

Merkblatt zur diskriminierungssensiblen Planung von Veranstaltungen

- mit einem Fokus auf Anti-Rassismus

Das Merkblatt wurde für Mitarbeitende des Zentrums Oekumene der EKHn und EKKW entwickelt. Es kann aber auch anderen Personen als Unterstützung dienen, Veranstaltungen möglichst diskriminierungsarm zu gestalten. Die Reflexionsfragen sind Denkanstöße, die dazu anregen sollen bewusste Entscheidungen zu treffen. Nicht immer ist alles möglich und Fehlerfreundlichkeit ist Teil des Prozesses.

Das Planungsteam

- Umso größer die Veranstaltung und das Planungsteam, desto relevanter.
- Wer ist Teil des Planungsteams? Welche Perspektiven fehlen? Wen sollten wir ggf. noch einbeziehen, z.B. durch kritisches Lektorat, Beratung oder als critical friends.
- Reflexion: Wer trifft welche Entscheidungen und reproduzieren diese gesellschaftliche Machtverhältnisse? Wer spricht wann und welche Stimmen gehen eher unter?

Inhaltliche Konzeption der Veranstaltung

- Reflexion zur Themenauswahl: Was machen wir sichtbar mit Inhalt und Schwerpunkt und was nicht? Was nehmen wir nicht wahr?
- Machen wir deutlich für wen die Veranstaltung konzipiert ist? Welchen Bedarfen entspricht sie und welchen nicht?
- Reflexion: Welches Wissen wird anerkannt und reproduziert? Beziehen wir uns z.B. nur auf europäische Theorietraditionen und Geschichte und machen damit anderes unsichtbar?

Auswahl der Referent*innen

- Welche Perspektiven sind repräsentiert? Wenn bspw. über Themen des Globalen Südens gesprochen wird, sind auch Stimmen aus dem Globalen Süden dabei?
- Sprechen die Referent*innen über „Andere“ oder aus der eigenen Perspektive?
- Wem wird wie viel und welcher Raum in der Veranstaltung gegeben. Wer hat welche Rolle?

Werbung für die Veranstaltung

- Wir achten auf die Bildsprache der Ankündigung (Flyer, Social Media Post, etc.). Reproduzieren sie Stereotype und repräsentieren sie Menschen mit unterschiedlichem Aussehen, mit Beeinträchtigung, verschiedener sexueller Orientierung?
- Auf die Sprache achten. Enthält meine Sprache Stereotype? Reproduziert sie bspw. rassistische Stereotype? Sind alle Geschlechter einbezogen?
- Denken wir Mehrsprachigkeit mit?

Zugänglichkeit

- Für wen passt die Zeit gut?
Zu beachten sind z.B. Kinderbetreuungszeiten und Haupt- und Ehrenamtlichkeit.
- Wer erreicht den Ort gut?
Es gilt z. B. zu beachten: Barrierefreiheit, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln.
- Sollten wir die finanziellen Teilnahmebeiträge staffeln in reduzierten, regulären und solidarischen Preis?
- Ist das bei der Veranstaltung angebotene Essen und Trinken für alle geeignet? Hier gilt es vor allem religiöse Regeln zu beachten.

Vergütung und Arbeitsbelastung

- Wer bekommt welches Honorar und wie wurde die Entscheidung darüber getroffen?
- Bei begrenzten Ressourcen: Wessen Teilnahme hängt an der Möglichkeit eines Honorars und wer ist nicht darauf angewiesen?
- Die Perspektive von Betroffenen von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen ist eine Expertise, die angemessen entlohnt oder anderweitig honoriert werden sollte. Wenn bspw. immer der*die negativ von Rassismus betroffene Kolleg*in gebeten wird, seine*ihre Perspektive einzubringen, sollte er*sie an anderer Stelle entlastet werden.

Ein paar Anregungen zum Ausprobieren

Es gibt verschiedene Konzepte und Tools Perspektivenvielfalt bei Veranstaltungen zu fördern und Diskriminierung zu verringern. Hier zwei Anregungen

Reverse Mentoring

ist ein Konzept, bei dem jüngere oder weniger erfahrene Personen ältere oder ranghöhere Kolleg*innen beraten. Dabei geht es oft um Themen wie Digitalisierung, Diversität oder neue gesellschaftliche Entwicklungen, aber auch darum junge Perspektiven einzubringen. Dieser Austausch fördert gegenseitiges Lernen und baut Hierarchien ab. Reverse Mentoring kann im Planungsteam geschehen, es können aber auch externe Mentor*innen engagiert werden.

Critical Friends

sind vertrauenswürdige Personen, die eine Veranstaltung kritisch begleiten und konstruktives Feedback geben. Als Auftrag erhalten sie hierfür eine Fragestellung (z. B.: „Wie gut ist es uns gelungen unsere Veranstaltung diskriminierungssensibel zu gestalten?“). Sie helfen mögliche diskriminierende Strukturen zu hinterfragen und geben Anregungen zur Verbesserung mit auf den Weg. Am Ende der Veranstaltung teilen sie ihr Feedback mit allen Teilnehmenden.