

# ***Awareness-Konzept der Jusos Münster***

**Beschlusslage der außerordentlichen  
Mitgliederversammlung 2023**



# 1 **A1 Awareness-Konzept der Jusos Münster**

2 **Antragssteller\*innen:** Leonid Ormeloh, Marina Romić, Jan Malte Immink, Lucy Eggert, Adrian  
3 Buchwald, Antonia Miersch, Carlos Apel

## 5 **Grundzüge**

6 Als Jusos ist der Kampf für die Gleichbehandlung und gegen die Unterdrückung aller  
7 Menschen zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Wir stellen uns gegen Diskriminierung jeglicher  
8 Art und möchten ansprechbar für Betroffene sein – und auch offen dafür, interne  
9 diskriminierende Strukturen aufzuarbeiten. Zudem möchten wir einen Raum schaffen, in dem  
10 sich alle wohlfühlen und einen achtsamen Umgang miteinander pflegen.

11  
12 Mit diskriminierenden Strukturen wollen wir uns auseinandersetzen, einen  
13 diskriminierungssensiblen Bildungsauftrag formulieren und einen Beitrag dazu leisten, dass  
14 sich jede\*r sich wohlfühlt, sich bei den Jusos Münster einzubringen, ohne diskriminiert,  
15 ausgegrenzt oder verurteilt zu werden. Juso-Räume verstehen wir als fehlerfreundliches  
16 Lernumfeld, was bedeutet, dass wir erklären, was Awareness heißt und wie wir uns unser  
17 Miteinander vorstellen. Dies umfasst ebenfalls den Umgang mit diskriminierendem Verhalten,  
18 welches auf der Grundlage basiert, dass eine Person erstmal nicht böswillig diskriminierendes  
19 Verhalten zeigt. Dementsprechend wird auf dieses Verhalten aufklärend durch die A-  
20 Kom./Personen reagiert. Alle Teilnehmenden an Juso-Veranstaltungen sind dazu verpflichtet,  
21 für einen Raum zu sorgen, der diskriminierungsfrei ist. Das Awareness Konzept wird als  
22 ganzheitlicher Ansatz verstanden und soll nicht nur bei Veranstaltungen, sondern auch beim  
23 informellen Zusammensein (u.a. Besuch des Plan B, Sommerfest, Weihnachtsfeier)  
24 Anwendung finden und genauso eine grundlegende Umgangsweise für ein gutes Miteinander  
25 darstellen. Ziel ist es auch, ein fehlerfreundliches Lernumfeld zu schaffen. Konkret bedeutet  
26 das, dass wir immer wieder darüber sprechen, wie wir miteinander umgehen wollen und was  
27 Awareness für uns bedeutet. Das Awareness-Konzept hat somit nicht nur das Ziel, konkrete  
28 Fälle zu klären, sondern soll auch das Bewusstsein für diskriminierende Strukturen und  
29 Herrschaftsverhältnisse erhöhen.

30  
31 Der Begriff „Awareness“ (engl. Bewusstsein) bezeichnet die (Selbst-)Reflektion einer Person  
32 oder Gruppe über ihre Umgebung, ihre Rolle darin sowie die sich daraus ergebenden  
33 gebotenen Handlungen. Mit der Etablierung des Awareness-Konzepts bei den Jusos Münster  
34 möchten wir uns Ungleichheiten bewusst machen und dementsprechend ein  
35 diskriminierungssensibles Umfeld schaffen.

36

37 Dieses Awareness-Konzept folgt dem Selbstverständnis, dass die körperliche und psychische  
38 Missachtung körperlicher und persönlicher Grenzen in unseren Räumen nicht toleriert wird.  
39 Dieses grenzüberschreitende Verhalten kann sich beispielsweise in sexistischen,  
40 rassistischen, homo- und trans\*feindlichen, ableistischen oder vergleichbaren Übergriffen  
41 äußern. Wir benennen dieses Verhalten, stellen uns entschlossen dagegen und wollen vor  
42 allem Betroffene unterstützen.

43

44 Zentrale Begriffe, die dem Awareness-Konzept zu Grunde liegen und darüber hinaus, sind in  
45 einem separaten Glossar gesammelt und werden u.a. auf der Webseite zur Verfügung gestellt.

46

## 47 **Die Awareness-Kommission**

### 48 **Selbstverständnis, Aufgaben und Machtbefugnisse**

49 Neben den allgemeinen Regeln, wie wir den politischen Raum bei den Jusos Münster  
50 gestalten möchten, braucht es eine Institution, welche sich fokussiert der Awareness-Arbeit  
51 annimmt, ohne gegen den allgemeinen Anspruch eines ganzheitlichen Awareness-Ansatzes  
52 zu widersprechen. Die zentrale Institution des Awareness-Konzepts bildet die Awareness-  
53 Kommission (im folgenden A-Kommission genannt). Sie bildet das ständige Gremium der  
54 Awareness-Arbeit der Jusos Münster und sieht sich als wichtiges, aber auch ergänzendes  
55 Element in der verbandsinternen Awareness-Arbeit (im folgenden A-Arbeit genannt), bleibt  
56 gleichzeitig gegenüber dieser aber kritisch und reflektierend. Daraus ergeben sich folgende  
57 primäre Aufgaben:

58 Die A-Kommission soll eine vertrauliche und niedrigschwellige Anlaufstelle für sämtliche  
59 Belange sein, die ein erlebtes Unwohlsein oder diskriminierendes Verhalten im Rahmen der  
60 Jusos Münster betreffen. Damit soll ein einfacher, möglichst unkomplizierter und  
61 hierarchiefreier Zugang geschaffen werden. Die A-Kommission soll in diesen Situationen im  
62 Rahmen ihrer persönlichen Möglichkeiten zuhören, unterstützend tätig werden oder auch im  
63 möglichen Konfliktfall einschreiten. Weiter unten ist die A-Arbeit an sich genauer beschrieben.  
64 Insgesamt werden die geteilten Informationen, Gefühle und Gedanken streng vertraulich  
65 behandelt.

66 Neben der Funktion der A-Kommission als Anlaufstelle soll diese Aufklärungs- und  
67 Sensibilisierungsarbeit leisten. Die Jusos sind ein vielfältiger Verband mit unterschiedlichen  
68 Wissensbeständen, deshalb kann diskriminierendes Verhalten in manchen Fällen  
69 unbeabsichtigt entstehen. Einerseits vor dem Hintergrund einen möglichst  
70 diskriminierungsfreien bzw. sicheren Raum zu gestalten und andererseits gleichzeitig ein  
71 fehlerfreundliches Lernumfeld zu schaffen, soll die A-Kommission bspw. in Situationen die  
72 bereits genannte Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit übernehmen.

73 Zusätzlich soll die A-Kommission den Vorstand der Jusos Münster in der A-Arbeit grds.  
74 unterstützen und kritisch begleiten. Dazu berichtet die A-Kommission im Rahmen der  
75 Mitgliederversammlungen über die Arbeit (anonymisiert) der A-Kommission, macht auf  
76 bestehende Missstände aufmerksam und kann Vorschläge zu Verbesserungen machen. Der  
77 Vorstand der Jusos Münster ist dazu angehalten, auf diese Berichte und eventuelle Vorschläge  
78 mit entsprechenden Maßnahmen zu reagieren und verpflichtet sich, in seinem  
79 Rechenschaftsbericht darauf einzugehen.

## 80 **Zusammensetzung der A-Kommission**

81 Insgesamt soll die A-Kommission eine **Größe** von zwei bis drei Personen bestehen, welche  
82 durch ein Mitglied des Vorstandes der Jusos Münster ergänzt wird. Dabei handelt es sich um  
83 die Awareness-Beauftragung. Diese wird aufgrund der Funktionstätigkeit lediglich beratend  
84 und ohne Stimmrecht tätig sein und gleichzeitig eine Anbindung an den Vorstand der Jusos  
85 Münster gewährleisten.

86 Eine **Quotierung** der A-Kommission ist zwingend erforderlich, um eine entsprechende  
87 Ansprechbarkeit zu gewährleisten bzw. die Hürden dafür so niedrig wie möglich zu halten und  
88 eine entsprechende Sensibilität gegenüber Betroffenen zu ermöglichen. Die Quotierung  
89 umfasst hierbei alle Mitglieder der A-Kommission. Die A-Kommission soll min. in 50% durch  
90 Frauen besetzt sein. Dazu sollte min. eine BIPoC-Person Teil der A-Kommission sein, um auch  
91 hier eine gewisse Sensibilität und Ansprechbarkeit zu gewährleisten. Im Sinne der  
92 Geschlechterdiversität verstehen wir die restlichen Plätze nicht als Männerplätze, sondern  
93 wollen INTA-Personen empowern sich auch in der A-Kommission einzubringen. Aufgrund des  
94 geringen aktiven Anteils von BIPoCs bei den Jusos Münster kann dies nicht immer garantiert  
95 werden und daher auch aktuell nicht fest beschließbar sein. Der Vorstand verpflichtet sich in  
96 seiner Tätigkeit u.a. durch eine verstärkte antirassistische Arbeit und Reflexion eigener  
97 Strukturen und Arbeitsweise mehr Diversität zu schaffen. Zudem wird angestrebt, auch queere  
98 Personen in die A-Kommission zu wählen. Gleichzeitig ist bei der Quotierung zu beachten,  
99 dass auch Menschen ohne eine Betroffenheit struktureller Diskriminierung Teil der A-  
100 Kommission werden, damit auch sie Care-Arbeit wahrnehmen können.

101 Die **Zusammensetzung** der A-Kommission zielt auf eine Mischung an Personen ab, die  
102 bereits Erfahrung in der A-Kommission oder vergleichbaren Tätigkeiten sammeln konnten und  
103 Personen, die an A-Arbeit herangeführt werden können, um eine stetige Wissensweitergabe  
104 zu gewährleisten und Awareness-Arbeit und das Awareness-Konzept stetig weiter zu  
105 etablieren und ggf. zu überarbeiten. Aus diesem Grund kann eine Person sich auch nur viermal  
106 hintereinander in die A-Kommission wählen lassen, bevor eine mindestens sechsmonatige  
107 Pause eingelegt werden muss. Damit soll verhindert werden, dass die A-Kommission eine

108 eigene sich abschottende Struktur und Dynamik entwickelt und somit eine effektive A-Arbeit  
109 erschwert.

### 110 **Bestimmung der Mitglieder der A-Kommission**

111 Die A-Kommission wird auf der ordentlichen und außerordentlichen Mitgliederversammlung  
112 per Akklamation nominiert und anschließend vom amtierenden Vorstand ernannt. Die  
113 Kandidat\*innen für die Nominierung werden zwei Wochen vor der Mitgliederversammlung  
114 bekannt gegeben, um die Möglichkeit für Einwände zu geben. Die Einwände können dem  
115 amtierenden Vorstand, welcher die Mitgliederversammlung vorbereitet, bspw. über den  
116 anonymen Feedback-Bogen mitgeteilt werden. Ausgeschlossen zur Nominierung in die A-  
117 Kommission sind Mitglieder des Vorstandes der Jusos Münster und der höheren  
118 Funktionsebene, sowie Funktions- und Mandatsträger\*innen der SPD. Davon ausgenommen  
119 ist eine Person des Vorstands der Jusos Münster, welche als Awareness-Beauftragung Teil  
120 der A-Kommission wird. Der\*die Sprecher\*in darf dabei nicht die Aufgabe der Awareness-  
121 Beauftragung wahrnehmen. Ehemalige Vorstandsmitglieder dürfen sich erst bei der ersten  
122 Mitgliederversammlung ohne Funktion nach der Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zur  
123 Nominierung aufstellen lassen. Weiter ausgeschlossen sind Personen, die Bestandteil von  
124 Awareness-Fällen sind.

125 Bei einem Rücktritt oder einem Ausschluss auf Grund von gerechtfertigten Einwänden aus der  
126 A-Kommission, wird schnellstmöglich innerhalb der Quotierung beim nächsten PoliTisch  
127 Organisatorisches erneut nominiert. Diese Nominierung muss mindestens zwei Wochen  
128 vorher über die Tagesordnung angekündigt werden.

### 129 **Einwände gegen aktive Mitglieder der A-Kommission**

130 Einwände und Bedenken gegen aktive Mitglieder der A-Kommission können entweder an die  
131 weiteren Mitglieder der A-Kommission oder an ein Vorstandsmitglied weitergegeben werden.  
132 Sollte dieser Fall eintreten, wird innerhalb des Vorstands in enger Abstimmung mit den  
133 weiteren Mitgliedern der A-Kommission erörtert, wie die Folgen aussehen. Diese können u.a.  
134 die Abberufung der betreffenden Person aus der A-Kommission durch den Vorstand sein, ein  
135 freiwilliger Rücktritt aus der A-Kommission, sowie der Ausschluss zur erneuten Nominierung  
136 für die A-Kommission.

### 137 **Awareness-Konzept bei Veranstaltung und tatsächliche Awareness-Arbeit**

138 Bei den Veranstaltungen der Jusos Münster soll zu Beginn der jeweiligen Veranstaltung das  
139 veranstaltungsbezogene Awareness-Konzept erklärt werden, sowie die für den jeweiligen  
140 Zeitraum zuständigen Awareness-Personen (A-Personen), die das Awareness-Team (A-  
141 Team) bilden, vorgestellt werden. Diese Vorstellung soll während der Veranstaltung

142 regelmäßig wiederholt werden. Bei der Erklärung des Awareness-Konzepts soll insbesondere  
143 der Umgang miteinander betont werden, sowie die Erreichbarkeit durch eine Telefonnummer.  
144 Zusätzlich werden die A-Personen für die bessere Erkennbarkeit mit Patches oder anderen  
145 eindeutigen Erkennungszeichen ausgestattet. An geeigneten Orten, wie auf Toiletten, am  
146 Eingang, Türen zu Veranstaltungsräumen, werden Flyer mit den Grundzügen des Awareness-  
147 Konzepts und der Telefonnummer ausgehängt.

148 Darüber hinaus soll, wenn es der Veranstaltungsort hergibt, ein Awareness-Raum fester  
149 Bestandteil sein. Dieser sollte nur durch das A-Team zugänglich und vorher abgeschlossen  
150 sein. Der Awareness-Raum ist deutlich ausgeschildert und mit Anzeigen ausgestattet, ob er  
151 gerade belegt ist. Im Idealfall ist der Awareness-Raum wohnlich eingerichtet. Tools dafür  
152 können Decken, Wärmflasche, Snacks, Tee etc. sein. Zum Idealfall gehört außerdem noch ein  
153 weiterer Raum, der als allgemeiner, offener Rückzugsort fungieren kann. Die Organisation  
154 dieser Räumlichkeiten obliegt den Verantwortlichen des Vorstands der Jusos Münster.

155

156 Der Aufgabenbereich des A-Teams besteht in seinen Grundzügen aus Beobachten, sich einen  
157 Überblick verschaffen und Präsenz zeigen und verfolgt damit einen eher passiven Ansatz der  
158 A-Arbeit. Dazu gehört jedoch auch, gegebenenfalls nach einer Situation zu einer vermeintlich  
159 betroffenen Personen hinzugehen. Der Anspruch ist allerdings nicht, dass A-Personen dazu  
160 verpflichtet sind, in aktive Streitsituationen einzugreifen. Die eigenen Kapazitäten, Grenzen  
161 und vor allem der Eigenschutz sind stets zu beachten. Wichtig ist zusätzlich auch zu erwähnen,  
162 dass von den A-Personen nicht verlangt werden kann, jede Situation korrekt zu lesen und  
163 dementsprechend zu handeln.

164 Die A-Personen sind nicht für eine Konflikt- und Streitschlichtung oder psychologische  
165 Beratung zuständig. A-Arbeit versteht sich für die Jusos Münster primär als Vor- und  
166 Nachsorgearbeit. Das bedeutet, dass durch das ständige deutlich machen der Awareness  
167 Grundzüge und Präsenz zeigen im Vorhinein verhindern werden soll, dass es zu  
168 Zwischenfällen kommt. Sollte es zu einer Situation kommen, dann wird in Absprache mit der  
169 betroffenen Person eine Umgangsweise ausgehandelt.

170

171 Auf Veranstaltungen wird vom A-Team konsequente Nüchternheit erwartet. Nüchternheit ist  
172 aus verschiedenen Gründen existentiell für die Awareness-Arbeit. Zum einen, um sensibel und  
173 entsprechend der Situation agieren zu können und zum anderen durch das eigene Verhalten  
174 nicht abschreckend gegenüber möglichen Hilfesuchenden zu wirken. Auch nach der Schicht  
175 wird den A-Personen ausdrücklich nahegelegt, die Nüchternheit beizubehalten. Dies soll die  
176 allgemeine Ansprechbarkeit von A-Personen gewährleisten und den allgemeinen Safer-Space  
177 nicht gefährden.

178

## 179 **Sonstiges**

### 180 **Schaffung von Safer-Spaces und Plena**

181 Als feministischer Verband ist es elementar, unsere Positionen und Werte nicht nur durch  
182 politische Arbeit nach außen zu tragen, sondern auch in unseren eigenen Strukturen aktiv  
183 umzusetzen. Es ist traurige Realität, dass Männerbünde immer noch das politische und  
184 innerverbandliche Leben dominieren und diese Strukturen dazu führen, dass patriarchale  
185 Ausgrenzung und andere strukturelle Diskriminierungen reproduziert werden. Um diese  
186 aufzubrechen, ist die institutionalisierte Schaffung von sicheren Räumen oder Safer-Spaces  
187 dringend notwendig. Zu solchen Räumen zählen u.a. Gender-Plena und  
188 FINTA\*Vernetzungstreffen. Die Schaffung dieser Räume ist frühzeitig bei der Planung von  
189 Veranstaltungen mitzudenken. Die Durchführung der Plena findet in räumlich voneinander  
190 abgegrenzten Orten statt, die getrennt voneinander zugänglich sind. Wichtig ist, dass die  
191 Plena zeitgleich beginnen und enden. Damit soll informelles Vernetzen im Männer-Plenum  
192 oder Zwangsouting verhindert werden.

193

### 194 **Gender-Plenum und Vernetzungstreffen**

#### 195 **FINTA\*/Frauen-Plenum und Vernetzungstreffen**

196 Das FINTA\*-Plenum ist für Frauen, intersex, nicht-binäre, trans\* und agender Personen; (das  
197 \* soll auf weitere Geschlechtsidentitäten hinweisen) offen. Das Vernetzungstreffen und Plenum  
198 gilt als Schutzraum. Dies bedeutet, dass alles gesagt werden kann und das Gesagte in diesem  
199 Raum verbleibt. Dies sollte von der Moderation am Anfang deutlich gemacht werden. Die  
200 Moderation übernimmt eine FINTA\*-Person aus dem Vorstand oder der Awareness-  
201 Kommission. Bei kleineren Plena kann zu Beginn eine Vorstellungsrunde und  
202 Stimmungsabfrage erfolgen. Nach einer solchen Runde kann es in den freien Austausch  
203 gehen, Teilnehmerinnen\* können von sexistischen Erfahrungen in ihrem Alltag oder ihrem  
204 politischen Engagement erzählen, Fragen stellen etc. Bei größeren Runden kann auch direkt  
205 in einen freien Austausch gestartet werden. Wenn sich herauskristallisiert, dass es auf der  
206 aktuellen oder vergangenen Veranstaltungen zu einem schwerwiegenden sexistischen Vorfall  
207 gekommen ist, den die Teilnehmer\*innen des Plenums ansprechen möchten, kann dies in  
208 anonymisierter Form in der großen Runde oder in einem Gespräch mit den Betroffenen durch  
209 die Moderation des Plenums, eines Mitglieds der Awareness-Kommission oder eines Mitglieds  
210 aus der Runde geschehen. Wichtig ist hierbei, dass die Betroffene(n) diesem Verfahren  
211 zustimmen müssen.

212 Wenn gewünscht, kann das FINTA\*-Plenum durch eine Benachrichtigung über die Awareness-  
213 Kommission Themen in das Männer-Plenum geben, welches dann verpflichtet ist, sich damit  
214 zu beschäftigen. Dies können allgemeine Anmerkungen bis zu konkret individuellen Verhalten

215 sein. Mit der Übergabe an die Awareness-Kommission ins Männer-Plenum müssen Männer  
216 ihrer Aufarbeitungs- und Reflexionsverantwortung gerecht werden. Bezugnehmend auf unser  
217 feministisches Neumitgliederkonzept halten wir an den regelmäßig (zweiwöchig)  
218 stattfindenden Frauen-Vernetzungstreffen in der Mensa fest. Zudem möchten wir bei Bedarf  
219 Abständen über das Jahr verteilt entsprechend dem Wunsch der Statusgruppe besondere  
220 Treffen bzw. Formate realisieren. Eine spezifische Ausgestaltung findet durch das auf der  
221 ordentlichen Mitgliederversammlung beschlossene Arbeitsprogramm statt.

222

### 223 **Männer-Plenum**

224 Im Gegensatz zum FINTA\*-Plenum dient das Männer-Plenum nicht zur Vernetzung und stellt  
225 keinen Schutzraum dar. Es dient vielmehr zur Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit  
226 Männlichkeit, sexistischem Verhalten und Diskriminierungen. Es geht hier um aktive  
227 antisexistische und feministische Bildungsarbeit. Das Männer-Plenum ist vorher  
228 vorzubereiten, damit eine inhaltliche Auseinandersetzung gewährleistet wird. Die Leitung  
229 übernimmt in der Regel ein männliches Vorstandsmitglied oder eine männliche Person aus  
230 der Awareness-Kommission. Die Leitung übernimmt hier eine wichtige Moderationsrolle und  
231 soll dabei sicherstellen, dass der Zweck intersektionaler feministischer Bildungsarbeit erreicht  
232 wird und nicht durch zusammenhanglose Vernetzung von Männern vereitelt wird. Zudem soll  
233 die Leitung wiederholt auf die bestehende feministische Beschlusslage hinweisen und dafür  
234 sorgen, dass diese nicht in Frage gestellt oder diskutiert wird. Zur inhaltlichen Diskussion sind  
235 andere öffentliche Räume vorgesehen, wie die Antragsberatung oder Workshops. Es gibt  
236 keine Männer-Vernetzungstreffen. Für den Fall, dass das FINTA\*-Plenum mehr als die  
237 vorgesehene Zeit benötigt, obliegt es der Plenumsleitung, die feministische Bildungsarbeit  
238 weiterzuführen. Dies sollte mit vorbereitet werden.

239

### 240 **Queer-Plenum**

241 Um Menschen der queeren Community einen Raum für Austausch und Vernetzung zu geben,  
242 wollen wir auf unseren Wochenendseminaren die Möglichkeit für ein Queeres Plenum bieten.  
243 Dafür wird bei den angemeldeten Teilnehmer\*innen nach dem Bedarf abgefragt und je nach  
244 Resonanz umgesetzt.

245

### 246 **BIPoC-Vernetzung und Critical Whiteness**

247 Die Jusos Münster verpflichten sich im besonderen Maße, einen sicheren Raum für BIPoCs  
248 zu schaffen. Rassismus ist allgegenwärtig und findet sich auch in unserem Verband wieder.  
249 Daher soll auf jedem Wochenendseminar eine BIPoC-Vernetzung stattfinden. Zur  
250 antirassistischen Arbeit gehört ebenfalls das regelmäßige Reflektieren der Privilegien von

251 *weißen* Personen. Deshalb wird im Zeitraum der BIPoC-Vernetzung ein Critical Whiteness  
252 Workshop stattfinden.

253

### 254 **Umgang mit Awarenessfällen**

255 Trotz aller Maßnahmen zur Prävention kommt es auch innerhalb von Juso-Strukturen leider  
256 immer wieder zu Awarenessfällen. Solche Fälle stellen immer komplexe Situationen dar, die  
257 es erfordern, zuzuhören und dann mit den betroffenen Personen zusammen zu entscheiden,  
258 welche Konsequenzen sich aus einer solchen Situation ergeben sollen.

259 Für uns steht das Wohlbefinden der betroffenen Person(en) an erster Stelle. Wir nehmen  
260 daher alle Betroffenen ernst und suchen den Kontakt in einer vertrauensvollen Atmosphäre,  
261 um das weitere Vorgehen zu erörtern. Dabei gehört es ausdrücklich auch zu den  
262 Handlungsmöglichkeiten, zunächst einmal nicht über das Geschehene sprechen zu wollen  
263 und erst zu einem späteren Zeitpunkt eine Situation aufzuarbeiten. Wir respektieren außerdem  
264 die Definitionsmacht der Betroffenen darüber, was für sie ein übergriffiges oder  
265 unangemessenes Verhalten darstellt.

266

### 267 **Ablauf des Awareness-Verfahrens**

268 Wird in Übereinkunft mit dem\*der Betroffenen entschieden, die weitere Klärung eines Vorfalles  
269 zu anzustreben, etablieren wir ein vertrauliches Verfahren, welches es Betroffenen ermöglicht,  
270 das Erfahrene zu verarbeiten und den beschuldigten Personen die Möglichkeit eröffnet, ihr  
271 Verhalten zu reflektieren und entsprechende Konsequenzen innerhalb der uns als politischem  
272 Jugendverband gesetzten Grenzen zu ziehen. Die Awareness-Kommission wird dabei  
273 zunächst allein von der betroffenen Person oder einer von der betroffenen Person bestimmten  
274 Vertrauensperson über einen Awareness-Vorfall unterrichtet. Die betroffene Person wird dabei  
275 über die möglichen Handlungsoptionen aufgeklärt. Die Awareness-beauftragte Person im  
276 Vorstand wird unter Wahrung der Vertraulichkeit des Falles über den Stand des Verfahrens  
277 informiert.

278 Im Anschluss daran wird auch mit der/den beschuldigten Person(en) ein Gespräch gesucht  
279 bzw. die Möglichkeit einer Stellungnahme zum Vorfall eingeräumt. Sofern es der Fall zulässt  
280 und die betroffene Person dies wünscht, können daraufhin weitere Einzelgespräche sowie  
281 Mediationsgespräche stattfinden. Sollte das Verhalten der beschuldigten Person(en) so  
282 schwerwiegend sein, dass weitere Schritte von der betroffenen Person gewünscht sind,  
283 können auch weitere verhältnismäßige Konsequenzen angestrebt werden. Diese sollen auch  
284 eine Reflektion von unangemessenem Verhalten ermöglichen und Angebote zur  
285 diskriminierenden Weiterbildung enthalten. Nicht möglich sind jedoch unter anderem  
286 Parteiausschlussverfahren sowie Sanktionen, die die allgemeine Handlungsfreiheit von  
287 Personen betreffen (z.B. Alkoholverbot, Besuch von öffentlichen Veranstaltungen). Gleichwohl

288 wird das Aussprechen dringender Handlungsempfehlungen vorbehalten. Auch eine  
289 Weiterleitung von Fällen an die Landesebene ist bei unterbezirksinternen Fällen derzeit nicht  
290 möglich.