

Antragsteller: KOMMIT 2022/23 Projektteam (Fabian Schlosser, Florian Barth, Anna Haas), Jusos Mittelfranken

Adressat\*innen: Bezirk Mittelfranken, Landesparteitag

## Initiativ-Antrag: Beschluss eines Awareness-Konzeptes

- 1 Wir fordern das Ein- und Umsetzen eines Awareness-Konzeptes sowie das Aufstellen eines Awareness-
- 2 Teams entsprechend folgendem Vorschlag:

### 3 **1) Einleitung**

4 Als Genoss\*innen ist der emanzipative Anspruch nicht nur in der politischen Arbeit, sondern auch  
5 im persönlichen Handeln und im Zusammenspiel der Gruppe unsere Aufgabe. Eine befreite  
6 Gesellschaft oder im kleineren Rahmen, einen möglichst diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, ist  
7 dabei für jedes Mitglied unserer Gruppe ein konstantes und dauerhaftes Ziel.

8 Dabei ist unsere kapitalistische und patriarchale Gesellschaft eben keine befreite Gesellschaft, sondern  
9 von vorherrschenden Diskriminierungs- und Machtverhältnissen geprägt und durchdrungen. Diese  
10 unterdrückenden Verhältnisse setzten sich dabei auch in unseren Strukturen fort. Aus diesem  
11 Widerspruch zwischen emanzipativem Anspruch und diskriminierendem Denken und Handeln  
12 erwächst die Notwendigkeit sich in unserer politischen Arbeit, in unseren Strukturen und in  
13 unserem persönlichen Handeln damit auseinander zu setzen und die Diskriminierungs- und  
14 Machtverhältnisse durch respektvollen und aufmerksamen Umgang auf- und abzufangen.

15 Die Awareness-Arbeit soll dieses Ziel unterstützen und umfasst Prävention – die Schaffung von  
16 Bedingungen, die die Möglichkeit von Diskriminierung und Gewalt minimieren – und konkrete  
17 Unterstützungsangebote für Personen, denen Diskriminierung oder Gewalt widerfahren ist bzw.  
18 widerfährt.

19 In diesem Awareness-Konzept sollen dabei zum einen die Organisation, die Arbeitsweise und das  
20 zentrale Aufgabenspektrum des Awareness-Teams umrissen werden, als auch ein  
21 grundlegender Konsens aller Mitglieder im Umgang miteinander festgehalten werden. Neben diesen  
22 beiden Säulen gibt es den Leitfaden im Umgang mit sexueller/sexualisierter Gewalt, welcher eine  
23 konkrete Handreichung für die Gruppe bei Fällen sexueller/sexualisierter Gewalt darstellt.

24 Das Awareness-Konzept ist kein abschließendes Dokument, sondern hat offene Fragen und Stellen,  
25 welche nicht beantwortet wurden oder nicht beantwortet werden konnten. Vielmehr ist es ein  
26 Zwischenergebnis im Prozess ein reflektiertes und möglichst sicheres Umfeld für alle Menschen zu  
27 schaffen, welche sich unseren Werten und Zielen verpflichtet fühlen.

28

### 29 **2) Das Awareness-Team**

#### 30 **2.1) Organisation**

31 Das paritätisch besetzte Awareness-Team besteht aus jeweils einem/einer Vertreter/Vertreterin  
32 aus jedem Unterbezirk, aus den Arbeitsgruppen Migration und Vielfalt, Selbst Aktiv, ASF, SPD Queer,  
33 60plus sowie den Jusos die nach Möglichkeit keine anderen Ämter innerhalb der SPD-Hierarchien  
34 innehaben. Das Awareness-Team wird auf einer Bezirkskonferenz für zwei Jahre gewählt. Beim  
35 Ausscheiden einzelner Mitglieder werden Nachfolger durch die Arbeitsgemeinschaften und die  
36 Unterbezirke nominiert und die Stellen kommissarisch nachbesetzt.

37 Die Mitglieder des Awareness-Teams sind nicht Teil des Vorstandes.

38 Alle Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet bei Fragen des Awareness-Teams, welche die Arbeit  
39 des Vorstands betreffen, Auskunft zu geben.

#### 40 **2.2) Arbeitsweise**

##### 41 **a) Erreichbarkeit**

42 Das Awareness-Team kann über direktes Ansprechen oder Anschreiben erreicht werden. Jedes  
43 Jahr führt das Awareness-Team eine anonyme Umfrage durch, bei der das allgemeine Wohlbefinden der  
44 Mitglieder des Bezirks abgefragt wird.

45 **b) Vertraulichkeitsprinzip**

46 Allgemein geht das Awareness-Team vertraulich mit Aussagen, Bitten, Beschwerden oder  
47 Hilfesuchen von Betroffenen um.

48 **c) Definitionsmachtprinzip**

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

52 **d) Konsensprinzip**

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

56 Gleichzeitig gibt es die Problematik, dass auch das Konsensprinzip Grenzen hat. Hierbei kann das  
57 Awareness-Team auch ohne Konsens aktiv werden, falls durch nicht-handeln die Sicherheit der Gruppe  
58 und einzelner Menschen in der Gruppe gefährdet ist.

59 **e) Parteilichkeitsprinzip**

60 Parteilich zu sein, ist eine politische und bewusst getroffene Entscheidung mit dem Ziel, Betroffene in  
61 einer Gesellschaft, die von patriarchalen, sexistischen und ableistischen Machtverhältnissen geprägt ist,  
62 solidarisch zu unterstützen. In seiner Arbeit ist das Awareness-Team immer auf der Seite der  
63 betroffenen Person. Es ist keine Form der Mediation, sondern es geht lediglich darum solidarisch nach  
64 Lösungen zu suchen, wie es der betroffenen Person wieder besser gehen kann. Dabei geht es zentral  
65 darum, das Empowerment der betroffenen Person zu unterstützen und Machtverhältnisse zu  
66 Gunsten der betroffenen Person zu verschieben.

67 **f) Übergriffiges Verhalten**

68 Übergriffiges Verhalten ist jedes Verhalten, das Grenzen nicht respektiert und/oder bewusst  
69 überschreitet. Das kann von einer Körperhaltung, einem Spruch oder einem Kommentar bis hin zu  
70 Berührungen und gezielter Einschüchterung alles sein.

71 **g) Grenzen des Awareness-Teams**

72 Das Awareness-Team muss die Grenzen der eigenen Arbeit kennen und auch diese anerkennen,  
73 insbesondere in Bedrohungsszenarien. Diese Grenzen können dabei auf der Ebene des Teams gerade  
74 auch sein, dass es zu einem schwerwiegenden Fall an Gewalt kam, welcher die Fähigkeiten,  
75 Möglichkeiten oder Grenzen eines Awareness-Teams überschreitet und erfordert Hilfe von anderen  
76 Organisationsebenen oder außenstehenden Expert\*innen zu suchen.

77 Auf der individuellen Ebene ist zudem wichtig, dass die Mitglieder des Awareness- Teams ihre  
78 eigenen Grenzen kennen und anerkennen müssen, insbesondere in Bedrohungsszenarien. Alle  
79 Mitglieder sollten über die Grenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten der jeweils anderen  
80 Mitglieder Bescheid wissen. Die gemeinsame Absprache und Koordination sind daher im Vorfeld  
81 wichtig, um gerade für eskalierende, unübersichtliche oder verwirrende Konflikte gewappnet zu sein.

82 Grenzen von Personen des Awareness-Team können dabei speziell bei Szenarien in denen  
83 körperlicher Gewalt, Bedrohung (physische Gewalt, Waffen, etc.), Verletzungen, sowie Ohnmacht und  
84 allergischer Schock oder auch die eigene Überforderung (z.B. durch Überschreitung der eigenen  
85 körperlichen und psychischen Grenzen) vorkommen.

86 **2.3) Aufgaben**

87 Die Aufgaben des Awareness-Teams umfassen dabei:

- 88 • Die Prävention und Sensibilisierung im Vorfeld von Veranstaltungen und innerhalb der Gruppe  
89 durch Workshops, Schulungen oder Weiterbildungsangeboten, um das Thema "Awareness" fest  
90 zu verankern. Das bedeutet, dass sich das Team bei Seminaren weiterbilden lässt, aber auch  
91 Seminare vom Team für die Gruppe gegeben werden.  
92 Gewünscht wird auch der Austausch mit anderen Awareness-Teams für bessere Arbeit.
- 93 • Die Institutionalisierung der Awareness-Arbeit bei Klausurtagungen und durch Reflektion und  
94 Aufarbeitung in der Gruppe
- 95 • Die Präsenz und Aktivität des Teams bei Sitzungen und Veranstaltungen, um bei

96 Grenzüberschreitungen für betroffene Personen als Ansprech- und Vertrauenspersonen  
97 unterstützend da zu sein und einen geschützten Rückzugsraum von Konflikten zu stellen. Um die  
98 Präsenz zu gewährleisten, gibt es einen festen Tagesordnungspunkt Awareness-Team.  
99 • Das Awareness-Team soll auch selbst aktiv werden, wenn es merkt, dass Menschen sich vielleicht  
100 nicht wohlfühlen.  
101 • Die anonymisierte Dokumentation von Fällen grenzüberschreitenden Verhaltens.  
102 • Die Koordination von Reflektion und Auswertung nach Veranstaltungen und Sitzungen, um sich  
103 gemeinsam mit den Verantwortlichen über Probleme, Schwierigkeiten, Konflikte und Erfolge  
104 auszutauschen und Verbesserungsvorschläge zu sammeln. Bereits vergangene Awareness-Fälle sollen  
105 zudem aufgearbeitet werden.  
106 • Das Erstellen und Auswerten der allgemeinen Umfrage. Die Umfrage soll anonymisiert die Möglichkeit  
107 bieten zurückzumelden, wie das Wohlbefinden einzelner Personen im Bezirk ist. Die Umfrage soll  
108 möglichst jedes Jahr durchgeführt werden, wobei der Termin kurz vor der jeweils nächsten  
109 Bezirkskonferenz liegen sollte.  
110 • Das Führen von Einzelgesprächen mit aktiven Mitgliedern. Häufig lässt sich über anonymisierte  
111 Umfragen allein kein Vertrauensverhältnis zum Awareness-Team aufbauen, weshalb  
112 persönliche Gespräche angeboten werden sollen. Zudem kann die Hemmschwelle im  
113 persönlichen Gespräch Vorfälle oder Probleme anzusprechen für einige höher und andere niedriger  
114 sein, weshalb das Gespräch durch Mitglieder des Awareness-Teams als zweite Stütze dienen soll, um  
115 einen Austausch zu sichern.

116

### 117 3.) Eskalationsstufen für den Bezirk Mittelfranken

118 Die folgenden Eskalationsstufen dienen als Grundlage auf Basis derer Konsequenzen bei anti-  
119 emanzipatorischem und übergriffigen Verhalten folgen. Dabei können Schritte je nach Schwere des  
120 Übergriffs übersprungen werden. Außerdem soll explizit darauf hingewiesen werden, dass Schritte  
121 auch eingeleitet werden können, wenn die betroffene Person nicht mehr aktiv sein möchte oder ist.

- 122 1. Verwarnung/erstes Gespräch mit dem Awareness-Team
- 123 2. Zweites Gespräch mit dem Awareness-Team mit Ankündigung konkreter  
124 Konsequenzen
- 125 3. Offene Aussprache im Plenum
- 126 4. Ausschluss auf Zeit
- 127 4.1. Sitzungsausschluss
- 128 4.2. Informieren von anderen Parteiebenen
- 129 4.3. Ausschluss aus allen SPD-Aktivitäten im Bezirk
- 130 5. dauerhafter Ausschluss
- 131 5.1. Sitzungsausschluss
- 132 5.2. Informieren von anderen Parteiebenen
- 133 5.3. Ausschluss aus allen SPD-Aktivitäten im Bezirk

134

### 135 4.) Gemeinsamer Konsens der SPD Mittelfranken

136 Damit sich in unserer Gruppe alle Menschen, welche unsere Grundsätze und Prinzipien  
137 umgesetzt sehen wollen, wohl fühlen und sich ohne Diskriminierung oder Angst politisch  
138 engagieren können, reicht ein Awareness-Team allein nicht aus. Jedes noch so gute Awareness- Konzept  
139 ist unnützlich, wenn aggressives, diskriminierendes und übergriffiges Verhalten, Klüngeleien oder  
140 Täterschutz die Gruppe dominieren.

141 Von Feminismus, Solidarität, Emanzipation und Barrierefreiheit zu reden ohne sie sowohl persönlich  
142 als auch innerhalb der Gruppe umzusetzen ist Heuchelei und wird durch noch so viele Konzepte und  
143 Teams nicht aufgewogen.

144 Eine offene und solidarische und Gruppenkultur ist aber nicht nur Aufgabe von ein paar gewählten  
145 Personen, sondern ständige Aufgabe für jede\*n Einzelne\*n. Das bedeutet, dass wir grundsätzlich  
146 rücksichtsvoll miteinander umgehen und Verständnis füreinander aufbringen sollen.

147 Um eine entsprechende Gruppenkultur zu schaffen und zu erhalten, ist es unerlässlich, dass  
148 innerhalb der Gruppe ein Grundkonsens besteht, was Verhalten und Handeln angeht.

- 149 Von allen Mitgliedern der SPD Mittelfranken wird anerkannt, ...
- 150 • dass anti-emanzipatorisches und grenzüberschreitendes Verhalten in einer Runde nicht toleriert,  
151 beschwiegen oder verteidigt wird;
- 152 • dass die Solidarität nicht der übergriffigen Person, sondern der betroffenen Person bzw. der Person  
153 gilt, welche das Verhalten kritisiert;
- 154 • dass Täter aus Strukturen werfen gängige Praxis ist, wobei die Eskalationsstufen in diesem Papier  
155 als Grundlage der Konsequenzen zu sehen sind;
- 156 • dass wir selbstständig auf unser eigenes Handeln und Verhalten achten und dieses  
157 reflektieren, gerade im Hinblick auf unser Redeverhalten und Sprachgebrauch sowie unser  
158 Verhalten gegenüber anderen Personen;
- 159 • dass wir zum Ziel haben eine bessere Awareness gegenüber uns selbst und anderen zu haben und  
160 wir bestmöglich versuchen feministisch-emanzipatorisches Denken und Handeln bei uns zu  
161 erreichen;
- 162 • dass wir versuchen unsere Veranstaltungen barrierefrei zu gestalten;
- 163 • dass wir uns unserer nicht diversen Gruppenzusammensetzung bewusst sind und diese auflösen  
164 möchten;
- 165 • dass unsere Mandatsträger\*innen dazu verpflichtet sind, Seminare zum Thema Awareness-  
166 Arbeit zu besuchen;