

Titel Awarenesskonzept Jusos Bayern - Stand 2023

AntragstellerInnen

Zur Weiterleitung an

angenommen

geändert angenommen

abgelehnt

Awarenesskonzept Jusos Bayern - Stand 2023

- 1 Einleitung Als Jungsozialist*innen ist der emanzipative Anspruch nicht nur in der po-
2 litischen Arbeit, sondern auch im persönlichen Handeln und im Zusammenspiel der
3 Gruppe unsere Aufgabe. Eine befreite Gesellschaft oder im kleineren Rahmen, einen
4 möglichst diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, ist dabei für jedes Mitglied unserer
5 Gruppe ein konstantes und dauerhaftes Ziel.
- 6 Dabei ist unsere kapitalistische und patriarchale Gesellschaft eben keine befreite Gesell-
7 schaft, sondern von vorherrschenden Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen
8 geprägt und durchdrungen. Diese unterdrückenden Verhältnisse setzen sich dabei auch
9 in unseren Strukturen fort. Aus diesem Widerspruch zwischen emanzipativem Anspruch
10 und diskriminierendem Denken und Handeln erwächst die Notwendigkeit, sich in un-
11 serer politischen Arbeit, in unseren Strukturen und in unserem persönlichen Handeln
12 damit auseinander zu setzen und die Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnisse
13 durch respektvollen und aufmerksamen Umgang auf- und abzufangen. Durch den be-
14 wussten Umgang mit den eigenen Privilegien und bestehenden Machtstrukturen und
15 das konstante Reflektieren über die eigenen Stereotypen und Vorurteile soll ein Safer
16 Space für alle Mitglieder und Interessierte geschaffen werden.
- 17 Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Dabei bleibt kein Platz für Diskriminierung und Aus-
18 grenzung! Wir setzen uns dafür ein, dass auch BIPOC (Black & Indigenous People of Co-
19 lour) frei von Ausgrenzung, Bevormundung und Verfolgung leben können. Wir möchten
20 diese Menschen empoweren und ihnen die Möglichkeit geben, sich selbst zu entfalten
21 und selbstbestimmt nach vorne zu gehen und Verantwortung zu übernehmen.
- 22 Die Awarenessarbeit soll dieses Ziel unterstützen und umfasst Prävention – die Schaf-
23 fung von Bedingungen, die die Möglichkeit von Diskriminierung und Gewalt minimieren
24 – und konkrete Unterstützungsangebote für Personen, denen Diskriminierung oder Ge-
25 walt widerfahren ist bzw. widerfährt.

26 In diesem Awarenesskonzept sollen dabei sowohl die Organisation, die Arbeitsweise
27 und das zentrale Aufgabenspektrum des Awarenessteams umrissen werden, als auch
28 ein grundlegender Konsens aller Mitglieder im Umgang miteinander festgehalten wer-
29 den. Trotzdem befreit die Existenz eines Awarenessteams andere Teilnehmende nicht
30 von rücksichtsvollem Verhalten, Awareness bleibt Aufgabe und Ziel für alle innerhalb
31 und außerhalb unseres Verbands.

32 Das Awarenesskonzept zeigt eine Momentaufnahme in einem andauernden Prozess,
33 im Verband ein reflektiertes und möglichst sicheres Umfeld für alle Menschen, die sich
34 unseren Werten und Zielen verpflichtet fühlen, zu schaffen.

35 Unsere Verbandsstrukturen sind auf verschiedenen Ebenen sehr unterschiedlich. Die-
36 Untergliederungen der Jusos Bayern können dieses Awarenesskonzept als Anregung
37 verstehen, eigene Konzepte zu entwickeln, die jeweils vor Ort funktionieren.

38 Das Awarenessteam Organisation Das mit mindestens 50% FLINTA*s besetzte Aware-
39 nessteam besteht aus mindestens drei Personen, je nach Größe der Struktur sollte auch
40 das Awarenessteam entsprechend vergrößert werden. Ein Platz ist dabei vorrangig an
41 tin*-Personen zu vergeben. Langfristig ist das Ziel, dass, nach Möglichkeit, gewählte Mit-
42 glieder einer Ebene nicht auf dieser Ebene auch im Awarenessteam Mitglied sind.

43 Das Awarenessteam wird auf einer Konferenz der jeweiligen Ebene mit Neuwahlen
44 für ein Jahr gewählt, nach Bedarf auch früher. Das Awarenessteam stellt einen fes-
45 ten Tagesordnungspunkt einer jeden Vorstandssitzung dar, bei dem dann auch Nicht-
46 Vorstandsmitglieder aus dem Awarenessteam anwesend sein dürfen, allerdings aus-
47 schließlich bei diesem Tagesordnungspunkt.

48 Alle Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, bei Fragen des Awarenessteams, welche
49 die Arbeit des Vorstands betreffen, welche Awarenesssthemen betreffen, Auskunft zu
50 geben. Arbeitsweise

51 **Erreichbarkeit**

52 Das Awarenessteam kann jederzeit über direktes Ansprechen oder Anschreiben erreicht
53 werden. Die Wahl, welches Mitglied des Awarenessteams mit einem Fall betraut oder
54 kontaktiert wird, obliegt alleine den Betroffenen. Zu Beginn einer Veranstaltung werden
55 die Kontaktdaten der Mitglieder des Awarenessteams zugänglich gemacht, ausgehängt
56 werden und im Idealfall das Team selbst kurz vorgestellt. Pro Jahr führt das Awareness-
57 team eine anonyme Umfrage durch, bei der das allgemeine Wohlbefinden der Mitglie-
58 der abgefragt wird und im Rahmen eines Rechenschaftsberichts des Awarenessteams
59 auf der Wahlkonferenz der entsprechenden Ebene vorgestellt werden. Die Umfrage soll
60 vor dem Ende der Amtszeit des jeweiligen Teams stattfinden.

61 **Vertraulichkeitsprinzip**

62 Das Arbeit des Awarenesssteam hat zwei Ebenen: Solange sich die betroffene Person nur
63 eine individuelle Betreuung und Empowerment bzw. Beistand wünscht, ist die Vertrau-
64 lichkeit absolut zu gewährleisten.

65 Sofern die Person möchte, dass eine konkrete Intervention stattfindet, wird sie darauf
66 hingewiesen, dass eine absolute Vertraulichkeit dann nicht mehr gewährleistet werden
67 kann. Sanktionierung durch die verschiedenen Akteur*innen erfordert eine mindestens
68 teilweise Kenntnis der Fälle, um eine Bewertung vornehmen zu können und über die
69 Konsequenzen zu entscheiden. Dabei kann es sein, dass aus einer Situationsbeschrei-
70 bung Rückschlüsse auf konkrete Personen möglich sind. Außerdem kann es bei der Ver-
71 hängung von Sanktionen passieren, dass die Täter*innen (öffentlich) über die Situation
72 sprechen. Dies setzt die jeweiligen Gremien, die eine Sanktion verhängen unter Druck,
73 es kann also notwendig sein, durch eine Gegendarstellung die Entscheidung zu recht-
74 fertigen.

75 Diese Hintergründe und Gegebenheiten werden der betroffenen Person durch das Awa-
76 renessteam dargestellt. Nur mit der expliziten Einverständnis der betroffenen Person
77 werden Schritte in Richtung einer Intervention unternommen.

78 **Definitionsmachtprinzip**

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

82 **Konsensprinzip**

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

86 Gleichzeitig gibt es die Problematik, dass auch das Konsensprinzip Grenzen hat. Hier-
87 bei kann das Awarenesssteam auch ohne Konsens aktiv werden, falls durch Nichthan-
88 deln die Sicherheit der Gruppe und einzelner Menschen in der Gruppe gefährdet ist.
89 Die betroffene Person wird auch unterstützt, wenn sie sich entscheidet, strafrechtli-
90 che Konsequenzen zu ziehen. In unklaren Situationen hält das Awarenesssteam mit dem
91 Juso-Landesbüro und dem Geschäftsführenden Vorstand Rücksprache über das weitere
92 Vorgehen und greift gegebenenfalls auf parteiinternen juristischen Rat zurück. Es muss
93 auch klar sein, dass bei unserem Handeln das Wohl der Betroffenen immer oberste Prio-
94 rität hat. Gerade bei Minderjährigen sind wir in der Aufsichtspflicht und haben deshalb
95 besondere Verantwortung.

96 **Parteilichkeitsprinzip**

97 Parteilich zu sein, ist eine politische und bewusst getroffene Entscheidung mit dem Ziel,
98 Betroffene in einer Gesellschaft, die von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, also

99 u.a. rassistischen, ableistischen, patriarchalen, hetero- und cis-normativen, altersbasie-
100 renden und sexistischen Machtverhältnissen, geprägt ist, solidarisch zu unterstützen.
101 In seiner Arbeit ist das Awarenesssteam immer auf der Seite der betroffenen Person. Es
102 ist keine Form der Mediation, sondern es geht lediglich darum solidarisch nach Lösun-
103 gen zu suchen, wie es der betroffenen Person wieder besser gehen kann. Dabei geht es
104 zentral darum, das Empowerment der betroffenen Person zu unterstützen und Macht-
105 verhältnisse zu Gunsten der betroffenen Person zu verschieben.

106 **Übergriffiges Verhalten**

107 Übergriffiges Verhalten ist jedes Verhalten, das Grenzen nicht respektiert und/oder be-
108 wusst überschreitet. Das kann von einer Körperhaltung, einem Spruch oder einem Kom-
109 mentar bis hin zu Berührungen und gezielter Einschüchterung alles sein.

110 Grenzüberschreitungen

111 Grenzüberschreitungen sind individuell und nicht verhandelbar. Jede Grenzüberschrei-
112 tung ist als solche anzuerkennen und zu reflektieren.

113 Grenzüberschreitungen können sein:

- 114 • Körperliche, sexualisierte und verbale Gewalt
- 115 • Rassistisches und diskriminierendes Verhalten
- 116 • Ableismus
- 117 • Bevormundungen
- 118 • Missachtung der besprochenen Grenzen
- 119 • Misgendering, Verwendung falscher Pronomen, Deadnaming
- 120 • Heteronormativität und LGBTIAQ-feindliche Aussagen sowie Verhalten
- 121 • Handlung ohne Rückversicherung
- 122 • Gutgemeinte Komplimente und benevolenter Sexismus
- 123 • Aufgenötigte Interaktion / Dominantes Verhalten
- 124 • Stereotypisches Verhalten (FLINTA*s sind für Feminismus zuständig)
- 125 • Lookism
- 126 • Männlich dominantes Redeverhalten
- 127 • Mann als Norm (FLINTA*s sind außerhalb der Norm)
- 128 • vermeintliche Witze

- 129 • Altersdiskriminierendes Verhalten, beispielsweise die unbegründete Benachteiligung,
130 Diffamierung oder Exklusion jüngerer oder minderjähriger Menschen

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

133 **Grenzen des Awarenessteams**

134 Das Awarenesssteam fungiert ausdrücklich nicht als Security, Türsteher*innen, Thera-
135apeut*innen oder Psycholog*innen. Das Awarenesssteam muss die Grenzen der eigenen
136 Arbeit kennen und auch diese anerkennen, insbesondere in Bedrohungsszenarien. Die-
137 se Grenzen können dabei auf der Ebene des Teams gerade auch sein, dass es zu ei-
138 nem schwerwiegenden Fall an Gewalt kam, welcher die Fähigkeiten, Möglichkeiten oder
139 Grenzen eines Awarenessteams überschreitet und erfordert Hilfe von anderen Organi-
140 sationsebenen oder außenstehenden Expert*innen zu suchen.

141 Das Awarenesssteam fungiert gegenüber den jeweiligen Vorständen und Organisations-
142 gruppen als Beratungsgremium. Das Awarenesssteam hat im Zweifel keine Entschei-
143 dungsbefugnisse für organisatorische, politische oder verfahrenstechnische Belange.

144 Auf der individuellen Ebene ist zudem wichtig, dass die Mitglieder des Awarenessteams
145 ihre eigenen Grenzen kennen und anerkennen müssen, insbesondere in Bedrohungs-
146 szenarien und im Rahmen eines Rechenschaftsberichts des Awarenessteams auf der
147 Wahlkonferenz der entsprechenden Ebene vorgestellt werden. Die gemeinsame Ab-
148 sprache und Koordination sind daher im Vorfeld wichtig, um gerade für eskalierende,
149 unübersichtliche oder verwirrende Konflikte gewappnet zu sein.

150 Grenzen von Personen des Awarenessteam können dabei speziell bei Szenarien in de-
151 nen körperlicher Gewalt, Bedrohung (physische Gewalt, Waffen, etc.), Verletzungen, so-
152 wie medizinische Notfälle oder auch die eigene Überforderung (z.B. durch Überschrei-
153 tung der eigenen körperlichen und psychischen Grenzen) vorkommen.

154 Sollte eine Person aus dem Awarenesssteam in einem Awarenessfall betroffen sein, ist es
155 Aufgabe des restlichen Teams die Person zu unterstützen, die betroffene Person kann
156 dabei nicht als Mitglied des Awarenessteams fungieren. Sofern besondere persönliche
157 Verhältnisse zwischen dem Awareness-Team und einer betroffenen Person bestehen,
158 sollte das Awareness-Team dies bei der Auswahl der Person, die den Vorfall bearbei-
159 tet, berücksichtigen. Sollte ein Mitglied des Awarenessteams einen Fall auslösen, oder
160 beteiligt sein, wenden sich die anderen Mitglieder des Teams, wenn möglich, an das
161 Awarenesssteam der nächsthöheren Ebene. Es ist zu prüfen, ob das Mitglied weiterhin
162 Teil des Awarenessteams sein darf. Das Amt erlischt, wenn die Person gegen Gesetze,
163 Grundsätze unserer Arbeit oder das Awarenesskonzept verstößt, die nicht mit dem Amt
164 vereinbar sind. Vor der endgültigen Entscheidung durch das Awarenesssteam hat die
165 Person in diesem Kreis auch das Anhörungsrecht. Während der Aufarbeitung des Awa-
166 renessfalls soll die Person keine neuen Fälle annehmen, das Amt ruht solange. Ist der

167 Fall entlastend abgeschlossen, kann das Amt wieder aufgenommen werden. Aufgaben
168 Die jeweiligen Vorstände stellen im Rahmen der Möglichkeiten sicher, dass das Awa-
169 renessteam die finanziellen Mittel, den Raum und die Ressourcen bekommt, um seine
170 Aufgaben zu erfüllen. Die Aufgaben des Awarenessteams umfassen dabei:

- 171 • Die Prävention und Sensibilisierung im Vorfeld von Veranstaltungen und inner-
172 halb der Gruppe durch Workshops, Schulungen oder Weiterbildungsangebote,
173 um das Thema "Awareness" fest zu verankern. Das bedeutet, dass sich das Team
174 bei Seminaren weiterbildend lässt, aber auch Seminare vom Team für die Gruppe
175 gegeben werden. Gewünscht wird auch der Austausch mit anderen Awareness-
176 teams für bessere Arbeit. Schulungen sollen in einem Maximalintervall von sechs
177 Monaten stattfinden. Hierbei fordern wir vor allem den Bundesverband auf, ent-
178 sprechende Schulungen und Vernetzungsangebote zu schaffen. Bei Neuwahlen
179 muss eine Schulung innerhalb von zwei Monaten stattfinden.
- 180 • Awarenessteams haben bei Bedarf im Rahmen der Möglichkeiten ein Recht auf
181 Supervision.
- 182 • Die Institutionalisierung der Awarenessarbeit bei Klausurtagungen, Seminaren
183 und weiteren Veranstaltungen, durch Reflektion und Aufarbeitung in der Gruppe.
- 184 • Das Awarenesssteam trifft und berät sich vor und während einer Veranstaltung
185 regelmäßig. Am Ende eines jeden Veranstaltungstages sollte es einen Bericht des
186 Awarenessteams an die Gruppe geben. Feedback ist wichtig. Jedoch dürfen in
187 diesem Bericht keine Namen oder Anspielungen fallen.
- 188 • Die Präsenz und Aktivität des Teams bei Sitzungen und Veranstaltungen, um bei
189 Grenzüberschreitungen für betroffene Personen als Ansprech- und Vertrauens-
190 personen unterstützend da zu sein und einen geschützten Rückzugsraum von
191 Konflikten zu stellen.
- 192 • Das Awarenesssteam kann auch selbst aktiv werden, wenn es merkt, dass Men-
193 schen sich vielleicht nicht wohlfühlen. Das kann beinhalten, die betroffene Per-
194 son anzusprechen und nach Zustimmung einzugreifen, aber auch Rücksprache
195 mit dem Rest des Teams zu halten.
- 196 • Die anonymisierte Dokumentation von Fällen grenzüberschreitenden Verhaltens.
- 197 • Die Koordination von Reflektion und Auswertung nach Veranstaltungen und Sit-
198 zungen, um sich gemeinsam mit den Verantwortlichen über Probleme, Schwie-
199 rigkeiten, Konflikte und Erfolge auszutauschen und Verbesserungsvorschläge zu
200 sammeln. Bereits vergangene Awarenessfälle sollen zudem aufgearbeitet wer-
201 den.
- 202 • Das Erstellen und Auswerten der allgemeinen Umfrage erfolgt durch die Jusos
203 Bayern. Die Umfrage soll anonymisiert die Möglichkeit bieten, zurückzumelden,

- 204 wie das Wohlbefinden einzelner Personen im Kreis der Jusos ist und bildet dabei
 205 das Gegenstück zu den persönlichen Gesprächen mit einem Mitglied des Aware-
 206 nessteams.
- 207 • Auf Neumitgliederseminaren stellt sich das jeweilige Awarenesssteam persönlich
 208 vor und der Awarenessleitfaden wird an die Mitglieder und Interessent*innen
 209 verteilt.
- 210 Das Awarenesssteam auf Freizeit- und Abendveranstaltungen, insbesondere auf Partys:
- 211 • Die Mitglieder des Awarenesssteams, die sich für den entsprechenden Teil der Ver-
 212 anstaltung als zuständig gemeldet haben, müssen währenddessen nüchtern sein,
 213 um ihrer Verantwortung gerecht zu werden.
- 214 • Wir haben auf unseren Veranstaltungen das Hausrecht und dürfen im Ernstfall je-
 215 manden der Veranstaltung verweisen. Wird vom Hausrecht Gebrauch gemacht,
 216 muss dies umgehend an den*die Juso-Landesgeschäftsführer*in und den ent-
 217 sprechenden Vorstand weitergegeben werden.
- 218 • Sollte sich die Gruppe (beispielsweise während der Abendgestaltung) aufteilen,
 219 versucht das Awarenesssteam an allen Orten präsent zu sein.
- 220 • Stark alkoholisierte bzw. unter Drogeneinfluss stehende Personen sollten, sofern
 221 sie selbst das Bedürfnis geäußert haben, oder sich durch awarenessspezifisches
 222 Falschverhalten als Teil der Abendgestaltung disqualifiziert haben, nach Hause
 223 begleitet werden.
- 224 • Im Eingangsbereich auf Awarenesssteam aufmerksam machen.
- 225 • Zu Beginn einer jeden Party wird jeder Person ein gesonderter Awarenessleit-
 226 faden für Partys in ausgedruckter Form gegeben (Din A5-Format). Insbesondere
 227 für cis-Männer ist es essentiell, dass das Konzept gelesen, verinnerlicht und ge-
 228 lebt wird. Das Awarenesssteam fragt eine Zustimmung zum Konzept zu Beginn
 229 der entsprechenden Veranstaltung ab.
- 230 • Rückzugs-Beratungsraum bieten!
- 231 • Ähnlich wie bei "Luisa ist hier" wird auf Präsenzveranstaltungen in der FLINTA*-
 232 Vernetzung ein entsprechendes Kennwort ausgegeben. Zusätzlich wird ein wei-
 233 teres, allen bekanntes Kennwort ausgegeben.
- 234 Prävention Zuallererst muss klar sein, dass Prävention nicht nur Aufgaben des Aware-
 235 nessteams ist, sondern Aufgaben des gesamten Verbands. Das Awarenesskonzept muss
 236 allen Mitgliedern zugänglich sein (Ausdruck, per Mail verschicken, ...) und auf Präsenz-
 237 veranstaltung in gedruckter Form vorliegen.
- 238 **FLINTA*-Vernetzung und Männerreflexion**

239 FLINTA*-Vernetzungen und Männerreflexionen werden auf allen partizipativen Veran-
240 staltungen durch die Tagesordnung fest verankert und festgelegt. Bei mehrtägigen Ver-
241 anstaltungen ist an jedem Tag ein solcher Tagesordnungspunkt dafür einzuräumen. Für
242 beide Gruppen muss im Voraus ein Konzept vorliegen und zuständige Personen be-
243 nannt werden, die Verantwortlichkeit hierfür liegt nicht automatisch in der Zuständig-
244 keit des Awarenesssteams, sondern bei der veranstaltenden Ebene. Die Männerreflexi-
245 on findet in Kleingruppen statt und wird durch ein Tandem aus einem Mann und einer
246 FLINTA*-Person moderiert.

247 **Rhetorikseminar**

248 Um sich in Debatten und auf Veranstaltungen sicher fühlen zu können, wollen wir wei-
249 terhin

250 Rhetorikseminare, wie beispielsweise das jährliche FLINTA*-Rhetorikseminar, aber auch
251 in

252 Zukunft Workshops zu "FLINTA*s in Debatten und welche Rhetorik wende ich an", an-
253 bieten.

254 **BIPOC-Empowerment:**

255 Wir setzen uns dafür ein, dass sich intensiv mit dem Thema „Critical Whiteness“ aus-
256 einandergesetzt wird und vermeintlich weiße Machtstrukturen aufgebrochen werden.
257 Gerade weiße cis-Männer sind diejenigen, die privilegiert durchs Leben gehen und sich
258 gegen die Gleichberechtigung der Geschlechter, aber auch bevormundend vor BIPOC
259 stellen.

260 Die Jusos stehen als Allys allen marginalisierten Gruppen zur Seite und unterstützen den
261 anti-rassistischen & anti-sexistischen Kampf in unserer Gesellschaft. Deshalb wollen wir
262 auch bei uns BIPOC-Vernetzungen und Workshops und Veranstaltungen zur Aufklärung
263 und Sensibilisierung unserer eigenen Mitglieder implementieren.

264 **Alkoholkonsumverhalten**

265 Nichtalkoholische Getränke sind stets günstiger als alkoholische Getränke. Der Alkohol-
266 konsum und seine Normalisierung in unserer Gesellschaft können aus unterschiedlicher
267 Perspektive kritisch gesehen werden. Wir verstehen es einerseits als Aufgabe eines Ju-
268 gendverbands, dass sich alle wohl fühlen, andererseits aber auch, jungen Leuten zu er-
269 möglichen, ihren Umgang mit Alkohol zu lernen. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld.
270 Alkohol ist Teil unserer Gesellschaft und somit ist es notwendig, einen verantwortungs-
271 vollen Alkoholkonsum zu entwickeln. Dazu wollen wir als Verband insgesamt beitragen.
272 Dabei ist es wichtig zu betonen, dass durch die Enthemmung die Wahrscheinlichkeit für
273 grenzüberschreitendes Verhalten steigt. Grenzüberschreitendes Verhalten kann durch

274 Alkoholkonsum erklärt werden, das löst aber nicht die Frage der Verantwortung. Des-
275 halb wollen wir gerade vor Party-Situationen verstärkt für einen rücksichtsvollen Um-
276 gang auch unter Einfluss von Alkohol sensibilisieren.

277 Als Abendveranstaltung soll eine Option in der Nähe der Übernachtungsmöglichkeit an-
278 geboten, bei der keine Rauschmittel konsumiert werden und zu der bereits betrunkenen
279 Menschen keinen Zugang haben.

280 **Mitgliederbildung**

281 Der Vorstand prüft Möglichkeiten zur Bildung der eigenen Mitglieder, um feministische
282 Ziele und Handlungsgrundsätze zu etablieren. Vordergründig gehören hierzu Seminare
283 und Empowerment-Möglichkeiten.

284 Beispiele hierfür sind:

285 • Grundlagenseminare Feminismus

286 • Feministisches Viertel (thematischer Input zu feministischen Themen) zu Beginn
287 jeder Sitzung

288 • Mentor*innenprogramme

289 Umgang mit wiederholten Grenzüberschreitungen oder schwerwiegendem übergreif-
290 gen Verhalten Unsere Partei ist eine wehrhafte Partei, wenn unsere Grundwerte von
291 einzelnen Mitgliedern nicht respektiert werden. Die unterschiedlichen Gliederungen der
292 Partei haben unterschiedliche Rechte und Instrumente, um bei wiederholtem grenz-
293 überschreitenden Verhalten aktiv zu werden.

294 Grundsätzlich wollen wir im Sinne einer fehlertoleranten Verbandskultur erstmal das
295 Gespräch mit denjenigen suchen, die Grenzen überschreiten. Dabei wird klar und un-
296 missverständlich deutlich gemacht, dass wir mit Respekt und frei von Diskriminierung
297 zusammenarbeiten wollen. Wenn keine Reflektion oder keine Einsicht und keine Verhal-
298 tensänderung sichtbar wird, kommen verschiedene Instrumente in Frage.

299 Das Awarenesssteam kann dabei Betroffene und die entsprechenden Gremien bei Be-
300 darf unterstützen, um einzelne konkrete Schritte einzuleiten. Eine eigenständige Sankti-
301 onsmöglichkeit durch das Awarenesssteam schließen wir aus, da dies unserem satzungsg-
302 emäßen Grundverständnis widerspricht.

303 Je nach Ebene unterscheiden sich die Satzungen und Statuten. Folglich müssen die fol-
304 genden Maßnahmen jeweils auf die konkrete Ebene runtergebrochen werden. Grund-
305 sätzlich können die folgenden Sanktionen je nach Schwere der Vorfälle durch die unter-
306 schiedlichen Stellen verhängt werden:

307 • Das Awarenesssteam führt ein oder mehrere Gespräche mit der auslösenden Per-
308 son, beim zweiten Gespräch mit Aufzeigen der möglichen weiteren Sanktionen.

- 309 • Das Awarenesssteam in Abstimmung mit der jeweils zuständigen Orgagruppe
 310 kann eine offene Aussprache auf der Versammlung oder Veranstaltung – auf
 311 Wunsch der Betroffenen anonym – ansetzen.
- 312 • Das Tagungspräsidium kann auf Konferenzen einzelnen Teilnehmer*innen das
 313 Rederecht entziehen.
- 314 • Die jeweils veranstaltende Ebene kann das Hausrecht durchsetzen. Auf unter-
 315 schiedlichen Ebenen ist das von unterschiedlichen Stellen möglich. Einmalig ist
 316 dies durch die Teamenden oder das Tagungspräsidium möglich. Wird dies mehr-
 317 fach ausgeführt, ist die Landesgeschäftsleitung dafür verantwortlich.
- 318 • Der Vorstand der jeweiligen Ebene kann auch auf Vorschlag des Awarenesssteams
 319 oder anderen Mitgliedern einen befristeten Ausschluss (Sitzungsausschluss, Aus-
 320 schluss von allen Juso-Aktivitäten) beschließen. Dabei sind bei Bedarf alle Juso-
 321 und SPD-Strukturen der anderen Gliederungen (Vorstände) zu informieren.
- 322 • Der Vorstand bzw. die Landesgeschäftsleitung bzw. die Schiedskommission kann
 323 auf der jeweiligen Ebene einen dauerhaften Sitzungsausschluss oder einen Aus-
 324 schluss von allen Juso-Aktivitäten beschließen. Dabei sind bei Bedarf alle Juso-
 325 und SPD-Strukturen der anderen Gliederungen (Vorstände) zu informieren.
- 326 • Die Schiedskommission kann bei schwerwiegenden Taten einzelnen Personen ih-
 327 re Ämter entziehen.
- 328 Da das Awarenesssteam parteilich handelt, kann es außer den Gesprächen mit den in ei-
 329 ner Situation betroffenen hinaus keine konkreten Sanktionen eigenständig verhängen.
 330 Während die Wahrnehmung der Grenzüberschreitung unbestritten ist, ist die Frage, was
 331 daraus an Konsequenzen folgt, eine Frage, die nicht nur einseitig betrachtet werden
 332 kann. Ausschlüsse von Veranstaltungen oder Aktivitäten greifen in die grundgesetzlich
 333 verbrieften Rechte der demokratischen Beteiligung einzelner ein. Für derartige schwer-
 334 wiegende Eingriffe ist es nicht nur notwendig, beide Seiten anzuhören, sondern auch
 335 zwingend, alle Perspektiven in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Weil das Awa-
 336 renessteam parteilich arbeitet, kann es für diese Entscheidungen nicht in Frage kommen
 337 sondern lediglich für eine Seite eintreten.
- 338 Gemeinsamer Konsens der Jusos Bayern Damit sich in unserer Gruppe alle Menschen,
 339 welche unsere Grundsätze und Prinzipien umgesetzt sehen wollen, wohl fühlen und sich
 340 ohne Diskriminierung oder Angst politisch engagieren können, reicht ein Awareness-
 341 team allein nicht aus. Jedes noch so gute Awarenessskonzept ist unnützlich, wenn aggressi-
 342 ves, diskriminierendes und übergriffiges Verhalten, Klüngeleien oder Täter*innenschutz
 343 die Gruppe dominieren.
- 344 Von Feminismus, Solidarität und Emanzipation zu reden, ohne sie sowohl persönlich
 345 als auch innerhalb der Gruppe umzusetzen, ist Heuchelei und wird durch noch so viele
 346 Konzepte und Teams nicht aufgewogen.

347 Eine offene, solidarische und feministisch-emanzipative Gruppenkultur ist aber nicht
348 Aufgabe von ein paar gewählten Personen, sondern ständige Aufgabe für jede*n Ein-
349 zelne*n. Das bedeutet, dass wir grundsätzlich rücksichtsvoll miteinander umgehen und
350 Verständnis füreinander aufbringen, was nicht mit Toleranz von übergriffigen Verhalten
351 zu verwechseln ist. Wir müssen anerkennen, dass viele Mitglieder nicht als glühende
352 Feminist*innen beitreten: Niemand von uns kann sich einer Sozialisation durch patri-
353 archale Strukturen entziehen. Gerade neuere Mitglieder wollen wir vom Feminismus
354 begeistern und überzeugen.

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

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

- 359 • dass anti-emanzipatorisches und grenzüberschreitendes Verhalten in einer Run-
360 de nicht toleriert, darüber geschwiegen oder verteidigt wird;
- 361 • dass die Solidarität nicht der übergriffigen Person, sondern der betroffenen Per-
362 son bzw. der Person gilt, welche das Verhalten kritisiert;
- 363 • dass Täter*innen aus Strukturen fern zu halten ist feministische Praxis, wobei die
364 Eskalationsstufen in diesem Papier als Grundlage der Konsequenzen zu sehen
365 sind;
- 366 • dass wir selbstständig auf unser eigenes Handeln und Verhalten achten und
367 dieses reflektieren, gerade im Hinblick auf unser Redeverhalten und Sprachge-
368 brauch sowie unser Verhalten gegenüber anderen Personen;
- 369 • dass wir zum Ziel haben, eine bessere Awareness gegenüber uns selbst und an-
370 deren zu haben und wir bestmöglich versuchen feministisch-emanzipatorisches
371 Denken und Handeln bei uns zu erreichen;
- 372 • dass wir versuchen, unsere Veranstaltungen barrierearm zu gestalten;
- 373 • dass wir uns unserer nicht-diversen Gruppenzusammensetzung bewusst sind
374 und diese auflösen möchten;
- 375 • dass unsere Mandatsträger*innen dazu verpflichtet sind, Seminare zu dem The-
376 ma Awarenessarbeit zu besuchen;
- 377 • dass wir auf allen Ebenen der Partei die Awarenessarbeit einfordern;
- 378 • dass in unserem gesamten Verbandsleben ein vernünftiger, verhältnismäßiger
379 und rücksichtsvoller Drogenkonsum stattfindet. Falls Drogenkonsum für Teile der
380 Gruppe als unangenehm empfunden wird, handeln wir gemeinsam als Gruppe
381 einen Rahmen aus, der für alle funktioniert.

382 Über die Einhaltung des Konzepts wird bei Wahl-Landeskonferenzen in einem eigenen
383 Bericht Rechenschaft abgelegt.

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

386 Neue Erkenntnisse und Erfahrungen wollen wir laufend in das Konzept einbauen.

387 Anhang

388 **Weiterführende Informationen**

389 • Der Respect-Guide (i-Päd Berlin): [https://i-paed-berlin.de/project/der-respect-](https://i-paed-berlin.de/project/der-respect-guide)
390 [guide](https://i-paed-berlin.de/project/der-respect-guide)¹

391 • "Antisexistische Awareness - Ein Handbuch" Ann Wiesental (2021):
392 [https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/antisexistische-awareness-](https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/antisexistische-awareness-detail)
393 [detail](https://www.unrast-verlag.de/neuerscheinungen/antisexistische-awareness-detail)²

394 • Awarenesskonzepte von anderen Gruppen, Beispiel "Autonomes Feministisches
395 Referat Universität Bremen": [https://femrefbremen.wordpress.com/Awareness-](https://femrefbremen.wordpress.com/Awareness-konzept/)
396 [konzept](https://femrefbremen.wordpress.com/Awareness-konzept/)/³

397 • Leitfaden der Interventionistischen Linken zum Umgang mit sexualisierter Ge-
398 walt: <https://interventionistische-linke.org/leitfaden>⁴

399 • LAG Broschüre Prävention und Intervention von und bei Sexismus und sexuali-
400 sierter Gewalt⁵

401 • IUSY, 2019, „A Toolkit for the Feminist Fight“: [http://iusy.org/category/home/a-](http://iusy.org/category/home/a-toolkit-for-the-feminist-fight/)
402 [toolkit-for-the-feminist-fight](http://iusy.org/category/home/a-toolkit-for-the-feminist-fight/)/⁶

403 **Ansprechstellen/Notrufnummern**

404 • profamilia Passau: <https://www.profamilia.de/angebote-vor-ort/bayern/passau>⁷

405 • Igel e.V. Passau: <http://www.igel-ev-passau.de/>⁸

406 • Telefonseelsorge: 0800-111 0 111 oder 0800-111 0 222

407 **Glossar**

408 • Allies: Eine nicht-queere Person, die sich für die Rechte von LSBTIQ* einsetzt,
409 kann als „Ally“ bezeichnet werden, was sich aus dem Englischen als „Verbünde-
410 te*r“ übersetzen lässt.

411 • „aware sein“: sich bewusst sein, sich informieren und für gewisse Problematiken
412 sensibilisiert sein

- 413 • „Awareness“: gegen jede Form von Grenzverletzung, Gewalt und Diskriminierung;
414 als ein machtkritisches Bewusstsein
- 415 • Betroffene: Betroffene sind in diesem Kontext Menschen, die Gewalt und/oder
416 Diskriminierung erleben oder erlebt haben. Das kann unabhängig von deren Ge-
417 schlecht oder anderen Merkmalen sein. Wir verzichten absichtlich auf den Begriff
418 des „Opfers“, weil ihn viele als entmündigend und passiv-machend erleben. Und
419 gerade zu handeln und sich als aktiv und Entscheidungen treffend erleben, kann
420 ein wichtiges Gefühl sein, um mit Situationen der Ohnmacht umzugehen.
- 421 • Cis: Der Begriff wird benutzt, um Menschen zu bezeichnen, deren Geschlechts-
422 identität der Kategorie entspricht, die ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde
423 (männlich/weiblich).
- 424 • Deadnaming: Deadname bezeichnet bei einer Person, die einen neuen Vornamen
425 angenommen hat, den alten, von der betreffenden Person nicht mehr verwendete
426 Vornamen. Dies ist üblicherweise bei trans und nicht-binären Personen der
427 Fall. Deadnaming bezeichnet die Verwendung des Deadnames einer Person.
- 428 • Community Accountability: Community Accountability (kollektive Verantwor-
429 tungsübernahme) ist eine auf das soziale Umfeld abzielende Strategie, um For-
430 men von Gewalt innerhalb von Communities zu begegnen, die sich bewusst nicht
431 auf die Polizei oder das Justizsystem bezieht.
- 432 • FLINTA*s und warum wir das L drinnen lassen: Das Akronym FLINTA* steht für
433 **F**rauen, **L**esben, **i**ntersexuelle, **n**icht-binäre, **t**rans und **a**gender Personen. Also
434 all jene, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität patriarchal diskriminiert werden.
435 Weiterhin zu den einzelnen Buchstaben:
- 436 – Obwohl Lesbischsein gemeinhin als sexuelle Orientierung und nicht als Ge-
437 schlechtsidentität gilt, wurde der Begriff in die Abkürzung aufgenommen,
438 um feministische Errungenschaften sichtbar zu machen, die zum großen
439 Teil der (Schwarzen) Lesbenbewegung zu verdanken sind. Außerdem soll
440 kritisiert werden, dass in der heteronormativen Gesellschaft häufig davon
441 ausgegangen wird, Sex und Liebesbeziehungen mit cis Männern sei ein fes-
442 ter Bestandteil von Weiblichkeit.
- 443 – Intersexuelle Menschen haben angeborene Geschlechtsmerkmale, die von
444 der herrschenden gesellschaftlichen und medizinischen Norm nicht als ein-
445 deutig akzeptiert werden, die also nicht in die Kategorien männlich oder
446 weiblich passen, sei es genetisch, hormonell und oder anatomisch.
- 447 – Als nicht-binär bezeichnen sich Menschen, die sich nicht (nur) mit einem der
448 beiden vermeintlich biologischen Geschlechtern identifizieren. Sie können
449 sich zum Beispiel zwischen diesen beiden Geschlechtern verorten, außer-
450 halb davon, oder fluid in ihrer Geschlechtsidentität sein.

- 451 - Trans-Menschen sind Personen, deren Geschlechtsidentität nicht oder
 452 nicht vollständig mit dem bei Geburt anhand der äußeren Merkmale im
 453 Geburtenregister eingetragenen Geschlecht übereinstimmt oder die eine
 454 binäre Geschlechtszuordnung ablehnen.
- 455 - Agender Personen wiederum, manche nutzen auch die Selbstbezeichnung
 456 genderless, fühlen sich keinem Geschlecht zugehörig und lehnen das Kon-
 457 zept von Geschlecht teilweise komplett ab. Agendersein ist eine spezifische
 458 Ausprägung von Nicht-Binärität, weshalb manchmal auch die Abkürzung
 459 FLINT* verwendet wird, wobei agender Personen sich entweder dem N
 460 oder dem Sternchen zuordnen können.
- 461 - Das Gendersternchen soll jene Personen inkludieren, die sich in keinem der
 462 Buchstaben wiederfinden, aber ebenfalls aufgrund ihrer Geschlechtsiden-
 463 tität in einer patriarchalen heteronormativen Mehrheitsgesellschaft mar-
 464 ginalisiert werden. Sprich alle, die kein cis Mann sind - auch schwule oder
 465 bisexuelle cis Männer gehören daher nicht zu dieser Gruppe.
- 466 - Näheres zu unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten findest du hier:
 467 [https://blogs.scientificamerican.com/sa-visual/visualizing-sex-as-a-](https://blogs.scientificamerican.com/sa-visual/visualizing-sex-as-a-spectrum/)
 468 [spectrum/](https://blogs.scientificamerican.com/sa-visual/visualizing-sex-as-a-spectrum/)
- 469 • Misgendering: Im Sprachgebrauch verwenden Menschen in den meisten Fällen ge-
 470 geschlechtsspezifische Pronomen, wenn sie über jemanden in der dritten Person
 471 sprechen, z.B. "er" oder "sie". Dabei weisen sie diese Pronomen meistens unbe-
 472 wusst einer Person zu, so wie sie gelernt haben, wofür "er" und "sie" steht. Wenn
 473 sich Menschen mit der äußeren Zuordnung durch anderen Menschen als "er"
 474 oder "sie" wohlfühlen, kann dies unproblematisch sein. Es gibt aber auch Men-
 475 schen, die sich entweder durch die beiden Wörter nicht repräsentiert fühlen, oder
 476 die von anderen als "sie" bezeichnet werden, obwohl diese Menschen "er" bevor-
 477 zugen würden und umgekehrt. Wenn jemand jemand anderes mit einem Prono-
 478 men bezeichnet, mit dem sich die betroffene Person nicht identifiziert, wird das
 479 "misgendering" genannt. Das passiert oft nicht absichtlich, kann die betroffenen
 480 Personen aber sehr verletzen.
- 481 Um das zu verhindern, gibt es verschiedene Möglichkeiten: mensch kann den Men-
 482 schen in seinem*ihrem Umfeld sagen, welches Pronomen mensch bevorzugt oder wenn
 483 mensch sich unsicher ist, welches Pronomen jemand anderes bevorzugt, kann mensch
 484 einfach freundlich nachfragen. Wichtig dabei: Die Präferenz einer Person gilt es zu re-
 485 spektieren, selbst wenn mensch diese Präferenz (noch) nicht versteht. Geschlechterdi-
 486 versität ist keine Modeerscheinung, sondern ein ganz normaler Aspekt menschlichen
 487 Lebens. Siehe auch: <https://de.wikipedia.org/wiki/Geschlechtsidentit%C3%A4t>⁹

- 488 • Rassismus: Einerseits bezeichnet Rassismus die unwissenschaftliche Theorie,
489 dass es angeblich verschiedene menschliche "Rassen" gibt, die sich durch biolo-
490 gische Merkmale unterscheiden und als biologische Kategorien voneinander ab-
491 grenzbar seien. Andererseits bezeichnet Rassismus die Ideologie, dass Menschen
492 aufgrund angeborener Merkmale, wie zum Beispiel ihrer Hautfarbe, verschieden
493 viel Wert seien bzw. unterschiedlich behandelt werden müssten.
- 494 • Sexismus: Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung von Menschen
495 aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts. Da Männer in der patriarchalen
496 Gesellschaftsordnung eine privilegierte Position haben, gelten primär FLINTA*-
497 Personen als von Sexismus betroffen. Die Grundlage für Sexismus sind histo-
498 risch gewachsene und durch Sozialisierung (d.h. beim Aufwachsen in die Ge-
499 sellschaft hinein) erlernte Vorstellungen über geschlechtsspezifische Verhaltens-
500 muster (Geschlechterstereotype) und unterschiedliche Rollenzuweisungen für
501 Frauen und Männer.
- 502 • tin*-Personen: Trans-, Inter-, Non-Binäre*Personen
- 503 • Transformative Justice: Transformative Justice (transformative Gerechtigkeit) ist
504 ein emanzipatorischer Ansatz gegenüber Gewalt, der darauf abzielt, Sicherheit
505 und Verantwortungsübernahme zu gewährleisten, ohne dabei auf Entfremdung,
506 Bestrafung und staatlicher oder systemischer Gewalt (u.a. Inhaftierung und Über-
507 wachung) zu beruhen.
- 508 • Übergriffige Person: Der Begriff bezeichnet in diesem Kontext Ausübende von
509 Gewalt und/oder Menschen, die die Grenzen anderer verletzen.
- 510 • weiß: weiß bezeichnet keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe,
511 sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante
512 und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint,
513 die oft unausgesprochen und ungenannt bleibt.
- 514 • Victim Blaming: Wenn die Verantwortung für eine Straftat beim Opfer gesucht
515 wird, nennt man das „Victim Blaming“ oder „Täter*innen-Opfer-Umkehr“
- 516 • Objektifizierung: Wörtlich bedeutet objektivieren: zum unbelebten Objekt ma-
517 chen, „vergegenständlichen“. Bsp. Ein Sexualobjekt ist die Summe der attraktiven
518 Teile eines Körpers und nicht der vollwertige Mensch mit eigenem Charakter, In-
519 teressen und Träumen
- 520 • Safer Space: Der Begriff Safe Space bezieht sich auf Orte, an denen marginalisier-
521 te Personen zusammenkommen, um über ihre Erfahrungen mit Marginalisierung
522 zu kommunizieren. Diese Räume versuchen sicherer zu sein. Sicherer, weil Dis-
523 kriminierungen so tief in unserer Gesellschaft und systemisch angelegt sind, dass

- 524 nichts absolut sicher sein kann. Diese Räume garantieren aber Bemühungen, Dis-
525 kriminierungen bewusst abzubauen. Dies geschieht vor allem durch diese Räu-
526 me von und für Personen, welche von Diskriminierungen betroffen sind, es gibt
527 z.B. Safer Spaces für FLINTA*s, queere Personen, Schwarze Menschen oder Men-
528 schen mit Behinderung(en).
- 529 • Geschlechtergerechte Sprache: Geschlechtergerechte Sprache bezeichnet einen
530 Sprachgebrauch, der in Bezug auf Personenbezeichnungen die Gleichbehand-
531 lung von Frauen und Männern und darüber hinaus aller Geschlechter zum Ziel
532 hat und die Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener und geschriebener
533 Sprache zum Ausdruck bringen will.
- 534 • **Schwarz** wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein kon-
535 struiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle' Eigenschaft', die auf die
536 Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet **Schwarz-Sein** in diesem Kontext
537 nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen 'ethnischen Gruppe' zugeordnet
538 zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbun-
539 den, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden."
- 540 • Lookism meint die Stereotypisierung bzw. Diskriminierung auf Grund des Ausse-
541 hens