

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 niedrighschwellige 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.