

## A31 Awareness-Konzept der Jusos Köln

Antragsteller\*in: JUBV

Tagesordnungspunkt: TOP 10.2. Beratung der restlichen Anträge

### Antragstext

1 Als Jusos ist der Kampf für die Gleichbehandlung und gegen die Unterdrückung  
2 aller Menschen zentraler Bestandteil unserer Arbeit.

3 Wir stellen uns gegen Diskriminierung jeglicher Art und möchten ansprechbar für  
4 Betroffene sein – und auch offen dafür, interne diskriminierende Strukturen  
5 aufzuarbeiten.

6 Zudem möchten wir einen Raum schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und einen  
7 achtsamen Umgang miteinander pflegen. Wir wollen einen diskriminierungssensiblen  
8 Bildungsauftrag formulieren und einen Beitrag dazu leisten, dass sich jede\*r  
9 wohlfühlt, sich bei den Jusos Köln einzubringen, ohne diskriminiert, ausgegrenzt  
10 oder verurteilt zu werden.

11 Juso-Räume sollen ein Umfeld darstellen, bei dem wir lernen und erklären, was  
12 Awareness bedeutet und wie wir uns unser Miteinander vorstellen. Dies umfasst  
13 ebenfalls den Umgang mit diskriminierendem Verhalten, welcher auf der Grundlage  
14 basiert, dass eine Person erstmal nicht böswillig diskriminierendes Verhalten  
15 zeigt. Dementsprechend wird auf dieses Verhalten aufklärend durch die Awareness  
16 AG reagiert.

17 Alle Teilnehmenden an Juso-Veranstaltungen sind dazu verpflichtet, für einen  
18 Raum zu sorgen, der diskriminierungsfrei ist. Dabei gilt das Awareness Konzept  
19 nicht nur bei offiziellen Veranstaltungen, sondern auch beim informellen  
20 Zusammensein in Rahmen der Jusos Köln.

21 Das Awareness-Konzept hat nicht nur das Ziel, konkrete Fälle zu klären, sondern  
22 soll auch das Bewusstsein für diskriminierende Strukturen und  
23 Herrschaftsverhältnisse erhöhen.

24 Der Begriff „Awareness“ (engl. Bewusstsein) bezeichnet die (Selbst-)Reflektion

25 einer Person oder Gruppe über ihre Umgebung, ihre Rolle darin sowie die sich  
26 daraus ergebenden gebotenen Handlungen. Mit der Etablierung des Awareness-  
27 Konzepts bei den Jusos Köln möchten wir uns Ungleichheiten bewusst machen und  
28 dementsprechend ein diskriminierungssensibles Umfeld schaffen. Dieses Awareness-  
29 Konzept folgt dem Selbstverständnis, dass die körperliche und psychische  
30 Missachtung körperlicher und persönlicher Grenzen in unseren Räumen nicht  
31 toleriert wird. Dieses grenzüberschreitende Verhalten kann sich beispielsweise  
32 in sexistischen, rassistischen, homo- und trans\*feindlichen, ableistischen oder  
33 vergleichbaren Übergriffen äußern (Liste nicht abschließend).

34 Wir benennen dieses Verhalten, stellen uns entschlossen dagegen und wollen vor  
35 allem Betroffene unterstützen.

36 **Die Awareness-AG**

37 **Selbstverständnis, Aufgaben und Machtbefugnisse**

38 Neben den allgemeinen Regeln, wie wir den politischen Raum bei den Jusos Köln  
39 gestalten möchten, braucht es eine Institution, welche sich auch außerhalb von  
40 Veranstaltungen der Awareness-Arbeit annimmt. Die zentrale Institution des  
41 Awareness-Konzepts bildet die Awareness-AG (im folgenden A-AG genannt). Sie  
42 bildet das ständige Gremium der Awareness-Arbeit der Jusos Köln und sieht sich  
43 als wichtiges, aber auch ergänzendes Element in der verbandsinternen Awareness-  
44 Arbeit (im folgenden A-Arbeit genannt), bleibt gleichzeitig gegenüber dieser  
45 aber kritisch und reflektierend.

46 Daraus ergeben sich folgende primäre Aufgaben:

47 1. Die A-AG soll eine vertrauliche und niedrigschwellige Anlaufstelle für  
48 sämtliche Belange sein, die ein erlebtes Unwohlsein oder diskriminierendes  
49 Verhalten im Rahmen der Jusos Köln betreffen. Damit soll ein einfacher,  
50 möglichst unkomplizierter und hierarchiefreier Zugang geschaffen werden. Die A-  
51 AG soll in diesen Situationen im Rahmen ihrer persönlichen Möglichkeiten  
52 zuhören, unterstützend tätig werden oder auch im möglichen Konfliktfall  
53 einschreiten. Weiter unten ist die A-Arbeit an sich genauer beschrieben.  
54 Insgesamt werden die geteilten Informationen, Gefühle und Gedanken streng  
55 vertraulich behandelt.

56 2. Neben der Funktion der A-AG als Anlaufstelle soll diese Aufklärungs- und  
57 Sensibilisierungsarbeit leisten. Die Jusos sind ein vielfältiger Verband mit  
58 unterschiedlichen Wissensbeständen, deshalb kann diskriminierendes Verhalten in  
59 manchen Fällen unbeabsichtigt entstehen. Einerseits vor dem Hintergrund einen  
60 möglichst diskriminierungsfreien bzw. sicheren Raum zu gestalten und  
61 andererseits gleichzeitig ein fehlerfreundliches Lernumfeld zu schaffen, soll  
62

63 die A-AG bspw. in Situationen die bereits genannte Aufklärungs- und  
Sensibilisierungsarbeit übernehmen.

64 3. Zusätzlich soll die A-AG den Vorstand der Jusos Köln in der A-Arbeit  
65 unterstützen und kritisch begleiten. Dazu berichtet die A-AG regelmäßig dem  
66 Vorstand über die Arbeit (anonymisiert) der A-AG, macht auf bestehende  
67 Missstände aufmerksam und kann Vorschläge zu Verbesserungen machen. Der Vorstand  
68 der Jusos Köln ist dazu angehalten, auf diese Berichte und eventuelle Vorschläge  
69 mit entsprechenden Maßnahmen zu reagieren und verpflichtet sich, in seinem  
70 Rechenschaftsbericht darauf einzugehen.

71 Zusammensetzung der A-AG

72 1. Insgesamt soll die A-AG eine Größe von zwei bis drei Personen bestehen,  
73 welche durch ein Mitglied des Vorstandes der Jusos Köln ergänzt wird. Dabei  
74 handelt es sich um die\*den Awareness-Beauftragte\*n des Vorstandes. Diese\*r wird  
75 aufgrund der Funktion im Vorstand lediglich beratend und ohne Stimmrecht tätig  
76 sein und gleichzeitig eine Anbindung an den Vorstand der Jusos Köln  
77 gewährleisten.

78 2. Eine Quotierung der A-AG ist zwingend erforderlich, um eine entsprechende  
79 Ansprechbarkeit zu gewährleisten bzw. die Hürden dafür so niedrig wie möglich zu  
80 halten und eine entsprechende Sensibilität gegenüber Betroffenen zu ermöglichen.  
81 Die Quotierung umfasst hierbei alle Mitglieder der A-AG. Die A-AG soll min. in  
82 50% durch Frauen besetzt sein. Dazu sollte min. eine BIPOC-Person Teil der A-AG  
83 sein, um auch hier eine gewisse Sensibilität und Ansprechbarkeit zu  
84 gewährleisten. Im Sinne der Geschlechterdiversität verstehen wir die restlichen  
85 Plätze nicht als Männerplätze, sondern wollen INTA-Personen empowern sich in der  
86 A-AG einzubringen. Zudem wird angestrebt, auch queere Personen in die A-AG zu  
87 wählen. Gleichzeitig ist bei der Quotierung zu beachten, dass auch Menschen ohne  
88 eine Betroffenheit struktureller Diskriminierung Teil der A AG werden, damit  
89 auch sie Care-Arbeit wahrnehmen können.

90 3. Die Zusammensetzung der A-AG zielt auf eine Mischung an Personen ab, die  
91 bereits Erfahrung in der A-AG oder vergleichbaren Tätigkeiten sammeln konnten  
92 und Personen, die an A-Arbeit herangeführt werden können, um eine stetige  
93 Wissensweitergabe zu gewährleisten und A-Arbeit und das Awareness-Konzept stetig  
94 weiter zu etablieren und ggf. zu überarbeiten. Aus diesem Grund kann eine Person  
95 sich auch nur viermal hintereinander in die A-AG wählen lassen, bevor eine  
96 mindestens sechsmonatige Pause eingelegt werden muss. Damit soll verhindert  
97 werden, dass die A-AG eine eigene sich abschottende Struktur und Dynamik  
98 entwickelt und somit eine effektive A-Arbeit erschwert.

99 Bestimmung der Mitglieder der A-AG

100 Die A-AG wird auf der Unterbezirksdelegiertenkonferenz (UBDK) per Akklamation  
101 nominiert und anschließend vom amtierenden Vorstand ernannt.

102 Die Kandidat\*innen für die Nominierung werden zwei Wochen vor der UBDK bekannt  
103 gegeben, um die Möglichkeit für Einwände zu geben. Die Einwände können, auch  
104 anonymisiert, dem amtierenden Vorstand, welcher die UBDK vorbereitet, werden.  
105 Ausgeschlossen zur Nominierung in die A-AG sind Mitglieder des Vorstandes der  
106 Jusos Köln und der höheren Funktionsebene, sowie Funktions- und  
107 Mandatsträger\*innen der SPD. Davon ausgenommen ist eine Person des Vorstands der  
108 Jusos Köln, welche als Awareness-Beauftrage Teil der A-AG wird. Der\*die  
109 Vorsitzenden dürfen dabei nicht die Aufgabe der Awareness Beauftragung  
110 wahrnehmen. Ehemalige Vorstandsmitglieder dürfen sich erst bei der ersten UBDK  
111 ohne Funktion nach der Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zur Nominierung  
112 aufstellen lassen. Weiter ausgeschlossen sind Personen, die Bestandteil von  
113 Awareness-Fällen sind. Bei einem Rücktritt oder einem Ausschluss auf Grund von  
114 gerechtfertigten Einwänden aus der A-AG, wird schnellstmöglich innerhalb der  
115 Quotierung bei der nächsten Vorstandssitzung erneut nominiert. Diese Nominierung  
116 muss mindestens zwei Wochen vorher über die Tagesordnung angekündigt werden.

117 Einwände gegen aktive Mitglieder der A-AG Einwände und Bedenken gegen aktive  
118 Mitglieder der A-AG können entweder an die weiteren Mitglieder der A-AG oder an  
119 ein Vorstandsmitglied weitergegeben werden. Sollte dieser Fall eintreten, wird  
120 innerhalb des Vorstands in enger Abstimmung mit den weiteren Mitgliedern der A-  
121 AG erörtert, wie die Folgen aussehen. Diese können u.a. die Abberufung der  
122 betreffenden Person aus der A-AG durch den Vorstand sein, ein freiwilliger  
123 Rücktritt aus der A-AG, sowie der Ausschluss zur erneuten Nominierung für die A-  
124 AG.

125 Awareness-Konzept bei Veranstaltung und tatsächliche Awareness-Arbeit

126 Bei den Veranstaltungen der Jusos Köln soll zu Beginn der jeweiligen  
127 Veranstaltung das veranstaltungsbezogene Awareness-Konzept erklärt werden, sowie  
128 die für den jeweiligen Zeitraum zuständige Awareness-Personen (A-Personen), die  
129 das Awareness-Team (A Team) bilden, vorgestellt werden. Bei Bedarf ist die  
130 Vorstellung im Laufe der Veranstaltung erneut zu wiederholen. Bei der Erklärung  
131 des Awareness-Konzepts soll insbesondere der Umgang miteinander betont werden,  
132 sowie die Erreichbarkeit durch eine Telefonnummer. Zusätzlich werden die A-  
133 Personen für die bessere Erkennbarkeit mit Patches oder anderen eindeutigen  
134 Erkennungszeichen ausgestattet.

135 An geeigneten Orten, wie auf Toiletten, am Eingang, Türen zu  
136 Veranstaltungsräumen, werden Flyer mit den Grundzügen des Awareness Konzepts und  
137 der Telefonnummer ausgehängt. Darüber hinaus soll, wenn es der Veranstaltungsort  
138 hergibt, ein Awareness-Raum fester Bestandteil sein. Dieser sollte nur durch das  
139 A-Team zugänglich und vorher abgeschlossen sein. Der Awareness-Raum ist deutlich

140 ausgeschildert und mit Anzeigen ausgestattet, ob er gerade belegt ist. Im  
141 Idealfall gibt es noch einen weiteren Raum, der als allgemeiner, offener  
142 Rückzugsort fungieren kann. Die Organisation dieser Räumlichkeiten obliegt den  
143 Verantwortlichen des Vorstands der Jusos Köln.

144 Der Aufgabenbereich des A-Teams besteht in seinen Grundzügen aus Beobachten,  
145 sich einen Überblick verschaffen und Präsenz zeigen und verfolgt damit einen  
146 eher passiven Ansatz der A-Arbeit. Dazu gehört jedoch auch, gegebenenfalls nach  
147 einer Situation zu einer vermeintlich betroffenen Personen hinzugehen. Der  
148 Anspruch ist allerdings nicht, dass A-Personen dazu verpflichtet sind, in aktive  
149 Streitsituationen einzutreten. Die eigenen Kapazitäten, Grenzen und vor allem  
150 der Eigenschutz sind stets zu beachten. Wichtig ist zusätzlich auch zu erwähnen,  
151 dass von den A-Personen nicht verlangt werden kann, jede Situation korrekt zu  
152 lesen und dementsprechend zu handeln. Die A-Personen sind nicht für eine  
153 Konflikt- und Streitschlichtung oder psychologische Beratung zuständig.

154 A-Arbeit versteht sich für die Jusos Köln primär als Vor- und Nachsorgearbeit.  
155 Das bedeutet, dass durch das ständige deutlich machen der Awareness Grundzüge  
156 und Präsenz zeigen im Vorhinein verhindern werden soll, dass es zu  
157 Zwischenfällen kommt. Sollte es zu einer Situation kommen, dann wird in  
158 Absprache mit der betroffenen Person eine Umgangsweise ausgehandelt.

159 Auf Veranstaltungen wird vom A-Team konsequente Nüchternheit erwartet.  
160 Nüchternheit ist aus verschiedenen Gründen existentiell für die Awareness-  
161 Arbeit. Zum einen, um sensibel und entsprechend der Situation agieren zu können  
162 und zum anderen durch das eigene Verhalten nicht abschreckend gegenüber  
163 möglichen Hilfesuchenden zu wirken. Auch nach der Schicht wird den A-Personen  
164 ausdrücklich nahegelegt, die Nüchternheit beizubehalten. Dies soll die  
165 allgemeine Ansprechbarkeit von A-Personen gewährleisten und den allgemeinen  
166 Safer-Space nicht gefährden.

167 Sonstiges

168 Schaffung von Safer-Spaces und Plena

169 Als feministischer Verband ist es elementar, unsere Positionen und Werte nicht  
170 nur durch politische Arbeit nach außen zu tragen, sondern auch in unseren  
171 eigenen Strukturen aktiv umzusetzen. Es ist traurige Realität, dass Männerbünde  
172 immer noch das politische und innerverbändliche Leben dominieren und diese  
173 Strukturen dazu führen, dass patriarchale Ausgrenzung und andere strukturelle  
174 Diskriminierungen reproduziert werden. Um diese aufzubrechen, ist die  
175 institutionalisierte Schaffung von sicheren Räumen oder Safer-Spaces dringend  
176 notwendig. Zu solchen Räumen zählen u.a. Gender-Plena und  
177 FINTA\*Vernetzungstreffen. Die Schaffung dieser Räume ist frühzeitig bei der  
178 Planung von Veranstaltungen mitzudenken. Die Durchführung der Plena findet in

179 räumlich voneinander abgegrenzten Orten statt, die getrennt voneinander  
180 zugänglich sind. Wichtig ist, dass die Plena zeitgleich beginnen und enden.  
181 Damit soll informelles Vernetzen im Männer-Plenum oder Zwangsouting verhindert  
182 werden.

183 Gender-Plenum und Vernetzungstreffen FINTA\*/Frauen-Plenum und Vernetzungstreffen

184 Das FINTA\*-Plenum ist für Frauen, intersex, nicht-binäre, trans\* und agender  
185 Personen; (das \* soll auf weitere Geschlechtsidentitäten hinweisen) offen. Das  
186 Vernetzungstreffen und Plenum gilt als Schutzraum. Dies bedeutet, dass alles  
187 gesagt werden kann und das Gesagte in diesem Raum verbleibt. Dies sollte von der  
188 Moderation am Anfang deutlich gemacht werden. Die Moderation übernimmt eine  
189 FINTA\*-Person aus dem Vorstand oder der A-AG. Bei kleineren Plena kann zu Beginn  
190 eine Vorstellungsrunde und Stimmungsabfrage erfolgen. Nach einer solchen Runde  
191 kann es in den freien Austausch gehen, Teilnehmerinnen\* können von sexistischen  
192 Erfahrungen in ihrem Alltag oder ihrem politischen Engagement erzählen, Fragen  
193 stellen etc. Bei größeren Runden kann auch direkt in einen freien Austausch  
194 gestartet werden. Wenn sich herauskristallisiert, dass es auf der aktuellen oder  
195 vergangenen Veranstaltungen zu einem schwerwiegenden sexistischen Vorfall  
196 gekommen ist, den die Teilnehmer\*innen des Plenums ansprechen möchten, kann dies  
197 in anonymisierter Form in der großen Runde oder in einem Gespräch mit den  
198 Betroffenen durch die Moderation des Plenums, eines Mitglieds der A-AG oder  
199 eines Mitglieds aus der Runde geschehen. Wichtig ist hierbei, dass die  
200 Betroffene(n) diesem Verfahren zustimmen müssen. Wenn gewünscht, kann das  
201 FINTA\*-Plenum durch eine Benachrichtigung über die A-AG Themen in das Männer-  
202 Plenum geben, welches dann verpflichtet ist, sich damit zu beschäftigen. Dies  
203 können allgemeine Anmerkungen bis zu konkret individuellen Verhalten sein. Mit  
204 der Übergabe an die Awareness-AG ins Männer-Plenum müssen Männer ihrer  
205 Aufarbeitungs- und Reflexionsverantwortung gerecht werden.

206 Zudem bieten die Jusos Köln regelmäßige Vernetzungstreffen für FINTA, die in  
207 Form verschiedener Formate realisiert werden können. Diese werden vom Roten  
208 Salon organisiert. Der Rote Salon ist gemäß der Satzung der Jusos Köln eine  
209 autonome Arbeitsgemeinschaft ausschließlich für Frauen\*. Der Rote Salon ist für  
210 den gesamten Unterbezirk zuständig.

211 Männer-Plenum

212 Im Gegensatz zum FINTA\*-Plenum dient das Männer-Plenum nicht zur Vernetzung und  
213 stellt keinen Schutzraum dar. Es dient vielmehr zur Selbstreflexion und  
214 Auseinandersetzung mit Männlichkeit, sexistischem Verhalten und  
215 Diskriminierungen. Es geht hier um aktive antisexistische und feministische  
216 Bildungsarbeit. Das Männer-Plenum ist vorher vorzubereiten, damit eine  
217 inhaltliche Auseinandersetzung gewährleistet wird. Die Leitung übernimmt in der  
218 Regel ein männliches Vorstandsmitglied oder eine männliche Person aus der A-AG.

219 Die Leitung übernimmt hier eine wichtige Moderationsrolle und soll dabei  
220 sicherstellen, dass der Zweck intersektionaler feministischer Bildungsarbeit  
221 erreicht wird und nicht durch zusammenhanglose Vernetzung von Männern vereitelt  
222 wird. Zudem soll die Leitung wiederholt auf die bestehende feministische  
223 Beschlusslage hinweisen und dafür sorgen, dass diese nicht in Frage gestellt  
224 oder diskutiert wird. Zur inhaltlichen Diskussion sind andere öffentliche Räume  
225 vorgesehen, wie die Antragsberatung oder Workshops. Es gibt keine Männer-  
226 Vernetzungstreffen. Für den Fall, dass das FINTA\*-Plenum mehr als die  
227 vorgesehene Zeit benötigt, obliegt es der Plenumsleitung, die feministische  
228 Bildungsarbeit weiterzuführen. Dies sollte mit vorbereitet werden.

## 229 Queer-Plenum

230 Um Menschen der queeren Community einen Raum für Austausch und Vernetzung zu  
231 geben, wollen wir bei Seminaren die Möglichkeit für ein Queeres Plenum bieten.  
232 Dafür wird bei den angemeldeten Teilnehmer\*innen nach dem Bedarf abgefragt und  
233 je nach Resonanz umgesetzt.

## 234 BIPoC-Vernetzung und Critical Whiteness

235 Die Jusos Köln verpflichten sich im besonderen Maße, einen sicheren Raum für  
236 BIPoCs zu schaffen. Rassismus ist allgegenwärtig und findet sich auch in unserem  
237 Verband wieder. Daher soll regelmäßig eine BIPoC-Vernetzung stattfinden. Zur  
238 antirassistischen Arbeit gehört ebenfalls das regelmäßige Reflektieren der  
239 Privilegien von weißen Personen. Deshalb wird im Zeitraum der BIPoC-Vernetzung  
240 ein Critical Whiteness Workshop stattfinden.

## 241 Umgang mit Awarenessfällen

242 Trotz aller Maßnahmen zur Prävention kommt es auch innerhalb von Juso-Strukturen  
243 leider immer wieder zu Awarenessfällen. Solche Fälle stellen immer komplexe  
244 Situationen dar, die es erfordern, zuzuhören und dann mit den betroffenen  
245 Personen zusammen zu entscheiden, welche Konsequenzen sich aus einer solchen  
246 Situation ergeben sollen. Für uns steht das Wohlbefinden der betroffenen  
247 Person(en) an erster Stelle. Wir nehmen daher alle Betroffenen ernst und suchen  
248 den Kontakt in einer vertrauensvollen Atmosphäre, um das weitere Vorgehen zu  
249 erörtern. Dabei gehört es ausdrücklich auch zu den Handlungsmöglichkeiten,  
250 zunächst einmal nicht über das Geschehene sprechen zu wollen und erst zu einem  
251 späteren Zeitpunkt eine Situation aufzuarbeiten. Wir respektieren außerdem die  
252 Definitionsmacht der Betroffenen darüber, was für sie ein übergriffiges oder  
253 unangemessenes Verhalten darstellt.

254 Wird in Übereinkunft mit dem\*der Betroffenen entschieden, die weitere Klärung  
255 eines Vorfalls zu anzustreben, etablieren wir ein vertrauliches Verfahren,  
256

257       welches es Betroffenen ermöglicht, das Erfahrene zu verarbeiten und den  
258       beschuldigten Personen die Möglichkeit eröffnet, ihr Verhalten zu reflektieren  
259       und entsprechende Konsequenzen innerhalb der uns als politischem Jugendverband  
260       gesetzten Grenzen zu ziehen. Die A-AG wird dabei zunächst allein von der  
261       betroffenen Person oder einer von der betroffenen Person bestimmten  
262       Vertrauensperson über einen Awareness-Vorfall unterrichtet. Die betroffene  
263       Person wird dabei über die möglichen Handlungsoptionen aufgeklärt. Die  
264       Awareness-beauftragte Person im Vorstand wird unter Wahrung der Vertraulichkeit  
265       des Falles über den Stand des Verfahrens informiert. Im Anschluss daran wird  
266       auch mit der/den beschuldigten Person(en) ein Gespräch gesucht bzw. die  
267       Möglichkeit einer Stellungnahme zum Vorfall eingeräumt. Sofern es der Fall  
268       zulässt und die betroffene Person dies wünscht, können daraufhin weitere  
269       Einzelgespräche sowie Mediationsgespräche stattfinden. Sollte das Verhalten der  
270       beschuldigten Person(en) so schwerwiegend sein, dass weitere Schritte von der  
271       betroffenen Person gewünscht sind, können auch weitere verhältnismäßige  
272       Konsequenzen angestrebt werden. Diese sollen auch eine Reflektion von  
273       unangemessenem Verhalten ermöglichen und Angebote zur diskriminierenden  
274       Weiterbildung enthalten. Nicht möglich sind jedoch unter anderem  
275       Parteiausschlussverfahren sowie Sanktionen, die die allgemeine Handlungsfreiheit  
276       von Personen betreffen (z.B. Alkoholverbot, Besuch von öffentlichen  
277       Veranstaltungen). Gleichwohl wird das Aussprechen dringender  
Handlungsempfehlungen vorbehalten.

278       Der Juso-Unterbezirksvorstand wird beauftragt, die Institutionalisierung dieses  
279       Awareness-Konzepts durch einen Satzungsänderungsantrag bei der nächsten  
280       regulären UBKD einzubringen.