

Awareness-Konzept für Treffen der Gremien der Landespartei DIE LINKE. Niedersachsen. V o r e n t w u r f

Vorwort

Mit diesem Dokument nehmen wir die Arbeit an einem Awareness-Konzept im Landesverband unserer Partei, DIE LINKE. Niedersachsen auf. Dieses Awareness-Konzept wird umgesetzt, regelmäßig evaluiert und fortentwickelt.

Der Begriff Awareness kommt aus dem Englischen “to be aware” und bedeutet “sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Probleme sensibilisiert sein”. Ursprünglich wurde Awareness-Arbeit vor allem von Frauen und LGBTQI* of Color in den USA entwickelt, um Gewalt und Diskriminierungen fernab von Polizei und staatlichen Institutionen bearbeiten zu können. Im deutschsprachigen Raum steht der Begriff gleichermaßen für eine Haltung und Praxis, welche Diskriminierung und verschiedenen Formen der Gewalt entgegenwirkt.

Wir erkennen an, dass kein Raum per se diskriminierungsfrei ist und dass das Patriarchat mit seinen Verhaltensweisen und Vorurteilen unsere gesamte Gesellschaft durchzieht, auch linke Gruppen. Dies betrifft entsprechend auch unsere Partei.

Es handelt sich bei (patriarchalen) Machtstrukturen nicht um einen sogenannten “Nebenwiderspruch”, Sexismus und weitere Formen der Diskriminierung werden im Kapitalismus gefördert und zur Spaltung der Gesellschaft und Behinderung systemkritischer Solidarität genutzt.

Diskriminierungen geschehen nicht immer mit Absicht. Zu Diskriminierungen gehören (unter vielen anderen) z.B. die binäre Aufteilung von Toiletten, fehlende Kinderbetreuung oder familienunfreundliche Sitzungszeiten, sexualisierende Kommentare von Genoss*innen, unbeabsichtigt oder beabsichtigt reproduzierter Rassismus, kommunikative oder bauliche Barrieren...

Bei Awareness geht es darum, Personen zu unterstützen, die von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt betroffen sind. Es geht nicht darum, alle Personen zu unterstützen, die sich wegen irgendetwas gestört oder benachteiligt fühlen - zum Beispiel davon, in ihren Privilegien eingeschränkt zu sein.

Wir sind zu einem gewissen Maß alle geprägt von diskriminierenden Verhaltensweisen. Die Auseinandersetzung mit diesen verinnerlichten Denkmustern kann weh tun und zu einer Abwehrhaltung führen. Schuldgefühle und Scham stehen einer Auseinandersetzung daher oftmals im Weg. Deshalb wollen wir diesen Weg gemeinsam gehen, uns mit Diskriminierungen auseinandersetzen, uns austauschen und uns weiterbilden. Wir wollen als feministische linke Partei auf unseren Gremien-Treffen einen diskriminierungssensiblen Raum (safer space) schaffen, insbesondere mit Blick auf Sexismus und sexualisierte Übergriffe. Wir beteiligen uns damit an der Umsetzung des Antrages P13: *Den Grundkonsens erneuern. Für eine feministische LINKE des Erfurter Bundesparteitages*. Darin wird gefordert, “sowohl für eine feministische Organisationskultur nach innen als auch für die Überwindung von patriarchalen Machtverhältnissen in der Gesamtgesellschaft einzutreten”.

Dazu werden konkrete Schritte und Verfahren angemahnt, die Teile eines permanenten transformativen Prozesses darstellen. Als eine dieser Maßnahmen wird dieses Awareness-Konzept entwickelt und angewendet.

Vorgehensweise

Das Awareness-Team

Das Awareness-Team bietet Unterstützung für Betroffene von Diskriminierungen und Gewalt an. Betroffenen wird ein Raum geboten, in welchem sie einen selbstbestimmten Umgang mit diskriminierenden und gewaltvollen Situationen finden können. Das Awareness-Team steht ihnen dabei unterstützend zur Seite, bewertet die Situation nicht und respektiert die Definitionsmacht der betroffenen Person.

Für jedes Treffen werden mindestens quotiert zwei qualifizierte Ansprechpersonen für die Awareness-Arbeit eingesetzt, die auf der Tagung keine weitere Funktion haben. Die Organisation im Auftrag des Landesvorstandes obliegt der "AG Umgang mit Diskriminierungen, Gewalt und (sexualisierten) Übergriffen".

Vor jeder Veranstaltung trifft sich das Awareness-Team, um Aufgabenverteilungen und inhaltliche Absprachen zu klären.

Das Awareness-Team ist durch ein gemeinsames, gut erkennbares Symbol zu kennzeichnen.

Vor der Veranstaltung, spätestens aber mit Beginn der Veranstaltung, sollte für alle Teilnehmenden ersichtlich sein, dass es ein Awareness-Team gibt und wie dieses zu erreichen ist.

Das Awareness-Team ist, neben der direkten Ansprache, auch über ein eigenes Handy erreichbar.

Alle Mitglieder des Awareness-Teams bewahren die Anonymität der Betroffenen.

Awareness-Raum

Für jedes Treffen wird ein eigener Raum für die Awareness-Arbeit bereitgestellt. In diesem Raum können geschützte Gespräche stattfinden oder Rückzug von der Veranstaltung gesucht werden. Der Raum ist generell offen für alle Teilnehmenden, da grundsätzlich jede Person Diskriminierungen erfahren kann. Er bietet darüber hinaus einen Rückzugsraum für Menschen, die sich während der Veranstaltung von bestimmten Situationen oder aus anderen Gründen erholen möchten.

Der Raum sollte möglichst barrierefrei sein.

Der Raum sollte in der Nähe des Veranstaltungsraums, doch außer Hörweite liegen.

Der Raum sollte einige Angebote bereitstellen, die im Umgang mit Grenzüberschreitungen behilflich sein können, wie zum Beispiel Decken, Kissen, Getränke, Snacks, Taschentücher, etwas zum Schreiben, Gelegenheit zum Hinlegen, Erste-Hilfe-Material sowie hilfreiche Informationen für weiterführende Beratungsangebote.

Verpflichtungen des tagenden Gremiums oder der Konferenz

In jede Tagesordnung wird - verpflichtend - nach Begrüßung und Formalia eine (etwa dreiminütige) Sensibilisierungsansprache durch das Awareness-Team aufgenommen.

Darin enthalten sind Hinweise zu:

- Der Notwendigkeit, sensibler und bewusster zu werden, weil unterschiedliche Formen der Diskriminierungen in unserer Gesellschaft allgegenwärtig sind.
- Der Erreichbarkeit der Awareness-Personen (möglichst sichtbar im Raum und auch nichtöffentlich/diskret ansprechbar)
- Der Parteilichkeit für die Sichtweise und Interessen der *betroffenen Personen*. Das Awareness-Team ist entsprechend da, hört zu und macht nichts, was dem Wunsch und Willen einer betroffenen Person widerspricht.
- Hinweis darauf, dass das Erleben von Diskriminierung und die Reaktion auf Diskriminierungen und Gewalterfahrungen individuell unterschiedlich und nicht immer unmittelbar von außen nachvollziehbar sind.
- Beispiele für unerwünschte Verhaltensweisen
- Während einer Veranstaltung erhält das Awareness-Team jederzeit unverzügliches Rederecht, wenn es auf Grenzüberschreitungen hinweisen und solche Situationen beenden will.