

1 Netiquette der Jusos Düsseldorf

2 Inhaltsverzeichnis

3	1 Verhaltensgrundsätze der Jusos Düsseldorf	1
4	2 Verhaltensregeln in Videokonferenzen der Jusos Düsseldorf	2
5	3 Verhaltensregeln in der WhatsApp-Gruppe der Jusos Düsseldorf	3
6	4 Verhaltensregeln im Slack-Workspace der Jusos Düsseldorf.....	4
7	5 Verhaltensregeln auf den Social-Media-Seiten der Jusos Düsseldorf	5
8	6 Verhaltensregeln bei Präsenzveranstaltungen der Jusos Düsseldorf	5
9	7 Grenzen des Vorstandes	6
10		

11 1 Verhaltensgrundsätze der Jusos Düsseldorf

12 Als feministischer, sozialistischer und internationalistischer Jugendverband möchten wir eine
 13 Diskussions- und Debattenkultur schaffen, mit der sich jede*r dabei wohlfühlt, an Diskussionen
 14 teilzunehmen. Deshalb ist es unerlässlich, dass unterschiedliche Meinungen *sachlich* ausge-
 15 tauscht werden, insbesondere bei strittigen und sensiblen Themen. Debatten und Diskussio-
 16 nen können gelegentlich lebendig und bis zu einem gewissen Grad auch emotional sein. Per-
 17 sönliche Angriffe, Provokationen etc. sind aber zu unterlassen. Diskriminierende Äußerungen
 18 sind nicht tolerierbar.

19 In Diskussionen und Debatten gilt stets der Grundsatz der freien Meinungsäußerung. Jedoch
 20 gibt es einen Punkt, an dem der Bereich der freien Meinungsäußerung, überschritten ist. Die-
 21 ser Punkt ist erreicht, wenn man sich Genoss*innen gegenüber beleidigend, belästigend, se-
 22 xistisch, rassistisch oder in irgendeiner anderen Form diskriminierend verhält.

23 Äußerungen, die den Bereich der freien Meinungsäußerung verlassen oder eine toxische At-
 24 mosphäre entstehen lassen, sodass sich Diskussionsteilnehmer*innen nicht mehr wohlfühlen,
 25 werden moderiert. Die Moderation erfolgt dabei anhand klar definierter Schemata, welche auf
 26 die verschiedenen Anwendungsbereiche angepasst sind (WhatsApp, Videokonferenzen,
 27 Social Media etc.). Grundsätzlich gilt für alle Anwendungsbereiche: Illegale, rassistische, se-
 28 xistische und menschenverachtende Äußerungen oder solche, die das Persönlichkeitsrecht
 29 verletzen, werden nicht geduldet und entsprechend sanktioniert. Um die Moderation so trans-
 30 parent und mitgliederfreundlich wie möglich zu gestalten, ist die Einrichtung eines Awareness-
 31 Teams aus Mitgliedern, die nicht dem gewählten Vorstand angehören, geplant. Dieses Awa-
 32 reness-Team soll die Moderation bei Regelverstößen und den Vorstand bei der Konfliktlösung
 33 und -prävention unterstützen.

34 Positive Diskussion bedeutet für uns, dass wir mit unseren Diskussionsbeiträgen respektvoll
35 und wertschätzend gegenüber anderen Meinungen und Personen sind und idealerweise die
36 Diskussion voranbringen. Ein gelungener Diskussionsbeitrag orientiert sich dabei an folgen-
37 den Leitlinien:

- 38 1. Wir lassen andere Diskussionsteilnehmer*innen ausreden, denn nur so können in-
39 haltliche Positionen ausreichend dargelegt werden. Diskussionspartner ausreden zu
40 lassen ist ein Zeichen des Respekts und der Wertschätzung.
- 41 2. Wir äußern unsere Kritik immer sachlich, denn falsche oder polemische Aussagen
42 und Pauschalisierungen fördern Unverständnis und Wut und stehen somit einer ge-
43 lungenen Diskussion entgegen.
- 44 3. Wir begründen unsere persönliche Meinung möglichst an Fakten, damit unsere Dis-
45 kussionsteilnehmer*innen die Möglichkeit haben, unseren Standpunkt nachzuvollzie-
46 hen und darauf zu reagieren.
- 47 4. Wir bleiben stets beim Thema. Wenn die Diskussion zu schnell vorangeht, sind alle
48 Diskussionsteilnehmer*inne dazu eingeladen den Wunsch zu äußern, beim gegen-
49 wärtigen Thema zu bleiben.
- 50 5. Wir hören aktiv zu, denn nur wenn wir Interesse an anderen Diskussionsbeiträgen
51 zeigen, entsteht eine gewinnbringende Diskussion, an der alle gerne teilhaben.
- 52 6. Wir bleiben ruhig und vermeiden emotionale Reaktionen. Wenn eine Situation emoti-
53 onal wird, wirken die anderen Diskussionsteilnehmer*innen deeskalierend.
- 54 7. Wir diskutieren auf Augenhöhe, das heißt wir verzichten auf Belehrungen, eine Erhö-
55 hung der eigenen Aussage über andere und eine Bewertung anderer Diskussions-
56 beiträge von „oben herab“.
- 57 8. Wir wechseln die Perspektive und versetzen uns in die Gedanken unserer Diskussi-
58 onsteilnehmer*innen hinein, um die Position anderer nachvollziehen zu können.

59 **2 Verhaltensregeln in Videokonferenzen der Jusos Düssel-** 60 **dorf**

61 Videokonferenzen bedürfen besonderer Verhaltensregeln, denn hier stehen sich Mitglieder –
62 anders als z. B. bei Slack - in einer persönlichen, unmittelbaren Diskussion gegenüber. Wie
63 für alle Anwendungsbereiche gelten hier die Grundsätze aus Kapitel 1. Kommt es zu einem
64 Regelverstoß, wendet der Vorstand die sog. 4-Steps-Methode an. Diese soll einen klar defi-
65 nierten und transparenten Problemlösungsprozess ermöglichen:

- 66 1. **Unterbrechen und auf Fehlverhalten hinweisen:** Dies geschieht stets sachlich
67 und ruhig mit der ausdrücklichen Bitte, das Fehlverhalten (z.B. herabwürdigende
68 Aussagen, wiederholt unsachliches oder unsensibles Verhalten etc.) zu unterlassen.

69 Dabei werden die Gründe, warum aus Sicht des Awareness-Teams, des Vorstandes
70 oder eines anderen Mitglieds ein Regelverstoß vorliegt, klar und transparent darge-
71 legt. Die betroffene Person wird in diesem ersten Schritt noch nicht persönlich an-
72 gesprochen, die Bitte erfolgt viel mehr als allgemeiner Hinweis auf unsere Verhal-
73 tensgrundsätze.

74 2. **Erneutes Fehlverhalten:** Es wird erneut auf den Regelverstoß hingewiesen. Es wird
75 kommuniziert, dass eine Stummschaltung erfolgen kann, sollte sich der Regelver-
76 stoß wiederholen. An dieser Stelle verpflichten sich die Verantwortlichen (Awaren-
77 ess-Team, Vorstand, Mitglied, welches den Regelverstoß anzeigt), sachlich und ru-
78 hig zu kommunizieren. Auch hier erfolgt die Formulierung wieder als allgemeiner
79 Hinweis.

80 3. **Stummschaltung wegen erneutem Fehlverhaltens:** Die betroffene Person wird
81 unterbrochen. Sollte diese Unterbrechung fehlschlagen, wird sie stummgeschaltet.
82 Es wird erneut auf das Fehlverhalten hingewiesen. Außerdem wird angedroht, dass
83 die Veranstaltung beim nächsten Regelverstoß verlassen werden muss. Die Stumm-
84 schaltung wird wieder aufgehoben.

85 4. **Erneutes Fehlverhalten:** Die betroffene Person wird gebeten, die Sitzung zu ver-
86 lassen. Tut sie das nicht, wird sie entfernt.

87 In Härtefällen, also zum Beispiel bei justiziablen Äußerungen wie Beleidigung oder dem Aufruf
88 zu Straftaten, sowie offen rassistischen, sexistischen und menschenverachtenden Äußerun-
89 gen wird anstelle der 4-Steps-Methode sofort gehandelt und die betroffene Person wird auf-
90 gefordert, die Sitzung zu verlassen. Tut sie dies nicht, wird sie aus der Sitzung entfernt.

91 **3 Verhaltensregeln in der WhatsApp-Gruppe der Jusos** 92 **Düsseldorf**

93 In unserer WhatsApp-Gruppe gelten ebenfalls die Grundsätze aus Kapitel 1. Dabei gelten fol-
94 gende einfache Regeln:

95 1. **Auf Fehlverhalten hinweisen:** Dies geschieht stets sachlich und ruhig mit der aus-
96 drücklichen Bitte, das Fehlverhalten zu unterlassen. Dabei werden die Gründe, wa-
97 rum aus Sicht des Awareness-Teams, des Vorstandes oder eines anderen Mitglieds
98 ein Regelverstoß vorliegt, klar und transparent dargelegt. Die betroffene Person wird
99 in diesem ersten Schritt noch nicht persönlich angesprochen, die Bitte erfolgt viel
100 mehr als allgemeiner Hinweis auf unsere Verhaltensgrundsätze.

101 2. **Erneutes Fehlverhalten:** Es wird erneut auf den Regelverstoß hingewiesen. An die-
102 ser Stelle verpflichten sich die Verantwortlichen (Awareness-Team, Vorstand,

103 Mitglied, welches den Regelverstoß anzeigt), sachlich und ruhig zu kommunizieren.
104 Auch hier erfolgt die Formulierung wieder als allgemeiner Hinweis.

105 3. **Erneutes Fehlverhalten:** Die betroffene Person wird direkt auf ihr Fehlverhalten
106 hingewiesen. Außerdem wird angedroht die Gruppe beim nächsten Regelverstoß
107 verlassen zu müssen.

108 4. **Erneutes Fehlverhalten:** Die betroffene Person wird gebeten, die Gruppe zu ver-
109 lassen. Tut sie das nicht, wird sie entfernt.

110 In Härtefällen, also zum Beispiel bei justiziablen Äußerungen wie Beleidigung oder dem Aufruf
111 zu Straftaten, sowie offen rassistischen, sexistischen und menschenverachtenden Äußerun-
112 gen wird anstelle der 4-Steps-Methode sofort gehandelt und die betroffene Person wird auf-
113 gefordert, die Sitzung zu verlassen. Tut sie dies nicht, wird sie aus der Gruppe entfernt.

114 An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die WhatsApp-Gruppe vorrangig zur Kommu-
115 nikation von Terminen und wichtigen Informationen benutzt werden soll. Ausführliche, inhaltli-
116 che Diskussionen finden auf Slack statt. Das Einstellen von Wohnungsannoncen oder drin-
117 gende Bitten um Mithilfe bei Umzügen usw. sind natürlich weiterhin gestattet, sofern dies in
118 einem akzeptablen Umfang geschieht.

119 **4 Verhaltensregeln im Slack-Workspace der Jusos Düssel-** 120 **dorf**

121 Auch hier gelten die grundlegenden Verhaltensgrundsätze aus Kapitel 1.

122 1. Illegale, rassistische, sexistische und menschenverachtende Kommentare werden ge-
123 löscht und können mit dem (ggf. zeitweisen) Ausschluss von Slack sanktioniert werden.

124 2. Kommentare, die Persönlichkeitsrechte verletzen werden gelöscht. Dazu zählen wir
125 konkret Verunglimpfungen im juristischen Sinne und persönliche Beleidigungen.

126 3. Spam und kommerzielle wie private Werbung auf unseren Kanälen werden gelöscht.

127 4. Bezieht Euch in Eurem Diskussionsbeitrag auf das Thema des jeweiligen Ausgangs-
128 beitragtes oder das Thema der Diskussion (Stichwort: Whataboutism).

129 An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass bei Slack ausführliche, inhaltliche Diskussionen
130 stattfinden. Daher ist hier die Einhaltung der Grundsätze der Sachlichkeit, Wertschätzung der
131 Person und Meinung anderer, Respekt gegenüber anderen Meinungen und Persönlichkeiten
132 und dem Bewusstsein über die eigene Verantwortung bei der Diskussionsführung besonders
133 wichtig. Deren Einhaltung ist die Voraussetzung für eine sachliche und ertragreiche Diskus-
134 sion. Auf mögliche Verstöße gegen diese Grundsätze wird ggf. durch das Awareness-Team,
135 den Vorstand oder andere Mitglieder aufmerksam gemacht.

136 **5 Verhaltensregeln auf den Social-Media-Seiten der Jusos** 137 **Düsseldorf**

138 Auch hier gelten die grundlegenden Verhaltensgrundsätze aus Kapitel 1.

- 139 1. Illegale, rassistische, sexistische und menschenverachtende Kommentare werden ge-
140 löscht.
- 141 2. Kommentare, die Persönlichkeitsrechte verletzen werden gelöscht. Dazu zählen wir
142 konkret Verunglimpfungen im juristischen Sinne und persönliche Beleidigungen.
- 143 3. Spam und kommerzielle wie private Werbung auf unseren Kanälen werden gelöscht.
- 144 4. Bezieht Euch in Eurem Diskussionsbeitrag auf das Thema des jeweiligen Ausgangs-
145 beitrages oder das Thema der Diskussion (Stichwort: Whataboutism).

146 Verstoßt ihr gegen geltendes Recht oder einzelne Punkte der Netiquette löschen wir die Kom-
147 mentare sofort. Wir behalten uns vor, bei besonders exzessiven Fällen der Störung Trolle oder
148 Wiederholungstäter*innen kommentarlos zu blockieren. Da es sich bei Facebook um ein pri-
149 vates Unternehmen handelt und wir uns alle im Rahmen dieser Plattform bewegen - und nicht
150 im öffentlichen Raum der analogen Welt -, sind solche Maßregelungen auch nicht als Form
151 der Zensur anzusehen.

152 **6 Verhaltensregeln bei Präsenzveranstaltungen der Jusos** 153 **Düsseldorf**

154 Bei unseren Präsenzveranstaltungen sind die Verhaltensgrundsätze und -regeln von beson-
155 derer Bedeutung. Wir stehen uns persönlich und unmittelbar gegenüber, weshalb die Verant-
156 wortung eine Diskussion entsprechend unserer Verhaltensgrundsätze zu führen besonders
157 hoch ist. Hier wird – wie auch in Videokonferenzen – bei Regelverstößen die 4-Steps-Methode
158 angewendet.

- 159 1. **Unterbrechen und auf Fehlverhalten hinweisen:** Dies geschieht stets sachlich
160 und ruhig mit der ausdrücklichen Bitte, das Fehlverhalten zu unterlassen. Dabei wer-
161 den die Gründe, warum aus Sicht des Awareness-Teams, des Vorstandes oder ei-
162 nes anderen Mitglieds ein Regelverstoß vorliegt, klar und transparent dargelegt. Die
163 betroffene Person wird in diesem ersten Schritt noch nicht persönlich angesprochen,
164 die Bitte erfolgt viel mehr als allgemeiner Hinweis auf unsere Verhaltensgrundsätze.
- 165 2. **Erneutes Fehlverhalten:** Es wird erneut auf den Regelverstoß hingewiesen. Es wird
166 kommuniziert, dass der Einzug des Rederechts erfolgen kann (d.h. sie wird unter-
167 brochen), sollte sich der Regelverstoß wiederholen. An dieser Stelle verpflichten sich
168 die Verantwortlichen (Awareness-Team, Vorstand, Mitglied, welches den

169 Regelverstoß anzeigt), sachlich und ruhig zu kommunizieren. Auch hier erfolgt die
170 Formulierung wieder als allgemeiner Hinweis.

171 **3. Entzug des Rederechts wegen erneutem Fehlverhalten:** Der betroffenen Person
172 wird das Rederecht entzogen (sie wird unterbrochen). Es wird erneut auf das Fehl-
173 verhalten hingewiesen. Außerdem wird angedroht, dass die Veranstaltung beim
174 nächsten Regelverstoß verlassen werden muss. Das Rederecht wird wieder erteilt.

175 **4. Erneutes Fehlverhalten:** Die betroffene Person wird gebeten, die Sitzung zu ver-
176 lassen. Tut sie das nicht, wird gegebenenfalls seitens des gewählten Vorstandes
177 vom Hausrecht gebraucht gemacht und die Person bei Verweigerung des Verlas-
178 sens der Veranstaltung durch polizeiliche Mittel von der Veranstaltung ausgeschlos-
179 sen, sofern keine andere Möglichkeit besteht.

180 In Härtefällen, also zum Beispiel bei justiziablen Äußerungen wie Beleidigung oder dem Aufruf
181 zu Straftaten, sowie offen rassistischen, sexistischen und menschenverachtenden Äußerun-
182 gen wird anstelle der 4-Steps-Methode sofort gehandelt und die betroffene Person wird auf-
183 gefordert, die Sitzung zu verlassen. Tut sie dies nicht, wird gegebenenfalls seitens des ge-
184 wählten Vorstandes vom Hausrecht gebraucht gemacht und die Person von der Veranstaltung
185 ausgeschlossen.

186 **7 Grenzen des Vorstandes**

187 Der Vorstand der Jusos Düsseldorf arbeitet ehrenamtlich. Entsprechend verfügen wir über
188 begrenzte zeitliche, sachliche und personelle Ressourcen. Daher ist es nicht immer ermögli-
189 chen, auf Kommentare, Verbesserungsvorschläge, Anregungen oder auch Fehlverhalten un-
190 mittelbar zu reagieren. Viele Konflikte lassen sich zudem ohne Einschreiten des Vorstands
191 lösen. Fällt eine Person z.B. mit unterschwellig provokanten Äußerungen bzw. Argumenten
192 auf, reicht es oft aus, diesen mit sachlichen und stichhaltigen Argumenten zu begegnen und
193 der Person damit ihr Verhalten vor Augen zu führen. Oft genügt das, um eine toxische Atmo-
194 sphäre zu verhindern. Ist dem nicht so, greift der Vorstand entsprechend ein. Sanktionen stel-
195 len stets das letzte Mittel dar. Der Vorstand verpflichtet sich zur Einhaltung folgender Prinzi-
196 pien, die auf diesem Verhaltenskodex aufbauen:

197 **1) Faire Chancen für alle Mitglieder:**

198 • Der Vorstand gibt jedem Mitglied die Chance, sich zu der Anmahnung seines Fehl-
199 verhaltens zu äußern (beispielsweise bei einem Feedback-Gespräch). Jedes Mit-
200 glied darf dem Vorstand seine Einschätzung zu dieser Anmahnung zukommen las-
201 sen. Der Vorstand berücksichtigt dies stets bei der ausgewogenen Ausarbeitung
202 von Konsequenzen für das Fehlverhalten des Mitglieds. Der Vorstand weißt das

203 Mitglied auf die Möglichkeit hin, das Schiedsgericht der SPD mit der Situation zu
204 befassen.
205

206

2) Machtmissbrauch vorbeugen:

207 • Um Machtmissbrauch in Form von Auslegung der Verhaltensregeln zu Gunsten
208 des Vorstandes o. ä. vorzubeugen, hält der Vorstand stets die in diesem Verhal-
209 tenskodex beschriebene 4-Steps-Methode ein, wenn ein Mitglied gegen den Ver-
210 haltenskodex verstoßen hat (mit Ausnahmen von den beschriebenen Härtefällen).

211 • Beschuldigte Mitglieder haben bei Verwendung der 4-Steps-Methode in Video-
212 Konferenzen und Präsenzveranstaltungen ein Anfechtungsrecht, wenn der vierte
213 Schritt (Ausschluss aus der Sitzung) erfolgt. Konkret bedeutet das:

214 ➤ Das Mitglied kann Einspruch gegen den Ausschluss einer Sitzung erheben,
215 muss diesen aber sofort äußern.

216 ➤ Die anwesenden Mitglieder stimmen ab (es sei denn, dass Awareness-
217 Team greift direkt ein und sieht den Einspruch der beschuldigten Person
218 als berechtigt). Stimmt eine 2/3-Mehrheit dafür, dass der Sanktionsschritt
219 des Vorstands berechtigt war, hat die beschuldigte Person die Sitzung zu
220 verlassen. Stimmt die Mehrheit allerdings dagegen (d.h. der Sanktions-
221 schritt des Vorstands wird als unberechtigt gesehen) darf die beschuldigte
222 Person der Sitzung weiterhin beiwohnen.
223

224

3) Transparenz:

225 • Alle Entscheidungen und Konsequenzen, die aufgrund des Fehlverhaltens ei-
226 nes Mitglieds getroffen werden, werden stets transparent mit dem betroffenen
227 Mitglied kommuniziert. Diese Entscheidungen und Konsequenzen werden dem
228 Mitglied anhand der Regeln dieses Verhaltenskodexes begründet.