

A1

Antrag

Initiator*innen: Vorstand GRÜNE JUGEND Dresden (dort beschlossen am: 15.01.2026)

Titel: Einführung und verbindliche Umsetzung eines Awareness-Konzepts

Antragstext

1 Als Grüne Jugend Dresden verstehen wir uns als Teil einer linken,
2 queerfeministischen, antirassistischen und solidarischen Bewegung. Dieses
3 Selbstverständnis muss sich nicht nur in unserer politischen Arbeit nach außen,
4 sondern auch in unseren internen Strukturen und im Umgang miteinander
5 widerspiegeln. Unsere Treffen und Veranstaltungen sollen Räume sein, in denen
6 sich alle Menschen sicher, respektiert und willkommen fühlen – unabhängig von
7 Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion,
8 Sprache, Aussehen, ökonomischer Situation, Alter, Behinderung oder psychischer
9 Verfassung.

10 Gleichzeitig erkennen wir an, dass Diskriminierung, Machtmissbrauch und
11 Grenzüberschreitungen auch in linken, basisdemokratischen und emanzipatorischen
12 Kontexten vorkommen können – häufig unbewusst und teils strukturell bedingt. Ein
13 verbindliches Awareness-Konzept schafft hier Klarheit, Orientierung und
14 verlässliche Strukturen. Es stärkt Betroffene, macht Zuständigkeiten transparent
15 und ermöglicht präventives Handeln, statt erst im Konfliktfall zu reagieren.
16 Ziel ist es nicht, Schuld zuzuweisen, sondern diskriminierende Muster abzubauen,
17 solidarische Prozesse zu fördern und unsere politische Kultur
18 weiterzuentwickeln.

19 Awareness verstehen wir als gelebte Praxis: präventiv, reflektierend und
20 lernend. Wir wollen aktiv daran arbeiten, Diskriminierung, Machtmissbrauch und
21 Grenzverletzungen entgegenzuwirken und insbesondere marginalisierte Gruppen zu
22 schützen und zu unterstützen. Dafür bauen wir verbindliche Awareness-Strukturen

23 auf. Bei jedem wöchentlichen Treffen gibt es ein rotierendes Awareness-Team mit
24 klaren Zuständigkeiten. Diese Rolle arbeitet transparent, vertraulich,
25 betroffenenorientiert und allparteilich und wird nicht mit Moderation oder
26 Sitzungsleitung kombiniert. Ergänzend schaffen wir Kontaktmöglichkeiten
27 außerhalb der Treffen, etwa über eine Awareness-Mailadresse oder ein anonymes
28 Formular.

29 Awareness soll im Alltag sichtbar und spürbar sein. Die Awareness-Personen sind
30 vor, während und nach den Treffen ansprechbar und stellen sich zu Beginn kurz
31 vor. Rückzugsräume stehen ohne Rechtfertigungsdruck zur Verfügung, die
32 Moderation achtet auf Sensibilität und Redelisten berücksichtigen
33 marginalisierte Perspektiven. Auch nach den Treffen besteht die Möglichkeit zur
34 Nachsorge sowie zu anonymem Feedback, damit Erfahrungen ernst genommen und
35 weiterentwickelt werden können.

36 Grundlage unseres Miteinanders ist ein gemeinsamer Verhaltenskodex. Er
37 formuliert klare Leitlinien für respektvolles Verhalten und benennt eindeutig
38 die Grenzen dessen, was wir nicht tolerieren. Unser Umgang mit Grenzverletzungen
39 ist betroffenenorientiert, solidarisch und verantwortungsvoll: Schutz und
40 Unterstützung stehen im Mittelpunkt. Gleichzeitig verstehen wir Fehler als Teil
41 von Lernprozessen, solange Verantwortung übernommen und Veränderung angestrebt
42 wird.

43 Awareness ist für uns kein abgeschlossener Zustand, sondern ein fortlaufender
44 Prozess. Wir überprüfen und entwickeln unsere Strukturen regelmäßig weiter,
45 ermöglichen bei Bedarf Schulungen und unterstützen das Awareness-Team
46 kontinuierlich. Awareness-Standards werden langfristig in alle organisatorischen
47 und politischen Abläufe integriert, damit wir unsere emanzipatorischen Ansprüche
48 nicht nur nach außen vertreten, sondern auch intern konsequent leben.

49 Einfache Sprache:

50 Wir sind die Grüne Jugend Dresden.

51 Wir stehen für linke, queerfeministische, antirassistische und solidarische
52 Werte.

53 Diese Werte sollen auch bei uns intern gelten.

54 Unsere Treffen sollen sichere Räume sein.

55 Alle Menschen sollen sich willkommen und respektiert fühlen.

56 Das gilt für alle, unabhängig von Identität, Herkunft, Aussehen, Alter oder
57 Situation.

58 Diskriminierung kann auch bei uns passieren.

59 Deshalb brauchen wir ein Awareness-Konzept.

60 Es gibt Orientierung und klare Regeln.

61 Es schützt betroffene Personen.

62 Es hilft, Probleme früh zu erkennen.

63 Awareness heißt: hinschauen, lernen und vorbeugen.

64 Wir wollen Diskriminierung und Grenzverletzungen verhindern.

65 Besonders wichtig ist uns der Schutz marginalisierter Gruppen.

66 Bei jedem Treffen gibt es ein Awareness-Team.

67 Das Team wechselt regelmäßig.

68 Es arbeitet vertraulich und betroffenenorientiert.

69 Es moderiert keine Treffen.

70 Es gibt Kontaktmöglichkeiten außerhalb der Treffen.

71 Zum Beispiel per Mail oder anonymem Formular.

72 Awareness soll sichtbar sein.

73 Awareness-Personen stellen sich zu Beginn vor.

74 Es gibt Rückzugsräume ohne Rechtfertigung.

75 Unser Umgang miteinander ist in einem Verhaltenskodex festgelegt.

76 Diskriminierung wird nicht toleriert.

77 Fehler können passieren, wenn daraus gelernt wird.

78 Awareness ist ein laufender Prozess.

79 Wir entwickeln unsere Strukturen weiter.

80 So leben wir unsere Werte auch intern.

Begründung

erfolgt mündlich