

Leitfaden für einen achtsamen Umgang mit diskriminierenden Situationen bei (kleinen) Veranstaltungen und Seminaren

Auch bei Veranstaltungen und Seminaren kann es zu diskriminierenden oder rassistischen Äußerungen und Handlungen kommen. Oft tun Menschen dies unbewusst, und es wird nicht von allen Anwesenden wahrgenommen. In solchen Situationen kann eine Haltung der „Awareness“ – also der bewussten Achtsamkeit – ein konstruktives und respektvolles Miteinander fördern.

„Awareness“ bedeutet, aufmerksam für Situationen zu sein, in denen grenzverletzendes oder diskriminierendes Verhalten auftritt und diesem entgegenzuwirken. Alle Teilnehmenden einer Veranstaltung sind eingeladen, achtsam zu sein. Zusätzlich kann es hilfreich sein, gezielt Personen zu benennen, die eine besondere Verantwortung für Awareness übernehmen.

1. Aufgaben von Awareness-Personen/-Teams

- Auf diskriminierendes Verhalten aufmerksam machen
- Betroffene schützen und unterstützen
- Die Atmosphäre in der Gruppe im Blick behalten

2. Wer übernimmt die Awareness-Rolle?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten:

- Intern: Moderator*in, Veranstalter*in, Referent*in der eigenen Organisation oder auch Teilnehmende
- Extern: Professionelle Awareness-Personen oder -Teams, Referent*innen anderer Organisationen

Diese Anhaltspunkte können bei der Auswahl hilfreich sein:

- Kompetenzen, Fähigkeiten, Vorerfahrungen, Betroffenheitsgrad der Awareness-Person
- Veranstaltungsformat und -größe
- Thema der Veranstaltung
- Zusammensetzung der Gruppe

Grundsätzlich gilt:

- Die in Frage kommenden Personen sollten wenn möglich eine Grundschulung zu ihrer Rolle als Awareness-Person absolviert haben.
- Vor der Veranstaltung sollten sie in einem Briefing über die Prinzipien der Einrichtung (z. B. Verhaltenskodex) sowie die Erwartungen an ihre Rolle informiert werden.

3. Informationen zu Beginn der Veranstaltung

- Hinweis auf den Anspruch und die gemeinsame Verantwortung, einen diskriminierungssensiblen Raum zu schaffen (z.B. durch Hausregeln)
- Verweis auf eine Fehlerkultur, die anerkennt, dass Diskriminierung unbewusst stattfinden kann und sich nicht alle Teilnehmenden mit z.B. Rassismus- und diversitätssensibler Sprache und Haltung auskennen.
- Evtl. eine Geste zeigen, die als Stoppsignal benutzt werden kann, um Situationen zu unterbrechen
- Erklärung zentraler Begriffe wie Awareness, Safer Space oder Fehlerfreundlichkeit
- Vorstellung der Awareness-Person(en) inklusive ihrer Aufgaben und Erkennungsmerkmale (z.B. Buttons oder Namensschilder)
- Information über die Möglichkeit eines ‚Rückzugsraums‘, um zur Ruhe zu kommen oder vertrauliche Gespräche zu führen (die Veranstalter*innen sollten es im Vorfeld organisieren).

4. Interventionen und Unterstützung

→ Grundprinzipien:

- Klar und respektvoll kommunizieren
- Das Verhältnis von Wirkung und Intention problematisieren
- Betroffene schützen, nicht zusätzlich belasten
- Lernräume ermöglichen (wenn gewünscht)
- Keine Duldung von Diskriminierung
- Keine psychotherapeutische Arbeit oder rechtliche Beratung

→ Situative Interventionen:

Die folgenden Schritte haben sich in Interventionssituationen bewährt¹:

- Bei klar diskriminierenden und rassistischen Äußerungen und Handlungen:
 - die Situation unterbrechen und schnell beenden
 - das diskriminierende Verhalten sachlich kritisieren, ohne die Person vorzuführen oder zu beschämen
 - einen klaren Standpunkt unaufgeregt vertreten und erklären, was an der Situation / an der Äußerung oder Handlung diskriminierend war
 - beim wiederholten diskriminierenden Verhalten Konsequenzen ziehen, bis zur Forderung den Raum zu verlassen
 - bei Bedarf eine Pause machen, sich der diskriminierten Person zuwenden und ein 1:1-Gespräch anbieten
- Bei unbeabsichtigter oder unbewusster diskriminierender Sprache und Handlung:
 - auf den diskriminierungskritischen Aspekt hinweisen
 - benennen warum z. B. der Begriff diskriminierend/rassistisch ist
 - gesprächsbereit sein und darauf hinweisen, dass es Vertiefungsmöglichkeiten zu den Themen gibt

¹ In Anlehnung an Texte von: Fachstelle für diskriminierungskritische Bildung ‚Kinderwelten‘

➔ Unterstützung von Betroffenen

Grundsätzlich kann Unterstützung immer angeboten werden z.B. durch ein Gespräch oder die Möglichkeit, sich zurückzuziehen.

- Wenn eine Situation als diskriminierend beobachtet oder dem Awareness-Team gemeldet wird:
 - die betroffene Person vorsichtig ansprechen und kurz spiegeln was beobachtet oder gemeldet wurde.
 - Fragen, wie sie die Situation empfunden hat.
 - wenn die Person keine Unterstützung möchte, ist das zu akzeptieren und respektieren. Dennoch signalisieren, auch zu einem späteren Zeitpunkt ansprechbar zu sein.
- Wenn eine Person um Unterstützung durch die Awareness-Person bittet:
 - aktives Zuhören – sich aufmerksam zeigen
 - nicht drängen – Der Person Zeit und Raum zum erzählen lassen
 - das Erzählte nicht kommentieren oder in Frage stellen - Empathie zeigen und Urteile vermeiden
 - Diskretion und Vertraulichkeit garantieren
 - klären welche Art von Unterstützung sich die Person wünscht
 - Fragen ob die Person sich zurückziehen möchte und ob sie eine Vertrauensperson dabei haben möchte
 - falls die Person den Raum verlassen hat, fragen ob sie zurückgehen möchte und was sie dafür braucht

WICHTIG!

Rassismus und Diskriminierung sind kein „Meinungsthema“, sondern ein strukturelles Problem. Interventionen sind kein Angriff auf Personen, sondern ein Beitrag zu einem respektvollen Miteinander und eine Chance, gemeinsam diskriminierungssensibler und -kompetenter zu werden.