

Antrag 1: Awarenesskonzept für den Kreisverband Region Hannover - Langfassung
zur Kreismitgliederversammlung am 24.01.2026 im Freizeitheim Stöcken

Antragstellerinnen:

Emily Sophie Bechtold,

Josefine Stansky,

Juzlem Leonie Kendigül (Kreisvorstand Region Hannover),

Katharina Ohlendorf (Kreisvorstand Region Hannover).

Die Kreismitgliederversammlung möge beschließen:

Der Kreisverband Die Linke Region Hannover gibt sich ein Awareness-Konzept als verbindliche Grundlage für die innerparteiliche Zusammenarbeit.

Mit dem Beschluss dieses Antrags wird folgendes Dokument beschlossen:

Awareness-Konzept des Kreisverbandes Region Hannover der Partei Die Linke – Langfassung

Die Kurzfassung des Awareness-Konzepts (Antrag 2) dient der Orientierung und Anwendung in der alltäglichen politischen Arbeit und ersetzt die Langfassung dieses Antrags nicht. Maßgeblich für Auslegung, Anwendung und Weiterentwicklung der Awareness-Arbeit ist die Langfassung in diesem Antrag.

Beide Fassungen gelten als relevante Dokumente des Kreisverbandes und werden somit auch in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt. Sobald eine kreisweite Vertrauensgruppe legitimiert wurde und ihre Ergänzungen bzw. Änderungen durch die Kreismitgliederversammlung beschlossen wurden, werden diese Fassungen erneut von einer Fachperson in Leichte Sprache übersetzt.

Das Awareness-Konzept gilt verbindlich für alle Mitglieder des Kreisverbandes. Inhaltliche und strukturelle Regelungen der Awareness-Arbeit ergeben sich aus der Langfassung.

Beschlossen wird folgendes Dokument:



FB.

Inhaltsverzeichnis

1	Was ist Awareness & warum ist das wichtig?	3
1.1	Grundverständnis & Prinzipien	3
1.2	Intersektionalität	4
1.3	Was ist ein Vorfall?	5
1.4	Grundsätze von Awareness-Arbeit	5
1.5	Abgrenzung von Awareness-Arbeit	5
1.6	Vertrauensgruppe und Awareness-Personen	6
1.7	Verantwortung, Konsequenzen und parteiinterne Verfahren	6
1.8	Vertraulichkeit und Transparenz	7
2	Verhaltenskodex	7
3	Awareness-Strukturen im Kreisverband	11
4	Praktische Umsetzung bei Veranstaltungen	13
4.1	Verantwortung und organisatorische Umsetzung	13
4.2	Sensibilisierungsansprache zu Beginn der Veranstaltung	13
4.3	Allgemeine Besonderheiten bei Veranstaltungen	14
4.4	Awareness-Raum	14
4.5	Awareness-Tasche	14
4.6	Anforderungen bei verschiedenen Veranstaltungsformaten	14
4.6.1	Kreismitgliederversammlungen sowie vergleichbare Formate	14
4.6.2	Basisgruppen und Arbeitsgruppen	15
4.6.3	Online-Veranstaltungen und digitale Treffen	15
5	Individuelle Verantwortung und Handlungspraxis	15
5.1	Eigene Haltung und reflexive Selbstverortung	16
5.2	Ich-Perspektive und unterschiedliche Wirklichkeiten	16
5.3	Unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und „Motoren“	16
5.4	Verantwortung im eigenen Verhalten	17
5.5	Wahrnehmen und Ernstnehmen von Grenzverletzungen	17
5.6	Konkretes Handeln in schwierigen Situationen	17
5.7	Umgang mit Kritik am eigenen Verhalten	17
5.8	Solidarität mit Betroffenen	18
5.9	Eigene Grenzen und kollektive Verantwortung	18
5.10	Awareness als fortlaufender Prozess	18
6	Evaluation und Weiterentwicklung des Awareness-Konzepts	18
7	Glossar	19
8	Hilfsangebote	22

1 Was ist Awareness & warum ist das wichtig?

1.1 Grundverständnis & Prinzipien

Awareness bezeichnet die bewusste Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen, Diskriminierungen und Grenzverletzungen sowie den Aufbau von Strukturen, um betroffene Personen zu schützen und gemeinschaftlich handlungsfähig zu sein.

Der Kreisverband *Die Linke Region Hannover* ist kein diskriminierungsfreier Raum. Awareness schafft Strukturen, um mit Diskriminierung, Grenzverletzungen und Gewalt umzugehen.

Awareness bedeutet für uns:

- Grenzen wahrnehmen
- Verantwortung übernehmen
- Betroffene unterstützen
- Räume schützen.

Awareness ist Teil der politischen Praxis des Kreisverbandes und umfasst Prävention und den Umgang mit Vorfällen. Ziel ist es, Grenzverletzungen möglichst zu verhindern und handlungsfähig zu sein, wenn sie auftreten. Sie gilt für alle innerparteilichen Räume und Prozesse. Dies umfasst auch digitale Räume (z.B. Chats, Videokonferenzen und Social-Media-Auftritte im Kontext des Kreisverbands) sowie Veranstaltungen und Termine, die der Kreisverband organisiert, verantwortet oder nach außen repräsentiert.

Awareness ist keine individuelle Haltung, sondern eine kollektive Aufgabe. Diese kollektive Gruppenaufgabe kann nicht auf einzelne Personen, Betroffene oder Awareness-Strukturen delegiert werden. Alle Mitglieder tragen – je nach Position, Macht und Handlungsmöglichkeiten – Verantwortung dafür, diskriminierende Situationen zu erkennen, zu benennen und nicht zu normalisieren. Nicht-Eingreifen stabilisiert bestehende Machtverhältnisse.

Awareness-Arbeit bewegt sich in Spannungsfeldern, die nicht vollständig auflösbar sind und immer wieder neu ausgehandelt werden müssen. Awareness ist ein lernender Prozess. Fehler, Unsicherheiten und Widersprüche sind Teil dieser Arbeit und Anlass für kollektive Reflexion und strukturelle Weiterentwicklung.

Awareness-Arbeit setzt einen verantwortungsvollen Umgang aller Beteiligten voraus. Sie darf nicht zur Delegitimierung betroffener Personen oder zur Absicherung von Machtmissbrauch instrumentalisiert werden.

Dieses Awareness-Konzept orientiert sich an den Awareness-Strukturen des Landesverbands Niedersachsen und konkretisiert diese für den Kreisverband Region Hannover. Dieses Awareness-Konzept ist verbindlich für alle Mitglieder sowie für alle Personen, die im Namen des Kreisverbands Region Hannover handeln oder auftreten. Die Verbindlichkeit ist notwendig, da Awareness nur wirksam ist, wenn sie nicht von individueller Zustimmung oder persönlicher Haltung abhängig ist. Der „[Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Sexismus, sexistischen und queerfeindlichen Grenzverletzungen und sexistischer Gewalt](#)“ der

Partei Die Linke wird ergänzend zu diesem Awareness-Konzept als verbindliche Orientierung herangezogen. Beide Dokumente greifen ineinander und bilden gemeinsam den inhaltlichen und strukturellen Rahmen für den Umgang mit entsprechenden Vorfällen im Kreisverband. Der Leitfaden konkretisiert dabei insbesondere den Umgang mit sexistischen und queerfeindlichen Grenzverletzungen, ohne dieses Awareness-Konzept zu ersetzen oder einzuschränken.

1.2 Intersektionalität

Awareness-Arbeit ist intersektional. Diskriminierung wirkt entlang mehrerer Machtverhältnisse gleichzeitig.

Der Kreisverband stellt sich gegen:

- Sexismus und sexualisierte Gewalt
- Homo-, trans*, inter*- und queerfeindliche Diskriminierung
- Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischen Rassismus und Antiziganismus
- Klassismus
- Ableismus (inkl. Diskriminierung aufgrund chronischer Erkrankungen, psychischer Erkrankungen und Neurodivergenz)
- Body- und Lookismus
- Sprachliche Diskriminierung
- Diskriminierung aufgrund von Alter (Ageismus und Adultismus)
- Diskriminierung aufgrund von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus
- Diskriminierung aufgrund von Care-Verantwortung

Die Auflistung ist nicht abschließend. Auch Diskriminierungsformen, die hier nicht explizit benannt sind, werden als solche anerkannt und ernst genommen. Außerdem werden Mehrfachdiskriminierungen immer mitgedacht. Mehrfachdiskriminierung wirkt nicht als Summe einzelner Erfahrungen. Sie greift ineinander und verstärkt sich gegenseitig.

Diskriminierung zeigt sich nicht nur in offenen Übergriffen, sondern auch in Sprache, Redeanteilen, Gruppendynamiken, informeller Macht, Zugängen, Zeitstrukturen und Erwartungen. Menschen mit formeller oder informeller Macht tragen besondere Verantwortung. Positionen schützen nicht vor Kritik.

Die Benennung von grenzverletzendem Verhalten richtet sich auf Handlungen und Strukturen, nicht auf den Wert oder die Würde von Personen. Kritik an Macht, Strukturen und Verhalten ist keine Abwertung von Menschen.

Awareness richtet sich nicht nur auf individuelles Verhalten, sondern auch auf strukturelle und institutionelle Bedingungen, die Diskriminierung ermöglichen oder verstärken. Fehlende Absicht oder gute Intentionen entbinden nicht von Verantwortung.

Betroffene müssen nicht beweisen, was sie erlebt haben. Schuldumkehr und Victim Blaming sind nicht akzeptabel.

1.3 Was ist ein Vorfall?

Ein Vorfall beginnt, sobald sich eine Person unwohl, unsicher, bedrängt, ausgeschlossen oder entwertet fühlt. Maßgeblich ist die Wahrnehmung der betroffenen Person. Absichten, Erklärungen oder Funktionen sind nicht entscheidend. Die Schwelle für Unterstützung ist bewusst niedrig.

Awareness dient der Unterstützung und dem Schutz betroffener Personen. Sie ist kein Prüf-, Ermittlungs- oder Bewertungsverfahren. Die Anerkennung der Wahrnehmung betroffener Personen ist Grundlage für Unterstützung und Schutz. Entscheidungen über strukturelle Maßnahmen oder Verfahren folgen getrennten Zuständigkeiten und sind nicht automatisch aus der Meldung eines Vorfalls abgeleitet.

1.4 Grundsätze von Awareness-Arbeit

a. Konsens (Zustimmung)

Konsens bedeutet freiwillige, eindeutige Zustimmung.

Nein heißt Nein.

Nur Ja heißt Ja.

Schweigen, Unsicherheit, Anpassung oder Gruppendruck gelten nicht als Zustimmung. Konsens ist jederzeit widerrufbar und gilt nicht nur für körperliche Nähe, sondern auch für Sprache, Humor, Bilder, Informationen und Beteiligung an Prozessen.

b. Definitionsmacht

Die betroffene Person bestimmt, ob eine Grenzverletzung vorliegt und welche Unterstützung sie benötigt.

c. Parteilichkeit

Solidarität gilt der betroffenen Person, nicht der beschuldigten Person oder der Struktur. Parteilichkeit bedeutet keine Vorverurteilung, sondern die Priorisierung von Schutz, Unterstützung und Sicherheit gegenüber dem Anspruch auf Neutralität oder Harmonie.

d. Kollektive Verantwortung

Awareness ist kollektive Verantwortung. Nicht-Eingreifen stabilisiert bestehende Machtverhältnisse. Verantwortung ist nicht delegierbar und verteilt sich je nach Rolle, Position und Handlungsmöglichkeiten unterschiedlich – insbesondere für Personen mit Leitungs-, Gremien- oder Vorstandsaufgaben.

1.5 Abgrenzung von Awareness-Arbeit

Awareness ist keine Konfliktlösung, keine Mediation, keine Ermittlungsinstanz und kein Sanktionsorgan. Sie dient nicht der Herstellung von Harmonie, sondern dem Schutz von Betroffenen sowie der Benen-

nung von Grenz- und Machtverletzungen. Awareness ersetzt keine externen Hilfs- und Beratungsangebote und keine parteiinternen oder juristischen Verfahren.

1.6 Vertrauensgruppe und Awareness-Personen

Strukturell unterscheiden wir in unserer Awareness-Arbeit im Kreisverband zwischen einer legitimierten Vertrauensgruppe und Awareness-Personen.

Die Vertrauensgruppe besteht aus 6 Personen und wird quotiert gewählt. Die Vertrauensgruppe ist ein legitimes Organ im Kreisverband und kann bei Bedarf im Rahmen der alltäglichen politischen Arbeit kontaktiert werden. Dieses Organ wird für eine Dauer von 2 Jahren gewählt. Die Vertrauensgruppe wird bei der Kreismitgliederversammlung gewählt, die auf den Beschluss dieses Konzeptes folgt.

Die Vertrauensgruppe muss im ersten Jahr ihrer Tätigkeit verpflichtend an einer Awareness-Schulung teilnehmen. Die Strukturierung der Awareness-Arbeit im Rahmen der Vertrauensgruppe wird über diese selbst bestimmt. Eine Erreichbarkeit über eine dafür vorgesehene E-Mail-Adresse wird sichergestellt. Die konkrete Arbeitsweise wird durch die Vertrauensgruppe im Rahmen eines Änderungsantrags an dieses Konzept bei der auf die Wahl folgende Kreismitgliederversammlung ergänzt. Der Kreisvorstand prüft bis zur Legitimierung der Vertrauensgruppe, inwiefern eine Aufwandsentschädigung für die Vertrauensgruppe geleistet werden kann. Damit soll anerkannt werden, dass die Tätigkeit in der Vertrauensgruppe sowohl zeitintensiv sein, als auch eine mentale Belastung darstellen kann. Der Kreisvorstand stellt dafür bei der Kreismitgliederversammlung, bei der die Vertrauensgruppe gewählt wird, einen Vorschlag vor.

Awareness-Personen sind Menschen, die bei konkreten Veranstaltungen im Kreisverband bei Bedarf ansprechbar sind. Das Awareness-Team sollte nach Möglichkeit weder ausschließlich aus cismännlichen noch lediglich aus FLINTA*-Personen bestehen und möglichst divers aufgestellt sein. Awareness-Personen sollten nach Möglichkeit an einer Awareness-Schulung teilgenommen haben, dies ist jedoch nicht verpflichtend. Die Mindestvoraussetzung für den Einsatz als Awareness-Person ist, dass das Awareness-Konzept des Kreisverbandes gelesen, verstanden und als verbindlich anerkannt wurde. Awareness-Personen können auch im Nachgang an eine Veranstaltung für Fälle kontaktiert werden, die im Rahmen der Veranstaltung aufgetreten sind.

Menschen, die Teil der Vertrauensgruppe sind, können ebenfalls Awareness-Personen sein.

1.7 Verantwortung, Konsequenzen und parteiinterne Verfahren

Awareness bedeutet keine Konsequenzlosigkeit. Schutz und Unterstützung schließen die Benennung von Verantwortung und möglichen Konsequenzen nicht aus. Bei schwerwiegenden, wiederholten oder massiven Grenzverletzungen, Diskriminierungen oder Formen von Gewalt können sanktionierende Maßnahmen notwendig sein.

Kurzfristige und temporäre Maßnahmen können dabei vom Kreisvorstand erhoben werden. Davon abgesehen können Betroffene in Zusammenarbeit mit dem Kreisvorstand, der landes- oder kreisweiten Vertrauensgruppe oder mit Awareness-Personen, sowie als Privatperson selbstständig Verfahren über Konsequenzen wie Ausschlussverfahren einleiten, indem sie die Schiedskommission hinzuziehen. Awareness-Arbeit und parteiinterne Sanktionsverfahren sind klar voneinander getrennt, aber strukturell aufeinander bezogen.

1.8 Vertraulichkeit und Transparenz

Awareness-Arbeit erfordert Vertraulichkeit zum Schutz betroffener Personen und zur Ermöglichung von Vertrauen. Informationen werden nur weitergegeben, wenn dies notwendig, gewünscht oder strukturell erforderlich ist. Dokumentation dient ausschließlich der Nachvollziehbarkeit, der Weitergabe notwendiger Informationen und der strukturellen Weiterentwicklung der Awareness-Arbeit. Sie erfolgt zweckgebunden, minimal und verantwortungsvoll. Zugriff auf etwaige Dokumentation haben nur die dafür benannten verantwortlichen Personen im jeweils notwendigen Umfang. Gleichzeitig braucht Awareness strukturelle Transparenz. Grundsätze, Zuständigkeiten und Verfahren müssen für alle nachvollziehbar sein.

2 Verhaltenskodex

Sexismus, Cis-Heteronormativität, Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Klassismus und andere Formen von Diskriminierung und Gewalt sind in der Gesellschaft strukturell verankert. Auch wir als Partei sind Teil dieser Verhältnisse und nicht außerhalb von Macht- und Herrschaftsstrukturen. Wir begreifen Gesellschaftsveränderung explizit als kontinuierlichen, selbstkritischen und kollektiven Prozess der Selbstveränderung.

Dieser Verhaltenskodex ist kein bloßes Bekenntnis, sondern eine verbindliche Grundlage für unser gemeinsames Handeln auf allen Ebenen der Partei.

1. Wir begegnen einander auf Basis von Solidarität, Vertrauen und gegenseitigem Respekt. Wir achten auf einen achtsamen, konsensbasierten, machtkritischen und grenzwahrenden Umgang miteinander. Dabei berücksichtigen wir insbesondere Machtgefälle aufgrund von Position, Geschlecht, Herkunft, Klasse, Behinderung, Alter, Aufenthaltsstatus oder anderen gesellschaftlichen Zuschreibungen.
2. Wir ergreifen aktiv Partei für einen antisexistischen, antirassistischen, queerfeministischen, inklusiven und diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Wir bekämpfen nicht nur individuelles Fehlverhalten, sondern auch diskriminierende Strukturen, Routinen und Organisationskulturen. Sexistischen, rassistischen, antisemitischen, transfeindlichen, ableistischen und anderen diskriminierenden Alltagspraxen, Machtmissbrauch und geschlechtsspezifischer sowie sexualisierter Gewalt treten wir konsequent entgegen.
3. Wir erkennen an, dass Betroffene Expert*innen ihrer eigenen Erfahrungen sind. Ihre Perspektiven

haben Vorrang vor dem Schutz von Institutionen, Funktionen oder Images.

4. Der Schutz vor weiterer Gewalt, Retraumatisierung, Einschüchterung und Repression hat oberste Priorität. Täter-Opfer-Umkehr, Relativierung, Bagatellisierung und „beide-Seiten“-Rhetorik werden nicht toleriert.

5. Machtpositionen in der Partei verpflichten in besonderer Weise zu Transparenz, Zurückhaltung und Verantwortungsübernahme. Nähe-, Abhängigkeits- und Hierarchieverhältnisse erfordern besondere Sensibilität und klare Grenzen. Besonderer Schutz gilt Personen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, Praktika, Projektstellen oder ehrenamtlichen Abhängigkeitsverhältnissen. Meldungen dürfen keinerlei arbeitsrechtliche oder politische Nachteile nach sich ziehen.

Die Partei wirkt der Konzentration von formeller und informeller Macht entgegen. Ämterhäufung, dauerhafte Abhängigkeitsverhältnisse und intransparente Netzwerke widersprechen diesem Kodex. Macht soll zeitlich, strukturell und personell begrenzt werden.

6. Der Verhaltenskodex gilt für alle Parteimitglieder, Mandatsträger*innen, hauptamtlich Beschäftigten, freie Mitarbeitende, Gäst*innen, Kooperationspartner*innen, Sympathisant*innen, interne Veranstaltungen, Gremien und Kampagnen, soweit die Partei organisatorische Verantwortung trägt. Wir tragen kollektive Verantwortung dafür, Grenzüberschreitungen nicht zu ignorieren, nicht zu relativieren, nicht zu vertuschen und nicht zu individualisieren.

7. Der Kodex gilt ausdrücklich auch für digitale Räume: Chatgruppen, soziale Medien, Mails, Videokonferenzen und informelle Kommunikationskanäle. Digitale Gewalt, Bloßstellung, Doxxing, gezielte Gerüchte oder Ausschluss aus Kommunikationsräumen werden als reale Gewalt anerkannt.

8. Prävention ist keine freiwillige Maßnahme, sondern verbindlicher Bestandteil innerparteilicher Arbeit. Wir verpflichten uns zu kontinuierlicher Selbstreflexion, Fortbildung und kollektiver Lernbereitschaft, um eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich insbesondere marginalisierte und mehrfach diskriminierte Personen sicher, ernst genommen und handlungsfähig fühlen können.

9. Alle Ebenen der Partei verpflichten sich außerdem zu regelmäßigen Schulungen zu Antisexismus, Antirassismus, Queer- und Transinklusivität, Machtkritik und Awareness-Arbeit. Sobald regelmäßige Workshops bzw. Schulungen etabliert wurden, setzt der Zugang zu Funktionen, Mandaten und Leitungspositionen die Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen voraus. Diese muss bis zu einem angemessenen Zeitpunkt nach der Wahl erfolgen. Sobald absehbar ist, in welchen Abständen Workshops bzw. Schulungen angeboten werden, wird dieses Konzept um einen angemessenen Zeitraum ergänzt.

Es werden zwei verschiedene Arten von Schulungen bzw. Workshops angeboten. Zum einen werden allgemeine Awareness-Schulungen organisiert, deren Zielgruppe Menschen sind, die Awareness-Arbeit im Kreisverband leisten wollen. Teilnehmende können sowohl Menschen aus Basisorganisationen und Arbeitsgruppen bzw. Innerparteilichen Zusammenschlüssen sein, die in ihrer jeweiligen Struktur Awareness-Arbeit leisten, als auch Menschen, die bei Veranstaltungen des Kreisverbandes als Awareness-Person unterstützen möchten. Die zweite Form der Schulungen bzw. Workshops zielt

auf Mandatsträger*innen und Menschen in politischen Führungspositionen (Kreisvorstand, Sprecher*innenrat oder ähnliche Funktionen) ab und beziehen sich auf den o. g. [Leitfaden](#).

Der Kreisvorstand ist für die Etablierung etwaiger Schulungen verantwortlich. Sobald eine geschulte kreisweite Vertrauensgruppe legitimiert wurde, erhält diese die Zuständigkeit zur Fortführung von Workshops bzw. Schulungen. Die kreisweite Vertrauensgruppe berichtet dem Kreisvorstand mindestens alle 6 Monate über den aktuellen Stand und die weitere Planung.

10. Dieser Kodex richtet sich ausdrücklich auch gegen entwürdigende, ausgrenzende und herabsetzende Kommunikationsformen, Mikroaggressionen, Ironisierung, Abwertung, Einschüchterung und symbolische Gewalt. Eine Kultur von Zynismus, vermeintlicher „politischer Härte“, Dominanzgehebe oder theoretischer Überheblichkeit widerspricht unseren Grundsätzen. Respekt, Zugänglichkeit und solidarische Kritik sind zentrale Bestandteile unserer politischen Praxis.

11. Wir schaffen verbindliche, transparente, barrierearme und diskriminierungssensible Regelungen und Verfahren, die sicherstellen, dass Menschen in unserer Partei tatsächlich und nicht nur formal als Gleiche und Freie behandelt werden. Gleichberechtigte Teilhabe bedeutet für uns auch, strukturelle Ausschlüsse aktiv abzubauen und Ressourcen umzuverteilen.

12. Alle Strukturen, Verfahren und Materialien im Zusammenhang mit diesem Kodex sind barrierearm und mehrsprachig zu gestalten. Dazu gehören u. a. Leichte Sprache, digitale Barrierefreiheit und Übersetzungen.

13. Meldestrukturen, Verfahren und Unterstützungsangebote müssen mehrsprachig, barrierearm, niedrigschwellig und unabhängig von formaler Parteimitgliedschaft zugänglich sein. Ein prekärer Aufenthaltsstatus sowie Behinderungen, Sprachbarrieren oder ökonomische Abhängigkeiten dürfen keine Hürden für Schutz und Gerechtigkeit sein.

14. Als Partei haben wir auf Bundes- und Landesebene unabhängige und geschulte Vertrauens- und Beschwerdestrukturen. Diese arbeiten betroffenenorientiert, vertraulich, transparent und dürfen nicht weisungsgebunden gegenüber Parteivorständen oder Fraktionen sein. Wir suchen außerdem den Kontakt zu externen Expert*innenkommissionen und zu professionellen Institutionen und Beratungsstellen, wenn nötig, um Betroffenen gezielte fachliche Hilfe vermitteln zu können.

15. Wiederholte Hinweise, Gerüchte, informelle Berichte oder bekannte Verhaltensmuster sind ernst zu nehmen, auch wenn (noch) keine formale Beschwerde vorliegt. Die Partei verpflichtet sich, auch bei strukturellen Auffälligkeiten, wiederkehrenden Grenzverletzungen oder „allgemein bekannten“ Problemlagen, präventiv zu handeln und nicht erst auf offizielle Anzeigen zu reagieren. Kollektives Wegsehen und institutionelle Verdrängung widersprechen diesem Kodex.

16. Fälle von Gewalt, Grenzverletzungen oder Machtmissbrauch dürfen weder für innerparteiliche Machtkämpfe instrumentalisiert noch aus parteitaktischen Gründen relativiert, verzögert oder unterdrückt werden. Fraktionsdisziplin, Loyalitätsforderungen oder strategische Erwägungen dürfen in keinem Stadium eines Verfahrens eine Rolle spielen. Der Schutz der Betroffenen hat stets Vorrang vor innerparteilichen Interessen.

- 240 17. Grenzüberschreitungen und Gewalt haben Konsequenzen. Der Kodex muss mit transparenten, ab-
241 gestuften und durchsetzbaren Sanktionen verknüpft sein – unabhängig von Funktion, Bekanntheit
242 oder parteipolitischem Nutzen der betreffenden Person. Politische Funktionen, Mandate oder Ver-
243 dienste begründen keinerlei Sonderstatus. Der Schutz der Partei oder ihrer Repräsentation darf nie-
244 mals Vorrang vor der Aufarbeitung von Gewalt und Machtmissbrauch haben. Es darf keine „Uner-
245 setzbarkeit“ von Personen geben.
- 246 18. Verfahren müssen transparent, zügig, fair und machtsensibel sein. Sie dienen nicht der Rehabilitie-
247 rung der Institution, sondern dem Schutz der Betroffenen und der Verhinderung weiterer Übergriffe.
248 Beschuldigte haben Rechte – aber keinen Anspruch auf Schonung, Relativierung oder Verzögerung.
249 Bei schwerwiegenden Vorwürfen von sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch oder schwerer Diskri-
250 minierung können Schutzmaßnahmen bis hin zur vorläufigen Amtsruhe oder Suspendierung ergriffen
251 werden, um Betroffene zu schützen und Einflussnahme auf Verfahren zu verhindern.
- 252 Parteiinterne Verfahren ersetzen keine strafrechtliche Aufarbeitung und werden durch diese weder
253 blockiert noch ersetzt. Umgekehrt ist die Partei nicht verpflichtet, auf staatliche Verfahren zu warten,
254 um Schutzmaßnahmen zu ergreifen.
- 255 19. Nicht jede Grenzüberschreitung erfordert sofort punitive Maßnahmen, aber jede erfordert ernsthafte
256 Bearbeitung. Die Partei entwickelt betroffenenzentrierte, transformative und kollektive Konfliktbear-
257 beitungsmomente, die sich an queerfeministischen und abolitionistischen Ansätzen orientieren – ohne
258 den Schutz der Betroffenen zu relativieren.
- 259 20. Parteiausschlüsse, Suspendierungen oder informelle Ausschlussmechanismen müssen transparent,
260 überprüfbar und diskriminierungssensibel gestaltet sein. Informelle Ausschlüsse („Niemand lädt sie
261 mehr ein“, „Sie ist schwierig“) werden als Form struktureller Gewalt anerkannt.
- 262 21. Betroffene, Zeug*innen und Unterstützer*innen werden vor Repression, Isolation, Rufschädigung,
263 Ausschluss und politischer Benachteiligung geschützt. Jede Form von Einschüchterung, Druck oder
264 „politischer Disziplinierung“ im Zusammenhang mit Meldungen wird selbst als Verstoß gegen diesen
265 Kodex gewertet.
- 266 22. Transparenz darf nicht auf Kosten von Betroffenen gehen. Zugleich darf Datenschutz nicht als Vor-
267 wand für Intransparenz, Machtmissbrauch oder institutionelles Schweigen dienen. Die Vertrauens-
268 gruppe legt klare Regeln fest, welche Informationen wann, wie und gegenüber wem kommuniziert
269 werden.
- 270 23. Antidiskriminierungsarbeit braucht Zeit, Geld und strukturelle Verankerung. Die Partei verpflichtet
271 sich, finanzielle Mittel und Infrastruktur für Awareness-, Präventions- und Unterstützungsarbeit be-
272 reitzustellen. Emotionale Arbeit, insbesondere von FLINTA*, BIPOC und queeren Personen, darf
273 nicht normalisiert werden.
- 274 24. Fälle, Muster und strukturelle Probleme werden anonymisiert dokumentiert und ausgewertet, um
275 Wiederholungen, Verdrängung und „ewige Einzelfälle“ zu verhindern. Personenschutz und Daten-
276 schutz stehen dabei vor institutionellen Interessen.

25. Dieser Kodex wird regelmäßig gemeinsam mit Betroffenen, Basisstrukturen und (wenn möglich) externen Fachstellen evaluiert und weiterentwickelt.

3 Awareness-Strukturen im Kreisverband

Die legitimierte Vertrauensgruppe (siehe 1.6) kann nach ihrer Wahl von Mitgliedern unabhängig von Veranstaltungen kontaktiert werden. Hierbei wird sichergestellt, dass die Vertrauensgruppe eine eigene E-Mail-Adresse bekommt, auf die nur sie Zugriff hat. Über die konkrete Arbeitsweise entscheidet die Vertrauensgruppe selbst. Abläufe, Handlungsketten und Kontaktierungsmöglichkeiten, die die Vertrauensgruppe betreffen, ergänzt diese in dem vorliegenden Konzept durch einen Ergänzungsantrag auf der Kreismitgliederversammlung, die auf ihre Wahl folgt.

Für jede vom Kreisverband Die Linke Region Hannover organisierte, verantwortete oder nach außen repräsentierter Veranstaltung mit über 20 teilnehmenden Personen werden mindestens zwei quotiert besetzte, möglichst divers aufgestellte Awareness-Personen benannt (reguläre Treffen von Basisorganisationen und Arbeitsgruppen sind von Pflicht ausgenommen). Bei Krankheit oder kurzfristigen Ausfällen bemühen sich die Veranstaltungsleitung und/oder der Kreisvorstand, Ersatz zu organisieren. Kann dies nicht vollständig gewährleistet werden, ist transparent zu machen, in welchem Umfang Awareness-Strukturen verfügbar sind. Die Awareness-Arbeit im Rahmen von Veranstaltungen konzentriert sich vor allem auf die praktische Ermöglichung von Unterstützung, Rückzug und Intervention vor Ort, wobei die Awareness-Personen im Nachgang der Veranstaltung für Betroffene noch die erste Anlaufstelle neben der Vertrauensgruppe sein können.

Basisorganisationen oder kleinere Arbeitsgruppen können für ihre jeweiligen Treffen nach eigener Einschätzung eine Awareness-Person benennen.

Voraussetzung für den Einsatz als Awareness-Person ist, dass das Awareness-Konzept des Kreisverbands gelesen, verstanden und als verbindlich anerkannt wurde. Awareness-Personen schätzen ihre eigene Eignung und Belastbarkeit eigenverantwortlich ein und übernehmen diese Rolle nur, wenn sie gesundheitlich stabil, nüchtern und ausgeruht sind. Awareness-Arbeit ist verantwortungsvoll und erfordert die Fähigkeit zur Abgrenzung der eigenen Grenzen.

Vor jeder Veranstaltung erfolgt eine organisatorische und inhaltliche Vorbereitung. Diese umfasst insbesondere:

- die Klärung von Rollen, Zuständigkeiten und Kommunikationswegen,
- die Reflexion eigener Grenzen, Machtpositionen und Handlungsmöglichkeiten,
- die Vorbereitung von Materialien zur Sichtbarkeit und Ansprechbarkeit. Hierbei ist darauf zu achten, dass ab 20 Personen das Awareness-Konzept in Kurzfassung, Verhaltenskodex und die Handlungspraxis prominent ausgehängt werden. Außerdem soll die Leitung der Veranstaltung ad hoc digital das Gesamtkonzept vorweisen können
- sowie die Sicherstellung von Unterstützungs- und Rückzugsmöglichkeiten, einschließlich möglichst barrierearmer Räume.

Der Kreisvorstand stellt in Abstimmung mit der Vertrauensgruppe des Kreisverbands sicher, dass Mitglieder regelmäßig Zugang zu Awareness-Fortbildungen und kollektiver Reflexion erhalten. Awareness ist ein lernender Prozess und Teil der politischen Praxis des Kreisverbands.

Während der Veranstaltung übernehmen Awareness-Personen keine weiteren organisatorischen oder inhaltlichen Aufgaben. Sie sind klar und niedrigschwellig erkennbar (z. B. durch Westen, Buttons oder Armbinden) und werden zu Beginn der Veranstaltung vorgestellt. Die Veranstaltungsleitung stellt sicher, dass Awareness-Personen während der gesamten Dauer der Veranstaltung persönlich oder über einen gesonderten Kontaktweg (bspw. Awareness-Handy) erreichbar sind.

Die Vertrauensgruppe und die Awareness-Personen handeln parteilich im Sinne der betroffenen Personen, wahren deren Anonymität und bewerten oder relativieren geschilderte Erfahrungen nicht. Grundlage ihres Handelns ist die Wahrnehmung der betroffenen Person (Definitionsmacht).

Die Vertrauensgruppe und die Awareness-Personen können bei allen Formen von Diskriminierung, Grenzverletzungen, Gewalt oder entwertenden Situationen angesprochen werden. Dazu zählen unter anderem:

- die Unterstützung von Personen, die sich unwohl, bedroht, ausgeschlossen oder diskriminiert fühlen,
- die Begleitung und Schutz betroffener Personen,
- die Bereitstellung eines barrierearmen Awareness-Raums,
- die Unterbindung akuter Grenzverletzungen im Rahmen der eigenen Handlungsmöglichkeiten,
- die Information über externe Beratungs- und Unterstützungsangebote
- sowie die strukturierte Weitergabe notwendiger Informationen an zuständige Stellen, sofern dies von der betroffenen Person gewünscht oder zum Schutz erforderlich ist.

Awareness-Arbeit ist keine Konfliktlösung, keine Mediation, kein Ermittlungs- oder Sanktionsverfahren. Die Vertrauensgruppe und die Awareness-Personen treffen keine Entscheidungen über Schuld, Absicht oder parteiinterne Konsequenzen. Maßnahmen erfolgen nicht gegen den Willen der betroffenen Person. Ziel ist der Schutz, die Unterstützung und die Wiederherstellung von Sicherheit – nicht die Herstellung von Harmonie.

Awareness ist verpflichtender Bestandteil jeder Veranstaltung und umfasst auch präventive Elemente. Dazu gehören insbesondere:

- eine kurze Sensibilisierung zu Beginn der Veranstaltung,
- Hinweise auf die Rolle, Erreichbarkeit und Arbeitsweise der Awareness-Strukturen,
- die Benennung von Beispielen für unerwünschtes oder grenzverletzendes Verhalten
- sowie der Hinweis auf unterschiedliche Wahrnehmungen, Grenzen und Reaktionen.

Awareness-Personen haben während der Veranstaltung das Recht, öffentlich auf Grenzverletzungen hinzuweisen und zu deren Beendigung beizutragen, sofern dies dem Schutz der betroffenen Person dient. Etwaige Maßnahmen bedürfen der Absprache zwischen mindestens zwei Awareness-Personen.

Bei schwerwiegenden, wiederholten oder eskalierenden Vorfällen, die die Handlungsmöglichkeiten der Awareness-Strukturen übersteigen (z. B. schwere Gewalt, medizinische Notfälle oder polizeiliche Situationen), koordinieren die Awareness-Personen die nächsten Schritte in Abstimmung mit der Vertrauensgruppe des Kreisverbands, der Veranstaltungsleitung und/oder dem Kreisvorstand. Dies kann die Hinzufügung

ziehung externer Stellen (z. B. medizinisches Personal, Sicherheitsdienste oder Polizei) umfassen. Auch in diesen Situationen handeln Awareness-Personen parteilich für die betroffene Person, wahren Vertraulichkeit und orientieren sich an deren Bedürfnissen und Sicherheit.

Die Einleitung parteiinterner Verfahren kann durch Einzelpersonen, die kreisweite Vertrauensgruppe sowie durch den Kreisvorstand erfolgen. Weitere temporäre disziplinarische Maßnahmen können durch den Kreisvorstand angestoßen werden, über den Beschluss dauerhafter Maßnahmen berät die Schiedskommission. Awareness-Arbeit ersetzt keine therapeutische, juristische oder parteirechtliche Bearbeitung von Vorfällen, kann diese jedoch strukturell vorbereiten und begleiten.

4 Praktische Umsetzung bei Veranstaltungen

4.1 Verantwortung und organisatorische Umsetzung

Im Rahmen von Veranstaltungen tragen die Veranstaltungsleitung oder ggf. der Kreisvorstand die Verantwortung dafür, dass Awareness-Strukturen entsprechend dieses Awareness-Konzepts von Beginn an mitgedacht, organisatorisch eingeplant und praktisch umgesetzt werden. Awareness-Arbeit muss während der gesamten Dauer der Veranstaltung möglich sein und aktiv unterstützt werden. Sie darf weder behindert noch relativiert oder delegitimiert werden.

Diese Regelung ergänzt die beschriebenen Aufgaben und Zuständigkeiten der Awareness-Personen und konkretisiert die Verantwortung der veranstaltenden Strukturen.

4.2 Sensibilisierungsansprache zu Beginn der Veranstaltung

Zu Beginn jeder Veranstaltung mit mehr als 20 Personen (reguläre Treffen von Basisorganisationen und Arbeitsgruppen sind von Pflicht ausgenommen) – direkt nach Begrüßung und Formalia – eine kurze Sensibilisierungsansprache verbindlich in die Tagesordnung aufzunehmen. Diese erfolgt in der Regel durch die Awareness-Personen.

In der Ansprache wird insbesondere:

- darauf hingewiesen, dass Diskriminierungen und Grenzverletzungen gesellschaftlich verbreitet sind und sich auch auf linken Veranstaltungen reproduzieren können,
- das Awareness-Team vorgestellt sowie dessen Erreichbarkeit und Arbeitsweise erläutert,
- deutlich gemacht, dass Awareness-Personen parteilich im Sinne der betroffenen Personen handeln und deren Wahrnehmungen, Grenzen und Wünsche respektieren
- sowie betont, dass Diskriminierung, Gewalt und Grenzverletzungen individuell unterschiedlich erlebt werden und nicht immer von außen nachvollziehbar sind.

Awareness-Personen haben während der gesamten Veranstaltung ein Rederecht, um auf Grenzverletzungen hinzuweisen und zu deren Beendigung beizutragen, sofern dies dem Schutz betroffener Personen dient. Bei akuter Gefahr, massiver Eskalation oder Schutzbedarf kann das Awareness-Team Situationen unterbrechen oder räumlich trennen, auch bevor vollständige Absprachen möglich sind. Das ersetzt keine Sanktion, sondern dient unmittelbarer Sicherheit der betroffenen Person.

4.3 Allgemeine Besonderheiten bei Veranstaltungen

Die Awareness-Arbeit im Rahmen von Veranstaltungen im oben genannten Sinne konzentriert sich auf die praktische Ermöglichung von Unterstützung, Rückzug und Intervention vor Ort. Dazu schaffen die verantwortlichen Strukturen geeignete räumliche, zeitliche und organisatorische Voraussetzungen, damit Awareness-Personen handlungsfähig sind.

Die Awareness-Personen können – ergänzend zur Arbeit während der Veranstaltung – im Nachgang für Betroffene eine erste Anlaufstelle neben der kreisweiten Vertrauensgruppe sein.

4.4 Awareness-Raum

Für jede Veranstaltung im oben genannten Sinne ist ein Awareness-Raum bereitzustellen. Der Awareness-Raum dient als geschützter Rückzugsort für betroffene Personen, als Ort für vertrauliche Gespräche sowie zur Beruhigung und Stabilisierung.

Der Raum soll:

- möglichst ruhig gelegen,
- barrierearm zugänglich,
- klar als Awareness-Raum kommuniziert
- und ausschließlich für Awareness-Zwecke vorgesehen sein.

Die Lokalisation des Awareness-Raums wird zu Beginn der Veranstaltung bekannt gegeben.

4.5 Awareness-Tasche

Für jede Veranstaltung im oben genannten Sinne ist eine Awareness-Tasche bereitzustellen. Sie enthält mindestens Wasser, Taschentücher, Notizmaterial, Menstruationsprodukte, eine einzelne Socke, Informationen zu Hilfs- und Beratungsstellen, Antistress-Hilfsmittel, ein kleines Erste-Hilfe-Set sowie zucker- und energiereiche Snacks.

Die Awareness-Tasche dient der unmittelbaren Unterstützung und Stabilisierung betroffener Personen.

4.6 Anforderungen bei verschiedenen Veranstaltungsformaten

4.6.1 Kreismitgliederversammlungen sowie vergleichbare Formate

Bei Aufstellungsversammlungen, Kreismitgliederversammlungen und vergleichbaren Formaten ist besonders auf die Prävention von strukturellen Ausschlüssen (bspw. Gewährleistung eines barrierefreien Zugangs) zu achten. Diversität soll sich nicht nur in den behandelten Themen, sondern auch in der Besetzung von Gremien, Moderationen und Organisationsteams widerspiegeln.

Aus diesem Grund sollte:

- bei der Wahl des Veranstaltungsortes darauf geachtet werden, dass dieser so barrierearm wie möglich zugänglich ist.
- Kreppband bereitgehalten werden, um Pronomen kenntlich zu machen.
- immer ein auffälliger Sticker für Personen, die auf Fotos unkenntlich gemacht werden wollen, vor Ort erhältlich sein.
- von der verantwortlichen Moderation auf faire Redezeiten, eine respektvolle Diskussionskultur sowie darauf geachtet werden, dass Machtpositionen nicht zur Einschüchterung oder Abwertung genutzt werden.
- in Absprache mit den Awareness-Personen, sofern es zu Diskriminierungen, Grenzverletzungen oder Gewaltvorfällen kommt, eine angemessene Maßnahme, einschließlich einer Unterbrechung des Ablaufs, einer räumlichen Trennung oder eines Ausschlusses von Personen von der Versammlung, konsequent umgesetzt werden.

4.6.2 Basisgruppen und Arbeitsgruppen

Bei Treffen oder Veranstaltungen von Basisorganisationen oder Arbeitsgruppen achten die jeweiligen Sprecher*innen auf respektvolle Kommunikation, ausgewogene Beteiligung sowie einen sensiblen Umgang mit unterschiedlichen Wissensständen, Bedürfnissen und Belastungen. Die Sprecher*innen gehen außerdem mit der kreisweiten Vertrauensgruppe in den Austausch, in welcher Form und in welchem Umfang das vorliegende Awareness-Konzept in ihren Strukturen umgesetzt werden soll.

4.6.3 Online-Veranstaltungen und digitale Treffen

Awareness-Strukturen gelten ebenso für Online-Veranstaltungen und digitale Treffen. Die Moderation achtet aktiv auf Redeverhalten und Chatbeiträge und kann bei Bedarf eingreifen, etwa durch Verwarnungen, Stummschaltungen, den Ausschluss aus Chats oder von der Veranstaltung.

Es ist zu berücksichtigen, dass Online-Formate für betroffene Personen ebenso belastend sein können wie Präsenzveranstaltungen. Rückzug – etwa durch Ausschalten der Kamera oder Verlassen des digitalen Raums – ist jederzeit ohne Begründung möglich.

5 Individuelle Verantwortung und Handlungspraxis

Awareness verstehen wir als politisch begründete Praxis, die darauf abzielt, Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt in sozialen Räumen frühzeitig zu erkennen, zu reduzieren und im Bedarfsfall zu bearbeiten. Grundlage ist die Annahme, dass soziale Situationen niemals neutral sind, sondern immer in ungleiche Machtverhältnisse eingebettet sind. Awareness ist daher keine Frage individueller Moral oder persönlicher Sensibilität, sondern Teil kollektiver Verantwortung in sozialen, institutionellen und gesellschaftlichen Zusammenhängen. Parteilichkeit schließt Lern- und Veränderungsprozesse nicht aus, setzt aber voraus, dass Verantwortung übernommen wird.

5.1 Eigene Haltung und reflexive Selbstverortung

Individuelle Awareness beginnt mit der Bereitschaft zur Selbstreflexion:

- Ich erkenne an, dass Machtverhältnisse, Diskriminierung und soziale Ungleichheit real sind - auch dann, wenn ich selbst nicht davon betroffen bin.
- Ich reflektiere meine soziale Position, meine Privilegien und die Wirkung meines Handelns auf andere, unabhängig davon, was ich beabsichtigt habe.
- Ich gehe davon aus, dass ich Fehler mache und verstehe Kritik als Teil eines gemeinsamen Lernprozesses, nicht als persönlichen Angriff.

Leitgedanke: Entscheidend ist nicht meine Absicht, sondern die Wirkung meines Handelns.

5.2 Ich-Perspektive und unterschiedliche Wirklichkeiten

Ich gehe davon aus, dass Menschen Situationen unterschiedlich erleben und bewerten. Diese Unterschiede entstehen nicht zufällig, sondern hängen mit Erfahrungen, Zugehörigkeiten, Machtverhältnissen und Verletzbarkeiten zusammen.

Für mein Handeln bedeutet das:

- Ich spreche aus der Ich-Perspektive und erhebe meine Wahrnehmung nicht zum Maßstab für alle.
- Ich erkenne an, dass etwas für andere verletzend oder belastend sein kann, auch wenn ich es selbst anders wahrnehme.
- Ich verzichte darauf, Erfahrungen anderer zu relativieren oder zu entkräften, etwa durch Aussagen wie „So war das nicht gemeint“ oder „Das ist doch nicht schlimm“.

Die Ich-Perspektive dient hier nicht der Abgrenzung, sondern der Übernahme von Verantwortung für die eigene Wirkung.

5.3 Unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und „Motoren“

Menschen unterscheiden sich nicht nur in ihren Erfahrungen, sondern auch in ihren Ressourcen, Energien und Handlungsspielräumen. Dazu gehören unter anderem emotionale Belastbarkeit, Erfahrung mit Konflikten, Sicherheit im jeweiligen Raum oder aktuelle Lebensumstände.

Das heißt konkret:

- Nicht alle Menschen können oder müssen gleich schnell, gleich deutlich oder gleich sichtbar reagieren.
- Zurückhaltung, Zögern oder Schweigen können Ausdruck begrenzter Ressourcen oder fehlender Sicherheit sein – nicht ausschließlich von Desinteresse.
- Verantwortung ist ungleich verteilt und hängt auch davon ab, wer sich in einer Situation sicher bewegen kann. Awareness bedeutet deshalb nicht, von allen dasselbe zu erwarten, sondern Verantwortung differenziert und solidarisch zu denken.

5.4 Verantwortung im eigenen Verhalten

Individuelle Verantwortung zeigt sich im alltäglichen Miteinander:

- Ich verwende inklusive, respektvolle und diskriminierungssensible Sprache.
- Ich vermeide abwertende, stereotype oder sexualisierte Äußerungen – auch dann, wenn sie bei-
läufig, ironisch oder „nicht so gemeint“ sind.
- Ich spreche über konkrete Situationen und Verhaltensweisen, nicht über vermeintliche Eigen-
schaften von Personen.

Als Orientierung gilt:

- nachfragen statt unterstellen
- zuhören statt bewerten
- Raum geben statt dominieren
- marginalisierte Perspektiven bewusst berücksichtigen.

5.5 Wahrnehmen und Ernstnehmen von Grenzverletzungen

Ich achte auf Hinweise von Ausgrenzung oder Grenzverletzungen, zum Beispiel:

- Personen werden wiederholt unterbrochen oder übergangen
- Abwertende oder sexualisierte Kommentare
- Starke Dominanz einzelner Personen in Gesprächen
- Sichtbares Unwohlsein, Rückzug oder Überforderung.

Auch Situationen, die mir zunächst klein oder unklar erscheinen, nehme ich ernst. Gerade solche Situa-
tionen wirken oft langfristig belastend.

5.6 Konkretes Handeln in schwierigen Situationen

Wenn ich Grenzverletzungen beobachte oder davon erfahre, kann ich:

- Die Situation ruhig und klar benennen.
- Unterstützung anbieten oder Präsenz zeigen.
- Den Rahmen verändern, z.B. ein Gespräch unterbrechen oder eine Pause ermöglichen.
- Zuständige Awareness-Personen oder die kreisweite Vertrauensgruppe einbeziehen.

Ich muss nicht alles selbst lösen. Verantwortung weiterzugeben ist Teil kollektiven Handelns,
nicht dessen Vermeidung.

5.7 Umgang mit Kritik am eigenen Verhalten

Wenn ich auf grenzüberschreitendes Verhalten angesprochen werde:

- Höre ich zu, ohne mich sofort zu rechtfertigen oder zu relativieren.
- Erkenne ich die benannte Wirkung an.
- Bin ich bereit, mein Verhalten zu verändern.

Eine angemessene Reaktion auf Kritik ist nicht Verteidigung, sondern Lernbereitschaft.

5.8 Solidarität mit Betroffenen

Solidarität bedeutet:

- Betroffenen zu glauben und ihre Erfahrungen ernst zu nehmen.
- Keine Erklärungen, Rechtfertigungen oder Beweise einzufordern.
- Unterstützung anzubieten, ohne sie aufzuzwingen.

Politisch heißt das, nicht neutral zu bleiben, wenn Menschen abgewertet, ausgeschlossen oder verletzt werden.

5.9 Eigene Grenzen und kollektive Verantwortung

Awareness heißt nicht, immer alles leisten zu müssen:

- Eigene Grenzen werden anerkannt.
- Unterstützung wird eingefordert und geteilt.
- Strukturelle Probleme werden nicht individualisiert, sondern gemeinsam bearbeitet.

5.10 Awareness als fortlaufender Prozess

Awareness ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess:

- Zuhören
- Reflektieren
- Verhalten anpassen
- Verantwortung teilen.

So können soziale Räume entstehen, die nicht frei von Konflikten sind, aber fähig, mit Macht, Unterschiedlichkeit und Verletzbarkeit verantwortungsvoll umzugehen – und damit mehr Sicherheit, Gerechtigkeit und Teilhabe ermöglichen.

6 Evaluation und Weiterentwicklung des Awareness-Konzepts

Dieses Awareness-Konzept versteht sich ausdrücklich nicht als abgeschlossen, sondern als lebendiger, fortlaufend zu überprüfender Rahmen. Soziale Kontexte, Machtverhältnisse und Diskriminierungsformen verändern sich ebenso wie wissenschaftliche Erkenntnisse, rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Debatten. Ein wirksames Awareness-Konzept muss daher lernfähig bleiben.

Das Konzept wird in festgelegten Abständen systematisch reflektiert und überprüft. Dabei wird analysiert, inwieweit die formulierten Haltungen, Maßnahmen und Verfahren in der Praxis wirksam sind.

Die Weiterentwicklung des Konzepts basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Erfahrungsbasierte Rückkopplung: Rückmeldungen aus der Praxis, insbesondere von Betroffenen, werden ernst genommen und in die Weiterentwicklung einbezogen. Erfahrungen mit Grenzverletzungen, Interventionen und Unterstützungsprozessen dienen als wichtige Erkenntnisquelle.

- Evidenz- und theoriegeleitete Anpassung: Neue wissenschaftliche Erkenntnisse aus relevanten Feldern (z.B. Diskriminierungsforschung, Trauma Studies, Sozialpädagogik, Organisationsforschung) fließen in die Überarbeitung des Konzepts ein.
- Kollektive Verantwortung: Die Weiterentwicklung wird nicht individualisiert, sondern als gemeinsame Aufgabe verstanden. Zuständigkeiten, Entscheidungswege und Verantwortlichkeiten werden transparent geregelt.
- Reflexive Haltung: Auch die eigenen Annahmen, Begriffe und Vorgehensweisen sind Gegenstand kritischer Prüfung. Das Konzept bleibt offen für Korrektur, Präzisierung und strukturelle Veränderung.

Die Evaluation erfolgt durch die kreisweite Vertrauensgruppe. Der Kreisvorstand ist verantwortlich, die Vertrauensgruppe an die Evaluation zu erinnern. Im Rechenschaftsbericht muss der Kreisvorstand darauf Bezug nehmen. Die Evaluation durch die kreisweite Vertrauensgruppe muss 1x jährlich erfolgen. Die Vertrauensgruppe kann für die Evaluation und die Erarbeitung eines aktualisierten Vorschlags weitere Personen hinzuziehen, die nicht Teil der Vertrauensgruppe sind. Die Vertrauensgruppe berichtet jährlich über die Evaluation und etwaige notwendige Veränderungen bei Kreismitgliederversammlungen. Über aktualisierte Fassungen des Awareness-Konzepts wird entsprechend bei Kreismitgliederversammlungen abgestimmt.

Ziel dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung ist es, Awareness nicht als formales Dokument, sondern als dauerhafte, reflexive Praxis zu verankern. So kann das Konzept auf veränderte Bedingungen reagieren, bestehende Ausschlüsse sichtbar machen und langfristig zu mehr Sicherheit, Gerechtigkeit und Teilhabe beitragen.

7 Glossar

- **Ableismus**
Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, chronischen oder psychischen Erkrankungen oder neurodivergenten Personen.
- **Ageismus/Adultismus**
Diskriminierung aufgrund des Alters, gegenüber älteren Menschen (Ageismus) oder jüngeren Menschen, insbesondere Kindern und Jugendlichen (Adultismus).
- **Barrierearm/Barrierefreiheit**
Räumen, Informationen und Verfahren sind so gestaltet, dass möglichst viele Menschen sie ohne Einschränkungen nutzen können.
- **Betroffenenschutz**
Vorrang der Sicherheit, Bedürfnisse und Selbstbestimmung betroffener Personen gegenüber institutionellen Interessen oder Konfliktvermeidung.
- **Betroffene Person**
Person, die von Diskriminierung, Gewalt oder Grenzverletzungen betroffen ist und deren Wahrnehmung und Bedürfnisse maßgeblich sind.
- **BIPoC**
BIPoC steht für *Black, Indigenous and People of Color*. Der Begriff bezeichnet Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Er ist ein politischer Selbstbezeichnungsbegriff und kein homogenes Identitätsmerkmal. Die unterschiedlichen Erfahrungen, Positionierungen und Machtverhältnisse innerhalb der Gruppe werden durch den Begriff nicht aufgehoben.

- 593 • **Care-Arbeit**
594 Unbezahlte oder gering entlohnte Sorge-, Pflege- und Unterstützungsarbeit, die gesellschaftlich not-
595 wendig ist, ungleich verteilt wird und politische Teilhabe beeinflusst und in einem höheren Maße von
596 FLINTA*-Personen ausgeführt wird.
- 597 • **Delegitimierung**
598 Das Infragestellen oder Entwerten der Glaubwürdigkeit oder Berechtigung von Personen oder Anlie-
599 gen.
- 600 • **Definitionsmacht**
601 Das Recht der betroffenen Person zu bestimmen, ob eine Grenzverletzung vorliegt und welche Un-
602 terstützung sie benötigt.
- 603 • **Diskriminierung**
604 Benachteiligung, Abwertung oder Ausschluss von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Ge-
605 schlecht, Herkunft oder Behinderung.
- 606 • **Evaluation**
607 Systematische Überprüfung, ob Maßnahmen wirksam sind und wo Verbesserungen notwendig sind.
- 608 • **FLINTA*-Personen**
609 Abkürzung für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen.
- 610 • **Formelle Macht**
611 Macht, die sich aus offiziellen Positionen, Rollen oder Funktionen ergibt, zum Beispiel aus einem Amt
612 oder einer Leitungsposition.
- 613 • **Grenzverletzung**
614 Überschreitung persönlicher, emotionaler, sozialer oder körperlicher Grenzen – unabhängig von der
615 Absicht der handelnden Person.
- 616 • **Handlungsfähigkeit**
617 Die Fähigkeit, in schwierigen oder kritischen Situationen angemessen reagieren und handeln zu kön-
618 nen.
- 619 • **Ich-Perspektive**
620 Sprechen aus der eigenen Wahrnehmung und Erfahrung, ohne diese zu verallgemeinern oder ande-
621 ren zuzuschreiben.
- 622 • **Informelle Macht**
623 Macht, die nicht offiziell festgeschrieben ist, zum Beispiel durch Erfahrung, soziale Stellung oder
624 Netzwerke.
- 625 • **Instrumentalisierung**
626 Zweckentfremdete Nutzung eines Themas oder Konzepts, um eigene Interessen, Vorteile oder
627 Macht zu sichern.
- 628 • **Intersektionalität/intersektional**
629 Ansatz, der berücksichtigt, dass Diskriminierung entlang mehrerer Machtverhältnisse gleichzeitig
630 wirkt und sich gegenseitig verstärkt.
- 631 • **Intervention**
632 Gezieltes Eingreifen in problematische Situationen mit dem Ziel, Betroffene zu schützen und Scha-
633 den zu begrenzen.
- 634 • **Klassismus**
635 Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft, ökonomischer Lage oder Klassenzugehörigkeit.
- 636 • **Kollektive Aufgabe/kollektive Verantwortung**
637 Verantwortung, die von allen gemeinsam getragen wird und nicht auf einzelne Personen abgescho-

- 638 ben werden kann.
- 639 • **Konsens**
640 Freiwillige, eindeutige und jederzeit widerrufbare Zustimmung. Schweigen oder Druck gelten nicht als
641 Zustimmung.
- 642 • **Lookismus/Bodyismus**
643 Bewertung, Abwertung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Aussehens oder Körpers.
- 644 • **Machtmissbrauch**
645 Nutzung von Machtpositionen oder Einfluss zum Nachteil anderer Personen, insbesondere durch
646 Grenzverletzungen, Druck oder Ausnutzung von Abhängigkeiten.
- 647 • **Machtverhältnisse**
648 Ungleiche Verteilung von Einfluss, Entscheidungsmacht und Handlungsmöglichkeiten zwischen Per-
649 sonen oder Gruppen.
- 650 • **Mehrfachdiskriminierung**
651 Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale zugleich, die sich nicht additiv, sondern verstärkend
652 auswirkt.
- 653 • **Mikroaggressionen**
654 Alltägliche, oft subtile Abwertungen oder Ausgrenzungen, die für Betroffene belastend sind.
- 655 • **Nicht-Eingreifen**
656 Bewusstes oder unbewusstes Unterlassen von Reaktionen auf problematische Situationen, wodurch
657 bestehende Machtverhältnisse stabilisiert werden.
- 658 • **Niedrigschwellig**
659 Leicht zugänglich, ohne hohe Hürden, formale Anforderungen oder spezielles Vorwissen.
- 660 • **Prävention**
661 Vorbeugende Maßnahmen, um Diskriminierung, Gewalt oder Grenzverletzungen möglichst zu ver-
662 hindern.
- 663 • **Privilegien**
664 Ungerechtfertigte Vorteile, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position haben.
- 665 • **Queerfeindlichkeit**
666 Abwertung oder Diskriminierung von queeren Menschen, zum Beispiel lesbischen, schwulen, bi-,
667 trans* oder inter* Personen.
- 668 • **Rassismus**
669 Rassismus bezeichnet gesellschaftliche Machtverhältnisse, durch die Menschen aufgrund zuge-
670 schriebener „ethnischer“, kultureller oder äußerlicher Merkmale abgewertet, ausgeschlossen oder
671 benachteiligt werden. Rassismus wirkt strukturell, institutionell und individuell und ist nicht auf be-
672 wusste Feindseligkeit oder Absicht beschränkt.
- 673 • **Reflexive Haltung**
674 Bereitschaft, eigenes Denken, Handeln und bestehende Strukturen kritisch zu hinterfragen.
- 675 • **Restorative/transformative Ansätze**
676 Formen der Konfliktbearbeitung, die auf Verantwortung, Veränderung und die Wiederherstellung von
677 Sicherheit abzielen und nicht nur auf Bestrafung.
- 678 • **Retraumatisierung**
679 Erneutes Auslösen traumatischer Erfahrungen durch unangemessenen Umgang oder erneute Belas-
680 tung.
- 681 • **Sanktionen/sanktionierende Maßnahmen**
682 Konsequenzen bei schwerwiegendem Fehlverhalten, zum Beispiel Ausschluss oder Amtsrufe.

- 683 • **Schiedskommission**
684 Parteiinternes oder organisationsinternes Gremium zur Klärung von Streitfällen und formalen Verfah-
685 ren.
- 686 • **Sexismus**
687 Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.
- 688 • **Symbolische Gewalt**
689 Nicht-körperliche Gewalt durch Sprache, Bilder, Strukturen oder Ausschlüsse.
- 690 • **Transparenz**
691 Nachvollziehbarkeit von Zuständigkeiten, Regeln und Entscheidungsprozessen.
- 692 • **Verbindlichkeit**
693 Gültigkeit von Regeln und Absprachen unabhängig von persönlicher Zustimmung oder Haltung.
- 694 • **Vertraulichkeit**
695 Schutz sensibler Informationen, insbesondere zum Schutz betroffener Personen.
- 696 • **Vertrauensgruppe**
697 Gewähltes und legitimates Gremium, das Ansprechstelle für Betroffene ist und strukturelle Awaren-
698 ess-Arbeit leistet.
- 699 • **Victim Blaming (Täter-Opfer-Umkehr)**
700 Verschiebung der Verantwortung für Gewalt oder Grenzverletzungen auf die betroffene Person.

701 Das Glossar ist nicht abschließend und dient einer ersten Orientierung bei relevanten Begriffen im Kon-
702 text von Awareness. Ergänzungen können im Rahmen der Evaluationsprozesse vorgenommen werden.

703 8 Hilfsangebote

704 Awareness-Arbeit ersetzt keine professionelle Beratung, Therapie, medizinische oder rechtliche Unter-
705 stützung. Die folgenden Angebote stehen Betroffenen **freiwillig** zur Verfügung. Die Entscheidung, ob und
706 welche Hilfsangebote genutzt werden, liegt allein bei der betroffenen Person.

707 In akuten Notfällen oder bei unmittelbarer Gefahr kann der **Notruf 112** kontaktiert werden.

708 Antidiskriminierungsberatung

- 709 • **Antidiskriminierungsstelle Landeshauptstadt Hannover**

710 E-Mail: ads@hannover-stadt.de

711 Website: www.hannover.de/ads

712 Direktkontakt zu Mitarbeitenden:

713 – Frau Becker: Charlotte.Becker@hannover-stadt.de / Tel. 0511 168-36242

714 – Herr Kalifa: Daniel.Kalifa@hannover-stadt.de / Tel. 0511 168-31045

715 – Person Sadowski: Simon.Sadowski@hannover-stadt.de / Tel. 0511 168-33249

- 716 • **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

717 Telefon: 0800 546 546 5

718 E-Mail: beratung@ads.bund.de
719 Website: www.antidiskriminierungsstelle.de

720 **Beratung bei sexualisierter Gewalt**

721 • **Frauennotruf Hannover**
722 Telefon: 0511 332112
723 E-Mail: info@frauennotruf-hannover.de
724 Website: <https://frauennotruf-hannover.de>

725 • **Violetta**
726 Telefon: 0511 855554
727 E-Mail: info@violetta-hannover.de
728 Website: www.violetta-hannover.de

729 **Beratung bei rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt**

730 • **Betroffenenberatung Niedersachsen**
731 Telefon: 0179 1255333
732 Telefon: 0159 06390203
733 Telefon: 0159 06849290
734 E-Mail: sued-nds@betroffenenberatung.de
735 Website: <https://betroffenenberatung.de>

736 **Queere Beratung**

737 • **Beratungsstelle Osterstraße**
738 Telefon: 0511 920 944 0
739 E-Mail: info@beratungsstelleosterstrasse.de
740 Website: <https://beratungsstelleosterstrasse.de>

741 **Politische Repression und Rechtshilfe**

742 • **Rote Hilfe e. V.**
743 Website: www.rote-hilfe.de

744 **Medizinische, psychosoziale und allgemeine Krisenhilfe**

745 • **Ärztlicher Bereitschaftsdienst (116117)**

746 Telefon: 116 117

747 Website: <https://www.116117.de>

748 • **TelefonSeelsorge**

749 Telefon: 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222

750 Website: <https://www.telefonseelsorge.de>

751 • **Weißer Ring**

752 Telefon: 116 006

753 Website: <https://www.weisser-ring.de>

754 **Unterstützung für Kinder und Jugendliche**

755 • **Nummer gegen Kummer**

756 Telefon: 116 111

757 Website: <https://www.nummergegenkummer.de>

758 **Unterstützung für Männer und maskulin gelesene Betroffene**

759 • **Männerbüro Hannover**

760 Telefon: 0511 123 589 0

761 E-Mail: info@maennerbuero-hannover.de

762 Website: <https://www.maennerbuero-hannover.de>

763 • **Männernotruf Deutschland**

764 Telefon: 0800 123 99 00

765 Website: <https://www.maennernotruf.de>

766 Die aufgeführten Hilfsangebote sind nicht abschließend.

Begründung:

Diskriminierung, Grenzverletzungen und Machtmissbrauch sind auch in linken Organisationen Realität. Ein Awareness-Konzept ist notwendig, um verbindliche Grundlagen für die innerparteiliche Praxis zu schaffen, Betroffene zu schützen, Machtverhältnisse sichtbar zu machen und Verantwortung nicht zu individualisieren, sondern kollektiv zu tragen. Es ist essenziell für die Schaffung von Räumen, in denen allen Menschen politische Teilhabe ermöglicht wird.