

## **O03NEU Umfassende Awareness-Strukturen im eigenen Verband schaffen**

Gremium: Juso-Landesvorstand  
Beschlussdatum: 09/28/2020  
Tagesordnungspunkt: 0.O - Organisation/Verbandsleben

### **Antragstext**

1 Als Jusos sind wir ein feministischer, antirassistischer und die Rechte queerer  
2 Menschen vertretender Richtungsverband und haben die Aufgabe, dies auch nach  
3 innen in unsere eigenen Strukturen zu tragen. Dabei haben wir insbesondere die  
4 Aufgabe, Räume herzustellen, die möglichst diskriminierungsarm sind und dabei  
5 Menschen, die alltäglich Diskriminierung ausgesetzt sind, strukturell zu  
6 unterstützen.

7 Ergänzend zu vorangegangenen Beschlüssen zur Bereitstellung von Awareness Teams  
8 bei mehrtägigen Veranstaltungen der Landesdelegiertenkonferenzen sowie  
9 mehrtägigen Veranstaltungen der Jusos Sachsen oder der einzelnen Unterbezirke  
10 soll:

- 11 • es für jeden Unterbezirk zwei ständig gewählte Awareness-Beauftragte  
12 geben, dabei muss sich mindestens eine Person als weiblich identifizieren.  
13 Die Awareness- Beauftragten sollen über eine E-Mail-Adresse auch außerhalb  
14 von Veranstaltungen erreichbar sein.
  
- 15 • zu jeder größeren Veranstaltung auch kürzerer Dauer Awareness-Teams zur  
16 Verfügung gestellt werden. Dabei muss sich mindestens eine Person als  
17 weiblich identifizieren. Die Personen im Awareness-Team dürfen auf der  
18 Organisationsebene der Veranstaltung oder höheren Ebenen kein gewähltes  
19 Amt tragen. Bei Veranstaltungen auf Landesebene soll sichergestellt  
20 werden, dass die Mitglieder des Awareness-Teams aus unterschiedlichen  
21 Unterbezirken stammen.
  
- 22 • um die Verfügbarkeit von Personen in der Awareness-Arbeit zu sichern,  
23 einmal pro Jahr ein Workshop zur Awareness-Arbeit abgehalten werden.

### **Awareness-Konzept**

25 Awareness bedeutet: Sich bewusst sein, sich informieren, für bestimmte  
26 Problematiken sensibilisiert sein. Awareness ist ein Konzept, das sich gegen  
27 Grenzverletzung, Gewalt und Diskriminierung stellt und versucht,  
28 Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Da Machtverhältnisse auf institutioneller,  
29 zwischenmenschlicher und ideologischer Ebene ständig und überall existieren,  
30 gibt es keine Räume, die als diskriminierungsfrei gelten können. Um diesen  
31 ungleichen Machtverhältnissen etwas entgegenzusetzen, ist es umso wichtiger,  
32 Grenzverletzungen und Diskriminierungen zu thematisieren, anstatt sie zu  
33 tolerieren, aber auch Handlungsalternativen aufzuzeigen. Das Awareness-Konzept  
34 soll zu einer Bewusstmachung der eigenen Person, der eigenen (meist *weißen*)  
35 Privilegien und der bestehenden Machtstrukturen sowie zu einer Offenheit für  
36 Positionen Anderer anregen. Damit soll eine Sensibilisierung für Formen der  
37 Diskriminierung, Grenzüberschreitung und Gewalt erreicht werden. Zentral ist  
38 dabei, anzuerkennen, dass **keinMensch** vorurteilsfrei und diskriminierungsfrei im  
39 Umgang mit Anderen ist. Deshalb muss eine bewusste Reflexion darüber bei jeder  
40 einzelnen Person stattfinden. Awareness geht uns alle an - denn nur in der  
41 aktiven Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen können wir diesen etwas  
42 entgegensetzen, sie verändern und nach und nach abbauen.

43 Sexistische, rassistische, homo-, transphobe, ableistische oder vergleichbare  
44 Übergriffe werden dabei immer nur auf Grundlage der Einschätzung und Empfindung  
45 betroffener Person selbst als grenzüberschreitend definiert (kurze Erläuterungen  
46 zu den Begriffen finden sich im Abschnitt „Einige (natürlich nicht alle!)  
47 Diskriminierungsformen“). Situationen können von Mensch zu Mensch  
48 unterschiedlich wahrgenommen werden, deshalb gibt es keine allgemeine Definition  
49 von Übergriffen. Verletzendes und grenzüberschreitendes Verhalten wird also  
50 immer dem Effekt und nicht der Absicht nach beurteilt. Gefühle wie  
51 Ausgeliefertsein und Ohnmacht können dadurch verringert und ein Verständnis  
52 darüber geschaffen werden, dass persönlich erlebte Grenzen - egal in welcher  
53 Form sie auftreten - richtig sind und akzeptiert werden müssen. Um Menschen, die  
54 von diskriminierendem Verhalten betroffen sind zu unterstützen, ist es wichtig,  
55 dass von der Seite der betroffenen Person aus gearbeitet wird: es wird eine  
56 solidarische Haltung eingenommen und die Vorfälle werden nicht in Frage  
57 gestellt. Eine "neutrale" Haltung ist in einer solchen Situation nicht sinnvoll.  
58 Sie schadet am Ende nur der betroffenen Person, während sie die beschuldigte  
59 Person schützt.

60 Awareness-relevante Themen sind immer im Kontext aktueller Themen zu sehen;  
61 jeder Tag kann neue Geschehnisse hervorrufen. Wir Menschen im Awareness-Team  
62 sind keine Profis und können/wollen keine sein. Wir sind offen für Neues und  
63 Kritik, darum kontaktiert uns gerne und jederzeit.

### 65 **Wer sind wir und wann?**

66 Wir sind Ansprechpartner\*innen und Vermittler\*innen bei grenzüberschreitendem,  
67 übergriffigem und diskriminierendem Verhalten. Oder wenn du einfach "nur" reden  
68 magst. Wir sind jedoch keine ausgebildeten Notfall-Seelsorger\*innen.  
69 Jede einzelne Veranstaltung kann für sich allein schon eine große  
70 Herausforderung darstellen, und für viele Personen eine Erfahrung sein, die  
71 bewegend und anstrengend, herausfordernd und auch verstörend sein kann. Wir alle

72 erleben uns in Ausnahmesituationen anders und wie wir darauf reagieren, hängt  
73 von vielen verschiedenen Faktoren ab. Wir möchten auch festhalten, dass nichts  
74 „Handfestes“ oder „Ernstes“ passieren muss, um Awareness-Strukturen in Anspruch  
75 zu nehmen. Gefühle und Gedanken sind real und können Aufmerksamkeit und  
76 Zuwendung erfordern.

77 Es gibt einige Themengebiete, die nicht in unseren Aufgabenbereich fallen. Dazu  
78 gehören psychosoziale Notfallsituationen.

79 Innerhalb von Dresden könnt ihr euch auch an den Psychosozialen Krisendienst des  
80 Gesundheitsamts Dresden (0351 4 88 53 41), das Dresdner Krisentelefon „Telefon  
81 des Vertrauens“ (0351 8 04 16 16), die Opferhilfe Dresden e. V (0351 8 01 01 39)  
82 und vor allem auch die Opferberatung (Beratungsstelle für Betroffene rechter und  
83 fremdenfeindlicher Gewalt) der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung,  
84 Integration und Demokratie e. V. (RAA) (0351 8 89 41 74 oder 0172 9 74 12 68)  
85 wenden.

### 87 **Was bedeutet Diskriminierung?**

88 „Unter „Diskriminierung“ verstehe ich [...] „die Verwendung von kategorialen,  
89 das heißt vermeintlich eindeutigen und trenn- scharfen Unterscheidungen zur  
90 Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge  
91 gesellschaftlicher Benachteiligungen [...]. Den Diskriminierten wird der Status  
92 des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten;  
93 ihre faktische Benachteiligung wird entsprechend nicht als ungerecht bewertet,  
94 sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet.“ (Scherr  
95 2016: 3) [...] Damit [produziert] Diskriminierung gleichzeitig strukturelle  
96 Herrschafts- und Unterdrückungsverhältnisse.“

97 Bönkost, Jule (2016): De\_Stabilisationsdreieck: Ein Werkzeug für  
98 diskriminierungskritische Lehre. Veröffentlicht beim Antirassistisch-  
99 Interkulturellen Informationszentrum ARiC Berlin e. V.

100 Scherr, Albert (2016): „Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und  
101 Grundlagen“. Aus Politik und Zeitgeschichte 9, 3-10.

102 Beim Thema Diskriminierung ist die Solidarität mit BIPOCs (Schwarz, Indigen und  
103 Personen of Color) besonders wichtig. Dazu gehört auch, auf weiße Privilegien  
104 hinzuweisen. Diese werden z.B. sichtbar, wenn weiße Menschen rassistische  
105 Situationen nicht erkennen, nicht mitbekommen und sich nicht solidarisieren.  
106 BIPOC haben aufgrund von rassistischen Zuschreibungen eine viel höhere  
107 Wahrscheinlichkeit von Repression und rassistischer Polizeigewalt betroffen zu  
108 sein. Bei Demonstrationen fühlen sich viele weiße Menschen von der (größtenteils  
109 weißen) Masse vor Repression geschützt. Gemeinsam müssen wir Wege finden, sodass  
110 auch BIPOC sich in der Masse geschützter fühlen können.

112 Auch sexistisches Verhalten und sexualisierte Gewalt wollen wir auf unseren  
113 Veranstaltungen nicht tolerieren.

### 115 **Einige (natürlich nicht alle!) Diskriminierungsformen**

#### 116 **Rassismus**

117 beschreibt die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer zugeschriebenen  
118 ethnischen Zugehörigkeit und kulturellen Merkmalen oder Herkunft.

119 **Sexismus**

120 meint die Diskriminierung aufgrund des zugeschriebenen Geschlechts (gender),  
121 ebenso wie erwartete Verhaltensweisen und Stereotypen, wobei männlich gelesenen  
122 Menschen strukturell institutionalisierte Privilegien zukommen.

123 **Klassismus**

124 meint die Diskriminierung von Menschen in Bezug auf ihren gesellschaftlichen  
125 Status.

126 **Homofeindlichkeit**

127 bezeichnet die Diskriminierung gegen lesbische, schwule und queere Menschen.

128 **Bifeindlichkeit**

129 beschreibt die Diskriminierung gegenüber bisexuellen Menschen.

130 **Cis-Sexismus**

131 bezeichnet die Diskriminierung von Trans\*-Menschen und nicht-binären Menschen,  
132 also Personen, welche sich nicht dem binären Geschlechtersystem zuordnen. Mit  
133 cis-Personen sind solche Personen gemeint, deren Gender-Identität mit dem ihnen  
134 bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt.

135 **Ableismus**

136 bezeichnet die Diskriminierung gegenüber Menschen, denen eine geistige und/oder  
137 körperliche „Beeinträchtigung“ zugeschrieben wird.

138 **Antisemitismus**

139 meint die Feindlichkeit gegenüber Jüdinnen und Juden.

140 **GADJE Rassismus**

141 bezieht sich auf die Diskriminierung, Ausgrenzung und Ablehnung gegenüber Sinti  
142 und Sintize sowie Roma und Romnija.

143 **Lookismus**

144 bezeichnet die strukturelle Diskriminierung in Form von Abwertung gegenüber  
145 bestimmter Körper (-formen) und Aussehen; oft einhergehend mit einer  
146 Zuschreibung von negativen Charaktereigenschaften und Vorurteilen.

147 **Altersdiskriminierung/Ageism**

148 bezeichnet die soziale, politische und ökonomische Benachteiligung von Menschen  
149 aufgrund ihres Alters.

150 **Intersektionalität**

151 Die Diskussion einzelner Diskriminierungsgründe nur getrennt zu behandeln  
152 entspricht häufig nicht der Realität betroffener Menschen. Oft kommt es zu einer  
153 Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen, wobei verschiedene Formen der  
154 Diskriminierung interagieren und sich gegenseitig verstärken.

155

156

157

158 **Was könnt ihr tun?**

159 Auf Veranstaltungen kommen viele Menschen mit unterschiedlichen Vorgeschichten,  
160 Fragen und Bedürfnissen zusammen. Wir möchten euch dazu einladen, ein Klima zu  
161 schaffen, in dem sich alle Menschen wohl fühlen können und wir...

- 162
- diskriminierendes Verhalten thematisieren können

- 163 • uns trauen nachzufragen, wenn wir etwas nicht verstanden haben
- 164 • Fachwörter und Szene-Codes erklärt werden, um alle in Gespräche  
165 einzubeziehen
- 166 • darauf achten, wer wie viel spricht, wer nicht und warum nicht
- 167 • ob alle in ihren Bedürfnissen gesehen werden
- 168 • uns trauen können zu „sein“
- 169 • selbstverantwortlich mit unseren Grenzen und den Grenzen anderer umgehen
- 170 • beginnen unsere Privilegien zu reflektieren und einen sensibilisierten  
171 Umgang zu üben

### 172 **Was tun...**

173 **...wenn ich grenzüberschreitendes oder diskriminierendes Verhalten erlebe?**

174 **...wenn ich mich grenzüberschreitend oder diskriminierend verhalte?**

175 Die Herausforderung einer\*s jeden von uns ist es, dass wir in Gesellschaften  
176 aufgewachsen sind, in denen Ausgrenzungen und Unterdrückungen alltäglich sind.  
177 Privilegien, diskriminierendes Verhalten und Grenzüberschreitungen betreffen  
178 Veranstaltungen genauso wie unseren Alltag. Für Betroffene sind die Erfahrungen  
179 schmerzhaft und erzeugen häufig ein Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit,  
180 unabhängig davon, ob auslösendes Verhalten bewusst oder unbewusst stattfindet.  
181 Auf Seiten der privilegierten Person können Verhaltensweisen und Aussagen so  
182 normalisiert sein, dass sie nicht als Diskriminierung und Grenzüberschreitung  
183 wahrgenommen werden. Das eigene Erkennen von Privilegien ist essentiell, um  
184 gemeinsam auf dem Weg in eine solidarische, emanzipatorische Welt weiterzugehen  
185 – frei von Herrschaft und Diskriminierung.

186 Wenn du dich deiner Grenzen überschritten oder diskriminiert fühlst, kannst du  
187 dich mitteilen. Einer Person deines Vertrauens oder einem Menschen aus dem  
188 Awareness Team (das Team trägt bunten Warnweste). Das kann Dir womöglich helfen  
189 das Geschehene zu reflektieren, einzuordnen und den Gefühlen Raum zu geben, die  
190 damit verbunden sind. Jede\*r kann nur für sich selbst entscheiden, wann sie\*\_er\*  
191 eine Grenzüberschreitung erlebt hat, wie sich diese anfühlt und wie sie\*\_er\*  
192 dabei unterstützt werden möchte, um sich wieder selbst zu ermächtigen. Wenn du  
193 willst, suche das Gespräch mit den Personen aus der Situation, die du als  
194 grenzüberschreitend/diskriminierend erlebt hast, vielleicht möchtest du eine  
195 dritte Person hinzuziehen z.B. eine Person aus dem Awareness-Team. Dazu bist du  
196 jedoch nicht verpflichtet! Sei dir bewusst, dass du keinerlei Erklärung schuldig  
197 bist - du alleine ziehst deine Grenzen und es kann sehr anstrengend sein,  
198 anderen immer wieder erklären zu müssen, wo diese liegen. Deshalb liegt die  
199 Verantwortung für ein achtsames Miteinander bei den Personen, die Privilegien  
200

201 besitzen, welche anderen verwehrt bleiben. Lest, hört zu, tauscht euch aus - und  
202 vermeidet ein Ausfragen von betroffenen Personen, um euren Un\_Wissenstand  
203 auszubessern. Es ist nicht die Aufgabe der Betroffenen, andere zu "belehren" und  
204 dabei immer wieder von schmerzhaften Erfahrungen erzählen und diese dadurch  
205 wiederholt durchleben zu müssen.

206 Wenn du auf deine Privilegien aufmerksam gemacht wirst, möchten wir dich  
207 einladen, diesem Hinweis offen zu begegnen und der Person, die dein Verhalten  
208 möglicherweise als grenzüberschreitend oder diskriminierend erlebt hat, Raum,  
209 Verständnis und Wertschätzung entgegen zu bringen. Sei dir bewusst, dass nicht  
210 du, sondern dein situationsabhängiges Verhalten Ursache für die Reaktion sind.  
211 Diese Fragen im Hinterkopf helfen dir vielleicht weiter über das Thema  
212 nachzudenken: Welche gesellschaftlichen Strukturen begünstigen Hierarchien und  
213 Diskriminierungen? Wo stehe ich selbst in diesem Geflecht aus Hierarchien,  
214 Diskriminierungen und Privilegien? Welche (gesellschaftlichen) Veränderungen  
215 können diese verändern bzw. beenden? Und was gibt Betroffenen Kraft und  
216 Selbstbestimmung (zurück)?

217 Jede\*r von uns hat einen ganz persönlichen Un\_Wissensstand. Dieser ist stark  
218 durch gesellschaftliche Strukturen geprägt. Daher kann es dein Privileg sein,  
219 wenn du bisher nicht mit einem bestimmten Thema konfrontiert wurdest oder Zeit  
220 hattest dich in ein anderes in Tiefe einzuarbeiten. Wir möchten dich einladen,  
221 dein Un\_wissen und das der anderen respektvoll zu behandeln und in einen  
222 produktiven Austausch zu treten. Versuch, beim Teilen deines Un\_Wissens,  
223 Fachbegriffe oder Szene-Begriffe zu erklären oder zu erfragen, um  
224 Sprachbarrieren abzubauen. Holt Dritte dazu, wenn ihr alleine nicht weiterkommt!  
225 Vielleicht kannst du dich an deine Erfahrungen und Gedanken erinnern, als ein  
226 Thema frisch in deinem Leben aufgetaucht ist. Sei in Gesprächsgruppen behutsam  
227 mit der Annahme von Selbstverständlichkeiten! Beteiligte, die bestimmte Namen,  
228 Begriffe oder Witze nicht kennen, können sich schnell als ausgeschlossen  
229 erleben.

230

231

### 232 **...wenn du glaubst Zeug\*in einer diskriminierenden und/oder** 233 **grenzüberschreitenden Situation zu werden?**

234 Sei dir zuerst bewusst, dass du nicht die betroffene Person bist, und dass ein  
235 Eingreifen in die Situation von jedem Menschen anders aufgefasst werden kann.  
236 Überlege dir gegebenenfalls dann, ob du dich dazu in der Lage fühlst, in die  
237 Situation hineinzugehen. Wenn nicht wende dich an andere Menschen oder das  
238 Awareness-Team. Falls du dich dazu entscheidest, dich einzubringen, frage die  
239 'betroffene' Person, ob du sie kurz zur Seite nehmen kannst. Frage sie, ob es  
240 ihr in der Situation, die du beobachtet hast gut geht. Stelle dich kurz als  
241 Awareness-Person vor. Falls die Person in dem Moment deine Hilfe nicht annehmen  
242 möchte oder kann, weiß sie, wie du aussiehst und kann evtl. später auf dich  
243 zurückkommen. Allein ein "Hey, ich bin hier!" zeigt sowohl der betroffenen  
244 Person, als auch ihrem Gegenüber, dass mindestens ein weiterer Mensch ein Auge  
245 auf die Situation hat und sich mit der betroffenen Person solidarisiert. Dränge  
246 deine Beobachtung der betroffenen Person nicht auf! Sie allein hat die  
247 Definitionsmacht; es zählt was sie wahrnimmt. Beachte die Wünsche und

248 Bedürfnisse der betroffenen Person.  
249 Achte auf deine eigenen Grenzen! Wenn du mit einer Situation nicht klar  
250 kommst/dich überfordert fühlst, überlege, wie du andere Personen oder das  
251 AwarenessTeam zur Unterstützung dazu holen kannst (wenn dies von der betroffenen  
252 Person erwünscht ist).  
253 Möchte die Person keine Unterstützung, dann respektiere das und mach die Person  
254 darauf aufmerksam, dass sie sich jederzeit an das AwarenessTeam wenden kann.  
255  
256

## 257 **How to do Awareness-Schicht**

### **Allgemeines:**

- 258 • Du bist erkennbar, und wenn möglich die ganze Zeit ansprechbar.
- 259 • Optimalerweise seid ihr während eurer Schicht mindestens zu zweit. So kann  
260 eine Person vor Ort bleiben, falls Hilfe geholt werden muss.
- 261 • Es sollte mindestens eine Frau\* pro Schicht im Team sein.
- 262 • Während der Schicht ist das Awareness-Team nüchtern.

### 263 **Während der Veranstaltung:**

- 264 • Wichtig: Wir können keine psychosoziale Notfallhilfe leisten! Wenn eine  
265 Person starke Repressionen und/oder Polizeigewalt erfahren hat und darüber  
266 sprechen möchte, erklärt ihr, an welche Anlaufstellen Sie sich im  
267 Anschluss an die Veranstaltung wenden kann.
- 268 • Achtet auf euch selbst, wenn ihr euch der Situation nicht gewachsen fühlt,  
269 gebt die Verantwortung lieber an eine andere Person ab oder sucht euch  
270 Unterstützung.

### 271 **Self-care:**

- 272 • Achtet auch aufeinander - wie geht es den anderen Menschen in eurem Team?  
273 Sprecht über eure physischen und emotionalen Kapazitäten und darüber, wie  
274 ihr euch gegenseitig unterstützen könnt.
- 275 • Pass auch auf dich auf und kenne deine Grenzen! Alles andere wäre unfair  
276 gegenüber den Betroffenen und dir selbst!