

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

Gremium: Juso-Landesvorstand

Beschlussdatum: 09/28/2020

Tagesordnungspunkt: 0.O - Organisation/Verbandsleben

### **Antragstext**

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

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

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

### **Awareness-Konzept**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Was bedeutet Diskriminierung?**

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

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

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

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

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

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

#### **Rassismus**

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

**Sexismus**

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

**Klassismus**

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

**Homofeindlichkeit**

bezeichnet die Diskriminierung gegen lesbische, schwule und queere Menschen.

**Bifeindlichkeit**

beschreibt die Diskriminierung gegenüber bisexuellen Menschen.

**Cis-Sexismus**

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

**Ableismus**

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

**Antisemitismus**

meint die Feindlichkeit gegenüber Jüdinnen und Juden.

**GADJE Rassismus**

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

**Lookismus**

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

**Altersdiskriminierung/Ageism**

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

**Intersektionalität**

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

**Was könnt ihr tun?**

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

- diskriminierendes Verhalten thematisieren können

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bedürfnisse der betroffenen Person.

Achte auf deine eigenen Grenzen! Wenn du mit einer Situation nicht klar kommst/dich überfordert fühlst, überlege, wie du andere Personen oder das AwarenessTeam zur Unterstützung dazu holen kannst (wenn dies von der betroffenen Person erwünscht ist).

Möchte die Person keine Unterstützung, dann respektiere das und mach die Person darauf aufmerksam, dass sie sich jederzeit an das AwarenessTeam wenden kann.

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

#### **Allgemeines:**

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

#### **Während der Veranstaltung:**

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

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

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