 sich die Möglichkeiten der Teilhabe an politischem Ehrenamt für Frauen
372 verbessern, für die dies bisher auf Grund der Doppelbelastung von
373 Erwerbsarbeit und Familienarbeit schwieriger ist als für Männer.

374 DIE LINKE tritt für eine Veränderung der gesellschaftlichen Organisation von
375 Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern ein.

376
377 Im Bewusstsein darum, dass gesellschaftliche Veränderungen mit
378 Veränderungen im Handlung- und Wirkungskreis einer jeden einzelnen Person
379 einhergehen, muss auch die Organisation einer Partei dem Ziel dieser
380 Veränderung Rechnung tragen.

381
382 Das bedeutet, dass in der Planung und Durchführung von Versammlungen,
383 politischen Aktionen und Veranstaltungen Aspekte der Zugänglichkeit und
384 Teilhabe in Verbindung mit der Vereinbarkeit mit Care-Arbeit einbezogen
385 werden müssen. Dazu gehört eine Sensibilisierung für die Bedarfe von Frauen,
386 aber auch Akzeptanz für männliche Care-Arbeit und einige konkrete
387 Instrumente zur Unterstützung von Teilhabe am Parteileben finden bereits
388 Anwendung und sollen fortgeführt werden. Dazu gehören:

389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422

- 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 Nutzer:innen dieses Angebotes übertragen. Auch soll die Möglichkeit geboten werden, dass die Finanzierung einer Betreuungsperson übernommen wird, wenn die Kinder nicht mit zu den Veranstaltungen und Versammlungen gebracht werden.

- Die Pandemie wirkt sich drastisch auch auf das Parteileben aus. Der Umstieg auf digitale Treffen eröffnet jedoch auch für Menschen mehr Teilhabe, die Präsenztreffen in ihren Tagesablauf sonst schwer integrieren konnten. Zukünftig können hybride Formen aus Präsenz- und digitalen Treffen vor allem Parteimitgliedern eine Teilhabe ermöglichen, welche besonders stark in private Care-Arbeit eingebunden sind, wie zum Beispiel Alleinerziehenden. Aber auch Menschen mit Behinderungen und ältere Personen können von dieser Teilnahmemöglichkeit profitieren.

Bei der Entwicklung weiterer geeigneter Maßnahmen und Instrumente stehen wir erst am Anfang. Es gibt bereits viele Ansätze, aus denen gelernt werden kann und die in der Praxis angewandt werden sollten. Bestehende Arbeitsstrukturen müssen zur Entwicklung einer umfassenderen Strategie zusammengebracht werden, zum Beispiel die AG Mitglieder, die Beratung der Kreisvorsitzenden und den jeweiligen Mitgliederverantwortlichen sowie die Erfahrungen der Arbeitsweise der Landesarbeitsgemeinschaften und Interessengemeinschaften.

Gemeinsam mit dem Linken Frauennetzwerk soll davon ausgehend durch die zuständigen Mitarbeiter*innen für Mitgliederbetreuung und Parteientwicklung eine Handreichung für die Kreis- und Stadtverbände erarbeitet werden.

Die Ansprache von Frauen sich in der Partei zu engagieren, erfolgt auch über ihre Repräsentanz in den Gremien der Partei. Die quotierte Besetzung von Gremien aller Art ist ein wesentliches Ziel der Partei DIE LINKE. Thüringen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Gemäß der Landessatzung „ist

423 bei allen innerparteilichen Wahlen bei Gremien ein mindestens 50-prozentiger
424 Frauenanteil zu sichern. Ist dies nicht möglich, bleiben die den Frauen
425 vorbehaltenen Mandate unbesetzt. Eine Nachwahl ist jederzeit möglich. Bei der
426 Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten für Parlamentswahlen ist auf
427 einen mindestens 50-prozentigen Frauenanteil in den Fraktionen hinzuwirken.“

428
429 FLINTA sollen gezielt für ehrenamtliche Funktionen, Mandate und Tätigkeiten
430 angesprochen werden. Geschlechtliche Vielfalt soll über die bestehende
431 Quotierung hinaus abgebildet werden. Hierzu kann das Linke Frauennetzwerk
432 gemeinsam mit der LAG Queer einen Anstoß zur Debatte liefern.

433
434 Der Landesvorstand erarbeitet in Absprache mit dem Linken Frauennetzwerk
435 sowie der LAG Queer und zusammen mit dem Bereich Parteientwicklung und
436 Mitgliederbetreuung eine Handreichung für die Landesarbeitsgemeinschaften,
437 Interessengemeinschaften und Gebietsverbände wie der Anteil von FLINTA
438 erhöht werden kann. Zudem soll in Absprache mit den Kreis- und
439 Stadtvorständen ein Förderkonzept für mehr FLINTA Kandidat:innen für haupt-
440 und ehrenamtliche Positionen erarbeitet werden.

441
442 DIE LINKE.Thüringen bekennt sich zu einer geschlechtergerechten Sprache.
443 Die Vorgaben der Bundespartei finden im Landesverband Anwendung.

444
445 Die Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen sollte
446 geschlechtsspezifisch erfolgen. Das trifft ebenso auf eine geschlechtsspezifische
447 Differenzierung und Auswertung im Zusammenhang mit externen Aufgaben
448 und Maßnahmen zu. Die geschlechtsspezifische Erfassung und Auswertung
449 dient der Erkennung von geschlechtergerechten Bedarfslagen und ist u. a. als
450 Grundlage von Handlungsmaßnahmen zu verstehen.

451
452 Konflikte am Arbeitsplatz oder bei der Ausübung von Ehrenämtern können zu
453 Mobbing führen. Als Mobbing wird das systematische, fortgesetzte, aufeinander
454 aufbauende oder ineinander übergreifende Anfeinden, Schikanieren und
455 Diskriminieren untereinander oder durch Vorgesetzte bezeichnet. Sieht sich eine
456 Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter oder ein ehrenamtlich tätiges Mitglied der

457 LINKEN Thüringen Mobbing ausgesetzt, so besteht das Recht – ohne
458 Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen oder politischen
459 Werdegang befürchten zu müssen – sich bei unmittelbaren oder nächsthöheren
460 Vorgesetzten zu beschweren. Daneben können sich Betroffene auch an andere
461 Anlaufstellen zur Beratung und gegebenenfalls Vermittlung von geeigneten
462 Therapeut:innen wenden. Ansprechbar ist ebenfalls das Vertrauenssteam oder
463 Mitglieder des Landesvorstandes.

464

465 **VI. Evaluierung und Umsetzung**

466

467 Die im Maßnahmenplan zur Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit im
468 Landesverband DIE LINKE. Thüringen formulierten Ziele sind verbindlich. Der
469 Maßnahmenplan wird vom Landesvorstand beschlossen und tritt dadurch in
470 Kraft. Er gilt für den Zeitraum von vier Jahren bzw. so lange wie keine
471 Aktualisierung oder ein Nachfolgeplan beschlossen werden. Ist er bis zu diesem
472 Zeitpunkt nicht durch einen Nachfolgeplan abgelöst, behält er seine Gültigkeit.

473

474 Für die Zielerreichung und Umsetzung der genannten Maßnahmen sind die
475 Mitglieder des geschäftsführenden Landesvorstandes und des
476 Landesvorstandes, der Gebietsverbände sowie der Vorstände bzw.
477 Sprecher:innen der AG's und IG's verantwortlich.

478

479 Die Mitarbeiter:innen der Landesgeschäftsstelle sowie die hauptamtlichen
480 Angestellten wirken innerhalb ihrer Arbeitszeit an der Umsetzung des
481 Maßnahmenplans mit.

482

483 Die Wirksamkeit der Maßnahmen sollen alle zwei Jahre durch die Mitglieder
484 des geschäftsführenden Landesvorstandes unter Einbeziehung des Linken
485 Frauennetzwerks und der LAG Queer evaluiert werden. Gründe für das
486 Nichterreichen von Maßnahmen sind dabei zu benennen. Dabei soll auch die
487 Verteilung der Geschlechter unter den Mitgliedern, in Funktionen und Ämtern
488 einbezogen werden. Die Evaluation mündet in einen Gleichstellungsbericht.
489 Dieser wird Berichtsgegenstand auf dem Landesparteitag und im FLINTA-
490 Plenum.

491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520

Der Maßnahmenplan zur Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit im Landesverband Thüringen wird im Internet als pdf-Dokument zum Herunterladen veröffentlicht und geht allen Gebietsverbänden, Kreis- und Stadtvorständen, Landesarbeitsgemeinschaften, dem Betriebsrat sowie hauptamtlichen Mitarbeiter:innen des Landesverbandes DIE LINKE. Thüringen mit der Aufforderung der Einhaltung und Umsetzung zu.

*FLINTA steht für Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen.

Inter Menschen sind Menschen, deren körperliches Geschlecht (beispielsweise die Genitalien oder die Chromosomen) nicht der medizinischen Norm von ‚eindeutig‘ männlichen oder weiblichen Körpern zugeordnet werden kann, sondern sich in einem Spektrum dazwischen bewegen.

Trans ist ein Überbegriff für transsexuelle, transidente und transgender Menschen, also für alle Menschen, die nicht das Geschlecht sind, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden.

Nichtbinär, manchmal auch non-binär oder wie im Englischen nonbinary, ist ein Überbegriff für alle Menschen, die weder männlich noch weiblich sind. Sie können sich z.B. zwischen diesen beiden Geschlechtern verorten, oder ganz außerhalb davon, oder auch gar kein Geschlecht haben. Dann bezeichnen sie sich auch als agender.

(Quelle: queer-lexikon.net)