

F-2

Titel Awarenesskonzept Jusos Bayern Stand 2022

Antragsteller*innen

Adressat*innen

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Awarenesskonzept Jusos Bayern Stand 2022

- 1 Einleitung
- 2 Das Awarenesssteam
- 3 Organisation
- 4 Arbeitsweise
- 5 Erreichbarkeit
- 6 Vertraulichkeitsprinzip
- 7 Definitionsmachtprinzip
- 8 Konsensprinzip
- 9 Parteilichkeitsprinzip
- 10 Übergriffiges Verhalten
- 11 Grenzen des Awarenessteams
- 12 Aufgaben
- 13 Das Awarenesssteam auf Freizeit- und Abendveranstaltungen, insbesondere auf Partys:
- 14 Prävention
- 15 FLINTA*-Vernetzung und Männerreflexion
- 16 Rhetorikseminar
- 17 BIPOC-Empowerment:
- 18 Alkoholkonsumverhalten
- 19 Mitgliederbildung
- 20 Eskalationsstufen
- 21 Gemeinsamer Konsens der Jusos Bayern
- 22 Anhang
- 23 Weiterführende Informationen
- 24 Ansprechstellen/Notrufnummern Glossar1
- 25 Einleitung

26 Als Jungsozialist*innen ist der emanzipative Anspruch nicht nur in der politischen Arbeit, sondern auch im
27 persönlichen Handeln und im Zusammenspiel der Gruppe unsere Aufgabe. Eine befreite Gesellschaft oder
28 im kleineren Rahmen, einen möglichst diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, ist dabei für jedes Mitglied
29 unserer Gruppe ein konstantes und dauerhaftes Ziel.

30 Dabei ist unsere kapitalistische und patriarchale Gesellschaft eben keine befreite Gesellschaft, sondern von
31 vorherrschenden Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen geprägt und durchdrungen. Diese unter-
32 drückenden Verhältnisse setzen sich dabei auch in unseren Strukturen fort. Aus diesem Widerspruch zwischen
33 emanzipativem Anspruch und diskriminierendem Denken und Handeln erwächst die Notwendigkeit, sich in
34 unserer politischen Arbeit, in unseren Strukturen und in unserem persönlichen Handeln damit auseinander
35 zu setzen und die Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnisse durch respektvollen und aufmerksamen
36 Umgang auf- und abzufangen. Durch den bewussten Umgang mit den eigenen Privilegien und bestehenden
37 Machtstrukturen und das konstante Reflektieren über die eigenen Stereotypen und Vorurteile soll ein Safer
38 Space für alle Mitglieder und Interessierte geschaffen werden.

39 Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Dabei bleibt kein Platz für Diskriminierung und Ausgrenzung! Wir setzen uns
40 dafür ein, dass auch BIPOC (Black & Indigenous People of Colour) frei von Ausgrenzung, Bevormundung und
41 Verfolgung leben können. Wir möchten diese Menschen empowern und ihnen die Möglichkeit geben, sich
42 selbst zu entfalten und selbstbestimmt nach vorne zu gehen und Verantwortung zu übernehmen.

43 Die Awarenessarbeit soll dieses Ziel unterstützen und umfasst Prävention – die Schaffung von Bedingungen,
44 die die Möglichkeit von Diskriminierung und Gewalt minimieren – und konkrete Unterstützungsangebote für
45 Personen, denen Diskriminierung oder Gewalt widerfahren ist bzw. widerfährt.

46 In diesem Awarenesskonzept sollen dabei sowohl die Organisation, die Arbeitsweise und das zentrale Auf-
47 gabenspektrum des Awarenessteams umrissen werden, als auch ein grundlegender Konsens aller Mitglieder
48 im Umgang miteinander festgehalten werden. Trotzdem befreit die Existenz eines Awarenessteams andere
49 Teilnehmende nicht von rücksichtsvollem Verhalten, Awareness bleibt Aufgabe und Ziel für alle innerhalb und
50 außerhalb unseres Verbands.

51 Das Awarenesskonzept zeigt eine Momentaufnahme in einem andauernden Prozess, im Verband ein reflek-
52 tiertes und möglichst sicheres Umfeld für alle Menschen, die sich unseren Werten und Zielen verpflichtet füh-
53 len, zu schaffen.

54 Das Awarenessteam

55 **Organisation**

56 Das mit mindestens 50% FLINTA*s besetzte Awarenessteam besteht aus mindestens drei Personen, je nach
57 Größe der Struktur sollte auch das Awarenessteam entsprechend vergrößert werden. Ein Platz ist dabei vor-
58 rangig an tin*-Personen zu vergeben. Langfristig ist das Ziel, dass, nach Möglichkeit, gewählte Mitglieder einer
59 Ebene nicht auf dieser Ebene auch im Awarenessteam Mitglied sind.

60 Das Awarenessteam wird auf einer Konferenz der jeweiligen Ebene mit Neuwahlen für ein Jahr gewählt, nach
61 Bedarf auch früher. Das Awarenessteam stellt einen festen Tagesordnungspunkt einer jeden Vorstandssitzung
62 dar, bei dem dann auch Nicht-Vorstandsmitglieder aus dem Awarenessteam anwesend sein dürfen, allerdings
63 ausschließlich bei diesem Tagesordnungspunkt.

64 Alle Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, bei Fragen des Awarenessteams, welche die Arbeit des Vor-
65 stands betreffen, Auskunft zu geben.

66 **Arbeitsweise**

67 Erreichbarkeit

68 Das Awarenessteam kann jederzeit über direktes Ansprechen oder Anschreiben erreicht werden. Die Wahl,
69 welches Mitglied des Awarenessteams mit einem Fall betraut oder kontaktiert wird, obliegt alleine den Betrof-
70 fenen. Zu Beginn einer Veranstaltung werden die Kontaktdaten der Mitglieder des Awarenessteams zugänglich
71 gemacht, ausgehängt werden und im Idealfall das Team selbst kurz vorgestellt. Pro Jahr führt das Awareness-
72 team eine anonyme Umfrage durch, bei der das allgemeine Wohlbefinden der Mitglieder abgefragt wird. Die
73 Umfrage soll vor dem Ende der Amtszeit des jeweiligen Teams stattfinden.

74 Vertraulichkeitsprinzip

75 Allgemein geht das Awarenesssteam vertraulich mit Aussagen, Bitten, Beschwerden oder Hilfesuchen von
76 Betroffenen um.

77 Definitionsmachtprinzip

78 Die Definitionsmacht der betroffenen Person wird respektiert, das bedeutet, dass die erlebte Grenzüberschrei-
79 tung nicht in Frage gestellt wird. Dazu gehört auch, dass die geteilten Informationen vertraulich behandelt und
80 nicht gewertet werden.

81 Konsensprinzip

82 Das Awarenesssteam arbeitet nach dem Konsensprinzip, also es handelt nur auf Wunsch und nach Abspra-
83 che mit der betroffenen Person, denn die betroffene Person weiß am besten, was ihr hilft und sollte dabei
84 keinesfalls durch das Team bevormundet werden.

85 Gleichzeitig gibt es die Problematik, dass auch das Konsensprinzip Grenzen hat. Hierbei kann das

86 Awarenesssteam auch ohne Konsens aktiv werden, falls durch Nichthandeln die Sicherheit der Gruppe und
87 einzelner Menschen in der Gruppe gefährdet ist. Die betroffene Person wird auch unterstützt, wenn sie sich
88 entscheidet, strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen. In unklaren Situationen hält das Awarenesssteam mit
89 dem Juso-Landesbüro Rücksprache über das weitere Vorgehen und greift gegebenenfalls auf parteiinternen
90 juristischen Rat zurück. Es muss auch klar sein, dass bei unserem Handeln das Wohl der Betroffenen immer
91 oberste Priorität hat. Gerade bei Minderjährigen sind wir erziehungsbeauftragt und deshalb besonders ver-
92 antwortlich.

93 Parteilichkeitsprinzip

94 Parteilich zu sein, ist eine politische und bewusst getroffene Entscheidung mit dem Ziel, Betroffene in einer
95 Gesellschaft, die von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, also u.a. rassistischen, ableistischen, patriar-
96 chalen, hetero- und cis-normativen, altersbasierenden und sexistischen Machtverhältnissen, geprägt ist, soli-
97 darisch zu unterstützen. In seiner Arbeit ist das Awarenesssteam immer auf der Seite der betroffenen Person.
98 Es ist keine Form der Mediation, sondern es geht lediglich darum solidarisch nach Lösungen zu suchen, wie
99 es der betroffenen Person wieder besser gehen kann. Dabei geht es zentral darum, das Empowerment der
100 betroffenen Person zu unterstützen und Machtverhältnisse zu Gunsten der betroffenen Person zu verschie-
101 ben.

102 Übergriffiges Verhalten

103 Übergriffiges Verhalten ist jedes Verhalten, das Grenzen nicht respektiert und/oder bewusst überschreitet. Das
104 kann von einer Körperhaltung, einem Spruch oder einem Kommentar bis hin zu Berührungen und gezielter
105 Einschüchterung alles sein.

106 Grenzüberschreitungen

107 Grenzüberschreitungen sind individuell und nicht verhandelbar. Jede Grenzüberschreitung ist als solche an-
108 zuerkennen und zu reflektieren.

109 Grenzüberschreitungen können sein:

110 Körperliche, sexualisierte und verbale Gewalt

111 Rassistisches und diskriminierendes Verhalten

112 Ableismus

113 Bevormundungen

114 Missachtung der besprochenen Grenzen

115 Misgendering, Verwendung falscher Pronomen, Deadnaming

116 Heteronormativität und LGBTIAQ-feindliche Aussagen sowie Verhalten

117 Handlung ohne Rückversicherung

- 118 Gutgemeinte Komplimente und benevolenter Sexismus
- 119 Aufgenötigte Interaktion / Dominantes Verhalten
- 120 Stereotypisches Verhalten (FLINTA*s sind für Feminismus zuständig)
- 121 Lookism
- 122 Männlich dominantes Redeverhalten
- 123 Mann als Norm (FLINTA*s sind außerhalb der Norm) vermeintliche Witze
- 124 Altersdiskriminierenden Verhaltens, beispielsweise die unbegründete Benachteiligung,
- 125 Diffamierung oder Exklusion jüngerer oder minderjähriger Menschen
- 126 Unser Ziel ist es, Grenzüberschreitungen zu vermeiden. Es soll ein respektvoller und sensibler Umgang im
127 Miteinander herrschen.
- 128 Grenzen des Awarenessteams
- 129 Das Awarenesssteam fungiert ausdrücklich nicht als Security, Türsteher*innen, Therapeut*innen oder Psycho-
130 log*innen, entsprechende Hilfe kann aber über das Awarenesssteam vermittelt werden. Das Awarenesssteam
131 muss die Grenzen der eigenen Arbeit kennen und auch diese anerkennen, insbesondere in Bedrohungssze-
132 narien. Diese Grenzen können dabei auf der Ebene des Teams gerade auch sein, dass es zu einem schwer-
133 wiegenden Fall an Gewalt kam, welcher die Fähigkeiten, Möglichkeiten oder Grenzen eines Awarenessteams
134 überschreitet und erfordert Hilfe von anderen Organisationsebenen oder außenstehenden Expert*innen zu
135 suchen.
- 136 Das Awarenesssteam fungiert gegenüber den jeweiligen Vorständen und Organisationsgruppen als Beratungs-
137 gremium. Das Awarenesssteam hat im Zweifel keine Entscheidungsbefugnisse für organisatorische, politische
138 oder verfahrenstechnische Belange. Das jeweilige Vorstandsgremium kann Teile seiner Kompetenzen an das
139 Awarenesssteam übergeben, darunter auch die in den Eskalationsstufen beschriebenen Maßnahmen.
- 140 Auf der individuellen Ebene ist zudem wichtig, dass die Mitglieder des Awarenessteams ihre eigenen Gren-
141 zen kennen und anerkennen müssen, insbesondere in Bedrohungsszenarien. Alle Mitglieder sollten über die
142 Grenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten der jeweils anderen Mitglieder Bescheid wissen. Die gemeinsame Ab-
143 sprache und Koordination sind daher im Vorfeld wichtig, um gerade für eskalierende, unübersichtliche oder
144 verwirrende Konflikte gewappnet zu sein.
- 145 Grenzen von Personen des Awarenesssteam können dabei speziell bei Szenarien in denen körperlicher Ge-
146 walt, Bedrohung (physische Gewalt, Waffen, etc.), Verletzungen, sowie medizinische Notfälle oder auch die
147 eigene Überforderung (z.B. durch Überschreitung der eigenen körperlichen und psychischen Grenzen) vor-
148 kommen.
- 149 Sollte eine Person aus dem Awarenesssteam in einem Awarenessfall betroffen sein, ist es Aufgabe des restli-
150 chen Teams die Person zu unterstützen, die betroffene Person kann dabei nicht als Mitglied des Awareness-
151 teams fungieren. Sollte ein Mitglied des Awarenessteams einen Fall auslösen, oder beteiligt sein, wenden sich
152 die anderen Mitglieder des Teams, wenn möglich, an das Awarenesssteam der nächsthöheren Ebene. Es ist zu
153 prüfen, ob das Mitglied weiterhin Teil des
- 154 Awarenessteams sein darf. Das Amt erlischt, wenn die Person gegen Gesetze, Grundsätze unserer Arbeit oder
155 das Awarenesskonzept verstößt, die nicht mit dem Amt vereinbar sind. Vor der endgültigen Entscheidung
156 durch das Awarenesssteam hat die Person in diesem Kreis auch das Anhörungsrecht. Während der Aufar-
157 beitung des Awarenessfalls soll die Person keine neuen Fälle annehmen, das Amt ruht solange. Ist der Fall
158 entlastend abgeschlossen, kann das Amt wieder aufgenommen werden.
- 159 **Aufgaben**
- 160 Die jeweiligen Vorstände stellen sicher, dass das Awarenesssteam die finanziellen Mittel, den Raum
161 und die Ressourcen bekommen, um seine Aufgaben zu erfüllen. Die Aufgaben des Awarenessteams umfassen
162 dabei:

- 163 Die Prävention und Sensibilisierung im Vorfeld von Veranstaltungen und innerhalb der Gruppe durch Work-
164 shops, Schulungen oder Weiterbildungsangebote, um das Thema "Awareness" fest zu verankern. Das bedeu-
165 tet, dass sich das Team bei Seminaren weiterbilden lässt, aber auch Seminare vom Team für die Gruppe ge-
166 geben werden. Gewünscht wird auch der Austausch mit anderen Awarenesssteams für bessere Arbeit. Schu-
167 lungen sollen in einem Maximalintervall von sechs Monaten stattfinden. Bei Neuwahlen muss eine Schulung
168 innerhalb von zwei Monaten stattfinden.
- 169 Awarenesssteams haben bei Bedarf ein Recht auf Supervision.
- 170 Die Institutionalisierung der Awarenessarbeit bei Klausurtagungen, Seminaren und weiteren Veranstaltungen,
171 durch Reflektion und Aufarbeitung in der Gruppe.
- 172 Das Awarenesssteam trifft und berät sich vor und während einer Veranstaltung regelmäßig. Am
173 Ende eines jeden Veranstaltungstages sollte es einen Bericht des Awarenesssteams an die Gruppe geben. Feed-
174 back ist wichtig. Jedoch dürfen in diesem Bericht keine Namen oder Anspielungen fallen.
- 175 Die Präsenz und Aktivität des Teams bei Sitzungen und Veranstaltungen, um bei Grenzüberschreitungen für
176 betroffene Personen als Ansprech- und Vertrauenspersonen unterstützend da zu sein und einen geschützten
177 Rückzugsraum von Konflikten zu stellen.
- 178 Das Awarenesssteam soll auch selbst aktiv werden, wenn es merkt, dass Menschen sich vielleicht nicht wohl-
179 fühlen. Das beinhaltet, die betroffene Person anzusprechen und nach Zustimmung einzugreifen, aber auch
180 Rücksprache mit dem Rest des Teams zu halten. Die anonymisierte Dokumentation von Fällen grenzüber-
181 schreitenden Verhaltens.
- 182 Die Koordination von Reflektion und Auswertung nach Veranstaltungen und Sitzungen, um sich gemeinsam
183 mit den Verantwortlichen über Probleme, Schwierigkeiten, Konflikte und Erfolge auszutauschen und Verbesse-
184 rungsvorschläge zu sammeln. Bereits vergangene Awarenessfälle sollen zudem aufgearbeitet werden.
- 185 Das Erstellen und Auswerten der allgemeinen Umfrage. Die Umfrage soll anonymisiert die
186 Möglichkeit bieten zurückzumelden, wie das Wohlbefinden einzelner Personen im Kreis der Jusos ist und bildet
187 dabei das Gegenstück zu den persönlichen Gesprächen mit einem Mitglied des Awarenesssteams.
- 188 Ein Gespräch mit Neumitgliedern, um das Awarenesssteam direkt vorzustellen und zudem gleich zu Beginn auf
189 grundlegende Verhaltensweisen bei den Jusos hinzuweisen. Dabei geht es auch darum über mögliche Kon-
190 sequenzen und Sanktionen bei anti-emanzipatorischem oder übergriffigem Verhalten hinzuweisen. Auf der
191 Ebene, auf der Neumitglieder das erste Mal Kontakt aufnehmen, sollen Erstgespräche zum schnellstmögli-
192 chen Termin stattfinden, was auch vor oder nach einer Sitzung sein kann.
- 193 Auf Neumitgliederseminaren stellt sich das jeweilige Awarenesssteam persönlich vor und der Awarenessleitfa-
194 den wird an die Mitglieder und Interessent*innen verteilt.
- 195 Das Awarenesssteam auf Freizeit- und Abendveranstaltungen, insbesondere auf Partys:
- 196 Die Mitglieder des Awarenesssteams, die sich für den entsprechenden Teil der Veranstaltung als zuständig
197 gemeldet haben, müssen währenddessen nüchtern sein, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden.
- 198 Wir haben auf unseren Veranstaltungen das Hausrecht und dürfen im Ernstfall jemanden der Veran-
199 staltung verweisen. Wird vom Hausrecht Gebrauch gemacht, muss dies umgehend an den*die Juso-
200 Landesgeschäftsführer*in weitergegeben werden.
- 201 Sollte sich die Gruppe (beispielsweise während der Abendgestaltung) aufteilen, versucht das Awarenesssteam
202 an allen Orten präsent zu sein. Beispielsweise durch regelmäßige Rundgänge.
- 203 Stark alkoholisierte bzw. unter Drogeneinfluss stehende Personen sollten durch Auftrag vom Awarenesssteam
204 auf dem Heimweg begleitet werden.
- 205 Im Eingangsbereich auf Awarenesssteam aufmerksam machen.
- 206 Zu Beginn einer jeden Party wird jeder Person ein gesonderter Awarenessleitfaden für Partys in ausgedruck-
207 ter Form gegeben (Din A5-Format). Insbesondere für cis-Männer ist es essentiell, dass das Konzept gelesen,

- 208 verinnerlicht und gelebt wird. Das Awarenesssteam fragt eine Zustimmung zum Konzept zu Beginn der ent-
209 sprechenden Veranstaltung ab.
- 210 Rückzugs-Beratungsraum bieten!
- 211 Ähnlich wie bei "Luisa ist hier" wird auf Präsenzveranstaltungen in der FLINTA*-Vernetzung ein entsprechendes
212 Kennwort ausgegeben. Zusätzlich wird ein weiteres, allen bekanntes Kennwort ausgegeben.
- 213 Prävention
- 214 Zuallererst muss klar sein, dass Prävention nicht nur Aufgaben des Awarenessteams ist, sondern
215 Aufgaben des gesamten Verbands. Das Awarenesskonzept muss allen Mitgliedern zugänglich sein (Ausdruck,
216 Website, per Mail verschicken, ...) und auf Präsenzveranstaltung in gedruckter Form vorliegen.
- 217 FLINTA*-Vernetzung und Männerreflexion
- 218 FLINTA*-Vernetzungen und Männerreflexionen werden auf allen partizipativen Veranstaltungen durch die Ta-
219 gesordnung fest verankert und festgelegt. Bei mehrtägigen Veranstaltungen ist an jedem Tag ein solcher Ta-
220 gesordnungspunkt dafür einzuräumen. Für beide Gruppen muss im Voraus ein Konzept vorliegen und zustän-
221 dige Personen benannt werden, die Verantwortlichkeit hierfür liegt nicht automatisch in der Zuständigkeit des
222 Awarenessteams, sondern bei der veranstaltenden Ebene. Die Männerreflexion findet in Kleingruppen statt
223 und wird durch ein Tandem aus einem Mann und einer FLINTA*-Person moderiert.
- 224 Rhetorikseminar
- 225 Um sich um Debatten und auf Veranstaltungen sicher fühlen zu können, sollen Rhetorikseminare, wie bei-
226 spielsweise dem jährlichen FLINTA*-Rhetorikseminar, aber auch Workshops zu "FLINTA*s in Debatten und
227 welche Rhetorik wende ich an" genutzt werden.
- 228 BIPOC-Empowerment:
- 229 Wir setzen uns dafür ein, dass sich intensiv mit dem Thema „Critical Whiteness“ auseinandergesetzt wird und
230 vermeintlich weiße Machtstrukturen aufgebrochen werden. Gerade weiße cis-Männer sind diejenigen, die pri-
231 vilegiert durchs Leben gehen und sich gegen die Gleichberechtigung der Geschlechter, aber auch bevormun-
232 dend vor BIPOC stellen.
- 233 Die Jusos stehen als Allys allen marginalisierten Gruppen zur Seite und unterstützen den antirassistischen &
234 anti-sexistischen Kampf in unserer Gesellschaft. Deshalb wollen wir auch bei uns BIPOC-Vernetzungen und
235 Workshops und Veranstaltungen zur Aufklärung und Sensibilisierung unserer eigenen Mitglieder implemen-
236 tieren.
- 237 Alkoholkonsumverhalten
- 238 Nichtalkoholische Getränke sind stets günstiger als alkoholische Getränke. Wir rufen zum Verzicht von harten
239 alkoholischen Getränken (15%), wie beispielsweise Spirituosen, bei unseren Veranstaltungen auf. Das Awa-
240 renessteam weist darauf hin, dass viele Übergriffe unter Alkoholeinfluss stattfinden und dass dieser keine
241 Entschuldigung darstellt, sich falsch zu verhalten.
- 242 Als Abendveranstaltung wird eine Option in der Nähe der Übernachtungsmöglichkeit angeboten, bei der keine
243 Rauschmittel konsumiert werden und zu der bereits betrunkenen Menschen keinen Zugang haben.
- 244 Mitgliederbildung
- 245 Der Vorstand prüft Möglichkeiten zur Bildung der eigenen Mitglieder, um feministische Ziele und Handlungs-
246 grundsätze zu etablieren. Vordergründig gehören hierzu Seminare und EmpowermentMöglichkeiten.
- 247 Beispiele hierfür sind:
- 248 Grundlagenseminare Feminismus
- 249 Feministisches Viertel (thematischer Input zu feministischen Themen) zu Beginn jeder Sitzung Mentor*innen-
250 programme
- 251 Eskalationsstufen

252 Die folgenden Eskalationsstufen dienen als Grundlage auf Basis derer Konsequenzen bei antiemanzipatori-
 253 schem und übergriffigen Verhalten folgen. Dabei können Schritte, je nach Schwere des Übergriffs, übersprun-
 254 gen werden. Außerdem soll explizit darauf hingewiesen werden, dass Schritte auch eingeleitet werden können,
 255 wenn die betroffene Person nicht mehr aktiv sein möchte oder ist.

256 Das Ergreifen der Stufen 1-3 sind alleinige Kompetenz des Awarenessteams, nach Absprache mit der betrof-
 257 fenen Person, insofern kein Awarenesssteam gewählt ist, ist der Vorstand vertretend zuständig. Das Ergreifen
 258 der Stufen 4-5 sind durch das Awarenesssteam unter Information des Vorstands, insofern kein Awareness-
 259 team gewählt ist, dem Vorstand allein, der Gruppe der Anwesenden vorzuschlagen. Der Ausschluss kann nach
 260 dem Vorschlag, je nach Veranstaltung, durch das Tagungspräsidium, die Teamenden oder den*die Landesge-
 261 schäftsführer*in erfolgen. Die Folgen der Stufen 4-5 erfolgen nach einer Aussprache, wobei dies in der Einla-
 262 dung explizit angekündigt werden muss.

263 1. Verwarnung/erstes Gespräch mit dem Awarenesssteam

264 2. Zweites Gespräch mit dem Awarenesssteam mit Ankündigung konkreter Konsequenzen

265 3. Offene Aussprache auf der Versammlung/ Veranstaltung (die Namen der Betroffenen werden je nach
 266 Wunsch anonymisiert)

267 4. Ausschluss auf Zeit

268 a) Sitzungsausschluss

269 b) Informieren von anderen Juso-Strukturen und Parteiebenen, auf der die Person aktiv ist

270 c) gemeint sind hier die Vorstände der jeweiligen Unter- und Übergliederungen

271 d) Ausschluss aus allen Juso-Aktivitäten

272 e) Dauerhaft Ausschluss

273 5. Sitzungsausschluss

274 6. Informieren von anderen Juso-Strukturen und Parteiebenen, auf der die Person aktiv ist

275 7. gemeint sind hier die Vorstände der jeweiligen Unter- und Übergliederungen

276 8. Ausschluss aus allen Juso-Aktivitäten

277 Weitere mögliche Sanktionen:

278 Rederechtsentzug auf Konferenzen durch das Tagungspräsidium

279 bei besonders schwerwiegenden Taten kann es zu einem Ämterentzug durch eine parteiliche Schiedskommis-
 280 sion kommen Hausrechtsnutzung

281 Gemeinsamer Konsens der Jusos Bayern

282 Damit sich in unserer Gruppe alle Menschen, welche unsere Grundsätze und Prinzipien umgesetzt sehen wol-
 283 len, wohl fühlen und sich ohne Diskriminierung oder Angst politisch engagieren können, reicht ein Awareness-
 284 steam allein nicht aus. Jedes noch so gute Awarenesskonzept ist unnütz, wenn aggressives, diskriminierendes
 285 und übergriffiges Verhalten, Klüngeleien oder Täterschutz die Gruppe dominieren.

286 Von Feminismus, Solidarität und Emanzipation zu reden, ohne sie sowohl persönlich als auch innerhalb
 287 der Gruppe umzusetzen, ist Heuchelei und wird durch noch so viele Konzepte und Teams nicht aufgewo-
 288 gen.

289 Eine offene, solidarische und feministisch-emanzipative Gruppenkultur ist aber nicht Aufgabe von ein paar
 290 gewählten Personen, sondern ständige Aufgabe für jede*n Einzelne*n. Das bedeutet, dass wir grundsätz-
 291 lich rücksichtsvoll miteinander umgehen und Verständnis füreinander aufbringen, was nicht mit Toleranz von
 292 übergriffigen Verhalten zu verwechseln ist. Uns ist bewusst, dass gerade unerfahrene Mitglieder nicht immer
 293 mit unseren Zielen und Werten sozialisiert wurden.

294 Wir erkennen die negativen Einflüsse des kapitalistischen Patriarchats an, deshalb vermeiden wir

295 Vorverurteilungen aufgrund von Aussagen, die nicht aus Überzeugung, sondern aus einer Verbalsozialisati-
296 on heraus getätigt werden und unterstützen deshalb diese Mitglieder aus sozialistischer Solidarität in ihrer
297 Weiterentwicklung.

298 Um eine entsprechende Gruppenkultur zu schaffen und zu erhalten, ist es unerlässlich, dass innerhalb der
299 Gruppe einen Grundkonsens besteht, was Verhalten und Handeln angeht.

300 Von allen Mitgliedern der Jusos wird anerkannt, ... dass anti-emanzipatorisches und grenzüberschreitendes
301 Verhalten in einer Runde nicht toleriert, darüber geschwiegen oder verteidigt wird;

302 dass die Solidarität nicht der übergreifigen Person, sondern der betroffenen Person bzw. der Person gilt, welche
303 das Verhalten kritisiert; dass Täter*innen aus Strukturen werfen feministische Praxis ist, wobei die Eskalati-
304 onsstufen in diesem Papier als Grundlage der Konsequenzen zu sehen sind; dass wir selbstständig auf unser
305 eigenes Handeln und Verhalten achten und dieses reflektieren, gerade im Hinblick auf unser Redeverhalten
306 und Sprachgebrauch sowie unser Verhalten gegenüber anderen Personen; dass wir zum Ziel haben, eine
307 bessere Awareness gegenüber uns selbst und anderen zu haben und wir bestmöglich versuchen feministisch-
308 emanzipatorisches Denken und Handeln bei uns zu erreichen; dass wir versuchen, unsere Veranstaltungen
309 barrierearm zu gestalten; dass wir uns unserer nicht-diversen Gruppenzusammensetzung bewusst sind und
310 diese auflösen möchten;

311 dass unsere Mandatsträger*innen dazu verpflichtet sind, Seminare zu dem Thema Awarenessarbeit zu besu-
312 chen; dass wir auf allen Ebenen der Partei die Awarenessarbeit einfordern;

313 dass in unseren Sitzungen ein vernünftiger und verhältnismäßiger Drogenkonsum, speziell Alkoholkonsum,
314 unter Rücksicht auf die anderen Anwesenden stattfindet, was auch nach der Sitzung gilt; Raucher*innenpau-
315 sen werden eingeplant, um das Rauchen in der Sitzung selbst zu vermeiden;

316 dass, falls eine oder mehrere Personen den Drogenkonsum unangenehm findet, wir den Drogenkonsum ent-
317 sprechend verändern oder begrenzen.

318 Über die Einhaltung des Konzepts wird auf Konferenzen unter dem Punkt Gleichstellungsbericht Rechenschaft
319 abgelegt.

320 Der Vorstand verpflichtet sich durch Unterschrift zur Einhaltung des hier vereinbarten Konsenses.

321 Anhang

322 Weiterführende Informationen

323 Der Respect-Guide (i-Päd Berlin):

324 "Antisexistische Awareness – Ein Handbuch" Ann Wiesental (2021):

325 Awarenesskonzepte von anderen Gruppen, Beispiel "Autonomes Feministisches Referat Universität Bre-
326 men":

327 Leitfaden der Interventionistischen Linken zum Umgang mit sexualisierter Gewalt:

328 IUSY, 2019, „A Toolkit for the Feminist Fight“:

329 Ansprechstellen/Notrufnummern profamilia Passau:

330 Igel e.V. Passau:

331 Telefonseelsorge: 0800-111 0 111 oder 0800-111 0 222

332 Glossar

333 Allies: Eine nicht-queere Person, die sich für die Rechte von LSBTIQ* einsetzt, kann als „Ally“ bezeichnet werden,
334 was sich aus dem Englischen als „Verbündete*r“ übersetzen lässt.

335 „aware sein“: sich bewusst sein, sich informieren und für gewisse Problematiken sensibilisiert sein

336 „Awareness“: gegen jede Form von Grenzverletzung, Gewalt und Diskriminierung; als ein machtkritisches Be-
337 wusstsein

338 Betroffene: Betroffene sind in diesem Kontext Menschen, die Gewalt und/oder Diskriminierung erleben oder
 339 erlebt haben. Das kann unabhängig von deren Geschlecht oder anderen Merkmalen sein. Wir verzichten ab-
 340 sichtlich auf den Begriff des „Opfers“, weil ihn viele als entmündigend und passiv-machend erleben. Und ge-
 341 rade zu handeln und sich als aktiv und Entscheidungen treffend erleben, kann ein wichtiges Gefühl sein, um
 342 mit Situationen der Ohnmacht umzugehen.

343 Cis: Der Begriff wird benutzt, um Menschen zu bezeichnen, deren Geschlechtsidentität der Kategorie ent-
 344 spricht, die ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde (männlich/weiblich).

345 Deadnaming: Deadname bezeichnet bei einer Person, die einen neuen Vornamen angenommen hat, den alten,
 346 von der betreffenden Person nicht mehr verwendeten Vornamen. Dies ist üblicherweise bei trans und nicht-
 347 binären Personen der Fall. Deadnaming bezeichnet die Verwendung des Deadnames einer Person.

348 Community Accountability: Community Accountability (kollektive Verantwortungsübernahme) ist eine auf das
 349 soziale Umfeld abzielende Strategie, um Formen von Gewalt innerhalb von Communities zu begegnen, die sich
 350 bewusst nicht auf die Polizei oder das Justizsystem bezieht.

351 FLINTA*s und warum wir das L drinnen lassen: Das Akronym FLINTA* steht für Frauen, Lesben, intersexuelle,
 352 nicht-binäre, trans und agender Personen. Also all jene, die aufgrund ihrer

353 Geschlechtsidentität patriarchal diskriminiert werden. Weiterhin zu den einzelnen Buchstaben: Misgendern:
 354 Im Sprachgebrauch verwenden Menschen in den meisten Fällen geschlechtsspezifische Pronomen, wenn sie
 355 über jemanden in der dritten Person sprechen, z.B. „er“ oder „sie“. Dabei weisen sie diese Pronomen meistens
 356 unbewusst einer Person zu, so wie sie gelernt haben, wofür „er“ und „sie“ steht. Wenn sich Menschen mit der
 357 äußeren Zuordnung durch anderen Menschen als „er“ oder „sie“ wohlfühlen, kann dies unproblematisch sein.
 358 Es gibt aber auch Menschen, die sich entweder durch die beiden Wörter nicht repräsentiert fühlen, oder die
 359 von anderen als „sie“ bezeichnet werden, obwohl diese Menschen „er“ bevorzugen würden und umgekehrt.
 360 Wenn jemand jemand anderes mit einem Pronomen bezeichnet, mit dem sich die betroffene Person nicht
 361 identifiziert, wird das „misgendern“ genannt. Das passiert oft nicht absichtlich, kann die betroffenen Personen
 362 aber sehr verletzen.

363 Um das zu verhindern, gibt es verschiedene Möglichkeiten: mensch kann den Menschen in seinem*ihrem
 364 Umfeld sagen, welches Pronomen mensch bevorzugt oder wenn mensch sich unsicher ist, welches Pronomen
 365 jemand anderes bevorzugt, kann mensch einfach freundlich nachfragen. Wichtig dabei: Die Präferenz einer
 366 Person gilt es zu respektieren, selbst wenn mensch diese Präferenz (noch) nicht versteht. Geschlechterdiver-
 367 sität ist keine Modeerscheinung, sondern ein ganz normaler Aspekt menschlichen Lebens. Siehe auch:

368 Rassismus: Einerseits bezeichnet Rassismus die unwissenschaftliche Theorie, dass es angeblich verschiedene
 369 menschliche „Rassen“ gibt, die sich durch biologische Merkmale unterscheiden und als biologische Kategorien
 370 voneinander abgrenzbar seien. Andererseits bezeichnet Rassismus die Ideologie, dass Menschen aufgrund
 371 angeborener Merkmale, wie zum Beispiel ihrer Hautfarbe, verschieden viel Wert seien bzw. unterschiedlich
 372 behandelt werden müssten.

373 Sexismus: Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen
 374 Geschlechts. Da Männer in der patriarchalen Gesellschaftsordnung eine privilegierte Position haben, gelten
 375 primär FLINTA*-Personen als von Sexismus betroffen. Die Grundlage für Sexismus sind historisch gewachsene
 376 und durch Sozialisierung (d.h. beim

377 Aufwachsen in die Gesellschaft hinein) erlernte Vorstellungen über geschlechtsspezifische Verhaltensmuster
 378 (Geschlechterstereotype) und unterschiedliche Rollenzuweisungen für Frauen und Männer.

379 tin*-Personen: Trans-, Inter-, Non-Binäre*Personen

380 Transformative Justice: Transformative Justice (transformative Gerechtigkeit) ist ein emanzipatorischer Ansatz
 381 gegenüber Gewalt, der darauf abzielt, Sicherheit und

382 Verantwortungsübernahme zu gewährleisten, ohne dabei auf Entfremdung, Bestrafung und staatlicher oder
 383 systemischer Gewalt (u.a. Inhaftierung und Überwachung) zu beruhen.

384 Übergriffige Person: Der Begriff bezeichnet in diesem Kontext Ausübende von Gewalt und/oder Menschen,
 385 die die Grenzen anderer verletzen.

386 weiß: weiß bezeichnet keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und
387 soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnis-
388 ses Rassismus gemeint, die oft unausgesprochen und ungenannt bleibt.

389 Victim Blaming: Wenn die Verantwortung für eine Straftat beim Opfer gesucht wird, nennt man das „Victim
390 Blaming“ oder „Täter-Opfer-Umkehr“

391 Objektifizierung: Wörtlich bedeutet objektivieren: zum unbelebten Objekt machen,

392 „vergegenständlichen“. Bsp. Ein Sexualobjekt ist die Summe der attraktiven Teile eines Körpers und nicht der
393 vollwertige Mensch mit eigenem Charakter, Interessen und Träumen

394 Safer Space: Der Begriff Safe Space bezieht sich auf Orte, an denen marginalisierte Personen zusammenkom-
395 men, um über ihre Erfahrungen mit Marginalisierung zu kommunizieren. Diese Räume versuchen sicherer
396 zu sein. Sicherer, weil Diskriminierungen so tief in unserer Gesellschaft und systemisch angelegt sind, dass
397 nichts absolut sicher sein kann. Diese Räume garantieren aber Bemühungen, Diskriminierungen bewusst ab-
398 zubauen. Dies geschieht vor allem durch diese Räume von und für Personen, welche von Diskriminierungen
399 betroffen sind, es gibt z.B. Safer Spaces für FLINTA*s, queere Personen, Schwarze Menschen oder Menschen
400 mit Behinderung(en).

401 Geschlechtergerechte Sprache: Geschlechtergerechte Sprache bezeichnet einen

402 Sprachgebrauch, der in Bezug auf Personenbezeichnungen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
403 und darüber hinaus aller Geschlechter zum Ziel hat und die Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener
404 und geschriebener Sprache zum Ausdruck bringen will.

405 Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster
406 handelt und keine reelle' Eigenschaft', die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-
407 Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen ‚ethnischen Gruppe‘ zugeordnet zu
408 werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und
409 Weise wahrgenommen zu werden.“

Antragsteller*innen

E-Mail: maximilian.janicher@spd.de

Telefon: