

# O-2

**Titel** Awarenesskonzept Jusos Bayern – Stand 2023  
**Antragsteller\*innen**  
**Adressat\*innen** Juso-Landeskonferenz

---

## Awarenesskonzept Jusos Bayern – Stand 2023

- 1 Einleitung
- 2 Als Jungsozialist\*innen ist der emanzipative Anspruch nicht nur in der politischen Arbeit, sondern auch im  
3 persönlichen Handeln und im Zusammenspiel der Gruppe unsere Aufgabe. Eine befreite Gesellschaft oder  
4 im kleineren Rahmen, einen möglichst diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, ist dabei für jedes Mitglied  
5 unserer Gruppe ein konstantes und dauerhaftes Ziel.
- 6 Dabei ist unsere kapitalistische und patriarchale Gesellschaft eben keine befreite Gesellschaft, sondern von  
7 vorherrschenden Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen geprägt und durchdrungen. Diese unter-  
8 drückenden Verhältnisse setzen sich dabei auch in unseren Strukturen fort. Aus diesem Widerspruch zwischen  
9 emanzipativem Anspruch und diskriminierendem Denken und Handeln erwächst die Notwendigkeit, sich in  
10 unserer politischen Arbeit, in unseren Strukturen und in unserem persönlichen Handeln damit auseinander  
11 zu setzen und die Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnisse durch respektvollen und aufmerksamen  
12 Umgang auf- und abzufangen. Durch den bewussten Umgang mit den eigenen Privilegien und bestehenden  
13 Machtstrukturen und das konstante Reflektieren über die eigenen Stereotypen und Vorurteile soll ein Safer  
14 Space für alle Mitglieder und Interessierte geschaffen werden.
- 15 Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Dabei bleibt kein Platz für Diskriminierung und Ausgrenzung! Wir setzen uns  
16 dafür ein, dass auch BIPOC (Black & Indigenous People of Colour) frei von Ausgrenzung, Bevormundung und  
17 Verfolgung leben können. Wir möchten diese Menschen empowern und ihnen die Möglichkeit geben, sich  
18 selbst zu entfalten und selbstbestimmt nach vorne zu gehen und Verantwortung zu übernehmen.
- 19 Die Awarenessarbeit soll dieses Ziel unterstützen und umfasst Prävention – die Schaffung von Bedingungen,  
20 die die Möglichkeit von Diskriminierung und Gewalt minimieren – und konkrete Unterstützungsangebote für  
21 Personen, denen Diskriminierung oder Gewalt widerfahren ist bzw. widerfährt.
- 22 In diesem Awarenesskonzept sollen dabei sowohl die Organisation, die Arbeitsweise und das zentrale Auf-  
23 gabenspektrum des Awarenessteams umrissen werden, als auch ein grundlegender Konsens aller Mitglieder  
24 im Umgang miteinander festgehalten werden. Trotzdem befreit die Existenz eines Awarenessteams andere  
25 Teilnehmende nicht von rücksichtsvollem Verhalten, Awareness bleibt Aufgabe und Ziel für alle innerhalb und  
26 außerhalb unseres Verbands.
- 27 Das Awarenesskonzept zeigt eine Momentaufnahme in einem andauernden Prozess, im Verband ein reflek-  
28 tiertes und möglichst sicheres Umfeld für alle Menschen, die sich unseren Werten und Zielen verpflichtet füh-  
29 len, zu schaffen.
- 30 Unsere Verbandsstrukturen sind auf verschiedenen Ebenen sehr unterschiedlich. Die Untergliederungen der  
31 Jusos Bayern können dieses Awarenesskonzept als Anregung verstehen, eigene Konzepte zu entwickeln, die  
32 jeweils vor Ort funktionieren.
- 33 Das Awarenessteam
- 34 Organisation
- 35 Das mit mindestens 50% FLINTA\*s besetzte Awarenessteam besteht aus mindestens drei Personen, je nach  
36 Größe der Struktur sollte auch das Awarenessteam entsprechend vergrößert werden. Ein Platz ist dabei vor-

37 rangig an tin\*-Personen zu vergeben. Langfristig ist das Ziel, dass, nach Möglichkeit, gewählte Mitglieder einer  
38 Ebene nicht auf dieser Ebene auch im Awarenesssteam Mitglied sind.

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

43 Alle Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, bei Fragen des Awarenesssteams, welche die Arbeit des Vor-  
44 stands betreffen, welche Awarenesssthemen betreffen, Auskunft zu geben.

45 Arbeitsweise

#### 46 **Erreichbarkeit**

47 Das Awarenesssteam kann jederzeit über direktes Ansprechen oder Anschreiben erreicht werden. Die Wahl,  
48 welches Mitglied des Awarenesssteams mit einem Fall betraut oder kontaktiert wird, obliegt alleine den Betrof-  
49 fenen. Zu Beginn einer Veranstaltung werden die Kontaktdaten der Mitglieder des Awarenesssteams zugänglich  
50 gemacht, ausgehängt werden und im Idealfall das Team selbst kurz vorgestellt. Pro Jahr führt das Awareness-  
51 team eine anonyme Umfrage durch, bei der das allgemeine Wohlbefinden der Mitglieder abgefragt wird und im  
52 Rahmen eines Rechenschaftsberichts des Awarenesssteams auf der Wahlkonferenz der entsprechenden Ebene  
53 vorgestellt werden. Die Umfrage soll vor dem Ende der Amtszeit des jeweiligen Teams stattfinden.

#### 54 **Vertraulichkeitsprinzip**

55 Das Arbeit des Awarenesssteam hat zwei Ebenen: Solange sich die betroffene Person nur eine individuelle  
56 Betreuung und Empowerment bzw. Beistand wünscht, ist die Vertraulichkeit absolut zu gewährleisten.

57 Sofern die Person möchte, dass eine konkrete Intervention stattfindet, wird sie darauf hingewiesen, dass eine  
58 absolute Vertraulichkeit dann nicht mehr gewährleistet werden kann. Sanktionierung durch die verschiedenen  
59 Akteur\*innen erfordert eine mindestens teilweise Kenntnis der Fälle, um eine Bewertung vornehmen zu kön-  
60 nen und über die Konsequenzen zu entscheiden. Dabei kann es sein, dass aus einer Situationsbeschreibung  
61 Rückschlüsse auf konkrete Personen möglich sind. Außerdem kann es bei der Verhängung von Sanktionen  
62 passieren, dass die Täter\*innen (öffentlich) über die Situation sprechen. Dies setzt die jeweiligen Gremien, die  
63 eine Sanktion verhängen unter Druck, es kann also notwendig sein, durch eine Gegendarstellung die Entschei-  
64 dung zu rechtfertigen.

65 Diese Hintergründe und Gegebenheiten werden der betroffenen Person durch das Awarenesssteam darge-  
66 stellt. Nur mit der expliziten Einverständnis der betroffenen Person werden Schritte in Richtung einer Inter-  
67 vention unternommen.

#### 68 **Definitionsmachtprinzip**

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

#### 72 **Konsensprinzip**

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

76 Gleichzeitig gibt es die Problematik, dass auch das Konsensprinzip Grenzen hat. Hierbei kann das Awareness-  
77 steam auch ohne Konsens aktiv werden, falls durch Nichthandeln die Sicherheit der Gruppe und einzelner  
78 Menschen in der Gruppe gefährdet ist. Die betroffene Person wird auch unterstützt, wenn sie sich entschei-  
79 det, strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen. In unklaren Situationen hält das Awarenesssteam mit dem Juso-  
80 Landesbüro und dem Geschäftsführenden Vorstand Rücksprache über das weitere Vorgehen und greift gege-  
81 benenfalls auf parteiinternen juristischen Rat zurück. Es muss auch klar sein, dass bei unserem Handeln das  
82 Wohl der Betroffenen immer oberste Priorität hat. Gerade bei Minderjährigen sind wir in der Aufsichtspflicht  
83 und haben deshalb besondere Verantwortung.

#### 84 **Parteilichkeitsprinzip**

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

#### 93 **Übergriffiges Verhalten**

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

#### 97 **Grenzüberschreitungen**

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

100 Grenzüberschreitungen können sein:

- 101 • Körperliche, sexualisierte und verbale Gewalt
- 102 • Rassistisches und diskriminierendes Verhalten
- 103 • Ableismus
- 104 • Bevormundungen
- 105 • Missachtung der besprochenen Grenzen
- 106 • Misgendering, Verwendung falscher Pronomen, Deadnaming
- 107 • Heteronormativität und LGBTIAQ-feindliche Aussagen sowie Verhalten
- 108 • Handlung ohne Rückversicherung
- 109 • Gutgemeinte Komplimente und benevolenter Sexismus
- 110 • Aufgenötigte Interaktion / Dominantes Verhalten
- 111 • Stereotypisches Verhalten (FLINTA\*s sind für Feminismus zuständig)
- 112 • Lookism
- 113 • Männlich dominantes Redeverhalten
- 114 • Mann als Norm (FLINTA\*s sind außerhalb der Norm)
- 115 • vermeintliche Witze
- 116 • Altersdiskriminierendes Verhalten, beispielsweise die unbegründete Benachteiligung, Diffamierung  
 117 oder Exklusion jüngerer oder minderjähriger Menschen

118 Unser Ziel ist es, Grenzüberschreitungen zu vermeiden. Es soll ein respektvoller und sensibler Umgang im  
 119 Miteinander herrschen.

#### 120 **Grenzen des Awarenessteams**

121 Das Awarenesssteam fungiert ausdrücklich nicht als Security, Türsteher\*innen, Therapeut\*innen oder Psycho-  
 122 log\*innen. Das Awarenesssteam muss die Grenzen der eigenen Arbeit kennen und auch diese anerkennen,  
 123 insbesondere in Bedrohungsszenarien. Diese Grenzen können dabei auf der Ebene des Teams gerade auch  
 124 sein, dass es zu einem schwerwiegenden Fall an Gewalt kam, welcher die Fähigkeiten, Möglichkeiten oder  
 125 Grenzen eines Awarenessteams überschreitet und erfordert Hilfe von anderen Organisationsebenen oder au-  
 126 ßenstehenden Expert\*innen zu suchen.

127 Das Awarenesssteam fungiert gegenüber den jeweiligen Vorständen und Organisationsgruppen als Beratungs-  
128 gremium. Das Awarenesssteam hat im Zweifel keine Entscheidungsbefugnisse für organisatorische, politische  
129 oder verfahrenstechnische Belange.

130 Auf der individuellen Ebene ist zudem wichtig, dass die Mitglieder des Awarenesssteams ihre eigenen Gren-  
131 zen kennen und anerkennen müssen, insbesondere in Bedrohungsszenarien und im Rahmen eines Rechen-  
132 schaftsberichts des Awarenesssteams auf der Wahlkonferenz der entsprechenden Ebene vorgestellt werden.  
133 Die gemeinsame Absprache und Koordination sind daher im Vorfeld wichtig, um gerade für eskalierende, un-  
134 übersichtliche oder verwirrende Konflikte gewappnet zu sein.

135 Grenzen von Personen des Awarenesssteam können dabei speziell bei Szenarien in denen körperlicher Ge-  
136 walt, Bedrohung (physische Gewalt, Waffen, etc.), Verletzungen, sowie medizinische Notfälle oder auch die  
137 eigene Überforderung (z.B. durch Überschreitung der eigenen körperlichen und psychischen Grenzen) vor-  
138 kommen.

139 Sollte eine Person aus dem Awarenesssteam in einem Awarenessfall betroffen sein, ist es Aufgabe des rest-  
140 lichen Teams die Person zu unterstützen, die betroffene Person kann dabei nicht als Mitglied des Awaren-  
141 essteams fungieren. Sofern besondere persönliche Verhältnisse zwischen dem Awareness-Team und einer  
142 betroffenen Person bestehen, sollte das Awareness-Team dies bei der Auswahl der Person, die den Vorfall  
143 bearbeitet, berücksichtigen. Sollte ein Mitglied des Awarenesssteams einen Fall auslösen, oder beteiligt sein,  
144 wenden sich die anderen Mitglieder des Teams, wenn möglich, an das Awarenesssteam der nächsthöheren  
145 Ebene. Es ist zu prüfen, ob das Mitglied weiterhin Teil des Awarenesssteams sein darf. Das Amt erlischt, wenn  
146 die Person gegen Gesetze, Grundsätze unserer Arbeit oder das Awarenessskonzept verstößt, die nicht mit dem  
147 Amt vereinbar sind. Vor der endgültigen Entscheidung durch das Awarenesssteam hat die Person in diesem  
148 Kreis auch das Anhörungsrecht. Während der Aufarbeitung des Awarenessfalls soll die Person keine neuen  
149 Fälle annehmen, das Amt ruht solange. Ist der Fall entlastend abgeschlossen, kann das Amt wieder aufgenom-  
150 men werden.

#### 151 Aufgaben

152 Die jeweiligen Vorstände stellen im Rahmen der Möglichkeiten sicher, dass das Awarenesssteam die finanziellen  
153 Mittel, den Raum und die Ressourcen bekommt, um seine Aufgaben zu erfüllen. Die Aufgaben des Awareness-  
154 teams umfassen dabei:

- 155 • Die Prävention und Sensibilisierung im Vorfeld von Veranstaltungen und innerhalb der Gruppe durch  
156 Workshops, Schulungen oder Weiterbildungsangebote, um das Thema "Awareness" fest zu verankern.  
157 Das bedeutet, dass sich das Team bei Seminaren weiterbilden lässt, aber auch Seminare vom Team für  
158 die Gruppe gegeben werden. Gewünscht wird auch der Austausch mit anderen Awarenesssteams für  
159 bessere Arbeit. Schulungen sollen in einem Maximalintervall von sechs Monaten stattfinden. Hierbei  
160 fordern wir vor allem den Bundesverband auf, entsprechende Schulungen und Vernetzungsangebote  
161 zu schaffen. Bei Neuwahlen muss eine Schulung innerhalb von zwei Monaten stattfinden.
- 162 • Awarenesssteams haben bei Bedarf im Rahmen der Möglichkeiten ein Recht auf Supervision.
- 163 • Die Institutionalisierung der Awarenessarbeit bei Klausurtagungen, Seminaren und weiteren Veranstal-  
164 tungen, durch Reflektion und Aufarbeitung in der Gruppe.
- 165 • Das Awarenesssteam trifft und berät sich vor und während einer Veranstaltung regelmäßig. Am Ende  
166 eines jeden Veranstaltungstages sollte es einen Bericht des Awarenesssteams an die Gruppe geben.  
167 Feedback ist wichtig. Jedoch dürfen in diesem Bericht keine Namen oder Anspielungen fallen.
- 168 • Die Präsenz und Aktivität des Teams bei Sitzungen und Veranstaltungen, um bei Grenzüberschreitun-  
169 gen für betroffene Personen als Ansprech- und Vertrauenspersonen unterstützend da zu sein und ei-  
170 nen geschützten Rückzugsraum von Konflikten zu stellen.
- 171 • Das Awarenesssteam kann auch selbst aktiv werden, wenn es merkt, dass Menschen sich vielleicht nicht  
172 wohlfühlen. Das kann beinhalten, die betroffene Person anzusprechen und nach Zustimmung einzu-  
173 greifen, aber auch Rücksprache mit dem Rest des Teams zu halten.
- 174 • Die anonymisierte Dokumentation von Fällen grenzüberschreitenden Verhaltens.

- 175 • Die Koordination von Reflektion und Auswertung nach Veranstaltungen und Sitzungen, um sich ge-  
176 meinsam mit den Verantwortlichen über Probleme, Schwierigkeiten, Konflikte und Erfolge auszutau-  
177 schen und Verbesserungsvorschläge zu sammeln. Bereits vergangene Awarenessfälle sollen zudem  
178 aufgearbeitet werden.
- 179 • Das Erstellen und Auswerten der allgemeinen Umfrage erfolgt durch die Jusos Bayern. Die Umfrage  
180 soll anonymisiert die Möglichkeit bieten, zurückzumelden, wie das Wohlbefinden einzelner Personen  
181 im Kreis der Jusos ist und bildet dabei das Gegenstück zu den persönlichen Gesprächen mit einem  
182 Mitglied des Awarenessteams.
- 183 • Auf Neumitgliederseminaren stellt sich das jeweilige Awarenesssteam persönlich vor und der Awaren-  
184 essleitfaden wird an die Mitglieder und Interessent\*innen verteilt.
- 185 Das Awarenesssteam auf Freizeit- und Abendveranstaltungen, insbesondere auf Partys:
- 186 • Die Mitglieder des Awarenessteams, die sich für den entsprechenden Teil der Veranstaltung als zu-  
187 ständig gemeldet haben, müssen währenddessen nüchtern sein, um ihrer Verantwortung gerecht zu  
188 werden.
- 189 • Wir haben auf unseren Veranstaltungen das Hausrecht und dürfen im Ernstfall jemanden der Veran-  
190 staltung verweisen. Wird vom Hausrecht Gebrauch gemacht, muss dies umgehend an den\*die Juso-  
191 Landesgeschäftsführer\*in und den entsprechenden Vorstand weitergegeben werden.
- 192 • Sollte sich die Gruppe (beispielsweise während der Abendgestaltung) aufteilen, versucht das Awaren-  
193 essteam an allen Orten präsent zu sein.
- 194 • Stark alkoholisierte bzw. unter Drogeneinfluss stehende Personen sollten, sofern sie selbst das Bedürf-  
195 nis geäußert haben, oder sich durch awarenessspezifisches Falschverhalten als Teil der Abendgestal-  
196 tung disqualifiziert haben, nach Hause begleitet werden.
- 197 • Im Eingangsbereich auf Awarenesssteam aufmerksam machen.
- 198 • Zu Beginn einer jeden Party wird jeder Person ein gesonderter Awarenessleitfaden für Partys in ausge-  
199 druckter Form gegeben (Din A5-Format). Insbesondere für cis-Männer ist es essentiell, dass das Kon-  
200 zept gelesen, verinnerlicht und gelebt wird. Das Awarenesssteam fragt eine Zustimmung zum Konzept  
201 zu Beginn der entsprechenden Veranstaltung ab.
- 202 • Rückzugs-Beratungsraum bieten!
- 203 • Ähnlich wie bei "Luisa ist hier" wird auf Präsenzveranstaltungen in der FLINTA\*-Vernetzung ein entspre-  
204 chendes Kennwort ausgegeben. Zusätzlich wird ein weiteres, allen bekanntes Kennwort ausgegeben.

## 205 Prävention

206 Zuallererst muss klar sein, dass Prävention nicht nur Aufgaben des Awarenessteams ist, sondern Aufgaben  
207 des gesamten Verbands. Das Awarenesskonzept muss allen Mitgliedern zugänglich sein (Ausdruck, per Mail  
208 verschicken, ...) und auf Präsenzveranstaltung in gedruckter Form vorliegen.

## 209 **FLINTA\*-Vernetzung und Männerreflexion**

210 FLINTA\*-Vernetzungen und Männerreflexionen werden auf allen partizipativen Veranstaltungen durch die Ta-  
211 gesordnung fest verankert und festgelegt. Bei mehrtägigen Veranstaltungen ist an jedem Tag ein solcher Ta-  
212 gesordnungspunkt dafür einzuräumen. Für beide Gruppen muss im Voraus ein Konzept vorliegen und zustän-  
213 dige Personen benannt werden, die Verantwortlichkeit hierfür liegt nicht automatisch in der Zuständigkeit des  
214 Awarenessteams, sondern bei der veranstaltenden Ebene. Die Männerreflexion findet in Kleingruppen statt  
215 und wird durch ein Tandem aus einem Mann und einer FLINTA\*-Person moderiert.

## 216 **Rhetorikseminar**

217 Um sich in Debatten und auf Veranstaltungen sicher fühlen zu können, wollen wir weiterhin  
218 Rhetorikseminare, wie beispielsweise das jährliche FLINTA\*-Rhetorikseminar, aber auch in  
219 Zukunft Workshops zu „FLINTA\*s in Debatten und welche Rhetorik wende ich an“, anbieten.

220 **BIPOC-Empowerment:**

221 Wir setzen uns dafür ein, dass sich intensiv mit dem Thema „Critical Whiteness“ auseinandergesetzt wird und  
222 vermeintlich weiße Machtstrukturen aufgebrochen werden. Gerade weiße cis-Männer sind diejenigen, die pri-  
223 vilegiert durchs Leben gehen und sich gegen die Gleichberechtigung der Geschlechter, aber auch bevormun-  
224 dend vor BIPOC stellen.

225 Die Jusos stehen als Allys allen marginalisierten Gruppen zur Seite und unterstützen den anti-rassistischen &  
226 anti-sexistischen Kampf in unserer Gesellschaft. Deshalb wollen wir auch bei uns BIPOC-Vernetzungen und  
227 Workshops und Veranstaltungen zur Aufklärung und Sensibilisierung unserer eigenen Mitglieder implemen-  
228 tieren.

229 **Alkoholkonsumverhalten**

230 Nichtalkoholische Getränke sind stets günstiger als alkoholische Getränke. Der Alkoholkonsum und seine Nor-  
231 malisierung in unserer Gesellschaft können aus unterschiedlicher Perspektive kritisch gesehen werden. Wir  
232 verstehen es einerseits als Aufgabe eines Jugendverbands, dass sich alle wohl fühlen, andererseits aber auch,  
233 jungen Leuten zu ermöglichen, ihren Umgang mit Alkohol zu lernen. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld.  
234 Alkohol ist Teil unserer Gesellschaft und somit ist es notwendig, einen verantwortungsvollen Alkoholkonsum  
235 zu entwickeln. Dazu wollen wir als Verband insgesamt beitragen. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass durch  
236 die Enthemmung die Wahrscheinlichkeit für grenzüberschreitendes Verhalten steigt. Grenzüberschreitendes  
237 Verhalten kann durch Alkoholkonsum erklärt werden, das löst aber nicht die Frage der Verantwortung. Des-  
238 halb wollen wir gerade vor Party-Situationen verstärkt für einen rücksichtsvollen Umgang auch unter Einfluss  
239 von Alkohol sensibilisieren.

240 Als Abendveranstaltung soll eine Option in der Nähe der Übernachtungsmöglichkeit angeboten, bei der keine  
241 Rauschmittel konsumiert werden und zu der bereits betrunkenen Menschen keinen Zugang haben.

242 **Mitgliederbildung**

243 Der Vorstand prüft Möglichkeiten zur Bildung der eigenen Mitglieder, um feministische Ziele und Handlungs-  
244 grundsätze zu etablieren. Vordergründig gehören hierzu Seminare und Empowerment-Möglichkeiten.

245 Beispiele hierfür sind:

- 246 • Grundlagenseminare Feminismus
- 247 • Feministisches Viertel (thematischer Input zu feministischen Themen) zu Beginn jeder Sitzung
- 248 • Mentor\*innenprogramme

249 Umgang mit wiederholten Grenzüberschreitungen oder schwerwiegendem übergreifigen Verhalten

250 Unsere Partei ist eine wehrhafte Partei, wenn unsere Grundwerte von einzelnen Mitgliedern nicht respektiert  
251 werden. Die unterschiedlichen Gliederungen der Partei haben unterschiedliche Rechte und Instrumente, um  
252 bei wiederholtem grenzüberschreitenden Verhalten aktiv zu werden.

253 Grundsätzlich wollen wir im Sinne einer fehlertoleranten Verbandskultur erstmal das Gespräch mit denjenigen  
254 suchen, die Grenzen überschreiten. Dabei wird klar und unmissverständlich deutlich gemacht, dass wir mit  
255 Respekt und frei von Diskriminierung zusammenarbeiten wollen. Wenn keine Reflektion oder keine Einsicht  
256 und keine Verhaltensänderung sichtbar wird, kommen verschiedene Instrumente in Frage.

257 Das Awarenesssteam kann dabei Betroffene und die entsprechenden Gremien bei Bedarf unterstützen, um  
258 einzelne konkrete Schritte einzuleiten. Eine eigenständige Sanktionsmöglichkeit durch das Awarenesssteam  
259 schließen wir aus, da dies unserem satzungsgemäßen Grundverständnis widerspricht.

260 Je nach Ebene unterscheiden sich die Satzungen und Statuten. Folglich müssen die folgenden Maßnahmen  
261 jeweils auf die konkrete Ebene runtergebrochen werden. Grundsätzlich können die folgenden Sanktionen je  
262 nach Schwere der Vorfälle durch die unterschiedlichen Stellen verhängt werden:

- 263 • Das Awarenesssteam führt ein oder mehrere Gespräche mit der auslösenden Person, beim zweiten  
264 Gespräch mit Aufzeigen der möglichen weiteren Sanktionen.

- 265 • Das Awarenesssteam in Abstimmung mit der jeweils zuständigen Orga-  
266 sprache auf der Versammlung oder Veranstaltung – auf Wunsch der Betroffenen anonym – ansetzen.
- 267 • Das Tagungspräsidium kann auf Konferenzen einzelnen Teilnehmer\*innen das Rederecht entziehen.
- 268 • Die jeweils veranstaltende Ebene kann das Hausrecht durchsetzen. Auf unterschiedlichen Ebenen ist  
269 das von unterschiedlichen Stellen möglich. Einmalig ist dies durch die Teamenden oder das Tagungs-  
270 präsidium möglich. Wir dies mehrfach ausgeführt, ist die Landesgeschäftsführung dafür verantwortlich.
- 271 • Der Vorstand der jeweiligen Ebene kann auch auf Vorschlag des Awarenesssteams oder anderen Mitglie-  
272 dern einen befristete Ausladung (Sitzungsausschluss, Ausschluss von allen Juso-Aktivitäten) beschlie-  
273 ßen. Dabei sind bei Bedarf alle Juso- und SPD-Strukturen der anderen Gliederungen (Vorstände) zu  
274 informieren.
- 275 • Der Vorstand bzw. die Landesgeschäftsführung bzw. die Schiedskommission kann auf der jeweiligen Ebe-  
276 ne einen dauerhaften Sitzungsausschluss oder einen Ausschluss von allen Juso-Aktivitäten beschließen.  
277 Dabei sind bei Bedarf alle Juso- und SPD-Strukturen der anderen Gliederungen (Vorstände) zu informie-  
278 ren.
- 279 • Die Schiedskommission kann bei schwerwiegenden Taten einzelnen Personen ihre Ämter entziehen.

280 Da das Awarenesssteam parteilich handelt, kann es außer den Gesprächen mit den in einer Situation betroffe-  
281 nen hinaus keine konkreten Sanktionen eigenständig verhängen. Während die Wahrnehmung der Grenzüber-  
282 schreitung unbestritten ist, ist die Frage, was daraus an Konsequenzen folgt, eine Frage, die nicht nur einseitig  
283 betrachtet werden kann. Ausschlüsse von Veranstaltungen oder Aktivitäten greifen in die grundgesetzlich ver-  
284 brieften Rechte der demokratischen Beteiligung einzelner ein. Für derartige schwerwiegende Eingriffe ist es  
285 nicht nur notwendig, beide Seiten anzuhören, sondern auch zwingend, alle Perspektiven in die Entscheidungs-  
286 findung einzubeziehen. Weil das Awarenesssteam parteilich arbeitet, kann es für diese Entscheidungen nicht  
287 in Frage kommen sondern lediglich für eine Seite eintreten.

288 Gemeinsamer Konsens der Jusos Bayern

289 Damit sich in unserer Gruppe alle Menschen, welche unsere Grundsätze und Prinzipien umgesetzt sehen wol-  
290 len, wohl fühlen und sich ohne Diskriminierung oder Angst politisch engagieren können, reicht ein Awareness-  
291 steam allein nicht aus. Jedes noch so gute Awarenessskonzept ist unnütz, wenn aggressives, diskriminierendes  
292 und übergreifiges Verhalten, Klüngeleien oder Täter\*innenschutz die Gruppe dominieren.

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

296 Eine offene, solidarische und feministisch-emanzipative Gruppenkultur ist aber nicht Aufgabe von ein paar  
297 gewählten Personen, sondern ständige Aufgabe für jede\*n Einzelne\*n. Das bedeutet, dass wir grundsätz-  
298 lich rücksichtsvoll miteinander umgehen und Verständnis füreinander aufbringen, was nicht mit Toleranz von  
299 übergreifigen Verhalten zu verwechseln ist. Wir müssen anerkennen, dass viele Mitglieder nicht als glühende  
300 Feminist\*innen beitreten: Niemand von uns kann sich einer Sozialisation durch patriarchale Strukturen ent-  
301 ziehen. Gerade neuere Mitglieder wollen wir vom Feminismus begeistern und überzeugen.

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

304 Wir erwarten von Mitgliedern der Jusos Bayern, dass sie anerkennen, ...

- 305 • dass anti-emanzipatorisches und grenzüberschreitendes Verhalten in einer Runde nicht toleriert, dar-  
306 über geschwiegen oder verteidigt wird;
- 307 • dass die Solidarität nicht der übergreifigen Person, sondern der betroffenen Person bzw. der Person  
308 gilt, welche das Verhalten kritisiert;
- 309 • dass Täter\*innen aus Strukturen fern zu halten ist feministische Praxis, wobei die Eskalationsstufen in  
310 diesem Papier als Grundlage der Konsequenzen zu sehen sind;

- 311 • dass wir selbstständig auf unser eigenes Handeln und Verhalten achten und dieses reflektieren, gerade
- 312 im Hinblick auf unser Redeverhalten und Sprachgebrauch sowie unser Verhalten gegenüber anderen
- 313 Personen;
- 314 • dass wir zum Ziel haben, eine bessere Awareness gegenüber uns selbst und anderen zu haben und wir
- 315 bestmöglich versuchen feministisch-emanzipatorisches Denken und Handeln bei uns zu erreichen;
- 316 • dass wir versuchen, unsere Veranstaltungen barrierearm zu gestalten;
- 317 • dass wir uns unserer nicht-diversen Gruppenzusammensetzung bewusst sind und diese auflösen
- 318 möchten;
- 319 • dass unsere Mandatsträger\*innen dazu verpflichtet sind, Seminare zu dem Thema Awarenessarbeit zu
- 320 besuchen;
- 321 • dass wir auf allen Ebenen der Partei die Awarenessarbeit einfordern;
- 322 • dass in unserem gesamten Verbandsleben ein vernünftiger, verhältnismäßiger und rücksichtsvoller
- 323 Drogenkonsum stattfindet. Falls Drogenkonsum für Teile der Gruppe als unangenehm empfunden
- 324 wird, handeln wir gemeinsam als Gruppe einen Rahmen aus, der für alle funktioniert.
- 325 Über die Einhaltung des Konzepts wird bei Wahl-Landeskonferenzen in einem eigenen Bericht Rechenschaft
- 326 abgelegt.
- 327 Der Vorstand verpflichtet sich durch Unterschrift zur Einhaltung des hier vereinbarten Konsenses.
- 328 Neue Erkenntnisse und Erfahrungen wollen wir laufend in das Konzept einbauen.

329 Anhang

### 330 **Weiterführende Informationen**

- 331 • Der Respect-Guide (i-Päd Berlin): <https://i-paed-berlin.de/project/der-respect-guide>
- 332 • „Antisexistische Awareness – Ein Handbuch“ Ann Wiesental (2021): <https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/antisexistische-awareness-detail>
- 333
- 334 • Awarenesskonzepte von anderen Gruppen, Beispiel „Autonomes Feministisches Referat Universität
- 335 Bremen“: <https://femrefbremen.wordpress.com/Awarenesskonzept/>
- 336 • Leitfaden der Interventionistischen Linken zum Umgang mit sexualisierter Gewalt:
- 337 <https://interventionistische-linke.org/leitfaden>
- 338 • LAG Broschüre Prävention und Intervention von und bei Sexismus und sexualisierter Gewalt
- 339 • IUSY, 2019, „A Toolkit for the Feminist Fight“: <http://iusy.org/category/home/a-toolkit-for-the-feminist-fight/>
- 340

### 341 **Ansprechstellen/Notrufnummern**

- 342 • profamilia Passau: <https://www.profamilia.de/angebote-vor-ort/bayern/passau>
- 343 • Igel e.V. Passau: <http://www.igel-ev-passau.de/>
- 344 • Telefonseelsorge: 0800-111 0 111 oder 0800-111 0 222

### 345 **Glossar**

- 346 • Allies: Eine nicht-queere Person, die sich für die Rechte von LSBTIQ\* einsetzt, kann als „Ally“ bezeichnet
- 347 werden, was sich aus dem Englischen als „Verbündete\*r“ übersetzen lässt.
- 348 • „aware sein“: sich bewusst sein, sich informieren und für gewisse Problematiken sensibilisiert sein
- 349 • „Awareness“: gegen jede Form von Grenzverletzung, Gewalt und Diskriminierung; als ein machtkriti-
- 350 sches Bewusstsein



- 351 • Betroffene: Betroffene sind in diesem Kontext Menschen, die Gewalt und/oder Diskriminierung erleben  
 352 oder erlebt haben. Das kann unabhängig von deren Geschlecht oder anderen Merkmalen sein. Wir ver-  
 353 zichten absichtlich auf den Begriff des „Opfers“, weil ihn viele als entmündigend und passiv-machend  
 354 erleben. Und gerade zu handeln und sich als aktiv und Entscheidungen treffend erleben, kann ein wichti-  
 355 ges Gefühl sein, um mit Situationen der Ohnmacht umzugehen.
- 356 • Cis: Der Begriff wird benutzt, um Menschen zu bezeichnen, deren Geschlechtsidentität der Kategorie  
 357 entspricht, die ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde (männlich/weiblich).
- 358 • Deadnaming: Deadname bezeichnet bei einer Person, die einen neuen Vornamen angenommen hat,  
 359 den alten, von der betreffenden Person nicht mehr verwendeten Vornamen. Dies ist üblicherweise bei  
 360 trans und nicht-binären Personen der Fall. Deadnaming bezeichnet die Verwendung des Deadnames  
 361 einer Person.
- 362 • Community Accountability: Community Accountability (kollektive Verantwortungsübernahme) ist eine  
 363 auf das soziale Umfeld abzielende Strategie, um Formen von Gewalt innerhalb von Communities zu  
 364 begegnen, die sich bewusst nicht auf die Polizei oder das Justizsystem bezieht.
- 365 • FLINTA\*s und warum wir das L drinnen lassen: Das Akronym FLINTA\* steht für **F**rauen, **L**esben, **i**nterse-  
 366 xuelle, **n**icht-binäre, **t**rans und **a**gender Personen. Also all jene, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität  
 367 patriarchal diskriminiert werden. Weiterhin zu den einzelnen Buchstaben:
- 368 – Obwohl Lesbischsein gemeinhin als sexuelle Orientierung und nicht als Geschlechtsidentität gilt,  
 369 wurde der Begriff in die Abkürzung aufgenommen, um feministische Errungenschaften sichtbar  
 370 zu machen, die zum großen Teil der (Schwarzen) Lesbenbewegung zu verdanken sind. Außerdem  
 371 soll kritisiert werden, dass in der heteronormativen Gesellschaft häufig davon ausgegangen wird,  
 372 Sex und Liebesbeziehungen mit cis Männern sei ein fester Bestandteil von Weiblichkeit.
- 373 – Intersexuelle Menschen haben angeborene Geschlechtsmerkmale, die von der herrschenden ge-  
 374 sellschaftlichen und medizinischen Norm nicht als eindeutig akzeptiert werden, die also nicht in  
 375 die Kategorien männlich oder weiblich passen, sei es genetisch, hormonell und oder anatomisch.
- 376 – Als nicht-binär bezeichnen sich Menschen, die sich nicht (nur) mit einem der beiden vermeintlich  
 377 biologischen Geschlechtern identifizieren. Sie können sich zum Beispiel zwischen diesen beiden  
 378 Geschlechtern verorten, außerhalb davon, oder fluid in ihrer Geschlechtsidentität sein.
- 379 – Trans-Menschen sind Personen, deren Geschlechtsidentität nicht oder nicht vollständig mit dem  
 380 bei Geburt anhand der äußeren Merkmale im Geburtenregister eingetragenen Geschlecht über-  
 381 einstimmt oder die eine binäre Geschlechtszuordnung ablehnen.
- 382 – Agender Personen wiederum, manche nutzen auch die Selbstbezeichnung genderless, fühlen  
 383 sich keinem Geschlecht zugehörig und lehnen das Konzept von Geschlecht teilweise komplett  
 384 ab. Agendersein ist eine spezifische Ausprägung von Nicht-Binärität, weshalb manchmal auch  
 385 die Abkürzung FLINT\* verwendet wird, wobei agender Personen sich entweder dem N oder dem  
 386 Sternchen zuordnen können.
- 387 – Das Gendersternchen soll jene Personen inkludieren, die sich in keinem der Buchstaben wie-  
 388 derfinden, aber ebenfalls aufgrund ihrer Geschlechtsidentität in einer patriarchalen heteronor-  
 389 mativen Mehrheitsgesellschaft marginalisiert werden. Sprich alle, die kein cis Mann sind – auch  
 390 schwule oder bisexuelle cis Männer gehören daher nicht zu dieser Gruppe.
- 391 – Näheres zu unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten findest du hier: [https://blogs.scientific-  
 392 american.com/sa-visual/visualizing-sex-as-a-spectrum/](https://blogs.scientificamerican.com/sa-visual/visualizing-sex-as-a-spectrum/)
- 393 • Misgendern: Im Sprachgebrauch verwenden Menschen in den meisten Fällen geschlechtsspezifische  
 394 Pronomen, wenn sie über jemanden in der dritten Person sprechen, z.B. „er“ oder „sie“. Dabei weisen  
 395 sie diese Pronomen meistens unbewusst einer Person zu, so wie sie gelernt haben, wofür „er“ und „sie“  
 396 steht. Wenn sich Menschen mit der äußeren Zuordnung durch anderen Menschen als „er“ oder „sie“  
 397 wohlfühlen, kann dies unproblematisch sein. Es gibt aber auch Menschen, die sich entweder durch die  
 398 beiden Wörter nicht repräsentiert fühlen, oder die von anderen als „sie“ bezeichnet werden, obwohl  
 399 diese Menschen „er“ bevorzugen würden und umgekehrt. Wenn jemand jemand anderes mit einem

- 400 Pronomen bezeichnet, mit dem sich die betroffene Person nicht identifiziert, wird das „misgendern“  
401 genannt. Das passiert oft nicht absichtlich, kann die betroffenen Personen aber sehr verletzen.
- 402 Um das zu verhindern, gibt es verschiedene Möglichkeiten: mensch kann den Menschen in seinem\*ihrem  
403 Umfeld sagen, welches Pronomen mensch bevorzugt oder wenn mensch sich unsicher ist, welches Prono-  
404 men jemand anderes bevorzugt, kann mensch einfach freundlich nachfragen. Wichtig dabei: Die Präferenz  
405 einer Person gilt es zu respektieren, selbst wenn mensch diese Präferenz (noch) nicht versteht. Geschlechter-  
406 diversität ist keine Modeerscheinung, sondern ein ganz normaler Aspekt menschlichen Lebens. Siehe auch:  
407 <https://de.wikipedia.org/wiki/Geschlechtsidentit%C3%A4t>
- 408 • **Rassismus:** Einerseits bezeichnet Rassismus die unwissenschaftliche Theorie, dass es angeblich ver-  
409 schiedene menschliche „Rassen“ gibt, die sich durch biologische Merkmale unterscheiden und als bio-  
410 logische Kategorien voneinander abgrenzbar seien. Andererseits bezeichnet Rassismus die Ideologie,  
411 dass Menschen aufgrund angeborener Merkmale, wie zum Beispiel ihrer Hautfarbe, verschieden viel  
412 Wert seien bzw. unterschiedlich behandelt werden müssten.
  - 413 • **Sexismus:** Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zuge-  
414 schriebenen Geschlechts. Da Männer in der patriarchalen Gesellschaftsordnung eine privilegierte Po-  
415 sition haben, gelten primär FLINTA\*-Personen als von Sexismus betroffen. Die Grundlage für Sexis-  
416 mus sind historisch gewachsene und durch Sozialisierung (d.h. beim Aufwachsen in die Gesellschaft  
417 hinein) erlernte Vorstellungen über geschlechtsspezifische Verhaltensmuster (Geschlechterstereotype)  
418 und unterschiedliche Rollenzuweisungen für Frauen und Männer.
  - 419 • **tin\*-Personen:** Trans-, Inter-, Non-Binäre\*Personen
  - 420 • **Transformative Justice:** Transformative Justice (transformative Gerechtigkeit) ist ein emanzipatorischer  
421 Ansatz gegenüber Gewalt, der darauf abzielt, Sicherheit und Verantwortungsübernahme zu gewähr-  
422 leisten, ohne dabei auf Entfremdung, Bestrafung und staatlicher oder systemischer Gewalt (u.a. Inhaf-  
423 tierung und Überwachung) zu beruhen.
  - 424 • **Übergriffige Person:** Der Begriff bezeichnet in diesem Kontext Ausübende von Gewalt und/oder Men-  
425 schen, die die Grenzen anderer verletzen.
  - 426 • **weiß:** weiß bezeichnet keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politi-  
427 sche und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des  
428 Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die oft unausgesprochen und ungenannt bleibt.
  - 429 • **Victim Blaming:** Wenn die Verantwortung für eine Straftat beim Opfer gesucht wird, nennt man das  
430 „Victim Blaming“ oder „Täter\*innen-Opfer-Umkehr“
  - 431 • **Objektifizierung:** Wörtlich bedeutet objektivieren: zum unbelebten Objekt machen, „vergegenständli-  
432 chen“. Bsp. Ein Sexualobjekt ist die Summe der attraktiven Teile eines Körpers und nicht der vollwertige  
433 Mensch mit eigenem Charakter, Interessen und Träumen
  - 434 • **Safer Space:** Der Begriff Safe Space bezieht sich auf Orte, an denen marginalisierte Personen zusam-  
435 menkommen, um über ihre Erfahrungen mit Marginalisierung zu kommunizieren. Diese Räume versu-  
436 chen sicherer zu sein. Sicherer, weil Diskriminierungen so tief in unserer Gesellschaft und systemisch  
437 angelegt sind, dass nichts absolut sicher sein kann. Diese Räume garantieren aber Bemühungen, Diskri-  
438 minierungen bewusst abzubauen. Dies geschieht vor allem durch diese Räume von und für Personen,  
439 welche von Diskriminierungen betroffen sind, es gibt z.B. Safer Spaces für FLINTA\*s, queere Personen,  
440 Schwarze Menschen oder Menschen mit Behinderung(en).
  - 441 • **Geschlechtergerechte Sprache:** Geschlechtergerechte Sprache bezeichnet einen Sprachgebrauch, der  
442 in Bezug auf Personenbezeichnungen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und darüber  
443 hinaus aller Geschlechter zum Ziel hat und die Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener und  
444 geschriebener Sprache zum Ausdruck bringen will.
  - 445 • **Schwarz** wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungs-  
446 muster handelt und keine reelle' Eigenschaft', die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So be-  
447 deutet **Schwarz-Sein** in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen ,ethnischen

- 448 Gruppe' zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbun-
- 449 den, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.“
- 450 • Lookism meint die Stereotypisierung bzw. Diskriminierung auf Grund des Aussehens