



ARBEITSKREIS KRITISCHER
JURIST*INNEN
Passau

VERHALTENSKODEX & ARBEITSWEISE

INHALTSVERZEICHNIS

1. Umgang	1
1.1. Wertschätzung	1
1.2. Bewusste Kommunikation	1
1.3. Geschlechtsneutrale Sprache	2
1.4. Awareness	2
1.4.1 Grundlagen	2
1.4.2 Reflektion von Privilegien – Verantwortung von Privilegierten	2
1.4.3 Kritische Männlichkeit	2
1.4.4 Trigger-/Inhaltswarnungen	3
1.4.5 Awareness Team	4
2. Barrieren abbauen – Partizipation & Engagement fördern	4
2.1. Marginalisierte Gruppen	4
2.2. Einsteiger*innen	5
3. Verstöße gegen Umgangsregeln	5
4. Arbeitsweise	5
4.1. Basisdemokratie	5
4.2. Entscheidungsfindung	5
4.3. Kapazitätsorientiertes Arbeiten	6
4.4. Fehlerkultur	6
4.5. Konflikte	7
4.6. Evaluationen	7
4.7. Socializing	7
5. Gestaltung von Treffen	7
5.1. Setting, Beginn und Ende von Treffen	7
5.2. Ablauf von Plena	7
5.3. Moderation und Protokoll	8
5.4. Redebeiträge	9
5.5. Verstöße gegen Umgangsregeln, Ermahnung, Rederechtentzug und Ausschluss vom Treffen	9
6. Gestaltung von (externen) Veranstaltungen	10

VERHALTENSKODEX & ARBEITSWEISE

Wir wünschen uns eine sichere Gruppe mit vielfältigen Perspektiven, in der jede*r ihren*seinen Horizont erweitern kann.

Dies gelingt nur, wenn sie geprägt ist von Fairness, Solidarität und einem achtsamen Umgang miteinander. Ziel des Kodex ist es, die Grundlagen unserer Zusammenarbeit festzuhalten, ausgrenzenden und destruktiven Strukturen in der Arbeit des AKJ vorzubeugen, bestehende zu erkennen und abzubauen. Er soll uns dabei unterstützen, die Beteiligung möglichst allen zu ermöglichen und den Spaß zu fördern. Mit Hilfe dieses Kodex wollen wir auch die Rahmenbedingungen für Engagement marginalisierter Gruppen verbessern.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung folgender Regeln für unsere Arbeit:

1. UMGANG

Wir legen Wert auf einen **respektvollen, verständnisvollen** und **sensiblen** Umgang miteinander. Wir möchten ein Ort sein, an dem alle sich wohl(er), sicher(er) und akzeptiert fühlen und in den Austausch treten können.

1.1. Wertschätzung

Um einen solchen Ort zu schaffen, arbeiten wir daran, unsere gegenseitige Wertschätzung aktiv zum Ausdruck zu bringen. Das kann das Zeigen von Interesse an Ideen und Beiträgen, von Dankbarkeit für die aufgebrachte Zeit oder übernommene Aufgaben oder eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Ideen, Beiträgen und Ergebnissen beinhalten. Wir betonen, dass die gegenseitige Wertschätzung nicht von Leistungen für die Gruppe abhängt.

1.2. Bewusste Kommunikation

Bewusste Kommunikation ist essentiell. In unserer Kommunikation vermeiden wir daher ausgrenzende und abwertende Sprache sowie Zuschreibungen und eigene Annahmen über Personen oder Gruppen von Personen – unabhängig davon, ob sie auf eine bestimmte anwesende oder nicht anwesende Person oder Personengruppe bezogen sind.

Das heißt insbesondere:

- Wir unterlassen wertende Kommentare über den Körper, die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck, die Sexualität, den Erwerbsstatus oder das Einkommen, die Religion, Erkrankungen, Herkunft, Alter usw.

- Sexuelle Anspielungen – verbale und nonverbale – haben keinen Platz in unserer Gruppe.

1.3. Geschlechtsneutrale Sprache

In unserer internen wie nach außen gerichteten Arbeit verwenden wir geschlechtsneutrale Sprache.

1.4. Awareness

1.4.1 Grundlagen

Grundlage für unsere Gruppe ist: Awareness und Solidarität ist Aufgabe aller sich im AKJ engagierenden Menschen. Einen Raum zu schaffen, in dem sich alle wohl(er), sicher(er) und akzeptiert fühlen, liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung.

Deshalb versuchen wir Bewusstsein für besondere Bedürfnisse und strukturelle Missstände zu entwickeln und aktiv zu fördern. Wir bauen Strukturen auf, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden und Missständen entgegenzuwirken. Wir müssen ein entsprechendes Umfeld schaffen, in dem keine körperlichen oder emotionalen Grenzüberschreitungen befürchtet werden müssen, das Vertrauen schafft und Solidarität ausstrahlt und auch durch konkrete Maßnahmen unterstützt wird.

Bei Vorfällen jedweder Art glauben wir Betroffenen – ausschließlich sie haben die Deutungshoheit. Wir stehen solidarisch an deren Seite, orientieren uns an deren Bedürfnissen und nehmen grenzüberschreitende Personen unter diesen Prämissen in die Verantwortung.

1.4.2 Reflektion von Privilegien – Verantwortung von Privilegierten

Unterschiedliche Ausgangssituationen anknüpfend an Herkunft, Ethnie, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, Sexualität, soziale Klasse oder Behinderungen schaffen Benachteiligungen bzw. Privilegien.

Wir erwarten grundsätzlich die Reflektion der eigenen Privilegien und des eigenen Verhaltens. Wer eigene Privilegien nicht reflektiert, ist nicht einfach neutral. Wer nicht aktiv daran arbeitet, Privilegien zu erkennen und abzubauen, stützt die sich daraus ergebenden Herrschaftsstrukturen und damit Unterdrückung. Personen, die durch unterdrückende Strukturen systematisch bevorteilt werden, kommt daher eine besondere Verantwortung zu.

1.4.3 Kritische Männlichkeit

Grenzüberschreitungen gehen meist von weißen heterosexuellen endo cis Männern aus. Deshalb versuchen wir in unseren Strukturen aktiv dem Konstrukt (toxischer) Männlichkeit entgegenzuwirken.

Es wird uns als Gruppe nicht gelingen, das Patriarchat – auch nicht innerhalb unserer Gruppe und unserer Strukturen – mal schnell abzuschaffen. Primär erforderlich sind also individuelle Reflexionsprozesse auf persönlicher und struktureller gesellschaftlicher Ebene.

Dennoch können wir versuchen, in unserer Gruppe Maßnahmen zu treffen, die unterstützend wirken können.

Insbesondere ist dies möglich, um dominantem männlichen Rede- und Interaktionsverhalten entgegenzuwirken. Dabei handelt es sich um eine Art der Reproduktion des vorherrschenden Männlichkeitskonstrukts, welches der Männlichkeit unter anderem die Eigenschaften der Aktivität, Dominanz und Wissenschaftlichkeit zuschreibt. Es zeigt sich sowohl an der Art und Weise als auch am Inhalt von Redebeiträgen. Dazu gehören z.B. dozierender Ton, Länge und Anzahl von Redebeiträgen, die Ausgestaltung der Redebeiträge zur Abwertung anderer oder Aufwertung eigenen Wissens und Selbstdarstellung sowie alle Formen von Silence Praktiken. Solche Verhaltensschemata drängen FLINTA*-Personen in die Passivität bis hin zum Verlassen der Strukturen (vgl. zu den Maßnahmen 5.4.-5.5.)

1.4.4 Trigger-/Inhaltswarnungen

Damit alle vorher entscheiden können, ob sie sich mit einem bestimmten Thema auseinandersetzen oder nicht, bemühen wir uns, Themen mit Trigger-/Inhaltswarnungen zu versehen.

Als nicht betroffene Person kann es nicht ganz einfach sein, solche Themen zu identifizieren. Wichtig ist, für verschiedene Bedürfnisse im Raum sensibel zu sein. Dabei müssen wir uns gut überlegen, welche Themen wir mit einer Warnung labeln und welche nicht. Sonst kann es passieren, dass der Begriff seine Wirkung verliert oder betroffene Menschen sich zurückziehen, obwohl dies gar nicht nötig gewesen wäre. Wir müssen uns bewusst sein, dass vor allem mehrfachdiskriminierte Menschen sonst potentiell weitgehend von der Arbeit ausgeschlossen werden.

Grundsätzlich soll ein Thema, für das potentiell eine Trigger-/Inhaltswarnung auszusprechen ist, nur angesprochen werden, wenn es auch tatsächlich und auch an dieser Stelle relevant ist.

Themen, die wir mit einer Trigger-/Inhaltswarnung versehen wollen, sind z.B. explizite Erwähnung und/oder Thematisierung

- von Gewalt als solcher
- von körperlicher, seelischer, sexueller oder sexualisierter Gewalt
- von Gewalterfahrungen im Zusammenhang mit Rassismus, Sexismus, Klassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus, Bodyshaming, Altersdiskriminierung und weiterer Diskriminierungsformen
- von Selbstverletzung und Suizid
- von psychischen Krankheiten, Essstörungen und Süchten
- von Mobbing
- von Krieg

sowie die Reproduktion von jeglicher Diskriminierung.

Das kann z.B. so ablaufen: „Mein Antrag/Input/Redebeitrag enthält Schilderungen von ..., das kann für Menschen belastend sein. Ich warte noch einen kurzen Moment. Menschen, die den Raum verlassen wollen, können sich jetzt und jederzeit während meines Beitrags zurückziehen.“

1.4.5 Awareness Team

Leider haben wir keine finanziellen Mittel, um auf Menschen mit der erforderlichen Expertise als Beratungs- oder Ombudspersonen zurückzugreifen. Dennoch wollen wir auf eine Anlaufstelle für Probleme und Fehlverhalten innerhalb des AKJs nicht verzichten.

Der AKJ gründet ein Awareness-Team, welches aus mindestens zwei Personen besteht. Mitglieder dieses Teams sind Vertrauenspersonen und damit Anlaufstelle für Menschen, die innerhalb des AKJ Diskriminierung oder Grenzüberschreitungen, wie z.B. übergriffiges Verhalten oder Gewalt, insb. auch sexuelle oder sexualisierte Gewalt, erfahren oder beobachtet haben oder wenn Konflikte bestehen. Sie sind auch Ansprechpersonen bei persönlichem Unwohlsein während Treffen oder Veranstaltungen und versuchen (insbesondere bei Veranstaltungen) einen Rückzugsraum zu schaffen. Die Awareness-Personen betrachten sich als Ersthelfer*innen, nicht als Expert*innen. Sie bieten Unterstützung insbesondere in Form von Gesprächen und/oder tatsächlichen Maßnahmen. Es ist nicht Aufgabe des Awareness-Teams, physische oder psychische Behandlungen durchzuführen.

Die Mitglieder dieses Teams verpflichten sich zur Diskretion über die in ihrer Funktion erlangten Informationen, Zustände etc., es sei denn, sie würden sich dadurch strafbar machen, und besprechen sich nur intern.

Zudem beobachtet das Team auch eigenständig die Strukturen und Entwicklungen in der Gruppe und thematisiert diese. Es beobachtet die Arbeitsbelastung und Aufgabenteilung, insb. auch zwischen den Geschlechtern, zudem die allgemeine Gruppendynamik. Es gibt dem Plenum regelmäßig Rückmeldung über diskriminierende Strukturen oder negative Entwicklungen.

Bei der Auswahl der Mitglieder sind Menschen, die entsprechende Workshops oder Schulungen absolviert haben oder anderweitig Kenntnisse oder Erfahrungen zum Thema Awareness gesammelt haben, zu bevorzugen.

2. BARRIEREN ABBAUEN – PARTIZIPATION & ENGAGEMENT FÖRDERN

Wir versuchen Hürden für die Beteiligung zu erkennen und abzubauen.

2.1. Marginalisierte Gruppen

Ableismus, Antisemitismus, Klassismus, Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit und andere Menschenfeindlichkeit schlägt sich vielseitig in der Gesellschaft nieder. Wir wirken dem entgegen und fördern ausdrücklich das Engagement von marginalisierten Gruppen.

In dem Bewusstsein, dass es keine diskriminierungsfreien Räume gibt, wollen wir ein safer space für Angehörige marginalisierter Gruppen sein. Hierzu wollen wir kontinuierlich unser Verhalten reflektieren. Auch unsere Strukturen orientieren sich an diesem Ziel. Nicht nur rechtspolitisch, sondern auch in unserer täglichen Praxis, bemühen wir uns um die Überwindung von patriarchalen, heteronormativen Strukturen und der Schaffung eines barrierearmen Raums. Unser Anliegen ist es, allen Menschen Partizipation zu ermöglichen.

2.2. Einsteiger*innen

Der AKJ entwickelt ein Konzept zur Erleichterung für neue Mitglieder. Darüber hinaus ist auch das Awareness Team immer ansprechbar.

Wir geben allen Mitglieder genügend Zeit, sich in die Gruppe und Arbeit einzufinden. Niemand muss Aufgaben übernehmen, die Art und Weise des Engagements im AKJ kann jeder Mensch selbst entscheiden. Jede Person hat hierbei ihr eigenes Tempo und übernimmt so viel Verantwortung wie er* sie sich gerade zutraut.

Leider lassen es unsere Kapazitäten und Ressourcen nicht zu, eigene Bildungsangebote für unsere Mitglieder anzubieten. Wir hoffen, in unseren Treffen, im Gespräch und ggf. in von uns organisierten Veranstaltungen Grundlagen zu unterschiedlichen Themen zu vermitteln. Wir streben zudem an, eine Wissenssammlung mit Quellen zusammenzustellen.

3. VERSTÖßE GEGEN UMGANGSREGELN

Verhält sich eine Person wiederholt entgegen unserer Umgangsregeln oder anderweitig respektlos oder unsensibel, sucht das Awareness Team das Gespräch. Gibt es keine Einsicht und/oder verhält sich die Person vorsätzlich respektlos, behalten wir uns vor, der Person mitzuteilen, dass ihre Teilnahme an unseren Treffen nicht mehr erwünscht ist.

4. ARBEITSWEISE

4.1. Basisdemokratie

Als AKJ arbeiten wir basisdemokratisch, streben also eine hierarchielose Organisation an. Der zentrale Ort der Entscheidungsfindung ist daher die Vollversammlung möglichst aller Mitglieder (*Plenum*).

Wir bemühen uns aktiv, Wissenshierarchien abzubauen. Daher wollen wir möglichst alle Aufgaben auf möglichst viele Mitglieder der Gruppe aufteilen. Zudem müssen typische „Vorstandsaufgaben“ (wie z.B. das Checken des Email-Postfachs oder Delegierten-/Repräsentationstätigkeiten) rotieren, sodass der Informationszugang nicht immer über bestimmte Menschen läuft.

4.2. Entscheidungsfindung

Soweit Entscheidungen getroffen werden müssen, erfolgt dies durch die Anwesenden nach dem Konsens-Prinzip, d.h. Entscheidungen können nur ohne Veto getroffen werden. Für ganz grundlegende Entscheidungen muss mindestens die Hälfte der aktiven Gruppenmitglieder anwesend sein.

4.3. Kapazitätsorientiertes Arbeiten

Um arbeitsfähig zu sein, bedeutet Basisdemokratie und Hierarchielosigkeit aber auch, dass übernommene Aufgaben zuverlässig erledigt werden müssen. Außerdem ist konstant ein hohes Maß an Kommunikation erforderlich. Zugleich wollen wir die persönlichen Grenzen insbesondere hinsichtlich der Belastbarkeit anerkennen und vermeiden, Druck aufeinander aufzubauen.

Wir erwarten daher Zuverlässigkeit, wollen aber gleichzeitig einen Rahmen schaffen, in welchem Verzögerungen und Unterstützungsbedarf offen kommuniziert werden können, und dies kommentarlos respektieren. Wir verpflichten uns fortlaufend kooperativ auf die Arbeitsfähigkeit hinzuwirken. Wir wollen Wege finden, dass sich alle nach eigenen Wünschen engagieren können. Niemand muss Aufgaben übernehmen. Die Art und Weise des Engagements im AKJ kann jeder Mensch selbst entscheiden.

Für unsere Arbeit bedeutet das, dass sich diese stets an den aktuell verfügbaren Kapazitäten der Menschen, welche sich an Projekten beteiligen wollen, orientiert. Wir beschließen nur dann ein Projekt anzugehen, wenn sich auch direkt Menschen mit entsprechenden Kapazitäten finden. Ansonsten wird das Projekt notiert und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt nochmal aufgeworfen.

Unverteilte Aufgaben, insb. typische Care- und Organisationsaufgaben, werden oftmals durch immer die selben Menschen erledigt, oftmals sind dies – wie auch sonst in der Gesellschaft – weiblich sozialisierte Menschen. Um dem vorzubeugen, werden anfallende Aufgaben aufgelistet und immer verteilt. Gelegentlich wird dennoch vereinzelt vergessen, dass eine Aufgabe zu erledigen ist oder eine notwendig zu erfüllende Aufgabe geht unter oder wird versehentlich nicht erfüllt. Damit auch dieser Mental Load für einen reibungslosen Ablauf der Arbeit des AKJ nicht immer an den selben Menschen hängen bleibt, teilen wir für den Zeitraum zwischen den Plena rotierend eine sog. Mitdenkperson ein, welche aktiv und eigenständig die Arbeit und anstehende Treffen auf liegengebliebene oder noch anfallende Aufgaben durchdenkt und diese Aufgaben entweder selbst übernimmt oder verteilt. Innerhalb einer Arbeitsgruppe teilen wir zwischen den AG-Treffen rotierend zwei Menschen als Projektleitung ein, welche diese Aufgabe innerhalb dieser übernehmen und zudem allgemein den Überblick über den Planungsprozess und ggf. Fristen behalten.

4.4. Fehlerkultur

Alle sollen sich immer sicher fühlen offen über Fehler, die ihnen bei der Zusammenarbeit unterlaufen, zu sprechen. Gemeinsam und solidarisch bearbeiten wir die Folgen von Fehlern und nutzen sie für unsere Lernprozesse. Uns ist nicht nur bewusst, dass wir selbst nicht frei

von Fehlern sind, sondern auch, dass wir im AKJ produktiv und konstruktiv zusammenarbeiten wollen. Insofern bemühen wir uns offen für Kritik zu sein. Wenn wir Kritik äußern, achten wir darauf dies konstruktiv und in einem respektvollen, freundlichen Umgangston zu tun.

4.5. Konflikte

Konflikte gehören zur politischen Arbeit dazu. Wir wollen nicht negativ über Dritte sprechen, insb. wenn diese nicht anwesend sind. Konflikte werden am besten zwischen den Beteiligten gelöst. Das Awareness Team steht den Beteiligten zur gemeinsamen Konfliktberatung und -lösung bereit.

4.6. Evaluationen

Indem wir uns regelmäßig (ca. alle 2-3 Monate) über den aktuellen Stand der Gruppe austauschen, versuchen wir einem Umgang sowie eine Arbeitsweise, der/die nicht unseren Vorstellungen entspricht, sowie gruppendynamischen Problemen vorzubeugen und entgegenzuwirken.

4.7. Socializing

Neben der inhaltlichen Arbeit des AKJ wollen wir regelmäßig gemeinsam Zeit verbringen, die vorrangig dem persönlichen Austausch dient. Das bedeutet natürlich nicht, dass persönliche Anliegen und Bedürfnisse von den anderen Treffen ausgeschlossen werden. In ausgelagerten Socializing-Treffen sehen wir jedoch die Möglichkeit, als Gruppe zusammenzuwachsen und so den Spaß am AKJ zu fördern.

5. GESTALTUNG VON TREFFEN

5.1. Setting, Beginn und Ende von Treffen

Unsere Treffen sollen in entspannten und angenehmen Settings mit warmen und kalten Getränken und Snacks stattfinden. Es besteht auf Nachfrage grundsätzlich immer die Möglichkeit – ohne Begründung – auch online teilzunehmen.

Aus Respekt vor der Zeit der anderen, beginnen unsere Treffen immer pünktlich. Die Dauer von Treffen soll angemessen sein, denn es ist nicht demokratisch, wenn Menschen mit besonders viel Zeit besonders viel Einfluss haben.

5.2. Ablauf von Plena

Unsere regulären Treffen finden üblicherweise alle zwei Wochen an einem festen Termin statt.

Diese Treffen sind Kombis aus einer

- inhaltlichen kritischen Auseinandersetzung und
- einem Plenum, in welchem Planungen besprochen und Entscheidungen getroffen werden.

Wir bezeichnen unsere regulären Treffen trotz dieser Zweiteilung zur Übersichtlichkeit gesamt als Plena.

Die Länge unserer Plena ist auf maximal drei Stunden beschränkt. Im Vorfeld werden die Tagesordnungspunkte gesammelt und kommuniziert.

Eine standardmäßige Tagesordnung gliedert sich wie folgt:

I. Offener Check-In (15 min)

II. Emo-Runde

Die Sitzung beginnt mit einer Emotions-Runde. Bei dieser stellen sich, wenn neue Menschen dabei sind, alle kurz mit Pronomen vor. Dabei sagen die Teilnehmenden auch, ob sie neben dem offenen auch auf FLINTA*-Redeplätze sprechen (vgl. 4.4.).

III. Inhaltliche kritische Auseinandersetzung (max. 1,5 h)

[10 min-Pause]

IV. Orga-Plenum

1. Belastungsampel

Zu Beginn des Plenums schildern alle ihre Belastungsampel (Wie viele Kapazitäten habe ich frei? Wie viele Aufgaben könnte ich bis zum nächsten Treffen übernehmen?).

2. Vorstellung der Tagesordnung

3. 3-Minuten Uni/Passau News

4. Planungen

[5 min-Pause]

5. Organisatorisches & Sonstiges

6. Zusammenfassung der Ergebnisse & Entscheidungen

7. Verteilung von To Dos

8. Terminhinweise

V. Check-Out

5.3. Moderation und Protokoll

Unsere Treffen werden von einer Person moderiert (*Mod*). Ziel der Moderation ist es, einen angenehmen und zielführenden Rahmen für das Treffen zu schaffen. Daraus ergeben sich auch konkrete Aufgaben:

- Zu Beginn des Orga-Teils des Treffens stellt die Mod die Tagesordnung vor, fragt nach fehlenden Punkten und ergänzt diese gegebenenfalls.
- Um die Belastbarkeitsgrenzen der Anwesenden zu berücksichtigen, soll die Mod auf die Einhaltung von ausreichend Pausen achten. Auch wenn feste Pausen eingeplant sind, können Pausenbedürfnisse jederzeit geäußert werden. Die Mod soll dies durch Nachfragen nach Pausenbedürfnissen erleichtern.
- Die Mod soll die Einhaltung der Redeliste sowie die Redeanteile im Blick behalten (vgl. 5.4.).

- Die Mod sorgt (selbst oder durch andere) für Wissensungleichheiten abbauende Erläuterungen.
- Am Ende des Treffens fasst die Mod die Ergebnisse und getroffenen Entscheidungen zusammen.

Die Moderation kann jederzeit auf eigenen Wunsch abgelöst werden.

Bei Treffen wird ein Protokoll geführt. In diesem werden die teilnehmenden Menschen, alle Tagesordnungspunkte und Entscheidungen festgehalten.

Diese Ziffer gilt für Planungstreffen, organisatorische Treffen und inhaltliche Treffen, nicht aber für Socializing oder vergleichbares.

5.4. Redebeiträge

Redebeiträge erfolgen nach der Reihenfolge der Wortmeldungen.

Zum Ausgleich von dominantem Redeverhalten (vgl. 1.4.3.) greifen wir hierbei auf formale Maßnahmen zurück:

- Wir arbeiten jedenfalls mit einer balancierten Redeliste, d.h. Erstredner*innen werden vorgezogen. Meldet sich also eine Person, die noch nichts gesagt hat, dann darf sie vor denen sprechen, die bereits etwas gesagt haben. Dabei sprechen FLINTA*-Erstredner*innen vor Erstrednern.
- Nicht immer, aber gelegentlich entscheiden wir uns (je nach Situation und Zusammensetzung) zudem dazu, FLINTA*-Personen hinein zu quotieren. Das bedeutet zum einen, dass Gespräche und insb. Diskussionen durch einen FLINTA*-Redebeitrag eröffnet werden. Im Anschluss werden Redebeiträge wie üblich nach der zeitlichen Reihenfolge abgearbeitet, mit der Modifikation, dass auf den Redebeitrag eines Mannes immer ein FLINTA*-Redeplatz folgt. Steht keine FLINTA*-Person mehr auf der Redeliste, ist die Diskussion beendet. Alle Männer, die ggf. noch auf der Redeliste stehen, kommen nicht mehr dran (sog. harte Quotierung). Im Ergebnis entsteht dann also eine doppelt-quotierte Redeliste (FLINTA*-Quote & Erstredner*innen).

Die Anwendung der doppelt-quotierten Redeliste kann zu jedem Zeitpunkt von der Mod vorgeschlagen oder von einer FLINTA*-Person ausgerufen werden.

Eine Begrenzung der Redezeit erfolgt nicht. Die Moderation soll dies jedoch im Blick behalten und gegebenenfalls entsprechend einwirken.

Diese Ziffer gilt für Planungstreffen, organisatorische Treffen und inhaltliche Treffen, nicht aber für Socializing oder vergleichbares.

5.5. Verstöße gegen Umgangsregeln, Ermahnung, Rederechtentzug und Ausschluss vom Treffen

Verstöße gegen unsere Umgangsregeln sollen in respektvollem Umgang nach eigenem Ermessen zu benennen. Bei moderierten Treffen hat insbesondere die Mod diesen Auftrag.

Verhält sich eine Person wiederholt respektlos oder unsensibel, kann diese ermahnt werden, das Rederecht entzogen bekommen und als letztes Mittel vom Treffen ausgeschlossen werden. Dies erfolgt ebenfalls konsensual oder auf Antrag einer einfachen Mehrheit der anwesenden Angehörigen einer marginalisierten Gruppe, wenn diese durch den Verstoß betroffen ist, (ausgenommen jeweils die betroffene Person).

6. GESTALTUNG VON (EXTERNEN) VERANSTALTUNGEN

Unsere Umgangsregeln selten, soweit anwendbar, natürlich ebenfalls für von uns organisierte (teilweise) öffentliche Veranstaltungen.

Bei der Gestaltung solcher Veranstaltungen ist darauf zu achten, dass der Zugang und die Teilnahme allen Menschen möglich ist. Das bedeutet insbesondere, dass die Veranstaltungen in möglichst barrierearmen Räumlichkeiten stattfinden soll und mindestens eine Awareness-Person anwesend ist. Hierauf ist bei der Bewerbung sowie zu Beginn der Veranstaltung ausreichend hinzuweisen. Zudem soll auf die Möglichkeiten einer Ermahnung, eines Rederechtentzugs und Rauswurfs von Teilnehmenden hingewiesen werden.

Der AKJ-Passau mit Plenumsbeschluss vom 12.04.2023