

Awareness Konzept für digitale Veranstaltungen

Als Hochschule arbeiten wir aktiv daran, ein diskriminierungs- und gewaltfreies Arbeits- und Studienumfeld zu schaffen. In unseren Veranstaltungen bieten wir keinen Raum für jedwede Rassismen, Queerfeindlichkeit, Sexismus, Ableismus, Alters- oder anderweitige Diskriminierung. Hate Speech und verletzendes Verhalten haben hier keinen Platz. Damit digitale Veranstaltungen für alle Beteiligten ein möglichst geschützter Raum, ein **Safer Space**, werden kann, wurde das vorliegende Konzept erarbeitet. Dieses Konzept richtet sich gleichermaßen an **Veranstaltende und Teilnehmende**. Wir empfehlen Veranstaltenden, dieses Konzept allen Teilnehmenden vorab zur Verfügung zu stellen und es zu Beginn der Veranstaltung zu erläutern. Das Konzept ist eine Empfehlung seitens des Gleichstellungsbüros und sollte in Zukunft regelmäßig entsprechend dem Diskurs und Best Practices weiterentwickelt werden.

Was ist Awareness?

Awareness bedeutet **Bewusstsein und Achtsamkeit**. Es geht um einen wertschätzenden Umgang miteinander und darum **diskriminierende gewaltvolle Verhältnisse zu reduzieren**. Ziel ist eine Atmosphäre, die es erlaubt Verantwortung für sich und füreinander zu übernehmen, die persönliche Grenzen wahrt und allen erlaubt sich sicher zu fühlen. Veranstaltende und Teilnehmende eine Haltung und Praxis entwickeln, die Diskriminierung und anderer Gewalt entgegenwirkt. Sie soll **Strukturen der Ungleichheit und Ausgrenzung abbauen** (Initiative Awareness, 2019).

Anmeldung zur Veranstaltung für hochschulexterne Teilnehmende

Hochschulexterne Personen können sich zu Veranstaltungen **über eine Email unter Angabe des Klarnamens** anmelden. Daraufhin wird ihnen der Einwahllink zur Veranstaltung zugesandt. Durch die Veranstaltenden erfasste Klarnamen und Emailadressen dienen ausschließlich diesem Zweck, werden nicht an Dritte weitergegeben und nicht über das Datum der Veranstaltung hinaus gespeichert.

Warteraum und Einlass

Der Veranstaltung ist ein Warteraum vorgeschaltet, so dass Teilnehmende durch die Veranstaltenden eingelassen werden können. Da dies unter Umständen einige Minuten dauern kann, empfiehlt es sich, sich pünktlich einzuwählen. Teilnehmende Personen werden **nur in den ersten 10-15 Minuten der Veranstaltung eingelassen**, so dass alle Teilnehmenden über das Awareness Konzept informiert sind und die Veranstaltenden den Überblick über die Teilnehmenden behalten. Personen, die als Teilnehmende vermerkt sind und die Veranstaltung aus technischen Problemen verlassen, werden selbstverständlich erneut zugelassen.

Klarnamen

Bei Einwahl in die Veranstaltung werden alle Teilnehmenden um die **Angabe ihres Klarnamens als Benutzer*innenname** gebeten. Dies erleichtert die Zuordnung und fördert einen geschützteren Rahmen. Die Klarnamen dienen ausschließlich diesem Zweck, werden nicht an Dritte weitergegeben und nicht über das Datum der Veranstaltung hinaus gespeichert.

Pronomen

Geschlecht lässt sich weder erraten noch am Vornamen ablesen. Daher sind alle Teilnehmenden dazu eingeladen, ihren **Benutzer*innennamen mit dem Personal- bzw. Neopronomen** (Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Dortmund, 2021) zu versehen, mit dem sie angesprochen werden möchten. Wer keine Pronomen verwendet oder Personen, denen gleich ist, mit welchen Pronomen sie angesprochen werden, können dies ebenfalls angeben. Gleichzeitig soll sich niemand zu einem Outing genötigt fühlen. Wer kein Pronomen angeben möchte, kann hierauf verzichten. Veranstaltende und Teilnehmende sind angehalten **auf die Verwendung der jeweiligen Pronomen zu achten**.

Bsp.:

Benutzer*innennamen_Pronomen
Name_sie
Name_er
Name_sier
Name_xier
Name_sie*er
Name_pronomen egal
Name_kein pronomen

Triggerwarnung

Triggerwarnung, auch Content Warning oder Content Information genannt, bezeichnet die Vorabinformation, dass ein **nachfolgender Inhalt** (Schilderung, Text, Video u.a.m.) für manche Personen **verletzend, diskriminierend oder retraumatisierend** sein kann; z. B. bei Themen wie Queerfeindlichkeit, sexueller Gewalt oder Rassismus. Vor Inhalten, die potentiell Derartiges auslösen können, sollte darauf hingewiesen und so Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, Ton und Video auszuschalten oder sich anderweitig auszuklinken und für sich zu sorgen. Generell empfiehlt sich es sich, vorab zu überlegen, wie explizit Inhalte sein müssen und an welchen Stellen darauf verzichtet werden kann.

Awareness Person

Während der Veranstaltung gibt es mindestens eine Awareness Person, die mit entsprechenden Diskursen vertraut ist. Diese wird zu Beginn jedes Termins seitens der Veranstaltenden benannt und dies allen Teilnehmenden kommuniziert. Die Person achtet aktiv auf Sprache, Verhalten und potentielle Diskriminierung. Sie ist **Ansprechperson für alle**. Wenn Teilnehmenden diskriminierendes Verhalten auffällt, auch solches durch die Veranstaltenden selbst, können sie dies während der

gesamten Veranstaltung der Awareness Person **im Chat per Privatnachricht** schreiben. Die Namen dieser Teilnehmenden werden durch die Awareness Person vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben, auch nicht an die Veranstaltenden. Zu Ende der Veranstaltung gibt die Awareness Person ein kurzes **Feedback mit ihren Beobachtungen und den anonymisierten Rückmeldungen der Teilnehmenden**. Ziel ist ein gemeinschaftlicher Lernprozess und die gemeinsame Arbeit an einem Safer Space.

Safer Space Breakout-Raum

Enthält die Veranstaltung Breakout-Räume, empfiehlt es sich unter Umständen, auch explizit einen Safer Space Breakout-Raum einzurichten. Personen, die von den Inhalten getriggert oder durch diese diskriminiert werden können, haben so eine Möglichkeit haben, sich zu schützen. Idealerweise können Personen diesen Raum unbemerkt durch andere Teilnehmende und Veranstaltende **selbst wählen, betreten und wieder verlassen**, ohne sich vor anderen als betroffen kennzeichnen zu müssen; z. B. für Personen mit Gewalterfahrungen bei Themen sexueller Gewalt zum Schutz vor einer Retraumatisierung oder für *Personen of Color* bei einer Veranstaltung zu Kritischem *Weiß*-Sein, damit sie sich nicht mit potentiell diskriminierenden *weißen* Emotionen wie *weißer* Schuld oder *weißer* Wut (Bönkost, 2016) konfrontiert sehen müssen.

Ausschluss bei verletzendem Verhalten

Bei Hate Speech, diskriminierendem oder anderweitig verletzendem Verhalten können sich die Veranstaltenden zum Schutz der Teilnehmenden herausnehmen, **Personen endgültig von der Veranstaltung auszuschließen**. Hierbei bedarf es **keiner vorherigen Ermahnung**.

Begrifflichkeiten

Sprache kreierte oder reduziert Statushierarchien (Maass, Suitner, & Merkel, 2013). Das bedeutet aber auch, dass durch Sprache Ungleichheiten bewusst angegangen und aktiv verändert werden. Eine Veranstaltung darf keinen Raum für jedwede Rassismen, Queerfeindlichkeit, Ableismus, Klassismus, Sexismus, Hate Speech oder anderes diskriminierendes Verhalten bieten. Damit die Veranstaltung für alle Beteiligten ein möglichst geschützter Raum werden kann, im Folgenden ein paar Informationen zu empfohlenen und bewusst nicht zu verwendenden Begrifflichkeiten.

Empfohlene Begriffe

Wir empfehlen die Verwendung folgender Begrifflichkeiten.

Begriff	Mehr dazu
Schwarz-Sein Schwarz	Der Begriff „Schwarz“ verweist nicht auf „Hautfarbe“ bzw. eine biologische Eigenschaft. Er bezeichnet eine soziale Position, die eine bestimmte geteilte Rassismuserfahrung ausmacht und mit der ein Widerstandspotential einhergeht. Diese Position ist dem Rassismus nicht vorgängig, sondern entspringt ihm. Das Adjektiv wird großgeschrieben, um diese Bedeutung zum Ausdruck zu bringen. Die Selbstbezeichnung Schwarz wurde in Deutschland erstmals in den 1980er Jahren von der Dichterin, Pädagogin und Aktivistin May Ayim eingeführt (Ayim, Oguntoye, & Lorde, 1986).

<p><i>People of Color</i> <i>Personen of Color</i> <i>Menschen of Color</i></p>	<p>Auch der Begriff <i>People of Color</i> bezeichnet keine biologische Kategorie, sondern eine von Rassismus geschaffene soziale Position. Der Begriff wird als Oberbegriff verwendet, der alle Menschen mitdenkt, die Rassismuserfahrungen machen, egal wie unterschiedlich diese ausfallen: Mit ihm ist eine Bündnisperspektive verbunden. Der Begriff tritt der Spaltung von Menschen mit Rassismuserfahrungen entgegen und impliziert einen solidarischen Anspruch. Er wird häufiger kursiv gesetzt, um diese Bedeutung anzuzeigen. Die Selbstbezeichnung <i>People of Color</i> wurde ursprünglich während der Bürger*innenrechtsbewegung der 1960er Jahre in den USA geprägt. Heute wird er auch in Deutschland benutzt. Im deutschen Sprachraum wird der Begriff nicht ins Deutsche übersetzt. Die Selbstbezeichnung <i>People of Color</i> ist nicht mit der rassistischen Fremdbezeichnung „colored people“ bzw. „Farbige“ zu verwechseln. Häufig werden beim Sprechen über Rassismus beide Selbstbezeichnungen – Schwarz und <i>People of Color</i> – berücksichtigt und es wird von „Schwarzen Menschen und <i>People of Color</i>“ gesprochen.</p>
<p><i>Weiß-Sein</i> <i>weiß</i></p>	<p>Der Begriff <i>weiß</i> ist keine Selbstbezeichnung. Er repräsentiert eine kritische Analysekategorie. Der Begriff „verweist nicht auf Hautfarbe bzw. eine biologische Eigenschaft, sondern meint eine konstruierte soziale Position, die Produkt von Rassismus ist: Sie wird durch die Zuweisung von Vorteilen und Macht geschaffen. Erst die gemeinsame Erfahrung von Macht und Privilegien macht <i>Weiß</i>e überhaupt zu einer Gruppe. <i>Weiß</i> zu sein bedeutet also, eine bevorzugte soziale Position und mehr Macht als Menschen mit Rassismuserfahrung zu besitzen“ (Bönkost, 2017). Die Kursivsetzung des Begriffes <i>weiß</i> zeigt diese Bedeutung an.</p>

Die Begriffe *weiß* und *People of Color* werden kursiv gesetzt. Der Begriff Schwarz wird mit großem Anfangsbuchstaben geschrieben, um diese Positionen als soziale Konstruktionen zu markieren.

Diskriminierende Begriffe

Folgende Begriffe sind diskriminierend. Daher gehören **weder die Begriffe selbst, noch eine Diskussion darüber, ob diese verwendet werden**, in Veranstaltungen. Während der Veranstaltung werden sie konsequent nicht ausgeschrieben, nicht ausgesprochen sowie in historischen Zitaten getilgt. Generell wird empfohlen auch die getilgte Variante des Begriffs zu vermeiden.

Begriff	Mehr dazu
N-Wort	„Das N-Wort ist eine rassistische und beleidigende Fremdbezeichnung von <i>weißen</i> Menschen, um Schwarze Menschen abzuwerten. Es ist mit der Geschichte der Versklavung und der Vorstellung der höherwertigen <i>weißen</i> und minderwertigen Schwarzen „Rasse“ (ein Konstrukt von <i>weißen</i> sog. Wissenschaftler*innen auf eigene unwissenschaftliche Annahmen konstruiert) untrennbar verknüpft“ (Hamburger Museum der Arbeit, 2020).
I-Wort	„Die Fremdbezeichnung („I.“) für die ersten Bewohner*innen Nord- und Südamerikas bzw. Abya Yalas* ist ein Fantasiekonstrukt, das durch Romane und

	<p>Westernfilme (z.B. ausgedachte Figuren wie in 'Winnetou' oder 'Der Schuh des Manitou'), aber auch durch Wörterbucheinträge geprägt wurde. Eigentlich beruht der Begriff auf einem Irrtum von Christopher Kolumbus: Als er 1492 auf der Suche nach einem Seeweg nach Ostasien war und auf die Insel Ayití stieß, nahm er an, er wäre in Indien, und bezeichnete alle dort lebenden Menschen als „I.". Dadurch, dass der Begriff bis heute weiter verwendet wird, wird einerseits dieser europäische Irrtum und sein kolonialer Kontext gerechtfertigt, andererseits wird so getan, als könnten alle unterschiedlichen Gesellschaften, die schon seit mindestens 12.500 Jahren auf dem Kontinent lebten, einfach unter einem ausgedachten Begriff zusammengefasst und damit alle Selbstbezeichnungen der Menschen ignoriert werden. Gleichzeitig wird, z. B. in den Romanen des Sachsen Karl May, dessen Hauptfiguren allein seiner Fantasie entsprangen, der Widerstand gegen die gewaltsame Unterdrückung und Kolonisierung durch Europäer*innen verschwiegen und relativiert. So werden dort Widerstandskämpfer*innen wie Goyáálé/ Geronimo nicht erwähnt, die sich gegen Verfolgung, Ermordung und Enteignung durch <i>weiße</i> wehrten. So wird den Erstbewohner*innen des Kontinents auch der Anspruch auf dessen Entdeckung abgesprochen, da ignoriert wird, dass Erstbewohner*innen auch vor der Ankunft Kolumbus' und der gewaltsamen Kolonisierung von Menschen und Ländern schon dort lebten und selbstgewählte Namen hatten; stattdessen wird so getan, als ob die Geschichte der ersten Bewohner*innen erst mit der Ankunft der Europäer*innen beginnt" (EDEWA – Einkaufsgenossenschaft antirassistischen Widerstandes, 2021).</p>
<p>Rassistische Fremdbezeichnung gegen Rom*nja und Sinti*zze</p>	<p>Das "Z" hat historisch insbesondere in Deutschland eine lange Geschichte der rassifizierten Markierung. Rom*nja und Sinti*zze sind „nicht nur, aber vor allem von den Nazis mit dem Kürzel "Z" auf polizeilichen Erfassungsbögen, auf pseudowissenschaftlichen sogenannten „rasekundlichen" Untersuchungen markiert worden. In den Konzentrationslagern ist das "Z" in die Haut der Menschen eintätowiert worden" (Randjelović, 2014).</p>

Weiteres

Dieses Konzept entstand in Zusammenarbeit von Kerstin Schoch und Lea Jungmann. Es ist frei verfügbar unter [CC BY 4.0](#) Lizenz und darf weiterverwendet und -entwickelt werden.

Weitere Empfehlungen finden sich im frei verfügbaren [Leitfaden für Gerechte Sprache](#) des Gleichstellungsbüros der Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg.

Literatur und Onlineressourcen

- Ayim, M., Oguntoye, K., & Lorde, A. (1986). *Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*: Fischer.
- Bönkost, J. (2016). Weiße Emotionen: Wenn Hochschullehre Rassismus thematisiert. https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-1_Wei%C3%9Fe-Emotionen.pdf
- Bönkost, J. (2017). Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-5_Normalisierung-wei%C3%9Fe-Emotionen.pdf
- EDEWA – Einkaufsgenossenschaft antirassistischen Widerstandes. (2021). Das I-Wort: Warum hast du von Winnetou gehört, aber nicht von Goyáálé/Geronimo? <http://www.edewa.info/stellungnahmen/begriffsgeschichten/das-i-wort>
- Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Dortmund. (2021). (Neo-)Pronomen. http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/klargestellt/008_Pronomen.html
- Hamburger Museum der Arbeit. (2020). GRENZENLOS: Kolonialismus, Industrie und Widerstand. In: Initiative Awareness. (2019). AWARENESS - Umgang mit Diskriminierung und Gewalt bei Veranstaltungen. https://awarenessy.noblogs.org/files/2020/04/Initiative-Awareness_2019Antidiskriminierungsarbeit-im-Veranstaltungskontext.pdf
- Maass, A., Suitner, C., & Merkel, E. (2013). Does political correctness make (social) sense. *Social cognition and communication*, 331-346. <https://pdfs.semanticscholar.org/e014/a42614c66ee22ef77a799088e14480e126aa.pdf>
- Randjelović, I. (2014). Ein Blick über die Ränder der Begriffsverhandlungen um „Antiziganismus“. *Perspektiven und Analysen von Sinti und Rroma in Deutschland*, 19-37. https://www.heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_perspektiven_und_analysen_von_sinti_und_rr_oma_in_deutschland.pdf#page=20

Kontakt

Gleichstellungsbüro der Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg
Kerstin Schoch, Gleichstellungsbeauftragte (gleichstellung@hks-ottersberg.de)
Am Wiestbruch 68, 28870 Ottersberg
www.hks-ottersberg.de/hochschule/gleichstellung
Stand 03/2021