

Online Awareness-Konzept des freien Zusammenschlusses von student*innenschaften (fzs e.V.)

„awareness“/„to be aware“ sind englische Begriffe und bedeuten so viel wie „Bewusstsein“/„sich bewusst sein“. In Situationen des professionellen Beinander-Seins von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher Ethnien, Kulturen, Religionen und weiterer kategorialer Unterscheidungsmerkmalen wird der Begriff als Aufruf an geeigneten Umgangsformen sowie Regeln der Kommunikation verwendet. Ein Awareness-Konzept strebt einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander an. Dieses Ziel wird versucht zu erreichen, indem dazu aufgefordert wird, sich mit seinem eigenen Verhalten auseinander zu setzen und es nach einem möglichen Fehltritt zu reflektieren.

Wozu ein Konzept?

Im freien Zusammenschluss von student*innenschaften treffen Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Wertvorstellungen aufeinander. Ein Awareness-Konzept soll sicherstellen, dass alle Beteiligten bei fzs-Veranstaltungen (etwa Mitgliederversammlung, Sitzungen, Kongressen und Seminaren) ein geteiltes Verständnis haben und verstehen, dass Heterogenität und Diversität bisweilen auf Ignoranz, Gleichgültigkeit oder sogar auf Hass und Unverständnis treffen kann. Sich diesen, oft ungewollten, Verhaltens zu entledigen und sich einem Zustand von Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zu nähern stellt für viele Teilnehmer*innen eine Herausforderung dar.

Nicht selten kommt es zu Verletzungen persönlicher Grenzen. An dieser Stelle sei zu betonen, dass wir keiner Person vorwerfen, bewusst ein grenzüberschreitendes Verhalten an den Tag zu legen. Diskriminierung(en) geschehen oftmals ohne böse Intentionen. Umso wichtiger ist es sich hierbei bewusst zu machen, ob, wann und wie man sich in einer Machtposition gegenüber einer anderen Person befindet. Privilegien kommen auf verschiedenen strukturellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebenen zum Vorschein. Diese Privilegien richten und ordnen sich an die gesellschaftlichen Wertvorstellungen und Normen eines diskriminierenden gesellschaftlichen Systems unter und haben je nachdem einen positiven oder negativen Einfluss zur Folge. Eine geringe bis gar keine Auseinandersetzung der eigenen Privilegien und daraus folgenden Machtpositionen hat die Konsequenz, dass andere Menschen benachteiligt und diskriminiert werden und diskriminierende Strukturen aufrechterhalten bleiben. Deshalb fordern wir zu einer selbstverantwortlichen Reflektion der eigenen Position auf um Diskriminierungen entgegenzuwirken und Strukturen dahingehend diskriminierungsärmer zu gestalten.

Wahrnehmung von Diskriminierung

Unser erklärtes Ziel ist es im fzs e.V. dafür zu sorgen, dass sich keine Person in ihren Handlungsfähigkeiten eingeschränkt sieht und dass sich alle ernst genommen und gehört fühlen. Die persönlichen Grenzen einer jeden Person gilt es zu beachten. Dementsprechend richtet sich die Definition einer Grenzverletzung in einem spezifischen Fall nach der Person, dessen Grenzen verletzt worden sind. Für jeden Menschen liegen die Grenzen anders. Im Folgenden werden drei Beispiele diesbezüglich aufgeführt, in denen wir Diskriminierungen und Handlungsempfehlungen aufzeigen.

Beispiel: Behinderung

Fragen nach Umständen von körperlichen oder kognitiven Einschränkungen einer Person müssen keinen willentlich diskriminierenden Hintergrund haben. Jedoch muss abgewogen werden, ob die Situation solche Nachfragen überhaupt verlangt. Wenn sie das nicht tut, sind Nachfragen in der Regel unangemessen. Wenn die betroffene Person ihre Beeinträchtigung nicht ihrerseits zum Thema macht, ist ein selbstständiges daraufansprechen unangebracht, wenn es keinem relevanten Zweck entspricht. (Ein relevanter Zweck können unter Anderem Zugang und Barrierefreiheit sein.)

Beispiel: Herkunft

Fragen nach der Herkunft oder kulturbedingte Fragen sind nicht automatisch als diskriminierend einzustufen, wenn die Situation die Beantwortung dieser Fragen in einem interessierten und aufrichtigen Setting zulässt und einem legitimen Ziel dient. Wenn der persönliche Hintergrund einer Person jedoch nichts mit der momentanen Thematik zu tun hat, sollte von derartigen Nachfragen lieber abgesehen werden. Sie eignen sich auch nicht als Gesprächsöffner. Die Aussprache eines ungewöhnlich geschriebenen oder unbekanntes Namens darf jedoch gerne erfragt werden. Andere Fragen nach der Herkunft oder Identität sind sehr persönlich und können für manche Personen bereits als Grenzüberschreitung empfunden werden, weil sie ein „Anderssein“ implizieren und zuschreiben. Im individuellen Fall muss -wie so oft- abgewogen und auf den Konsens geachtet werden.

Beispiel: Geschlechtsidentität

Der fzs e.V. steht für Geschlechtervielfalt und Gleichberechtigung ein. Jeder Person steht es zu sich auf allen Veranstaltungen des fzs e.V. die bevorzugten Pronomen anzugeben. Nach diesen haben sich alle zu richten. Ein willentliches Missachten der Pronomen ist für die betroffene Person beleidigend und sehr verletzend. Dies ist konsequent in jedem Fall zu verhindern. Wir gehen vorsichtig und gewählt mit unseren Worten um und benutzen sie nicht leichtfertig.

Es gilt im Allgemeinen die Faustregel: Wenn die betroffene Person nicht selbstständig über Aspekte ihrer gesellschaftlichen Position erzählt, sollte sich nicht das Recht

herausgenommen werden eben jene selbstständig anzusprechen, es sei denn es dient einem legitimen Ziel.

Die angemessenen Reaktion

Die Abwertung bestimmter Aspekte einer Person finden im Übrigen nicht nur auf verbale Art und Weise statt. Auch ein Ignorieren, ein „Die-Augen-Verdrehen“, Schnauben oder verächtliches Gelächter sind Formen von Ausgrenzung, Herabsetzung und Diskriminierung, welche es zu vermeiden gilt. Jede Person hat das Recht ein Fehlverhalten des Gegenübers zur Sprache zu bringen, nicht nur in Fällen in denen man selbst betroffen ist. Es ist durchaus angemessen, auch für andere Mitglieder einzustehen, falls der Bedarf besteht. Sitzungen, welche online abgehalten werden, bergen die Gefahr, dass Reaktionen auf Aussagen aufgrund fehlender Mimik sowie Gestik nicht erkannt werden können. Es kann auch sein, dass der Mut fehlt ein Fehlverhalten oder Unwohlsein anzusprechen, die Befürchtung aufkommt hiermit den geplanten Verlauf der Veranstaltung unverhältnismäßig aufhalten könnte. Die Frage ist ob wir vulnerablen Personen in die Position drängen, sich für eine Unterbrechung rechtfertigen oder anderweitig ob ihrer Identität oder Betroffenheit erklären zu müssen. Wir versuchen uns zu bemühen es nicht zu Situationen kommen zu lassen in denen Betroffene genötigt werden Nachfragen zu stellen oder Sachverhalten klarzustellen. Damit es nicht dazu kommt sind im Folgenden ein paar wenige Beispiele aufgezählt, welche zu einer reibungslosen Sitzung führen können:

- „Sind alle Anwesenden mit der Wortwahl xy einverstanden?“
- „Falls ich Deinen Namen falsch ausgesprochen habe, wäre es toll wenn du mich korrigieren könntest.“
- „Ich hoffe das ist die richtige Bezeichnung für Umstand/Krankheitsbild xy. Falls es wer besser oder genauer weiß, bitte ich um eine Rückmeldung.“
- „Fühlen sich alle mit folgender Formulierung (...) angesprochen?“

Im Allgemeinen gilt es Redner*innen aussprechen zu lassen jedoch kontroverse Aussagen nicht einfach hinzunehmen. Auch ein Unterbrechen kann verletzend und respektlos sein.

Der fzs e.V. hat den Anspruch ein Ort des Miteinanders und des Austausches zu sein. Meinungsverschiedenheiten und Differenzen gehören hier natürlich dazu.

Weitere Maßnahmen bei in-persona Veranstaltungen des Verbandes

Um die aktive Teilnahme aller Interessierten bei Veranstaltungen und Sitzungen des fzs e.V. zu ermöglichen sind überdies gemäß der Antidiskriminierungsvorschrift des Verbandes verschiedene Maßnahmen zu treffen.

Barrierearmut

So ist sicher zu stellen, dass bei Veranstaltungen alle Tagungsräume und für die Teilnahme notwendigen Bereiche - zum Beispiel die Toiletten, die Essensräume, sowie Freizeit- und Ruheräume - möglichst barrierearm sind. Das bedeutet, dass diese Räume

mit dem Rollstuhl zu erreichen sind und dass ggf. auf andere Anforderungen an diese Räume oder an die Sitzung Rücksicht genommen werden muss. Dies kann beinhalten, dass Unterlagen in Braille oder in digitalisierter Form bereitgestellt werden oder dass bei Treffen Gebärdendolmetscher*innen eingesetzt werden, falls diese benötigt werden.

Kinderbetreuung

Um erziehungsberechtigte Personen von Kindern die Teilnahme an Sitzungen und Seminaren zu ermöglichen ist es darüber hinaus essentiell die Möglichkeit einer Kinderbetreuung auf allen Veranstaltungen sicher zu stellen. Das bedeutet, dass es bei Veranstaltungen des Verbandes die Möglichkeit gibt Kinder für einen kurzen Zeitraum oder für die gesamte Länge der Veranstaltung an geschultes Personal zu übergeben. Eine Einrichtung der Kinderbetreuung nur nach vorheriger und fristgerechter Anmeldung des Bedarfs ist hinsichtlich des hohen organisatorischen Aufwands zulässig und Voraussetzung. Sollte eine Betreuung ausnahmsweise nicht möglich sein, bspw. weil bei kleineren Seminaren die Infrastruktur nicht vorhanden ist, so ist dies offen und rechtzeitig zu kommunizieren.

Toiletten

Auf allen Veranstaltungen des fzs e.V. sind Tampons und Binden auf den Toiletten auszulegen oder anderweitig kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Desweiteren soll es auf fzs-Veranstaltungen keine binäre Toilettenteilung geben da diese der Geschlechtervielfalt nicht gerecht wird. Zumindest angeboten werden Frauen/FLINTA und offene Toilettenräume. Desweiteren ist es wünschenswert auch die vorhandene Toilettenart zu kennzeichnen (bspw. "sitzen & stehen" / "sitzen")

Eure Möglichkeiten

Die Antidiskriminierungsbeauftragten der fzs stehen für Euch und Eure Anliegen und Belange immer zur Verfügung. Auf jeder jährlichen Mitgliederversammlung ist mindestens eine Ansprechperson und in den meisten Fällen ein Awareness-Team der gastgebenden Universität zugegen. Eine weitere Erläuterung zu den Arbeitsbereichen und persönlichen Selbstvorstellungen der jeweiligen Antidiskriminierungsbeauftragten mit den jeweiligen Antidiskriminierungsschwerpunkten findet ihr auch auf der offiziellen Website des fzs: www.fzs.de/antidiskriminierungsbeauftragte. Wir arbeiten als Team eng zusammen.

Falls Ihr eine bestehende Problematik öffentlich thematisieren wollt, könnte Ihr jederzeit ein Plenum eröffnen und/oder Euch direkt an den Vorstand wenden. Bei weiteren allgemeinen Fragen hinterlasst gerne eine E-Mail an anti-dis@fzs.de!