V7NEU

Verschiedene Anträge

Initiator*innen: Landesmitgliederversammlung (dort beschlossen am: 31.10.2022)

Titel: **Anti-Diskriminierung und Arbeitsbedingungen in der Awareness-Arbeit**

Antragstext

Awarenessarbeit in der GRÜNEN JUGEND NRW Mit dem auf der letzten Landesmitgliederversammlung beschlossenen Antrag zur Einführung eines Awarenesspools haben wir als GRÜNE JUGEND NRW endlich eine feste Struktur für die Awaresnessarbeit beschlossen!Seitdem ist viel passiert: Nach einer breit gestreuten, transparenten Ausschreibung hat sich ein großer, vielfältiger Awareness-Pool bereits zusammengefunden und ist das erste Mal auf dieser Landesmitgliederversammlung im Einsatz.Als immer weiter wachsender Verband, mit immer mehr jungen aktiven Mitgliedern stehen wir vor großen Herausforderungen. Denn in einem Jugendverband, wo wir gemeinsam für ein besseres Morgen kämpfen, kommt es zu Streit, es gibt Probleme und es erleben Menschen Diskriminierung. Das liegt schlichtweg daran, dass wir in keiner perfekten Utopie leben. Und genau hier wollen wir ansetzen, denn wir sind dafür verantwortlich, dass alle eine gute Zeit haben und sich wohlfühlen.Menschen, die Awarenessarbeit leisten, können mit einem Rückzugsraum, einem Tee und einem Gespräch eine gute erste Anlaufstelle bei akuten Problemen sein.Damit Awareness-Personen sich befähigt fühlen, sinnvolle Awarenessarbeit zu leisten und dabei ihre eigenen Grenzen nicht überschreiten, ist für dieses Verbandsjahr ein Workshop geplant.Denn als Verband sind wir in der Pflicht, auf der einen Seite eine gute Anlaufstelle für akute Probleme bereitzustellen, aber eben genauso die jeweiligen Grenzen der Menschen zu achten, die diese Anlaufstelle sind.Dafür sind die folgenden Punkte in der Schulung zentral:

- Awareness-Personen sind keine ausgebildeten Seelsorger*innen oder

Psycholog*innen und sind deshalb vor triggernden und überfordernden Erfahrungen soweit es möglich ist zu schützen

- Für psychologische Probleme und Probleme, die über die Veranstaltung hinausgehen, sind Awareness-Personen nicht zuständig. Dafür gibt es professionelle Anlaufstellen, wie Notdienste, Psycholog*innen oder die Ombudspersonen der GRÜNEN NRW

- Awareness-Personen werden die Themenbereiche der Awarenessarbeit vermittelt, dazu gehören zum Beispiel Jugendschutz und verschiedene Formen der Diskriminierung

- Awareness-Personen werden darin ausgebildet, Grenzen zu ziehen und lernen, diese aktiv zu kommunizieren. Desweiteren lernen sie Privilegien zu erkennen und zu hinterfragen

- Für jede Person im Awareness-Pool sehen Grenzen anders aus und werden individuell ausgelotet. Das kann auch bedeuten, Themen auszuschließen.

- Die Menschen, die auf die Awareness-Personen zugehen, werden bestmöglich in ihrem Interesse unterstützt. Die jeweiligen, verschiedenen Betroffenheiten sowie die erlebte Grenzüberschreitung oder Diskriminierung werden von den Awareness-Personen anerkannt.

- Die Einsatzzeiten werden vorher gemeinsam festgelegt. Dafür wird mit einem Schichtsystem gearbeitet, welches auf die individuellen Wünsche der Menschen eingeht und ihre zeitlichen Grenzen berücksichtigt. Denn Awareness-Personen sind ehrenamtlich für den Verband im Einsatz und sollen genau wie alle anderen auch an der Versammlung und am Rahmenprogramm teilnehmen können.

- Es ist völlig normal, dass Awareness-Personen nicht bei jeder Veranstaltung im Einsatz sind, wie oft jede*r als Awareness-Person eingesetzt werden möchte, wird individuell abgemacht. Denn auch an einer gesamten Versammlung ohne Awareness-Verantwortung teilnehmen zu können, ist wichtig.

- Die GRÜNE JUGEND NRW ist ein Ort, an dem wir gemeinsam Politik machen, linke Visionen Wirklichkeit werden und wir als junge Menschen eine gute Zeit miteinander haben. Dafür ist Awareness-Arbeit ein zentraler Baustein. Deswegen ist eine umfassende Schulung für alle Menschen im Awareness-Pool unerlässlich und bringt uns als gesamten Verband einen großen Mehrwert. Denn es liegt an uns, dass alle Menschen sich in der GRÜNEN JUGEND NRW wohlfühlen.

Begründung

Awareness ist politisch!
Und Awareness muss sich bemühen, möglichst diskriminierungsarme Räume zu schaffen.
Denn heute sind auch sogenannte "Safer Spaces" oft genau das Gegenteil.

Eine Regelung zu den **Arbeitszeiten** könnte so aussehen:
Awareness Personen sollen höchstens 6 Stunden innerhalb von 24 Stunden im Dienst sein, und das nicht durchgängig. Während einer 2 1/2 tägigen Landesmitgliederversammlung dürfen es höchstens 12 Stunden sein.
Bezüglich der Arbeitszeiten gehen wir selbstverständlich davon aus, dass Vorlieben (z.B. ob lieber am Tag oder in der Nacht gearbeitet wird) berücksichtigt werden.
Und: Ja, auch Rufbereitschaft in der Nacht ist Arbeit. Viele schlafen schlechter. Selbst die, die gut schlafen, werden von Anrufen oder Nachrichten geweckt.

Erklärungen

LGBTQIANP+ Feindlichkeit = Feindlichkeit gegenüber lesbischen, schwulen, bi*, trans*, Two-Spirit, queeren, questioning, inter*, asexuellen, aromantischen, agender, nicht-binären, pan*, poly* und weiteren Personen

Klassismus = Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, sozialen Klasse, Bildungsherkunft oder des Bildungsniveau

Ableismus = Diskriminierung wegen einer Behinderung, chronischen / psychischen Erkrankung und oder Neurodivergenz

Neurodivergent = beschreibt Personen, deren Denken und Fühlen von der gesellschaftlichen "Norm" (=neurotypisch) abweicht. Neurodivergenz ist ein Spektrum, das sehr unterschiedlich definiert wird. Autistische Menschen, Personen mit AD(H)S, Lese-Rechtschreib- oder Rechen-Schwäche fallen fast immer darunter. Je nach Definition auch hochbegabte, hochsensible Personen, Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen, Personen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit Synästhesie in das Spektrum. Das heißt: Nicht alle neurodivergenten Personen sind auch behindert (siehe hochbegabte Menschen, aber auch viele Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche….).

Intersektional = Verschränkung von Diskriminierung mitdenken - Mehrfach diskriminierte Personen erleben neben den einzelnen Diskriminierungsformen auch die Verschränkung der DIskriminierungsformen

Parteilichkeit = es gibt keine Neutralität - alle Menschen sind parteiisch und nicht objektiv.

Definitionsmacht = die Macht, zu definieren, *dass* etwas passiert ist bzw. *was* passiert ist

Safer Spaces = diskriminierungsärmere Räume. Oft Räume, in denen nur Angehörige einer diskriminierten Gruppe sind.