



Awarenesskonzept für die undjetzt?!-Konferenz 2024

(basierend auf dem Awarenesskonzept des WeltWeitWissen-Kongresses 2024)

Inhaltsverzeichnis

1 Warum brauchen wir ein Awarenesskonzept?.....	4
1.1 Gesellschaftliche Positionierung	5
1.2 Awareness als politische Praxis	6
2. Definition von Awareness	6
2.1 Diskriminierungsformen.....	8
2.1.1 Sexismus.....	8
2. 1. 2 Rassismus.....	9
2.1.3 Klassismus.....	9
2.1.4 Ableismus.....	10
2.2 Privilegien, Hierarchien & Redeanteile.....	12
2.3 Safer/Brave Spaces.....	13
2.4 Grenzen setzen & erkennen	14
2.5 Kulturelle Aneignung	15
2.6 Geschlecht und gendergerechte Sprache.....	16
3. Praktische Umsetzung auf der undjetzt?!-Konferenz.....	18
3.1 Awarenesssteam	18
3.1.1 Definitionsmacht einhalten.....	18
3.1.2 Sprachmacht erkennen:	19
3.1.3 Betroffenensolidarität und Parteilichkeit	19
3.1.4 Stärkung von Handlungs- und Lösungsstrategien	20
3.1.5 Vertraulichkeit.....	20

3.1.6 Begrenztheit des Wissens.....	20
3.1.7 Selbstfürsorge des Awarenessteams	21
3.1.8 Unterstützung in Krisen	21
3.1.9 Ort und Präsenz des Awarenessteams / Rückzugsort	22
3.1.11 Gestaltung des Awarenessteams	22
3.3 Feedback	22
Quellen	24
Redaktion.....	25

1 Warum brauchen wir ein Awarenesskonzept?

Die undjetzt?!-Konferenz ist eine Veranstaltung, auf der sich unterschiedliche Menschen zusammenfinden und sich über Möglichkeiten für gesellschaftlichen Wandel und ein gutes Leben für alle austauschen. Wir verstehen die undjetzt?!-Konferenz als eine Mitmachkonferenz. Partizipation ist dabei ein zentrales Anliegen. Partizipation heißt für uns, dass alle Menschen an der undjetzt?! teilhaben und sie gestalten können. Dabei versuchen wir, Barrieren zu senken und sensibel mit der Diversität unserer Teilnehmenden umzugehen. Wir versuchen bewusst im Miteinander zu sein.

Awareness kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „sich bewusst sein“. In unserem Kontext bedeutet das, dass wir uns über unsere Diversität in allen ihren Formen bewusst sind, dass wir uns bewusst sind, dass Menschen diskriminiert und verletzt werden und dass wir uns gegen jegliche Form von Diskriminierung (Rassismus, Klassismus, Sexismus, Ableismus, ...), Gewalt und Grenzverletzung aussprechen. Awareness ist eine Möglichkeit, auf unterschiedliche Formen von Diskriminierung, Gewalt und Grenzverletzung aufmerksam zu machen, und Menschen, die Grenzüberschreitungen erlebt haben, in ihrem Umgang damit zu unterstützen.

In unserem Awarenesskonzept fassen wir zusammen, wie wir Awareness definieren, welche Unterthemen dabei wichtig sind und welche Aufgaben das Awarenesssteam hat. Außerdem beschreiben wir, wie wir mit diskriminierendem und grenzüberschreitendem Verhalten umgehen wollen. Uns ist wichtig, mit dem Konzept einen Rahmen zu schaffen, mit dem sich alle Teilnehmenden der undjetzt?! wohlfühlen, und uns eindeutig zu positionieren, welches Verhalten von uns nicht toleriert wird. Wir haben Handlungsempfehlungen aufgeschrieben, mit denen wir gemeinsam grenzüberschreitendes Verhalten verhindern können und uns unserer

Positionierung und Privilegien bewusst werden. Zudem haben wir eine Grundlage für Betroffene erschaffen, mit deren Hilfe sie sich bei grenzüberschreitenden Ereignissen an das Awarenesssteam wenden und Unterstützung erhalten können.

1.1 Gesellschaftliche Positionierung

Ungleiche Machtverhältnisse prägen unsere heutige Welt und sind historisch gewachsen. Sie führen zur Bevorteilung und Benachteiligung von Menschen. Gründe für die Privilegierung und Diskriminierung von Menschen ist die Zuschreibung ihres Geschlechts, ihrer Identität, ihrer Hautfarbe oder Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters oder ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Menschen können Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Merkmale erfahren. Die Diskriminierungsformen können auch miteinander verschränkt sein. Während einige Menschen aufgrund bestimmter Zuschreibungen diskriminiert werden, erfahren andere Menschen eine Bevorzugung oder erhalten Privilegien. Es gibt auch Menschen, die durch ihre besonderen Privilegien in einer machtvolleren Position gegenüber weniger privilegierten Menschen stehen. Dadurch können privilegierte Menschen dazu beitragen, andere Menschen direkt oder indirekt zu diskriminieren. Nicht immer steht eine bewusste Absicht dahinter. Manchmal verstärken unsere Positionen bestimmte Diskriminierungen.

Oftmals sind wir uns unserer eigenen Privilegien nicht bewusst. Manchmal merken wir nicht, wie wir durch unsere Stellung Ungleichheiten verstärken. Es kann auch sein, dass wir - obwohl wir uns als offen und tolerant verstehen - diskriminieren oder Gewalt ausüben. Deswegen ist es wichtig, dass wir uns mit unseren Privilegien beschäftigen und überlegen, über welche Privilegien wir verfügen.

Wir laden dich deshalb dazu ein, dich mit deinen Privilegien auseinanderzusetzen und zu überlegen, welche Privilegien du hast, an welchen Stellen du strukturell keine Diskriminierung erfährst und wie du selbst zu Awareness und Verringerung von Diskriminierung beitragen kannst.

1.2 Awareness als politische Praxis

Als politische Praxis betrachtet Awareness nicht nur zwischenmenschliche Beziehungen, sondern auch gesellschaftliche Strukturen, die Diskriminierung und Gewalt begünstigen oder durchsetzen. Diese Strukturen führen dazu, dass bestimmte soziale Gruppen systematisch privilegiert, andere systematisch unterdrückt werden. Dabei kann es häufig zur Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen kommen (Intersektionalität). Je nach Kontext können spezifische Kategorien wie Sexismus, Klassismus oder Rassismus besonders stark ausgeprägt sein.

Zum einen zielt Awareness darauf ab, ein individuelles Bewusstsein für die eigene Position und Rolle innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu schaffen. Dies erfordert eine kritische Selbstverortung und Selbstreflexion im gesellschaftlichen Machtgefüge. Ziel ist es, verinnerlichte diskriminierende Denk- und Handlungsweisen aufzudecken und zu verlernen, wobei die Solidarität mit Betroffenen im Vordergrund steht. Zum anderen geht es um eine Bewusstseinsentwicklung für dahinterliegende, strukturell und historisch bedingte Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Das Erkennen eigener Privilegien ist dabei Voraussetzung für eine aktive Verantwortungsübernahme für Grenzüberschreitungen und Übergriffe.

Awareness fordert daher einen achtsamen und sensiblen Umgang miteinander, um allen Beteiligten ein Wohlfühl zu ermöglichen. Dies schließt die Anerkennung emotionaler Erfahrungen und Bedürfnisse von besonders verletzlichen Gruppen ein. Awareness umfasst Prävention sowie konkrete Unterstützungsangebote für Betroffene von Diskriminierung und Gewalt.

2. Definition von Awareness

Awareness ist eine Möglichkeit, auf unterschiedliche Formen von Diskriminierung, Gewalt und Grenzverletzung aufmerksam zu machen, und Menschen, die

Grenzüberschreitungen erleben bzw. erlebt haben, in ihrem Umgang damit zu unterstützen.

Der Begriff „Awareness“ stammt aus dem Englischen „to be aware“ und bedeutet im weiteren Sinne „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Probleme sensibilisiert sein“. Der Begriff ist innerhalb antirassistischer und intersektionaler Denkströmungen zu verorten. Im US-amerikanischen Raum findet er sich ab den späten 1980er Jahren zunehmend in pädagogischer Literatur, die sich mit Bildungsarbeit und Diskriminierung auseinandersetzt. Der Awarenessansatz entstand aber aus der Praxis: Er wurde von Expert*innen der eigenen Betroffenheit von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt sowie ihren Verbündeten entwickelt. Sie schufen eine gemeinsame Haltung, die auf dem Wissen um Machtverhältnisse basiert. Ihr Ziel war es, damit ein kollektives Bewusstsein für Unterdrückungsverhältnisse zu schaffen. Ansätze und Praxen der Bewegung Transformative Justice (Transformative Gerechtigkeit) und Community Accountability (Kollektive Verantwortungsübernahme) aus den USA haben die Awarenessarbeit in Deutschland maßgeblich beeinflusst.

Aus der queerfeministischen Bewegung heraus wurde der Awarenessansatz 2007 in Deutschland etabliert, um eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen und persönliche Grenzen gewahrt werden. In deutschsprachigen Diskursen findet sich der Begriff vor allem in informellen und subkulturellen Kontexten, um auf Diskriminierungsverhältnisse aufmerksam zu machen und Schutzräume für Betroffene zu schaffen. Awareness ist allerdings kein Randthema mehr, sondern wird zunehmend in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen institutionalisiert. Dies unterstreicht die Relevanz von Awareness.

Auf Veranstaltungen wie der undjetzt?!-Konferenz werden sexistische, rassistische, homo- und transfeindliche, ableistische, klassistische oder vergleichbare Übergriffe nicht toleriert.

2.1 Diskriminierungsformen

Unsere Gesellschaft ist stark von Machtdynamiken geprägt, sodass die Abwertung aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen für viele keine Seltenheit ist. Es kann offensichtlich sein, dass Benachteiligung wegen (vermeintlicher) Gruppenzugehörigkeit passiert. Sie kann aber auch unbewusst oder im Verborgenen stattfinden und nicht als Diskriminierung erkannt werden. Es gibt mehrere Ebenen, auf denen Diskriminierung passiert. Diese hängen zusammen und beeinflussen sich. Die Folgen von Diskriminierung sind direkt für Betroffene spürbar. Im Folgenden haben wir einige Diskriminierungsformen näher erklärt, die uns für die undjetzt?! besonders wichtig sind. Es gibt aber eine Vielzahl an weiteren Formen.

2.1.1 Sexismus

„Sexismus heißt, Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, wenn ihr Geschlecht keine Rolle spielt“, heißt es in einer 1968 gehaltenen Rede der US-amerikanischen Autorin Caroline Bird. Diese Rede gilt als einer der ersten Texte, in denen der Begriff Sexismus auftaucht. Bird war von der afroamerikanischen Bürger*innenrechtsbewegung in den USA inspiriert, die das Wort „Rassismus“ eingeführt hatte, um die gesellschaftliche Diskriminierung der Schwarzen Bevölkerung zu benennen. Auf der zwischenmenschlichen Ebene beschreibt Sexismus die Äußerung von sexistischen Einstellungen durch Worte oder Handlungen. Manche sexistischen Einstellungen sind leicht als solche zu erkennen: zum Beispiel die zur Schau gestellte Ablehnung von Gleichberechtigung. Oft ist der sexistische Gehalt einer Äußerung jedoch nicht so leicht zu erkennen, etwa wenn die Diskriminierung von Frauen pauschal geleugnet wird oder wenn Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten zwischen Geschlechtern vollständig abgelehnt werden. Sexismus kann auch eine strukturelle Dimension haben. Sie beschreibt die Benachteiligung von Frauen, Inter- und Transpersonen aufgrund der Organisation unserer Gesellschaft und ihrer Institutionen.

Für die undjetzt?! bedeutet das, dass wir keine Personen aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren wollen. Dazu zählen Beleidigungen, Stereotypisierungen, Ausgrenzungen und physische Gewalt.

2. 1. 2 Rassismus

Rassismus ist eine Art von Diskriminierung, bei der Menschen wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet werden. Die Einteilung von Menschen in angebliche „Rassen“ entstand zur Zeit der von Europa ausgehende Kolonialisierung. Es wurde damals versucht, die Ausbeutung und Versklavung der Menschen in Afrika, Südamerika und Asien mit der Überlegenheit der „weißen Rasse“ wissenschaftlich zu begründen. Die Rassentheorie und die Einteilung der Menschen nach biologischen Kriterien sind schon lange von Forschenden widerlegt und waren reine Fiktion. Doch die Vorstellungen, die damals entstanden sind, leben noch fort. So werden Menschen weiterhin nach körperlichen Merkmalen wie Hautfarbe, oder nach Merkmalen, die Menschen auf oder am Körper tragen, wie einen Hijab, unterscheiden und als „minderwertig“, „fremd“ oder „unnormale“ verurteilt. Wer rassistisch denkt, beachtet nicht die Persönlichkeit des einzelnen Menschen.

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus wie Muslim*innenfeindlichkeit, anti-schwarzer Rassismus, Antisemitismus und Rassismus gegen Sinti und Roma. Wenn wir Rassismus bekämpfen wollen, müssen wir über Rassismus sprechen und diesen auch als Begriff verwenden. Wir müssen aber auch über Privilegien sprechen und darüber, welche Menschen keine persönlichen Erfahrungen mit Rassismus machen und welche Menschen von Rassismus betroffen sind.

Für die undjetzt?! bedeutet das, dass wir keine Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer gesprochenen Sprache oder ihrer Religion diskriminieren wollen. Dazu zählen Beleidigungen, Kulturalisierungen, Ausgrenzungen und physische Gewalt.

2.1.3 Klassismus

Diskriminierung aufgrund von Lebensstil und sozial-kulturellem Status wird als Klassismus bezeichnet. Heutzutage umfasst Klasse nicht nur ökonomische Aspekte, sondern auch Lebensstile und symbolisches Prestige. Klassismus ist eine Form der strukturellen, klassenbezogenen Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder

Position. Damit können Ausbeutung, Marginalisierung, Gewalt, Macht und der Kulturimperialismus einhergehen.

Der Besitz von ökonomischem, sozialem oder kulturellem Kapital beeinflusst diese Diskriminierung. Was als wertvolles Kapital gilt, wird von privilegierten Menschen bestimmt, die dieses Kapital besitzen, und spiegelt eine bürgerliche (klassistische) Sichtweise wider. Menschen aus finanziell unsicheren Verhältnissen oder jene, deren Verhalten, Auftreten oder Sprache nicht den klassistischen Normen entsprechen, werden abgewertet. Personen mit bürgerlichem Hintergrund hingegen erfahren Anerkennung und Bestätigung.

Während das Bewusstsein für diskriminierende Sprache in Bezug auf Rassismus und Sexismus wächst, mangelt es beim Klassismus noch an Sensibilität. Verschiedene Diskriminierungsformen sind jedoch oft miteinander verknüpft: Wenn Medien Schulen mit hohem Migrationsanteil als „Brennpunkte“ bezeichnen, werden Kinder mit Migrationsgeschichte schneller als ungebildet und problematisch abgestempelt und benachteiligt. Klassenunterschiede zeigen sich nicht nur durch Einkommen oder Lebensstil, sondern auch durch Sprache. In der von bürgerlich sozialisierten Menschen dominierten Bildungspolitik fühlen sich Betroffene oft unwohl und unsicher, schränken ihr Redeverhalten ein oder vermeiden die Teilnahme ganz. Für die undjetzt?! bedeutet das, nicht anzunehmen, dass alle genug Geld haben, den angesetzten Teilnahmebeitrag problemlos stemmen zu können, die Kenntnis von akademischer Sprache nicht als selbstverständlich vorauszusetzen, sowie sich der eigenen Positionierung bewusst zu sein und diese kritisch zu hinterfragen.

2.1.4 Ableismus

Ableismus benennt die Auf- und Abwertung von Menschen nach ihnen zugeschriebenen Fähigkeiten. Dies führt zu Diskriminierung von chronisch kranken und behinderten Menschen. Ableismus geht von einem physischen und psychischen Idealstandard der Menschen aus. Chronisch kranke und/oder behinderte Menschen können diesem nicht gerecht werden. Auf sozialer Ebene bedeutet das, dass

behinderte und/oder chronisch kranke Menschen oft ausgeschlossen und unsichtbar gemacht werden.

Ableismus ist ein ideologischer Diskurs, der nichtbehinderte Normalität, Autonomie und Nützlichkeit ganz grundsätzlich voraussetzt und einfordert. Er ist tief in gesellschaftliche Strukturen und in die Subjektivität aller eingelassen. Der Diskurs ist eng verknüpft mit den Erwartungshaltungen, die gerade in leistungsorientierten und individualisierten Gesellschaften an jeden Menschen gerichtet werden.

Der Begriff Ableismus schließt an den Gedanken an, dass die diskriminierenden und „feindlichen“ Haltungen und Handlungen Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse sind, zu deren Aufrechterhaltung und Legitimierung die Diskriminierungen in Dienst genommen werden. Ähnlich wie Rassismus und Sexismus erfüllt Ableismus eine Funktion für die Konstruktion von Normalität: Die Markierung von behinderten Menschen als „Andere“, denen gegenüber sich ein normiertes, autonomes und leistungsfähiges Idealsubjekt aufrechterhalten lässt. Sichtbar ist Ableismus an vielen Stellen in unserem Alltag: Viele Gebäude sind nicht barrierefrei zugänglich, Arbeitsplätze und Servicebereiche sind für Menschen ohne Rollstuhl ausgerichtet, Dokumente sind nicht barrierefrei. Auch sprachlich und in unserem Verhalten zeigt sich Ableismus an vielen Stellen. Aussagen wie „Er ist an den Rollstuhl gefesselt“ oder „Es ist toll, wie sie als blinde Frau das Leben meistert“ suggerieren, dass Menschen mit Behinderung alleine nicht lebensfähig sind und von nicht-behinderten Menschen bemitleidet werden müssen. Dabei wird jedoch außer Acht gelassen, dass vorherrschende Strukturen Menschen exkludieren und nicht die Behinderung das Problem ist, sondern die Strukturen selbst.

Für die undjetzt?! bedeutet das, dass wir uns bemühen, bestehende Barrieren zu berücksichtigen und Strukturen schaffen, damit alle Menschen an der undjetzt?! teilhaben können. Wir wollen mit allen Teilnehmenden auf Augenhöhe sprechen und Hilfe bei Bedarf anbieten. Menschen mit Behinderungen können selbst entscheiden, ob und welche Form von Hilfe sie benötigen. Leider sind die gAstwerke in vielen Bereichen kein barrierefreier Ort, da er naturnah gestaltet wurde. Meldet euch bei

uns, wenn ihr genauere Information zur physischen Barrierefreiheit braucht, und wir nehmen Kontakt zu euch auf. Wir versuchen, für alle eine Lösung zu finden.

Angeichts dieser Diskriminierungsformen ist es uns wichtig, während der undjetzt?!-Konferenz offen aufeinander zuzugehen, uns auf Augenhöhe auszutauschen und offenes und aufrichtiges Interesse an Personen als Individuen zu zeigen.

2.2 Privilegien, Hierarchien & Redeanteile

Unsere heutige Welt und alle gesellschaftlichen Bereiche sind von ungleichen Machtverhältnissen geprägt. Diese wirken ständig auf unterschiedlichen Ebenen: institutionell (z.B. Gesetze, Arbeitsmarkt), zwischenmenschlich (z.B. Ausgrenzung, sexuelle Belästigung) und ideologisch (z.B. Normen, Werte, Kultur). Manche Menschen haben durch ihre besonderen Privilegien eine mächtigere Position als weniger privilegierten Menschen. Beispiele für privilegierte Positionierung können sein: weiß, männlich, heterosexuell, reich, Kenntnis der Landessprachen, „westliche“ Staatsbürgerschaften, akademische Bildung.

Privilegien sind gesellschaftliche Vorteile, die eine Person aufgrund einer vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlich konstruierten Gruppe hat. Durch diese Privilegien eröffnen sich Handlungsmöglichkeiten und -räume. Viele Menschen sind sich ihrer Privilegien jedoch nicht bewusst. Wenn sie darauf hingewiesen werden, löst dies häufig Abwehrreaktionen aus. Das ist jedoch unproduktiv, denn eine gerechtere Gesellschaft kann nur entstehen, wenn auch Privilegierte aktiv Verantwortung übernehmen.

Auch wenn Privilegien nicht zwangsläufig bedeuten, dass eine Person aktiv diskriminierend handelt, kann sie dennoch zur Benachteiligung anderer beitragen. Deshalb ist es wichtig, sich mit der eigenen Sozialisation und Position in der Gesellschaft auseinanderzusetzen – besonders in Bereichen, in denen man selbst

privilegiert ist. Dieses Bewusstsein ermöglicht es, in diskriminierenden Situationen achtsamer und kompetenter zu handeln. Jede*r von uns hat im Laufe des Lebens verallgemeinernde Vorurteile kennengelernt.

Handlungstipps:

Entwickle eine Sensibilität dafür, wie du diese Vorurteile möglicherweise weitergibst, und sei in Gesprächen einfühlsam gegenüber unterschiedlichen Wissensständen.

Deine Sozialisation beeinflusst auch dein Verhalten und deine Art zu sprechen.

Reflektiere deshalb deine Dominanz oder Zurückhaltung in Gruppensituationen. Lass andere ausreden, höre aufmerksam zu und gehe auf die Beiträge der anderen ein.

Achte darauf, dass dein Redeanteil nicht übermäßig groß wird.

2.3 Safer/Brave Spaces

Feministische Raumpolitiken zielen darauf ab, Diskriminierung aktiv zu verändern.

TransInterFrauenLesben*-Räume möchten Bedingungen schaffen, die einen

Austausch in einem geschützteren Umfeld ermöglichen. Warum sagen wir nicht

„safe“ („sicher“), sondern „safer“ („sicherer“)? Wir alle sind Teil dieser Gesellschaft, wir können nicht „außerhalb“ sein, wir gestalten sie mit. Es gibt daher keinen völlig

„sicheren“ Raum und erst recht keinen, der für alle unterschiedlichen Positionen

sicher ist. Wir können jedoch vorübergehend geschütztere Räume für verschiedene

Positionen schaffen, in denen wir lernen, mutig zu handeln. Wir möchten

unterstützen, gemeinsam einen mutigen Raum (Brave Space) zu schaffen, in dem

Menschen eingeladen sind, voneinander zu lernen und miteinander zu teilen.

In Bezug auf Awarenesssthemen ist niemand von uns perfekt: Menschen durch

Sprache zu diskriminieren, kann jedem passieren: Wir alle greifen manchmal

daneben in unserer Wortwahl, arbeiten über unsere Kapazitäten hinaus, übersehen die Bedürfnisse anderer oder überschreiten unbeabsichtigt Grenzen. Die Frage ist,

wie wir damit umgehen, wenn wir darauf hingewiesen werden. Auch dafür soll es im Brave Space die Möglichkeit geben.

Handlungstipps:

Gehe bei geäußerter Kritik nicht gleich in Verteidigungshaltung. Achte auf Deinen Körper, insbesondere wenn die Kritik harsch und verletzend war. Vielleicht bist du oder die andere Person verletzt – das kommt häufig vor. Wenn das der Fall ist, warte mit deiner Reaktion, bis du ruhiger bist. Nimm dir die Zeit, die du brauchst, und bewege dich etwas - das kann oft helfen. Wenn du nicht sofort reagieren kannst oder willst, teile mit, wann du bereit bist, das Thema wieder aufzugreifen. Erwarte jedoch nicht, dass die Person, die dich angesprochen hat, immer die Zeit oder Energie hat, weiter mit dir darüber zu sprechen.

Bei weiterem Gesprächsbedarf wende dich gerne an das Awarenesssteam.

2.4 Grenzen setzen & erkennen

Jede Person hat individuelle Bedürfnisse und setzt unterschiedliche Grenzen. Es ist wichtig, dass wir unsere eigenen Bedürfnisse kennen und Grenzen so setzen, wie wir sie für uns brauchen. Persönliche Grenzen, egal wo sie liegen, sind immer okay und gut! Achte auf deine eigenen Grenzen und kommuniziere diese, wenn nötig.

Persönliche Grenzen bedeuten auch, dass ein Verhalten, das eine Person in Ordnung findet, eine andere Person kränken oder verletzen kann. Die Grenzen anderer Personen müssen wir respektieren. Manche Situationen führen dazu, dass Menschen ihre Grenzen überschritten sehen. Solche Grenzüberschreitungen werden individuell definiert. Die Definitionsmacht - also die Bestimmung, ob es eine Grenzverletzung ist oder nicht - liegt bei der Person, deren Grenzen verletzt wurden. Nicht Grenzen sind das Problem, sondern deren Verletzung.

Handlungstipps auf der undjetzt?!:

Akzeptiere die Bedürfnisse deiner Mitmenschen und schenke ihren Erzählungen Glauben. Solltest du Grenzen einer anderen Person überschritten haben, besteh nicht auf eine Begründung oder Rechtfertigung; nimm die Person in ihrer Grenzverletzung ernst. Sollte jemand deine Grenzen überschreiten, dann weise die Person darauf hin. Erkläre ihr, was dich verletzt hat. Sollte dir das aus welchen Gründen auch immer nicht möglich sein, wende dich gerne ans Awarenesssteam.

2.5 Kulturelle Aneignung

Kulturelle Aneignung kann in vielen Formen auftreten. Es bedeutet, dass privilegierte Gruppen kulturelle Elemente von benachteiligten Gruppen übernehmen, zu denen sie nichts beigetragen haben. Diese Elemente sind oft Ausdruck von Widerstand gegen ein herrschendes System und mit Auflehnung gegen Unterdrückung verbunden. Privilegierte Menschen eignen sich diese Praktiken häufig für ihre eigenen Interessen an, ohne die realen Probleme wie Rassismus und Diskriminierung, mit denen sie in ihrer Lebenswelt konfrontiert sind, zu berücksichtigen. Zudem werden kulturelle Elemente kommerzialisiert, um Profit zu machen. Alles Verwertbare wird genutzt, ohne die Diskriminierungen durchleben zu müssen, die mit der Entstehung bestimmter kultureller Ausdrucksformen wie Blues, Soul oder Dreadlocks verbunden sind. Das ist unfair gegenüber den Menschen, die diese Praktiken unter kolonialen und rassistischen Bedingungen entwickelt und bewahrt haben. Respekt erfordert, dass wir uns mit der Geschichte eines kulturellen Elements auseinandersetzen und daraus Konsequenzen ziehen.

Auf der undjetzt?! haben wir alle die Verantwortung, eine antirassistische Praxis zu fördern. Dabei kann auch white saviourism (white saviour = weiße Retter*innen) auftreten, wenn *weiße* Menschen für Betroffene von Rassismus eintreten, um ihren eigenen Verbündetenstatus hervorzuheben. Oft handeln Menschen aus vermeintlich guten, altruistischen Absichten, ohne die Hintergründe der Dominanzkulturen oder die Ursachen der Missstände zu kennen. Dies führt schließlich zur Reproduktion eines mitleiderregenden Bildes von Gesellschaften des globalen Südens oder Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

Wichtig: Mach dir bewusst, warum du unterstützt, und hinterfrage deine eigene Motivation. Wenn BIPoC (Black, Indigenous People of Colour) kulturelle Aneignung ansprechen, sind sie nicht übersensibel. Kulturelle Aneignung ist bei *weißen* Menschen oft ein Zeichen von Macht, das wir reflektieren und hinterfragen müssen.

Kulturelle Aneignung und white saviourism sind zwei Beispiele für Formen von Rassismus, die auf der undjetzt?! auftreten können.

2.6 Geschlecht und gendergerechte Sprache

Wir haben gelernt, andere Menschen aufgrund äußerer Merkmale einem biologischen Geschlecht (engl. sex) oder einer sozialen Geschlechterrolle (engl. gender) zuzuordnen. Unsere Gesellschaft geht von zwei biologischen Geschlechtern aus: männlich und weiblich. Diese Unterscheidung wird als binär bezeichnet. Das tatsächliche Geschlecht einer Person ist ein komplexer Zusammenhang, der nicht nur durch Äußerlichkeiten bestimmt wird. Einige Menschen fühlen sich einem anderen als ihrem zugeordnetem Geschlecht oder auch gar keinem Geschlecht zugehörig. Es kann dann eine schmerzhaft und auch traumatisierende Erfahrung sein, das falsche Geschlecht zugewiesen zu bekommen.

Die femininen Personalpronomen in der dritten Person sind SIE/IHR, die maskulinen ER/IHM. Als geschlechtsneutrale Pronomen verwenden einige Menschen die englischen Wörter THEY/THEM oder die deutsche Ableitung DEY/DEM. Manche Menschen bevorzugen es, ohne Pronomen und stattdessen nur mit dem Vornamen angesprochen zu werden.

Handlungstipps:

Man sieht anderen Menschen ihr Geschlecht und ihre Geschlechtsidentität nicht an. Um zu verhindern, anderen Menschen das falsche Geschlecht zuzuweisen, kannst du immer den von der Person angegebenen Namen verwenden. Anstelle von "Sie ist..." kannst du beispielsweise "Lea ist..." sagen. Du kannst andere Menschen auch nach ihren Pronomen fragen. Beachte dabei aber, dass du damit Menschen unbeabsichtigt zu einem Outing nötigen könntest. Besser ist es, dass ihr euch mit euren Pronomen vorstellt und dann den anderen Personen die Möglichkeit bietet, ihre Pronomen zu nennen: "Hallo, ich heiße Lisa, meine Pronomen sind sie/ihr".

Auf der undjetzt?! erhalten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, die gewünschten Pronomen auf ihrem Namensschild stehen zu haben. In Begrüßungs- und

Vorstellungsrunden sollen neben dem Namen auch die gewünschten Pronomen genannt werden. Es kann sein, dass es einigen nicht vertraut ist, Pronomen zu verwenden oder gänzlich auf Pronomen zu verzichten. Dabei kann es passieren, dass Fehler unterlaufen. Für die undjetzt?! bedeutet das, dass Korrekturen ohne Widerspruch akzeptiert werden und wir auf ein respektvolles Miteinander achten.

Gendergerechte Sprache ist eine Möglichkeit von inklusiver Sprache, in der Wertschätzung für Geschlechtervielfalt ausgedrückt wird. Es wird versucht, sprachlich alle Menschen gleichermaßen zu meinen und einzubeziehen. Viele Wörter in der deutschen Sprache gibt es in einer männlichen und einer weiblichen Form, einige in einer neutralen Form. Beim Sprechen oder Schreiben benutzen viele Menschen oftmals nur die männliche Form (das wird auch als *generisches Maskulinum* bezeichnet). Dass dabei aber auch Frauen oder nicht-binäre Menschen gemeint sind, lässt sich an der Sprache nicht erkennen. Geschlechtergerechte Sprache greift hier ein. Sie drückt die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Geschlechter und Identitäten aus.

Es werden drei Formen von geschlechtergerechter Sprache unterschieden. Eine Möglichkeit ist die Beidnennung. Dabei werden beide Geschlechtsformen eines Wortes genannt (bspw. Studenten und Studentinnen).

Eine andere Möglichkeit besteht in der Nutzung von Neutralisierungen, also der Nutzung von geschlechtsneutralen Formen wie bspw. Studierende.

Eine dritte Möglichkeit bietet im Schreiben ein Genderzeichen. Für die mehrgeschlechtliche Schreibweise, die neben Frauen und Männern auch trans-, inter- und nicht-binäre Personen anspricht, wird zwischen der männlichen Form und weiblichen Endung ein Sternchen, Unterstrich oder Doppelpunkt gesetzt (bspw. Student*innen, Student_innen, Student:innen). Beim Sprechen wird diese Form oft durch eine kurze Sprechpause an der Stelle, wo das Sonderzeichen ist, realisiert.

Für die undjetzt?! bedeutet das, dass wir darauf achten wollen, gendergerecht zu sprechen und zu schreiben. Welche Formen der gendergerechten Sprache du verwendest, bleibt dir überlassen.

3. Praktische Umsetzung auf der undjetzt?!-Konferenz

Eine glaubwürdige und diskriminierungssensible Haltung verlangt von Veranstalter*innen, Diskriminierung und Übergriffe während ihrer Veranstaltungen nicht zu ignorieren. Gewalt und Diskriminierung können überall auftreten und spiegeln gesellschaftliche Missstände wider, nicht die Veranstaltung selbst. Unser Ziel ist es jedoch, die undjetzt?! zu einem Raum zu machen, in dem sich alle Teilnehmenden wohl und sicher fühlen.

3.1 Awarenesssteam

3.1.1 Definitionsmacht einhalten

Patriarchale Strukturen beeinflussen die Lebensbedingungen und den Alltag von TINFLAQ*-Personen (Trans, intergeschlechtliche, nicht-binäre, Frauen, Lesben, Agender-, genderqueere Personen) maßgeblich. Die Festlegung dessen, was als Gewalt gilt, liegt dabei überwiegend in den Händen cis-männlicher Definierender und basiert auf rechtlichen Definitionen, die durch eine patriarchal geprägte Gesetzgebung normiert sind. Definitionsmacht beschreibt das Recht von Personen, die (sexualisierte) Gewalt erfahren haben, zu definieren, was (sexualisierte) Gewalt ist. Es geht darum, das subjektive Erleben in den Fokus zurückzubringen. Betroffene Personen sollten nicht unter Rechtfertigungsdruck geraten. Wann Menschen ihre Grenzen verletzt sehen und welches Verhalten als Gewalt erfahren wird, kann sehr unterschiedlich sein. Das Recht darüber zu entscheiden, wann etwas als gewalttätig oder übergriffig gilt, liegt bei der davon betroffenen Person. Das heißt, das Erlebte wird von anderen nicht in Frage gestellt. Falls Du betroffen bist oder Grenzen verletzendes Verhalten beobachtest, und Unterstützung brauchst, melde dich beim Awarenesssteam.

3.1.2 Sprachmacht erkennen:

Mit Sprache regeln wir weitgehend die sozialen Beziehungen. Sprache ist Bedingung für Machtausübung und selbst eine Macht. Macht verstanden als „Faktor in einer sozialen Beziehung, der die Handlungsmöglichkeiten der Akteure strukturiert“ (Göhler et al. 2009, S. 12). Häufig unterschätzen wir die Macht von Worten. Mit Worten erzeugen wir immer Bilder im Kopf und Formvorstellungen von Dingen. Solche Bilder kann sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht wirken. Sprache ist eine mächtige Lenkerin, die Denken, Empfinden und Werten in einer Weise vorprägt, von der man sich oft nur durch Erfahrung oder erhebliche geistige Anstrengung befreien kann. Sie kann Machtstrukturen reproduzieren und Diskriminierung befördern. Deshalb ist es notwendig, sie zu verändern. Wir laden Dich dazu ein, bewusst darauf zu achten, welche Bilder Du mit Deiner Sprache erzeugst, und auch dazu, darüber miteinander ins Gespräch zu gehen.

3.1.3 Betroffenenolidarität und Parteilichkeit

Personen, die Diskriminierung und Grenzüberschreitung erfahren, finden sich oft in der Situation wieder, Schuld- oder Schamgefühl zu verspüren. Oftmals entsteht bei ihnen das Gefühl einer Mitschuld - ein Gefühl, dass durch gesellschaftliche Annahmen entsteht und sich hartnäckig hält. Die Glaubwürdigkeit von Betroffenen ist oftmals daran gekoppelt, ob ihr Verhalten vor oder nach einer Tat, oder ihr allgemeiner Lebensstil den gesellschaftlichen Bildern eines "Opfers" entspricht. Betroffene werden gefragt, wie sie sich vor der Tat verhalten haben, was sie trugen, ob sie deeskalierend gehandelt oder warum sie nicht direkt etwas unternommen haben. Es wird oftmals behauptet, sie hätten sich besser schützen müssen oder anders reagieren sollen. Dieses Verhalten den Betroffenen gegenüber wird Victim Blaming (engl. Opferbeschuldigung) genannt.

Das Awarenesssteam durchbricht dieses Verhaltensmuster und steht immer auf der Seite der betroffenen Person. Es solidarisiert sich mit den Betroffenen und hinterfragt das Erlebte nicht. Das Awarenesssteam versteht sich als empathischen und parteilichen Beistand der betroffenen Person. Es sucht die Fehler nicht bei der betroffenen Person, sondern versucht gemeinsam mit ihr Lösungen für den eigenen Umgang mit der grenzüberschreitenden Situation zu finden.

3.1.4 Stärkung von Handlungs- und Lösungsstrategien

Im Sinne des Empowerments versuchen wir auf der undjetzt?!, Betroffene darin zu stärken, eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, sich die Situation wieder anzueignen. Bei Empowerment bedeutet, aktiv über die Umstände des eigenen Lebens oder einer Situation zu bestimmen oder die Selbstbestimmung zurückzuerlangen. Empowerment ist also ein Prozess der Selbstermächtigung. Eigene (Handlungs-)Fähigkeiten sollen dadurch gestärkt und Ressourcen freigesetzt werden. Auch die gegenseitige Stärkung ist wichtig, um mit den Alltagserfahrungen von Diskriminierung umgehen zu können. Es geht darum, das Gefühl von Ohnmacht und Ausgeliefertsein zu überwinden und anzuerkennen, dass persönliche Grenzen absolut in Ordnung sind. Im Mittelpunkt steht die konkrete Unterstützung der betroffenen Person entsprechend ihrer Bedürfnisse. Wir suchen gemeinsam nach einer Lösung, mit der die betroffene Person sich wohl fühlt. Es passiert dabei nichts ohne die eindeutige Zustimmung der betroffenen Person.

3.1.5 Vertraulichkeit

Betroffenen von grenzüberschreitendem Verhalten fällt es möglicherweise schwer, sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und ihre Erlebnisse zu teilen. Wie bereits geschrieben, ist Scham ein starkes Gefühl, das dabei bei Betroffenen aufkommen kann. Es ist deswegen wichtig, nicht nur empathisch mit Betroffenen zu sprechen, sondern auch eine Vertrauensbasis zu schaffen. Vertraulichkeit bedeutet hier, dass die Erzählung von Betroffenen nicht an andere Personen weitergegeben werden, solange die betroffene Person das nicht möchte. Alles Erzählte bleibt zwischen der betroffenen Person und dem Awarenesssteam.

3.1.6 Begrenztheit des Wissens

An dieser Stelle wollen wir darauf hinweisen, dass das Awarenesssteam nicht in Bezug auf alle Diskriminierungsverhältnisse Erfahrungen und Wissen mitbringt. Wir

haben den Anspruch, in unseren eigenen Zusammenhängen bestehende Hierarchien abzubauen und diskriminierende Strukturen aufzulösen. Wissen, welches wir noch nicht haben, nehmen wir dankbar und reflektierend an. Wir führen eine konstruktive Fehlerkultur, denn Awareness ist ein Lernprozess. Manchmal produzieren wir trotz guter Intention neue Ungerechtigkeiten oder reagieren in einer Stresssituation unangemessen. Deshalb ist uns wichtig: Kehre nichts unter den Teppich und mach uns über Fehler aufmerksam. Das Awarenesssteam sowie die Organisator*innen stehen offen und ehrlich zu ihren Fehlern.

3.1.7 Selbstfürsorge des Awarenessteams

Stress und Druck führen oft dazu, dass Menschen sich schneller übernehmen und über ihre Kapazitäten hinweg agieren. Die eigenen emotionalen Kapazitäten als auch Ressourcen wie mentale und körperliche Energie zu kennen und diese klar zu kommunizieren, ist wichtig. Für das Awarenesssteam bedeutet das, auf die eigenen Bedürfnisse und Ressourcen zu achten und möglichst frühzeitig zu kommunizieren, wenn diese erreicht sind. Es ist vollkommen in Ordnung, wenn du dich als Mitglied des Awarenessteams zeitweise zurücknimmst und eine Pause benötigst. Mach lieber etwas weniger, als über deine eigenen Ressourcen hinauszugehen.

Als betroffene Person bitten wir dich, die Kapazitäten des Awarenessteams zu respektieren. Wenn ein Teammitglied gerade nicht (mehr) kann und eine Pause benötigt, akzeptiere das und wende dich an eine andere Person.

3.1.8 Unterstützung in Krisen

Wenn du Unterstützung oder ein offenes Ohr brauchst und deine Bezugsgruppe nicht erreichbar ist oder dort nicht für dich passende Ansprechpersonen sind, möchten wir als Awarenesssteam für dich da sein. Unser Ansatz ist, betroffenenorientiert zu sein und zu bleiben – das bedeutet, deine Bedürfnisse stehen im Vordergrund. Ob du ein offenes Ohr, ein Glas Wasser oder Ruhe und Abstand benötigst, wir sind da, um dich zu unterstützen. Wir werden nur im von dir gewünschten Rahmen andere Personen einbeziehen. Sollte es in Notfällen nötig

sein, weitergehende Entscheidungen zu treffen, und Personen beispielsweise aus bestimmten Räumen auszuschließen, werden wir den Kontakt zu den jeweils angesprochenen Personen vermitteln. Das Awarenesssteam hat selbst keine Sanktionsmacht. Manchmal sind wir nicht die richtigen Ansprechpersonen - sei es wegen fehlender Expertise, eigener Privilegierung oder weil uns die emotionalen Ressourcen fehlen. In diesen Fällen werden wir dich dabei unterstützen, anderweitig Unterstützung zu bekommen.

3.1.9 Ort und Präsenz des Awarenessteams / Rückzugsort

Das Awarenesssteam ist direkt ansprechbar sowie über Handy erreichbar. Die Handynummer wird auf der undjetzt?! ausgehängt. Außerdem gibt es verschiedene Rückzugsorte sowie den Awarenessswagen als Anlaufstelle für alle Menschen, die diskriminierendes oder grenzüberschreitendes Verhalten erlebt haben und Unterstützung benötigen. Mitglieder des A-Teams sind an einer farblichen Kennzeichnung an ihrer Kleidung zu erkennen.

3.1.11 Gestaltung des Awarenessteams

Das Awarenesssteam der undjetzt?! setzt sich aus Menschen zusammen, die freiwillig auf der Konferenz übernehmen möchten. Samstagnachmittag wird ein Workshop mit der Initiative Awareness aus Leipzig stattfinden, zu dem alle eingeladen sind, die sich ebenfalls vorstellen können, Teil des Awarenessteams zu sein.

3.3 Feedback

Auch Awarenesspersonen machen Fehler. Die Strukturen, die wir geschaffen haben, sind nicht perfekt und können verbessert werden. Deshalb freuen wir uns über Feedback, Wünsche und Bedürfnisse. Ob wir diese vor Ort sofort erfüllen können, können wir nicht garantieren, aber wir nehmen sie auf jeden Fall auf und besprechen sie spätestens in unserer Reflexionszeit. Ihr könnt Feedback im Awarenessbriefkasten hinterlassen, mündlich an Awarenesspersonen weitergeben (wenn sie gerade Kapazität haben) oder uns per E-Mail schreiben.

Quellen

Maser, Nadine & Sökefeld, Nina (2021). Feeling Awareness: Affektive Dynamiken in der rassismuskritischen (Weiter-)Bildung. In: Hansjörg Dilger, Matthias Warstat (Hrsg.): *Umkämpfte* Vielfalt. Affektive Dynamiken institutioneller Diversifizierung. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Maser, Nadine & Neck, Sighard (2023). Awareness: Paradoxien eines Emotionsprogramms. In: Leviathan, Jahrgang 51, Heft 2.

El-Mafaalani, Aladin (2022). Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Bonn: bpb.

Bayramoğlu, Yener (2024): White Privilege. Das gute Leben auf den Schultern der Anderen – Essay. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 21/2024.

Arao, Brian, & Clemens, Kristi (2013). From safe spaces to brave spaces: A new way to frame dialogue around diversity and social justice. In L. Landreman (Hg.), *The art of effective facilitation: Reflections from social justice educators* (pp. 135–150). Sterling, VA: Stylus.

Ali, Diana (2017): *Safe Spaces and Brave Spaces Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals*. Washington: NASPA–Student Affairs Administrators in Higher Education.

Jones, Micky ScottBey (2021): *An Invitation to Brave Space*. In: Adrienne Maree Brown, *Holding Change*, AK Press.

Schilling, Thorsten (2021): Thema Klasse. In: *fluter – Magazin der Bundeszentrale für politische Bildung*, Vol. 81, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Kemper, Andreas (2016): *Klassismus. Eine Bestandaufnahme*. Erfurt: Landesbüro Thüringen Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kastner, Jens (2018): Von Black Power bis Ta-Nehisi Coates. Schwarze Identitätspolitik in den USA. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12/2018.

Amnesty International (2021): Struktureller Rassismus und White Savior Complex. Online unter: <https://www.amnesty.de/allgemein/termine/struktureller-rassismus-und-white-savior-complex>, [letzter Zugriff: 06. Juni 2024].

Klein, Josef (2010): Sprache und Macht, 16. Februar 2010, online verfügbar: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32949/sprache-und-macht/> [letzter Zugriff: 04. Juni 2014].

Göhler, Gerhard; Höppner, Ulrike; De La Rosa, Sybille (2009). Einleitung. Weiche Steuerung. Studien zur Steuerung durch diskursive Praktiken, Argumente und Symbole. Baden-Baden: Nomos.

Ende Gelände (2022). Awarenesskonzept & Infos. Systemchange Camp Hamburg 2022. Online unter: <https://www.ende-gelaende.org/wp-content/uploads/2022/08/Awarenesskonzept-System-Change-Camp-Hamburg-2022.pdf> [letzter Zugriff: 07. Juni 2024].

Initiative Awareness e.V. (2019): Awareness. Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen. Online unter: <https://www.initiative-awareness.de/informieren/informier-dich#how-to> [letzter Zugriff: 07. Juni 2024].

Awareness Institut: <https://awareness-institut.net/> [letzter Zugriff: 07. Juni 2024].

Redaktion

Nadja Ahmand, Evangelische Akademie Hofgeismar

Ekatherina Doulia, epn Hessen

Überarbeitung durch das Orgateam der undjetzt?!-Konferenz 2024