PRAXISGUIDE FÜR INKLUSIVE & DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE VERANSTALTUNGSPLANUNG

Einführung in wichtige Konzepte & Checklisten für die Praxis.

Am Praxisbeispiel
openTransfer CAMP
#VielfaltStärken.

INITIATIVE HALTUNG ZEIGEN
Vielfalt stärken

ot open transfer patenschaften

Bürger But stiftung

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung 04

Wer wir sind 06

II. Was heißt inklusive und diskriminierungssensible Veranstaltungsplanung? 08

Haltung und Agieren 09

Inklusion, Diskriminierungskritik und Diversitätssensibilität 09

Awareness & Awareness-Team 12

Sicherheit & Sicherheitskonzept 15

Barrierefreiheit & barrierefreier Veranstaltungsort 17

Referent*innen & Dienstleister*innen 21

Sprache, Begriffe & Bilder 23

Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit 27

III. Das openTransfer CAMP #VielfaltStärken als Praxisbeispiel 29

IV. Checkliste für diskriminierungskritische Veranstaltungsplanung 41

V. Literaturempfehlungen 45

VI. Quellen 48

I. Einleitung

Am 4. und 5. Juli 2024 veranstalteten die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken' und die Stiftung Bürgermut im Rahmen des Bundesprogramms „Menschen stärken Menschen" die Kooperationsveranstaltung openTransfer CAMP #VielfaltStärken. Dabei kamen die diskriminierungskritische Expertise der Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken' mit der Barcamp-Expertise der Stiftung Bürgermut zusammen. Die Veranstaltung verfolgte zwei Ziele: 1) eine intensive und reflektierende Auseinandersetzung mit Vielfalt, Inklusion und Diskriminierungskritik durch die inhaltliche Ausrichtung des Tagesprogramms und 2) eine diskriminierungskritische Veranstaltungsplanung sowie eine diversitätssensible und inklusive Umsetzung.

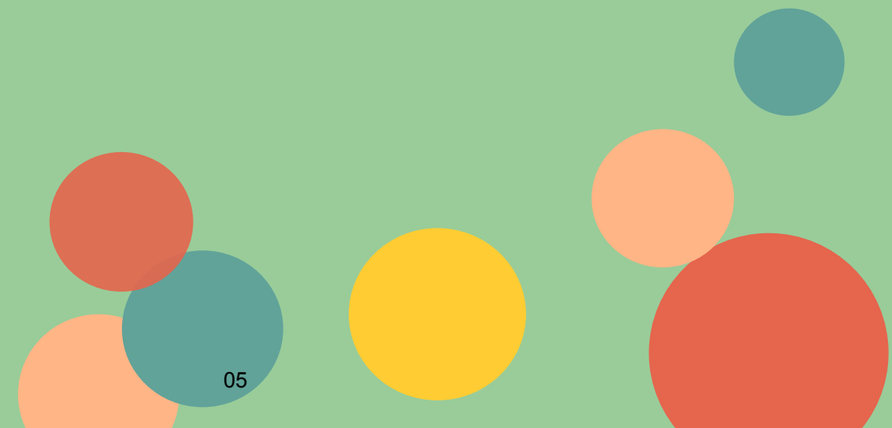
Veranstaltungen sind Räume der Begegnung und des Austauschs. Sie sind nie neutral, denn unsere Gesellschaft ist durch Diskriminierungen strukturiert. Somit auch Veranstaltungsformate. Es kann also zu (Re-)Produktion von Diskriminierung kommen. Zum Beispiel in Form von Äußerungen, diskriminierenden und verletzenden Begriffen oder durch nicht barrierefreie Formate oder Veranstaltungsorte. Auch wenn Begriffe und Äußerungen nicht getätigt wurden um zu verletzten, oder sogar wohlwollend gemeint waren, haben sie eine negative Wirkung und sind Ausdruck gesellschaftlicher Ausgrenzung. Unabsichtliches Ausüben oder Wiederholen von Diskriminierung passiert uns allen. Deshalb ist es notwendig und hilfreich, sich bewusst mit inklusiver, diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Veranstaltungsplanung auseinanderzusetzen.

Wer spricht, wer zuhört, wer eingeladen wird und wer nicht, sind Fragen, die immer mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen verwoben sind. Diese Handreichung möchte Veranstaltende darin unterstützen, Veranstaltungen diskriminierungskritisch zu planen und umzusetzen. Im Zentrum steht dabei eine Haltung, die strukturelle Ausschlüsse nicht nur anerkennt und erkennt, sondern aktiv hinterfragt und abbauen will.

Diskriminierungskritische Veranstaltungsplanung bedeutet, Perspektivenvielfalt nicht als Zusatz, sondern als Grundlage zu begreifen. Sie erfordert Reflexion, Offenheit für Kritik und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen – auch für das eigene Nicht-Wissen.

Wir haben diesen Praxisguide zusammengestellt, damit mehr Räume entstehen, die solidarisch, fürsorglich, wohlwollend und mutig im Miteinander sprechen und lernen sind – also mehr „mutigere Räume" („Braver Space") geschaffen werden. Basierend auf der Umsetzung unseres openTransfer CAMP #VielfaltStärken stellen wir Themen, Konzepte und relevante Überlegungen für eine vielfaltssensible und diskriminierungskritische Veranstaltungsplanung und -umsetzung vor. Exemplarisch gehen wir auf das Barcamp als „Good Practice"-Beispiel ein.

Dieser Praxisguide versteht sich nicht als abschließender Leitfaden, sondern als Einladung zum Nachdenken, Umdenken und gemeinsamen Weiterdenken.



Wer wir sind

Stiftung Bürgermut

Die Stiftung Bürgermut setzt sich dafür ein, dass gute Ideen für gesellschaftliches Engagement verbreitet und multipliziert werden. Sie unterstützt engagierte Menschen und Organisationen dabei, ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen, um gemeinsam gesellschaftliche Herausforderungen besser zu meistern. openTransfer Patenschaften ist ein Programm der Stiftung Bürgermut, das Engagierte unterstützt, die Mentoring- und Patenschaftsprojekte in ganz Deutschland organisieren. Ziel des Programms ist es, den Wissenstransfer zwischen diesen Initiativen zu fördern, sie in ihrer Arbeit zu stärken und durch Vernetzung den Austausch von Best Practices zu ermöglichen. Durch Veranstaltungen, digitale Tools und Weiterbildungsangebote begleitet openTransfer Patenschaften die Projekte auf ihrem Weg und fördert eine nachhaltige Integration und Teilhabe von Menschen in den verschiedensten Lebenslagen. So trägt das Programm zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts bei. Das Programm ist gefördert durch das Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“ des Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

https://opentransfer.de/projekte/patenschaften/

https://buergermut.de/stiftung-buergermut/

Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken’

Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ ist ein Projekt des Bundesverbands Sozialdienst muslimischer Frauen in Kooperation mit der BürgerStiftung Hamburg und Start with a Friend e.V. zur Antirassismus- und Antidiskriminierungsqualifizierung im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“. Ziel ist die Stärkung der Kompetenz im Umgang mit jeglicher Form von (rassistischer) Diskriminierung und einer gemeinsamen Haltung für Vielfalt. Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ unterstützt durch ihre Veranstaltungen und Formate außerdem, die Etablierung bzw. Vertiefung einer diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Organisations- und Pat*innenschaftspraxis. Ein weiterer Fokus ist die Qualifizierung der Organisationen und Projekte im Bundesprogramm, um Diskriminierung und Rassismus (besser) zu erkennen und zu bekämpfen. Durch die verschiedenen Angebote wird ein Verständnis der Zusammenhänge rassistischer und diskriminierender Gesellschaftsstrukturen und individueller Haltung gefördert. https://haltung-zeigen.org/

Autor*innen

Sanga Lenz (sie/ihr)

Initiative ‚Haltung zeigen - Vielfalt stärken’ | SmF e.V.

Daniel Männlein (er/ihm)

openTransfer Patenschaften | Stiftung Bürgermut

Saskia Schindler (sie/ihr)

Initiative ‚Haltung zeigen - Vielfalt stärken’ | SmF e.V.

II. Was heißt inklusive und diskriminierungssensible Veranstaltungsplanung?

Veranstaltungen sind nicht per se inklusiv, diskriminierungskritisch oder diversitätssensibel. So wie unsere Gesellschaft und ihre Infrastruktur aufgebaut sind und funktionieren, erschweren oder verhindern sie Zugänge, Partizipation und Teilhabe. Durch diversitätssensible Veranstaltungsplanung können Barrieren und Beschränkungen verringert oder abgebaut werden.

Eine inklusive und diskriminierungssensible Veranstaltungsplanung fängt im ersten Schritt mit der Auseinandersetzung an: Wie verstehen wir Inklusion und Diskriminierung? Wichtiger Ausgangspunkt ist, anzuerkennen, dass diskriminierende Strukturen Einfluss auf uns und unsere Umwelt haben und wir selbst Teil von ihnen sind. Die Beschäftigung mit Diskriminierung hat im Idealfall bereits vor der Planung einer inklusiven und diskriminierungssensiblen Veranstaltung gestartet. Hilfreich ist es, wenn vorab (Organisations-)Werte, Begriffe, Leitbilder und eine Netiquette definiert und festgehalten und diese mit einer diskriminierungskritischen Brille regelmäßig überprüft und reflektiert werden.

Die Planung und Umsetzung einer diversitätssensiblen Veranstaltung ist ein guter Anlass für das Definieren von *Inklusion, Diskriminierung(-skritik) und Diversitätssensibilität*. Denn die Haltung und die Umsetzung der Veranstaltung leiten sich davon ab. Das Festlegen des Verständnisses ist außerdem notwendig, da in der Planung Entscheidungen getroffen werden müssen, die einige Diskriminierungsrealitäten berücksichtigen und andere wiederum nicht.

! Wichtig ist, zu verstehen, dass es nicht die eine Veranstaltungsplanung gibt, die eine gänzlich diversitätssensible und diskriminierungskritische Umsetzung gewährleistet. Durch Wissen, kritische Reflexion, Werte und Haltung kann allerdings die Auswirkung von (möglichst) vielen Diskriminierungsrealitäten verringert werden.

Haltung und Agieren

Diskriminierungssensible Veranstaltungsplanung heißt, dass die Veranstaltenden sich (vorab) explizit mit Ausschlussmechanismen verschiedener Diskriminierungsformen beschäftigen. Unabsichtliches reproduzieren von Diskriminierungen passiert. Deswegen ist ein Bewusstsein über gesellschaftliche Machtstrukturen und strukturelle Diskriminierung notwendig.
Aus der Anerkennung von Lebensrealitäten, die durch (strukturelle) Diskriminierung negativ betroffen sind, lassen sich kritische Perspektiven auf die Veranstaltungsumsetzung ableiten. Zum Beispiel die Frage, warum Angebote zu Gebärdensprachdolmetschen noch immer vom tatsächlichen Bedarf abhängig sind? Idealerweise wird das Angebot von Anfang an eingeplant und budgetiert. Die Haltung für die Schaffung einer diskriminierungsfreieren Veranstaltung ist also das proaktive Mitdenken von möglichst vielen Diskriminierungsdimensionen, unabhängig von einer tatsächlichen Notwendigkeit am Veranstaltungstag.

Inklusion, Diskriminierungskritik und Diversitätssensibilität

Oft werden diese Begriffe und Konzepte synonym verwendet. Allerdings sind es unterschiedliche Ansätze, die den Fokus auf verschiedene, wenn auch sich überschneidende gesellschaftspolitische Dimensionen legen.[1] Diskursiv verändern sich die Ansätze kontinuierlich. Auch deswegen ist es wichtig, als Organisation und Veranstaltende ein klares Verständnis zu haben und auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Inklusion

Inklusion ist ein Teilhabe- und Partizipationsmodell für eine vielfältige Gesellschaft. Es wird meist im Kontext von Barrierefreiheit und für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung genutzt. Es beschreibt, dass nicht nur das Mitmachen (→ Teilhabe), sondern insbesondere das Mitdenken, Mitwirken, Mitbestimmten und Mitgestalten (→ Partizipation) unterschiedlicher Perspektiven und Bedürfnisse diskriminierter Menschen notwendig ist. Die Strukturen sind in diesem Verständnis flexibel und passen sich den individuellen Bedürfnissen an. Kurz gesagt: das gleichberechtigte Mitgestalten und Einbeziehen von Negativbetroffenen in allen (Entscheidungs-)Prozessen ist Standard.[2]

Intersektionalität

Intersektionalität ermöglicht die Benennung und Sichtbarmachung des Zusammenwirkens mehrerer Diskriminierungsformen und Unterdrückungsmechanismen.
Es ist ein von Prof. Kimberlé Crenshaw geprägter Begriff, der Mehrfachdiskriminierung beschreibbar macht und die Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungsformen benennt und konzeptionell greift. Intersektionalität macht deutlich, dass verschiedene Dimensionen struktureller und sozialer Ungleichheit, Ausgrenzung und Unterdrückung zusammenwirken. Durch dieses Zusammenwirken wiederum entstehen neue Mechanismen und Formen von Diskriminierung.

Ein bekanntes Beispiel ist das einer lesbischen, Schwarzen Frau. Sie kann gleichzeitig von Sexismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus und Rassismus betroffen sein. Aus dieser Kreuzung (⇝ Intersektion) der verschiedenen Diskriminierungen entstehen spezielle Zuschreibungen und Unterdrückungsmechanismen.[3]

Diversitätssensibilität

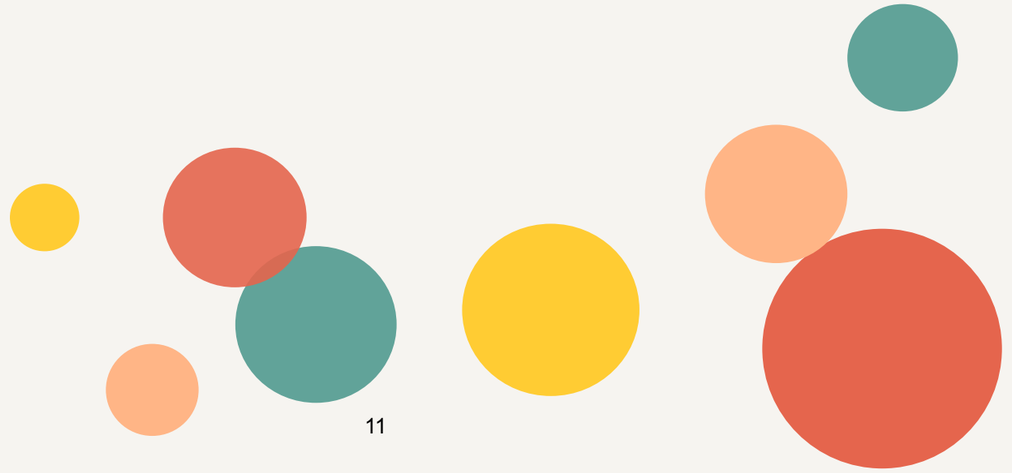
Diversitätssensibilität heißt sich darüber bewusst zu sein, dass Menschen unterschiedlich und vielfältig sind. Sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aller Personen werden anerkannt. Diese Vielseitigkeit und Diversität werden nicht als Problem oder Belastung verstanden, sondern als Teil des Menschseins. Aus dieser Vielfalt heraus bestehen verschiedene Bedürfnisse und Bedarfe. Durch die Sensibilität, dass kulturell oder strukturell nicht alle Personen z. B. auf Stühlen sitzen, Fleisch essen können oder möchten oder standardisierte Sprachangebote nutzen können, werden vermeintliche Vorstellungen von „normal“ oder „so ist das eben“ aufgebrochen. Diversität bedeutet eben nicht nur Vielfalt oder Vielseitigkeit, sondern auch Diskriminierungs-, Macht- und Normenkritik, Empowerment, Powersharing sowie eine intersektionale Perspektive. Diversitätssensibilität ist also das Anerkennen und Berücksichtigen verschiedener Bedürfnisse und Notwendigkeiten aufgrund von Diskriminierungserfahrungen, Kultur, Religion, Mobilität, Komfort, Ernährung u. v. m.[4]

Diskriminierungskritik

Diskriminierungskritik ist eine reflexive Haltung gegenüber gesellschaftlichen Verhältnissen, sozialen Praxen und ihren Machteffekten. Das heißt, es wird berücksichtigt, dass alle Menschen durch eine Vielzahl von Diskriminierungsformen eine soziale und strukturelle Positionierung in der Gesellschaft haben. Es beinhaltet die Annahme, dass eine Gesellschaft ohne Diskriminierung nicht besteht und somit alle mit einer vermeintlichen Selbstverständlichkeit von Diskriminierung sozialisiert und vertraut sind. Daraus folgt das Verständnis, dass Diskriminierung nicht nur beabsichtigte und bewusste Benachteiligungen umfasst und sich in intentionalen Handlungen vereinzeln lässt, sondern auch strukturell, unbewusst und unbeabsichtigt wirkt und existiert.[5]

Veranstaltungen können leider nie komplett diskriminierungsfrei sein. Deswegen ist es wichtig zu überlegen, welche Diskriminierungsebenen bei der Veranstaltung besonders relevant sind. Auch brauchen diskriminierungsfreiere Events zu Beginn oft mehr Zeit, Geld und Personal. Daher ist eine Abwägung von Priorisierungen sinnvoll.

Jede Diskriminierungsform hat unterschiedliche Auswirkungen auf Veranstaltungen. Ableismus beispielsweise unter anderem explizit auf Räumlichkeiten und physische Barrieren. Rassismus oder Sexismus wiederum wirken tendenziell impliziter. Mit jedem Veranstaltungsthema können sich außerdem verschiedene Schwerpunkte in der diversitätssensiblen Planung ergeben. Grundsätzlich ist das Ziel, die Minimierung von jeglichen physischen und sozialen Barrieren und eine inklusive, diversitätssensible und diskriminierungskritische Veranstaltungsumsetzung unabhängig von inhaltlichen Schwerpunkten.



Es gibt zwei konkrete Veranstaltungskonzepte – Awareness und Sicherheit – die dabei unterstützen, dass sich Personen sicher und wohl fühlen können. Sie zeigen außerdem, dass seitens der Veranstaltenden eine Sensibilität für unterschiedliche Lebensrealitäten besteht. Beide sind wichtige Bestandteile einer inklusiven und diskriminierungssensiblen Veranstaltungsumsetzung.
Auch beinhalten beide die Anerkennung einer potenziellen Gefahrenlage für Anwesende. Denn Realität ist, dass der öffentliche Raum und Veranstaltungen für von Rassismus betroffene Menschen beispielsweise oft Gewaltpotential haben – zwischenmenschlich, physisch und diskursiv.

! **Intersektionale Lebensrealitäten sind leider Angriffsfläche für Diskriminierungen !**

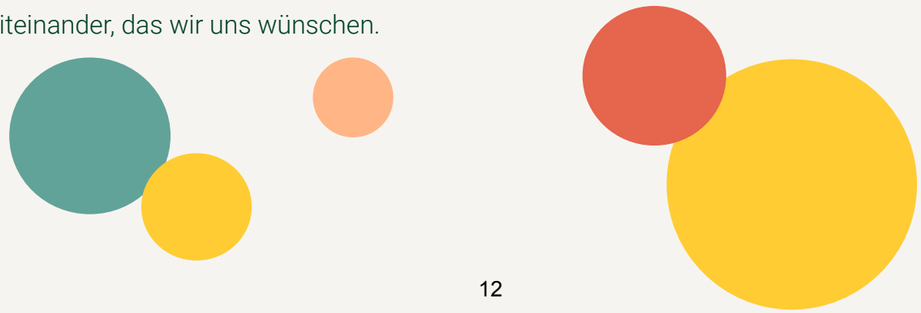
Awareness & Awareness-Team

Awareness kann mit Bewusstsein oder Achtsamkeit übersetzt werden. Ein grundlegender Baustein von Awareness-Arbeit ist ein **Awareness-Konzept**, in dem ein gemeinsamer Haltungs- und Verhaltenskodex festgelegt wird.

Dieser Haltungs- und Verhaltenskodex beinhaltet, wie wir

- respektvollen Umgang,
- Diskriminierung,
- Grenzüberschreitungen definieren.

Das Awareness-Konzept wirkt eher nach außen und der Haltungs- und Verhaltenskodex nach innen. Es zeigt somit unsere Vision einer Gesellschaft auf, in der wir leben möchten und das Miteinander, das wir uns wünschen.



Im zweiten Schritt beinhaltet das Awareness-Konzept:

- wie wir mit herausforderndem oder problematischem Verhalten innerhalb des Teams oder auf der Veranstaltung umgehen wollen (am besten anhand von Beispielszenarien),
- feste Ansprechpersonen mit Entscheidungsmacht,
- Abläufe in der Kommunikation, wenn etwas passieren sollte.
- Ein Awareness-Team setzt dieses Konzept auf Veranstaltungen um und trägt somit zu einem sichereren Veranstaltungsraum bei.

Warum ist ein Awareness-Team auf Veranstaltungen wichtig?

Ziel von Awareness-Arbeit ist es, dass sich alle Teilnehmenden auf einer Veranstaltung wohl und sicher fühlen. Das heißt, Diskriminierungserfahrungen werden als real anerkannt und ernst genommen. Auf Veranstaltungen können (Re-)Produktion von Diskriminierungen und Verletzungen stattfinden. Deswegen ist es aus diskriminierungskritischer Perspektive wichtig, ein Awareness-Team vor Ort zu haben. Dieses schafft einen Raum und eine Atmosphäre, in denen sich die unterschiedlichsten Menschen mit vielfältigen (Diskriminierungs-)Erfahrungen hoffentlich wohlfühlen können.

Sollte

- diskriminierendes, störendes, unangenehmes oder verletzendes Verhalten vorkommen,
- sich eine Person zurückziehen wollen,
- oder den Bedarf nach vertrauensvollem Austausch oder Unterstützung haben, ist das Awareness-Team ansprechbar und zur Stelle.

! **Das Team arbeitet in der Regel Betroffenen-zentriert. Das heißt: die betroffene Person steht im Fokus – nicht die verursachende Person.**

In der Umsetzung:

- Awareness-Konzept und Verhaltenskodex: Als Veranstaltende legen wir das Awareness-Konzept und den Verhaltenskodex fest. Beide beinhalten welchen Umgang wir uns wünschen und wie wir Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen definieren.

- Awareness-Team:
  - Das Awareness-Team hat idealerweise keine anderen Aufgaben und kann sich auf die Awareness-Arbeit konzentrieren. Am besten sind die Personen aus diskriminierungskritischer Sicht unterschiedlich positioniert (beispielsweise in puncto Gender, Rassifizierung usw.).
  - Gemeinsam mit dem Awareness-Team wird das Awareness-Konzept besprochen oder erstellt.
  - Es wird eine Ansprechperson innerhalb des Veranstaltungsteams festgelegt, die gemeinsam mit dem Awareness-Team im Fall des Falles und im Sinne der Veranstaltung Entscheidungen trifft.
  - Dem Awareness-Team steht im besten Fall ein gemütlicher Rückzugsraum mit Getränken und Snacks zur Verfügung, den sie gemeinsam mit Teilnehmenden nutzen können.

Ausgewählte Initiativen und weiterführende Informationen:

- Act Aware e.V.
- Initiative Awareness
- „Awareness im Kulturbereich". Wegweiser für achtsame Veranstaltungen.

Sicherheit & Sicherheitskonzept

Ein Gefühl von Unsicherheit oder tatsächliche Angriffe sind für viele von Diskriminierung betroffene Menschen alltägliche Realität. Als Veranstaltende tragen wir die Verantwortung dieses Gefühl und die tatsächliche Gefahrenlage proaktiv zu verringern. Bei einer diskriminierungskritischen Veranstaltung sollte daher ein Sicherheitskonzept Teil der Planung und Umsetzung sein.

Warum ist ein Sicherheitskonzept für Veranstaltungen wichtig?

Insbesondere Menschen, die von Rassismus betroffen sind, sowie jüdische Personen oder solche, die als jüdisch wahrgenommen werden, können sich an bestimmten Orten oder Veranstaltungen nicht ohne Bedenken aufhalten. Sie laufen Gefahr sprachlicher, emotionaler oder körperlicher Gewalt ausgesetzt zu werden. Dies ist keine übertriebene Angst, sondern Realität in Deutschland. Dies gilt auch für von anderen Diskriminierungsformen betroffene Menschen. Als Veranstaltende mögliche Gefahren anzuerkennen und zu thematisieren, sendet ein gesellschaftspolitisches und diskriminierungssensibles Signal und ist für viele Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, wichtig. Es trägt zu ihrem Sicherheitsgefühl bei.

Veranstaltende zeigen so, dass

- verschiedene Lebensrealitäten ernst genommen werden,
- Personen, die sich in bestimmten Orten normalerweise unwohl fühlen, mitgedacht werden,
- mögliche Sicherheitsbedenken oder Gefahren wahrgenommen und für relevant eingeordnet werden.

Dadurch kann auch der Kreis der Veranstaltungsteilnehmenden erweitert werden. Von Diskriminierung negativ betroffene Menschen nehmen eher an einer Veranstaltung teil, wenn sie vorab wissen, dass ein Sicherheitsteam vor Ort sein wird.

Hinweis[6]: Leider sind viele Sicherheitsfirmen in rechtsradikale Strukturen verwoben. Bitte beachtet dies unbedingt bei der Auswahl und Beauftragung!

In der Umsetzung:

- Die Sicherheitsmaßnahmen beinhalten:
  - eine Sicherheitseinschätzung der Region, der Stadt und des Veranstaltungsortes von lokalen Expert*innen
  - vertrauenswürdiges und diskriminierungskritisches Sicherheitspersonal
  - ein Sicherheitskonzept mit klaren Abläufen und Verantwortlichkeiten
  - ein gebrieftes Team

- Das Sicherheitskonzept beinhaltet folgende Punkte:
  - Ansprechpersonen vor Ort
  - eine Ansprechperson, die das Hausrecht innehat
  - Ein- und Ausgänge samt Erklärung, wie diese genutzt werden sollen
  - Deeskalationsstrategien
  - Abläufe für den Fall des Falles

- Weitere Punkte, die im Vorhinein Abklärung benötigen:
  - Absprachen und Kommunikationsabläufe zwischen dem Sicherheitsteam und dem Veranstaltungsteam
  - Sichtbarkeit des Sicherheitsteams auf der Veranstaltung (Ist das Personal als Sicherheitsteam erkennbar oder nicht? Beides kann Vor- und Nachteile haben.)
  - ggf. Begehung des Geländes mit dem Sicherheitsteam
  - ggf. Meldung der Veranstaltung bei der lokalen Polizei und/oder Behörden

Es ist wichtig abzuwägen, welche Informationen für Gäst*innen notwendig sind.

- Die Kommunikation über das Sicherheitskonzept an die Teilnehmenden kann
  - detaillierte Informationen beinhalten,
  - vorab über Ansprechpersonen informieren,
  - ein kurzer Hinweis über die Anwesenheit eines Sicherheitsteams sein.

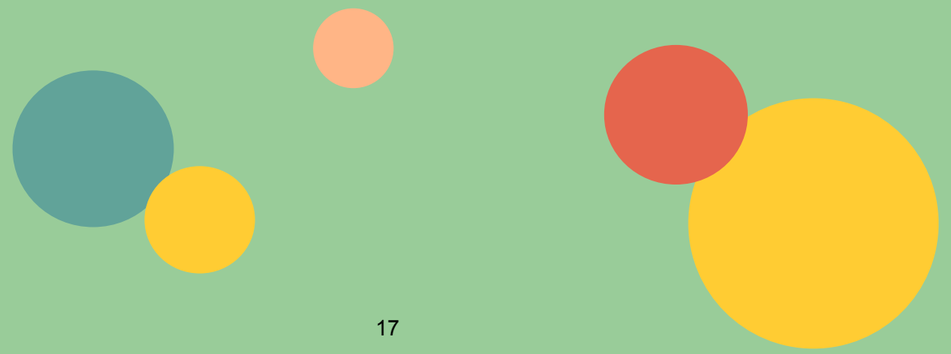
Barrierefreiheit & barrierefreier Veranstaltungsort

Barrierefreiheit ist

- ein Menschenrecht,
- ein gesetzlich definierter Begriff,
- durch festgelegte Standards messbar,
- nicht nur eine technische oder infrastrukturelle Anpassung von beispielsweise Gebäuden,
- eine grundsätzliche Haltung und Einstellung,
- ein Umdenken gesellschaftlicher Normen und Praxen.

Physische und soziale Barrieren existieren in der Regel nur aufgrund von ableistischen Normvorstellungen. Gesellschaftlich werden Menschen durch Barrieren ausgeschlossen und behindert – **es handelt sich also um einen Prozess des Behindert-Werdens.** Unterschiedliche gesellschaftliche Barrieren zu erkennen, aufzudecken und die damit zusammenhängenden Privilegien zu reflektieren, ist für eine barrierefreiere Gesellschaft notwendig. Nur durch die Auseinandersetzung mit Barrieren kann auch eine inklusive, diversitätssensible und diskriminierungskritische Veranstaltungsumsetzung erreicht werden.

Ableismus ist der Fachbegriff für die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit zugeschriebener Behinderung. Das strukturelle Problem ist, dass unsere Gesellschaft auf Menschen ausgelegt ist, die z. B. laufen, sehen oder hören können, ein angepasstes Verhalten in sozialen Begegnungen haben oder ohne Probleme lernen können. Unsere Infrastruktur berücksichtigt Menschen mit Behinderung nicht ausreichend. Deswegen betont man, dass betroffene Menschen nicht behindert sind, sondern durch die Strukturen behindert werden.



Warum ist Barrierefreiheit für Veranstaltungen wichtig?

- Barrierefreiheit als Haltung bedeutet, bewusst auf die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit Behinderung und anderen Diskriminierungserfahrungen einzugehen.
- Barrierefreiheit kann auch in einem breiteren Verständnis gedacht werden. Dann wird unter Barrierefreiheit und Inklusion der Abbau von allen gesellschaftlichen Barrieren und Hindernissen, die grundsätzlich eine vielfältige und machtkritische Gesellschaft verhindern, verstanden.
- Inklusion sollte Standard für eine barrierefreie Veranstaltung sein, um Ausschlussmechanismen und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu verringern.

!

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Barrierefreiheit beinhalten bestimmte Mindestanforderungen. In diesen werden jedoch nicht alle gesellschaftlichen Barrieren einbezogen und durch gesetzliche Regelungen berücksichtigt oder anerkannt. Zum Beispiel sind barrierefreie Toiletten gesetzlich vorgeschrieben und müssen bei einer (inklusiven) Veranstaltungsplanung vorhanden sein. Tragetücher, um Menschen, die einen Rollstuhl benutzen, immobil, verletzt oder bewusstlos sind, transportieren zu können, sind wiederum nicht gesetzlich vorgeschrieben.
Einen Überblick liefert der Handlungsleitfaden für barrierefreie Veranstaltungen der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin. Außerdem gibt es eine Zusammenfassung der rechtlichen Vorgaben zur Herstellung von Barrierefreiheit des Deutschen Bundestags.

In der Umsetzung:

In der Vorbereitung sollte vorab folgendes geklärt bzw. berücksichtigt werden:

- ***Barrierefreiheit*** für die Veranstaltung definieren.
- Den Veranstaltungsort auf Barrierefreiheit prüfen. (Häufig werden nicht alle gesetzlichen Mindestanforderungen auch tatsächlich eingehalten bzw. umgesetzt.)
- Als Team entscheiden, welche Ebenen, Maßnahmen und weitere Formen des Abbaus von Barrieren notwendig sind und berücksichtigt werden sollen.
- Barriereabbau bei der Planung und im Budget berücksichtigen.
- Die tatsächliche Zugänglichkeit und Barrierefreiheit durch Expert*innen in eigener Sache durch eine Begehung überprüfen lassen. (Fokus kann auf unterschiedliche Barrieren gesetzt werden, wie zum Beispiel physische Barrieren oder Barrieren bei Onlineformaten.)
- Checklisten für eine barrierefreiere Veranstaltungsumsetzung nutzen, beispielsweise von den Sozialheld*innen oder der Aktion Mensch.

Konkrete Fragen für den Veranstaltungsort:

- Wie funktioniert der Feueralarm? Nur über Ton oder auch über Lichtwarnung?
- Gibt es Beschilderung für Fluchtwege auch in Braille-Schrift?
- Welche Fluchtwegmarkierungen gibt es auf dem Boden?
- Sind Blindenleitverfahren zu den Notausgängen vorhanden?
- Wo sind Parkplätze für Rollstuhlfahrende?
- Gibt es Tragetücher, um bewegungseingeschränkte Menschen schneller aus dem Gebäude zu befördern? Im Fall eines Brandes oder wenn z. B. der Fahrstuhl ausfällt.
- Welche Sitzgelegenheiten gibt es?

Verschiedene Sprachangebote:

- Wird es unterschiedliche Lautsprachenangebote geben?
- Soll es Gebärdensprachdolmetschen vor Ort geben?
- Sind alle schriftlichen Dokumente auch in Brailleschrift verfügbar?

Darüber hinaus und im Sinne eines erweiterten Inklusionsverständnisses, sind folgende Punkte ebenfalls relevant:

- Bieten wir einen Ruheraum an? Beispielsweise für den Fall, dass Menschen sich von Überstimulation zurückziehen wollen.
- Ist ein Gebetsraum für unsere Veranstaltung relevant?
- Welche Form der Kinderbetreuung gibt es?
- Welche Sensibilität für vielfältige Bedürfnisse bei den Toiletten können wir berücksichtigen?
- Gibt es beim Catering-Optionen wie helal/halal, koscher, vegan, vegetarisch und Beschilderungen für Unverträglichkeiten u. ä.?

Exkurs: Der Begriff „Barrierearmut“ ist umstritten. Die Kritik ist, dass er schwammig ist und oft unter anderem beschönigend verwendet wird. Der Begriff „Barrierefreiheit“ ist im Gesetz zur Gleichstellung von behinderten Menschen fest definiert. Insbesondere von Betroffenen wird deswegen darauf hingewiesen, dass der Begriff „Barrierefreiheit“ genutzt werden soll, da er eindeutiger ist. Die Hemmung, „Barrierefreiheit“ zu schreiben, kommt für gewöhnlich daher, dass die meisten Strukturen nicht komplett barrierefrei sind. Das können und werden sie aber auch nie sein. Universale Barrierefreiheit gibt es nicht. Dennoch ist es wichtig, sich an die fest etablierten Begriffe zu halten.

Referent*innen & Dienstleister*innen

Diskriminierungskritische Veranstaltungsplanung begrenzt sich nicht nur auf die vorangegangenen Punkte. Vielfalt tatsächlich zu leben und diskriminierungskritisch zu arbeiten, heißt auch, Referent*innen und Dienstleister*innen proaktiv **divers zu beauftragen.** Das schließt Dienstleistungen wie Eventfotografie, Catering, Dolmetschen, Grafikdesign, IT, Veranstaltungstechnik, Gebäudereinigung usw. mit ein.

Warum ist eine diskriminierungskritische Auswahl von Referent*innen und Dienstleister*innen wichtig?

Unsere Arbeitswelt ist durchzogen von Diskriminierung. Um dagegen vorzugehen, ist es für uns als Veranstaltende notwendig, proaktiv Personen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen zu beauftragen. Das heißt: Wir wollen Expert*innen in eigener Sache beauftragen. Wir sollten sie aber nicht nur auf diese Expertise und ihre Marginalisierung reduzieren.

Ein häufiges Beispiel ist, dass Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte oft als Expert*innen für Integration oder Migration eingeladen werden. Oder Menschen mit Behinderung nur zu Barrierefreiheit sprechen. Stattdessen können wir aber eine von Rassismus betroffene Person zum Thema Digitalisierung einladen oder als Fotograf*in engagieren. Genauso wie wir eine Person im Rollstuhl für das Grafikdesign beauftragen können. Auf diese Weise arbeiten wir aktiv gegen den diskriminierenden Arbeitsmarkt und reduzieren Menschen nicht auf bestimmte Merkmale oder eine bestimmte Expertise.

Unsere Gesellschaft ist diskriminierend strukturiert und schließt Menschen durch stereotype Vorstellungen und Zuschreibungen aus.

Das heißt z. B. für Menschen mit Behinderung, rassifizierte Menschen und FLINTA*, dass

- sie in vielen Arbeitsbereichen diskriminiert und ungleich behandelt werden,
- viele Dienstleistungsbereiche und Selbstständigkeiten nicht bzw. wenig zugänglich sind,
- man es als Person mit Diskriminierungserfahrungen schwerer hat, Aufträge zu erhalten,
- Personen nur als Expert*innen in ihrer Marginalisierung oder Diskriminierung gesehen werden.

FLINTA* steht für Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen. Das Sternchen soll zusätzlich weitere Variationen der Geschlechtervielfalt einbeziehen.

In der Umsetzung

Durch proaktiv diverse Beauftragung in allen Bereichen des Veranstaltungsmanagements können wir als Veranstaltende, Diskriminierung und fehlender Repräsentation aktiv entgegenwirken, und unsere (finanziellen) Ressourcen diskriminierungskritisch einsetzen.

Indem wir

- Expert*innen in eigener Sache beauftragen,
- Stellen und Aufträge proaktiv an diverse Expert*innen und Dienstleister*innen vergeben, die negativ von Diskriminierung betroffen sind,
- Plattformen und Expert*innendatenbanken nutzen, bei denen Fachpersonal mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen vertreten sind, z. B. der Vielfaltfinder,
- Beratungsangebote von Expert*innen in eigener Sache in Anspruch nehmen,
- eine ausgewogene Repräsentation bei Referent*innen und der inhaltlichen Ausgestaltung beachten.

Auf diese Weise betreiben wir als Veranstaltende Powersharing und wirken aktiv gegen die durch Diskriminierungen bedingte Unterrepräsentation.

Powersharing heißt in einem ersten Schritt, sich mit den eigenen Privilegien, Zugängen und Vorteilen durch die verschiedenen Diskriminierungsformen kritisch auseinanderzusetzen.
Im zweiten Schritt heißt es die eigenen Privilegien und Zugänge gezielt zu nutzen, um diskriminierungskritisch zu handeln und sich für die Gleichbehandlung von negativ betroffenen Personen einzusetzen. Zum Beispiel indem Ressourcen (um-) verteilt oder zur Verfügung gestellt werden. Das können Dinge wie Räumlichkeiten, Geld, Status, Öffentlichkeit, Wissen oder ähnliches sein. Powersharing hat das Ziel, Gerechtigkeit zu schaffen. Es ist ein aktives und solidarisches Handeln. Die Selbstbestimmung von durch Diskriminierung Negativbetroffenen steht dabei im Mittelpunkt.[7]

Sprache, Begriffe & Bilder

Wie formulieren wir was auf welcher Sprache, wen denken wir mit, wen schließen wir ein bzw. aus? Vielfaltssensibilität drückt sich auch über die Sprachen und Begriffe aus.

Warum ist das wichtig?

Sprache beeinflusst, wie wir unsere Umwelt wahrnehmen und einordnen. Sie bildet Wirklichkeiten ab und gestaltet sie. Die Art und Weise, wie wir uns ausdrücken, welche Begriffe wir nutzen, wie wir Personen oder Gruppen durch Begriffe, Sprache und Zuschreibungen benennen, mitdenken und ausgrenzen, schließt Lebensrealitäten ein oder aus. Das re-produziert gesellschaftliche Machtverhältnisse. Auch auf Veranstaltungen.

Auch **Bildsprache** beeinflusst unsere Wahrnehmung und Vorstellung. Bilder stellen Wirklichkeiten dar und gestalten Annahmen und Zuschreibungen über Menschen mit. Was wir wann und zu welchem Thema grafisch oder durch Bilder zeigen, wie wir Personen oder Gruppen durch die Verbindung von Begriffen und Fotos zusammenbringen, repräsentiert entweder Lebensrealitäten oder verstärkt Stereotype und (negative) Zuschreibungen.

Bilder und Bildsprache sind wichtige Teile von Kommunikation. Deswegen ist es notwendig zu hinterfragen, welche Abbildungen wir für unsere Außendarstellung oder Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen einer Veranstaltung benutzen.
Wichtig dabei: Vermeintliche Repräsentation, die nur in Zusammenhang mit Vielfaltsthemen stattfindet, reproduziert diskriminierende Zuschreibungen und Othering.

In der Umsetzung gibt es dabei verschiedene Ebenen:

Diskriminierungssensible und -kritische Begrifflichkeiten

- Benutzen wir diskriminierungssensible Begriffe und Sprache?
- Gendern wir? Wenn ja, welche Form benutzen wir?
- Auf welche bewussten und unbewussten Annahmen und Zuschreibung greifen wir in Ansprachen oder Beschreibungen zurück?

Einen guten Überblick liefert der Leitfaden inklusive Sprache von *Amnesty International.*

Diskriminierungssensible und -kritische Bildsprache

- Welche Fotos, Darstellungen oder Symbole benutzen wir?
- Benutzen wir nur Fotos mit Menschen, die sichtbar negativ von einer Diskriminierung betroffen sind, wenn wir „Vielfalt" oder „Diversität" darstellen wollen?
- Welche Bilder nutzen wir, wenn wir über Inklusion & Diskriminierung sprechen? Welche Menschen stellen wir dar bzw. nicht dar, bei einem Thema wie z. B. Digitalisierung?
- Welche Menschen stellen wir wann dar bzw. nicht dar?

Eine hilfreiche Checkliste zu diskriminierungsarme[r] Bildberichterstattung haben die neuen deutschen medienmacher*innen erstellt.

Sollten diese Kompetenzen in euerm Team nicht vorhanden sein, könnt ihr ein **diskriminierungskritisches Lektorat** beauftragen oder eine **diversitätskritische Beratung** in Anspruch nehmen.

Stellt euch für verschiedene Sprachen vor und während der Veranstaltung folgende Fragen:

- Welche Sprachangebote benötigen wir, um vor dem Event und am Veranstaltungstag in der Kommunikation eine möglichst inklusive Zielgruppe zu erreichen?
- Welche vielfältigen Sprachangebote bieten wir während der Veranstaltung an? Sowohl bei Beschilderung, Postern und ähnlichem, als auch während Workshops, Podiumsdiskussionen, Theater-/Filmvorstellungen?
- Bieten wir diese grundsätzlich an oder nur auf Anfrage?
- Stellen wir Kommunikationsregeln auf?
- Inkludieren wir Pronomen bei der Anmeldung oder auf Namensschildern?

Verschiedene Sprachangebote

- verschiedene Lautsprachen
- verschiedene Gebärdensprachen
- Brailleschrift
- Einfache oder Leichte Sprache
- Schriftsprache, beispielsweise durch Live-Untertitelung
- gut lesbarer Aufbau von Webseiten oder Flyern und Schrift in schwarz oder blau auf kontrastreichem Hintergrund, für Menschen mit Farbsehschwäche oder Sehbeeinträchtigung

Laut- & Gebärdensprache

Eine Lautsprache ist eine Sprache, die über die Verwendung von Lauten, also gesprochenen Wörtern, funktioniert. Anders als Gebärdensprachen, die auf Handzeichen und -signalen basiert.[8] Es gibt je nach Land und Region viele verschiedene Gebärdensprachen und Dialekte.

Pronomen

Mit Pronomen sind die Personalpronomen gemeint, die eine Person für sich nutzt und die von anderen in der dritten Person genutzt werden sollen. Sie spiegeln die eigene Geschlechtsidentität wider, die nicht mit einem vermeintlichen geschlechtsspezifischen Aussehen übereinstimmen müssen. Selbstbestimmte Personalpronomen erkennen an, dass eine Vielfalt an Lebens- und Genderrealitäten existiert und dass Geschlechtsidentitäten nicht immer auf Anhieb sichtbar sind. Indem wir Geschlechtsidentitäten nicht zuschreiben, wird eine Selbstverständlichkeit von binären „Mann & Frau"-Geschlechterverhältnissen aufgehoben. So wird ein Raum geschaffen, der unterschiedliche und vielfältige Lebensrealitäten zulässt, sichtbar macht und vermeintliche Normen unterbricht.

Mögliche Pronomen sind:

- they/them
- dey/dem
- sie/ihr
- er/ihm
- sie/keine Pronomen
- er/kein Pronomen
- sie/they
- er/they

Es gibt Personen, die keine Pronomen für sich benutzen wollen. Das heißt, wenn über die Person gesprochen wird, wird nur der Name genutzt. Bei einer Rollenbezeichnung wird ein genderneutraler Begriff benutzt, entweder mit einer sogenannten Genderpause, z. B. Teilnehmer*in, oder Teilnehmende.

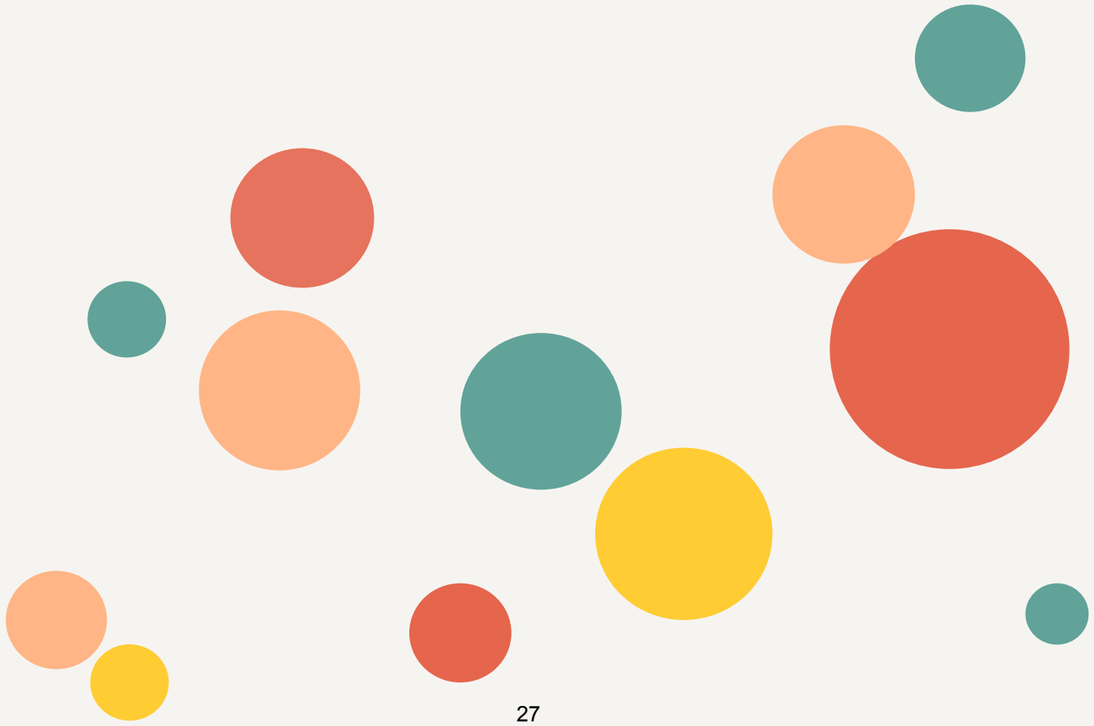
Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit

Die Veranstaltungskommunikation ist grundlegend, um Inklusion und Diversität auf dem eigenen Event zu leben und zu gestalten. Eine proaktiv diversitätssensible und diskriminierungskritische Veranstaltungskommunikation beantwortet Fragen der Barrierefreiheit, Sicherheit und Unterstützungsangebote in verschiedenen Sprachangeboten vorab und nicht erst auf Anfrage. So wird ein Bewusstsein für verschiedene Lebensrealitäten signalisiert und Interessierten wird die Hürde des *Nachfragenmüssens* genommen.

Warum sind eine bewusste Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit wichtig?

Mittlerweile ist es Standard, Informationen zur Barrierefreiheit, online wie vor Ort, anzugeben. Darüber hinaus gibt es noch andere Informationen, die für potenzielle Teilnehmende wichtig sind, um einschätzen zu können, ob eine Teilnahme unproblematisch und ohne Bedenken möglich ist.

Verschiedene Diskriminierungserfahrungen und Lebensrealitäten kommen mit verschiedenen Ausgangslagen. Während beispielsweise Fragen der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung grundlegend sind, sind Fragen der Sensibilität und der Sicherheit insbesondere für FLINTA*, queere, rassifizierte und jüdische Menschen von Bedeutung.



Für den Veranstaltungstag selbst kann es für Personen aufgrund verschiedener Erfahrungen, Bedarfen und Diskriminierungen wichtig sein, im Vorhinein die folgenden Dinge zu wissen.

Informationen u. a. zu:

(die Punkte sind nicht nach Relevanz geordnet)

- Barrierefreiheit des Veranstaltungsortes
- Parkplätzen
- Sprachangeboten während der Veranstaltung:
  - Gebärdensprachdolmetschen
  - andere Simultanübersetzungen
  - Live-Untertitelung
  - Brailleschrift
- Sicherheit des Ortes je nach (Gefahren-)Lage, Zugänge, Einlasskontrolle etc.
- Sicherheitspersonal & Konzept
- Awareness-Angeboten
- Rückzugsmöglichkeiten
- Gebetsräumen
- Cateringoptionen (vegetarisch, vegan, helal/halal, koscher etc.)
- Kinderbetreuung
- Anreise
- Bezuschussung zu oder Übernahme von Reise- und/oder Unterkunftskosten

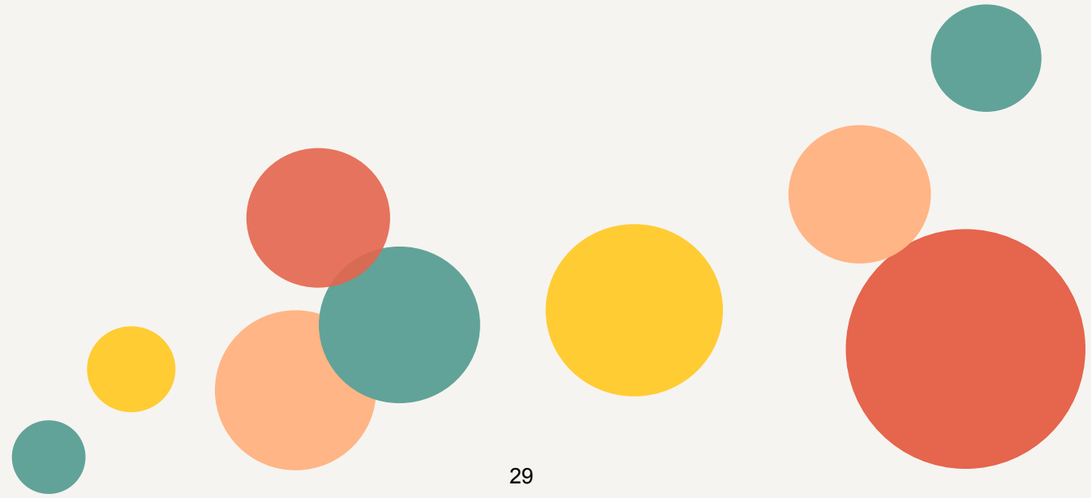
Mehr zu erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit findet ihr in der Broschüre „Wir sind Gesprächsthema – Erfolgreiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für NGOs, Vereine und Initiativen in der Einwanderungsgesellschaft“ der neuen deutschen medienmacher*innen.

III. Das openTransfer CAMP #VielfaltStärken als Praxisbeispiel

Das Barcamp fand am 4. und 5. Juli 2024 in Leipzig unter dem Motto „Zusammenkommen. Vielfalt leben. Mentoring gemeinsam gestalten.“ statt. Nicht nur die thematische Ausrichtung des Barcamps sollte für inklusive und diskriminierungskritische Inhalte und Perspektiven sensibilisieren, auch lag der Fokus der Veranstaltungsplanung und Durchführung auf einer kritischen Diversitätssensibilität.

Inhalte in konkrete Handlungen und Praxen umzusetzen, die Planung und Durchführung auf so vielen Ebenen wie möglich diversitätssensibel und diskriminierungskritisch zu gestalten, ist mit Herausforderungen und Ressourcen verbunden, da die Maßnahmen dafür oft aus finanziellen Gründen kein Standard in öffentlich geförderten Projekten sind und stets eine Balance zwischen idealistischen Zielen und praktischen Ressourcenabwägungen gefunden werden muss. Diese Art von Entscheidungen verdeutlicht, dass Diversitätssensibilität immer auch eine Abwägung von Möglichkeiten und Grenzen darstellt und zeigt die Komplexität auf, mit der Veranstaltende im Spannungsfeld zwischen Inklusion und Budgetrestriktionen umgehen müssen.

Im Folgenden haben wir einige Erkenntnisse zusammengetragen, um Herausforderungen und Entscheidungsprozesse in unserer Planung zu verdeutlichen. Unsere konkreten Beispiele sollen euch bei der Umsetzung zukünftiger inklusiver, diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Veranstaltungen unterstützen.



Veranstaltungsformat

Was wir mitgedacht und umgesetzt haben

Vorteile des Barcamp-Formats:

- Die partizipative und offene Struktur eines Barcamps ermöglicht ein multiperspektives Diskutieren.
- Das Format fördert Partizipation, da die Inhalte von den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden ausgehen. Somit kann auf unterschiedliche Ansprüche und Perspektiven eingegangen werden.
- Sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Veranstaltenden war die Reflexion der eigenen Praxis und eine kritisch-reflexive Grundhaltung zentral. Insbesondere in Hinblick auf den Umgang mit Vielfalt, Inklusion und diskriminierungskritischem Planen und Handeln.

Ein Barcamp akzeptiert alle Teilnehmenden als Expert*innen. Ein diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Ansatz setzt voraus, dass alle Lernende sind und nicht über alle Erscheinungsformen, Mechanismen und Stereotypisierungen der verschiedenen Diskriminierungsformen Kenntnisse haben. Es ist wichtig, einen offenen, fehlerfreundlichen Raum mit klarem Rahmen bezüglich Diskriminierungserfahrungen und dem Umgang damit zu schaffen.

Wir legten daher bei unserem Barcamp einen Fokus auf ein Awareness-Konzept, Sicherheitsstrukturen und Briefings aller beteiligten Akteur*innen in der Planung und Umsetzung der Veranstaltung.

Kinderbetreuung

Was wir mitgedacht und umgesetzt haben

Um Eltern die Teilnahme am Veranstaltungsformat zu erleichtern bzw. zu ermöglichen, war eine Kinderecke Teil unserer Veranstaltung und wurde gerne angenommen. Auch hier gilt es, dieses Angebot diversitätssensibel auszurichten.

Idealerweise beachtet eine Kinderecke Religionsvielfalt, unterschiedliche Familienzusammenstellungen, verschiedene Fähigkeiten der Konzentration und vielfältige Repräsentation bei den bereitgestellten Angeboten. Dies beinhaltet die Auswahl von Spielsachen, Bastelbedarf, Büchern oder Snacks und Verpflegung.

Was wir in Zukunft mitdenken wollen / werden

Eine Person zur tatsächlichen Kinderbetreuung konnten wir im Rahmen unserer Veranstaltung leider nicht anbieten. Solch eine Möglichkeit würde Eltern jedoch bei einer konzentrierten Teilnahme am Programm unterstützen.

Wo ist die Kinderecke am Veranstaltungsort?
Je nach Veranstaltungsformat sollte die von ihr potenziell ausgehende Geräuschkulisse mitgedacht werden, um andere Programmpunkte nicht zu beeinflussen.

Dabei sollte auch bedacht werden, dass Kinder selbst Rückzugs- und Ruheräume benötigen – etwa zum Gestilltwerden, Ausruhen oder um Reizüberflutung zu vermeiden. Eine Kinderecke ist daher nicht nur ein Teilhabewerkzeug für Eltern, sondern auch ein Schutzraum für Kinder.

Barrierefreiheit

Was wir mitgedacht und umgesetzt haben

In der Umsetzung und Planung versuchten wir, Barrierefreiheit breit zu denken. Im Vorfeld tauschten wir uns mit Kolleg*innen, die den Veranstaltungsort bereits kannten, und Expert*innen zu Tipps und Herausforderungen in puncto Barrierefreiheit aus.

Um das Barcamp möglichst barrierefrei zu gestalten, setzen wir folgende Dinge um:

Ausstattung des Veranstaltungsortes:

- unterschiedliche Sitzmöglichkeiten (gepolsterte oder ungepolsterte Möbel mit oder ohne Armlehnen, Sessel, Sitzsäcke u. ä.)
- Mit verschiedenen Beschilderungen im Veranstaltungsort erläuterten wir niedrigschwellig und inklusiv Inhalte zur barrierefreien Umsetzung.
- Wir entschieden uns für eine diversitätssensible Toiletteneinteilung und -beschilderung.
- Wir achteten auf einen barrierefreien und rollstuhlgerechten Zugang zum Gelände und im Gebäude.
- Da Rettungstragen für eine potenzielle Evakuierung ohne Fahrstuhl im Veranstaltungsort nicht vorhanden waren, kauften wir für unser Barcamp welche.

Gebärdensprachdolmetschen:

Wir entschieden uns bewusst, Gebärdensprachdolmetschen unabhängig von einer tatsächlichen Nachfrage zu beauftragen und anzubieten. So werden Teilnehmende nicht in die Position gebracht, ihre Bedarfe anmelden zu müssen und Menschen, die eine*n Dolmetscher*in benötigen, werden im Sinne der Diversitätssensibilität grundsätzlich mitgedacht und sichtbar gemacht. In der Anmeldung kommunizierten wir dies im Vorhinein.

Es stellt sich immer die Frage, ob die Ressourcen bei nicht vorhandenem Bedarf gut genutzt werden. Unsere Entscheidung für eine*n Dolmetscher*in unabhängig vom tatsächlichen Bedarf basierte auf dem Verständnis, dass die Normalisierung von inklusiven Angeboten auch eine strukturelle Dimension für tatsächliche Veränderungsansätze hat.

Was wir in Zukunft mitdenken wollen / werden

Bereits die Auswahl der Stadt und des Veranstaltungsortes spielt für die Barrierefreiheit eine große Rolle. Beispielsweise kann die Entfernung und Anreise(-dauer) für Referent*innen und Teilnehmende mit Behinderung ein Ausschlusskriterium sein.

- Aus diesem Grund erhielten wir eine Absage von einer angefragten Referent*in. Die Person hätte aufgrund der Anreiselänge einen Tag früher anreisen müssen. Dies konnten wir im Rahmen unseres Reisekostenbudgets leider nicht bezahlen und hätten den Förderer nicht überzeugen können. In Zukunft werden wir daher diese Bedarfe im Budget berücksichtigen.
- Das Barcamp war nicht als hybrides Format vorgesehen. Ein Livestream hätte es mehr Personen ermöglicht, die Veranstaltung digital zu verfolgen und sich einzubringen.

Weitere Auseinandersetzung mit der Ausstattung des Veranstaltungsorts:

- Aus der Erfahrung des Barcamps ist es immer empfehlenswert, vorab eine Begehung des Veranstaltungsortes mit Expert*innen in eigener Sache durchzuführen, um die Barrieren vor Ort aus Perspektive von negativ betroffenen Menschen verstehen zu können. (z. B. Barrierescouts der Sozialheld*innen)
- Eine Zugänglichkeit für Rollstuhlfahrende ist nicht nur mit barrierefreien Toiletten und Fahrstühlen geschaffen. Details, wie die Bereitstellung von Tischen, die für Rollstuhlfahrende geeignet sind, müssen auch mitgedacht werden.

Zugänglichkeit durch weitere Sprachangebote waren beim Barcamp nicht vorhanden.

- Die Bereitstellung von Dolmetschenden in anderen Lautsprachen fehlte.
- Unsere Veranstaltungswebseite war nicht in Einfacher oder Leichter Sprache zugänglich.
- Die Nutzung von KI-Live-Übersetzungstools oder Live-Untertitelung oder -transkription wurden nicht bereitgestellt. Solche Technologien könnten in Zukunft genutzt werden, um Veranstaltungen noch inklusiver zu gestalten.
- Die Bereitstellung von Namensschildern und (Informations-)Materialien am Veranstaltungstag in Brailleschrift ist niedrigschwellig möglich, benötigt jedoch frühzeitige Planung und Budgetierung.

Geräuschkulisse

Was wir mitgedacht und umgesetzt haben

Geräusche haben eine Auswirkung auf die Konzentration und damit auf die Teilnahmemöglichkeit für Personen. Hintergrundgeräusche sollten reduzierbar sein, beispielsweise durch geschlossene Workshopräume und keine Durchgangszimmer.

Als Teil unseres Awareness-Konzepts gab es einen Rückzugsraum, in den sich Teilnehmende zurückziehen konnten. Wichtig war uns dabei, dass es sich explizit um einen Rückzugsraum handelt, in den man sich bei Überreizung o. ä. zurückziehen kann, nicht um einen Raum für Telefonate oder um andere Gespräche zu führen.

Was wir in Zukunft mitdenken wollen / werden

Idealerweise hätten wir folgende Geräuschkulissen besser bedacht und ggf. kommuniziert:

- Beispielsweise machte eine Lüftungsanlage in einem der Workshopräume konstant Geräusche, was auf die Dauer die Konzentration erschwerte.
- Die Kinderecke platzierten wir aufgrund fehlender Möglichkeiten im Plenumssaal. Während Vorträgen mit einem Mikrofon stellte dies akustisch kein Problem dar. Im Workshop, der ohne Mikrofon durchgeführt wurde, war der Lautstärkepegel jedoch leider zu laut, weswegen die Kinderecke kurzfristig umziehen musste.

Catering / Verpflegung

Was wir mitgedacht und umgesetzt haben

Wir entschieden uns für ein veganes und vegetarisches Catering, um ohne viel Aufwand ein möglichst inklusives Verpflegungsangebot machen zu können.

Was wir in Zukunft mitdenken wollen / werden

Idealerweise ist die Verpflegung nicht nur veganes und vegetarisch, sondern berücksichtigt genauso Ernährungsweisen aufgrund von Kultur, Religion oder Unverträglichkeiten.

- Halal
- Koscher
- (Koch-)Alkohol
- Allergien (Nüsse)
- Glutenfrei/laktosefrei

Die Kennzeichnung der vielfältigen Essensangebote ist dabei wichtig, insbesondere die Verwendung von Kochalkohol.

Sicherheit/Awareness

Was wir mitgedacht und umgesetzt haben

Die Auseinandersetzung mit diversen Lebensrealitäten bedeutet auch anzuerkennen, dass für von Rassismus negativ betroffene Menschen und andere marginalisierte Gruppen reale Gefahren in bestimmten Regionen Deutschlands existieren.

Wir achteten deshalb bei unserem Sicherheitskonzept besonders auf folgende Punkte:

- Individuelle Recherche für die Region in und um Leipzig zur Einordnung der rechtsradikalen Netzwerke und Strukturen.
- Aktive Suche nach einer explizit nicht politisch rechten, sondern einer lokalen, diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Sicherheitsfirma, die einschlägige rechtsradikale Netzwerke und Personen kennt.
- Datenschutzkonformes Sichten von angemeldeten Teilnehmenden durch die Sicherheitsfirma vor der Veranstaltung, da rechte Akteur*innen sich bewusst bei diskriminierungskritischen und inklusiven Veranstaltungen anmelden.

Gewaltvolle Erfahrungen finden auch in sensibilisierten Räumen statt. Das Bewusstsein über die Reproduktion von diskriminierendem Verhalten auch bei inklusiven Veranstaltungen ist wichtig. Deswegen arbeiteten wir darüber hinaus ein Awareness-Konzept aus und beauftragten ein Awareness-Team für den Veranstaltungstag.

Darüber hinaus fokussierten wir außerdem folgende Dinge:

- Eine aushängende Netiquette
- Ein Rückzugsraum
- Awarenessplakate in allen Räumen
- Awareness-Infotisch mit Kennzeichnung
- Die Möglichkeit einer diskreten Ansprache des Awareness-Teams durch bspw. Handynummern, einen festen Standort und/oder Erkennungsmerkmale.

Was wir in Zukunft mitdenken wollen / werden

Der Auswahl eines Sicherheitsdienstes würden wir rückblickend mehr Zeit einräumen. Dabei sind insbesondere zeitliche Ressourcen relevant, da der Auswahlprozess sensibel sein muss und Herausforderungen mit sich bringt.

- Die Recherche oder Vermittlung zu nicht-rechten Sicherheitsfirmen ist tendenziell aufwändig. Idealerweise werden Sicherheitsfirmen über Kontakte vermittelt, um Anfragen nicht in rechten Strukturen zu streuen.
- Die Adresse des Veranstaltungsorts an Firmen bei Angebotsanfragen sollte nur mit Sorgfalt freigegeben werden.
- Die Kosten für Sicherheitspersonal sollten von Anfang an im Budget kalkuliert und eingeplant werden.

Außerdem ist in Hinblick auf Sicherheit die Möglichkeiten für eine unkomplizierte und sichere Anfahrt und Abfahrt zu beachten.

- Eventuell spezielle Taxiunternehmen raussuchen.
- Gruppenfahrten mit den Öffentlichen Verkehrsmitteln (falls gewünscht) organisieren.

Braver Spaces und Safe(r) Spaces – Schutz, Solidarität und Reflexion

Unser Barcamp als Braver Space[9] :

Unsere openTransfer CAMP #VielfaltStärken sollte dazu beizutragen, mehr Räume zu schaffen, die solidarisch, fürsorglich, wohlwollend und mutig im Austausch und Lernen sind. Also ein „mutigerer Raum“ geschaffen wird, der gleichzeitig zur kritischen Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen ermutigen soll und lernoffen gestaltet ist.

Mit einem *Braver Space* wird ein Rahmen geschaffen, um die Auseinandersetzung mit Differenzen, unterschiedlichen Perspektiven und verschiedenen Positionierungen zu lernen. Das heißt nicht, dass alle Aussagen und Verhaltensweisen in Ordnung sind und toleriert werden. Mutigere Räume ermutigen dazu, sich aus der Komfortzone zu bewegen und wurden vor einigen Jahren besonders in den USA in diskriminierungskritischen, aktivistischen und pädagogischen Kontexten entwickelt. *Braver Spaces* sind diskriminierungskritische Räume, die Fehlerfreundlichkeit erlauben.[10]

Safer Spaces richtet sich an Menschen, die **strukturell diskriminiert** werden. *Safer Spaces* sollen eine einschließende, **inklusive** Umgebung schaffen. Sie richten sich an alle, die im Alltag Ausgrenzung erfahren. In *Safer Spaces* treffen Menschen zusammen, die dieselben oder ähnliche Erfahrungen mit Diskriminierung machen. Ziel ist, dass sich die Teilnehmenden dadurch sicherer fühlen, sich von Ausgrenzungserfahrungen erholen, sich austauschen und gegenseitig bestärken können. Die Idee der *Safer Spaces* ist in der Schwarzen Frauenbewegung in den 1960er Jahren in den USA entstanden. Sie wollten damals Räume schaffen, in denen sie ihre Meinung frei sagen können.[11]

Braver Spaces bauen auf dem Konzept der *Safer Spaces* auf. Ziel ist es, sich aktiv mit Differenzen und schmerzhaften Themen auseinanderzusetzen, um transformative Lernerfahrungen zu ermöglichen – dabei können Fehler passieren, aber genau daraus kann Wachstum entstehen.

Safer Spaces und *Braver Spaces* haben beide Stärken und Schwächen. Safer Spaces können dazu führen, dass schwierige Themen vermieden werden. *Braver Spaces* können problematisch werden, wenn ein „dickes Fell“ vorausgesetzt wird. Es geht darum, je nach Kontext bewusst abzuwägen, welche Art von Raum geschaffen werden soll. Räume sollten also bewusst gestaltet werden, um verschiedene Bedürfnisse zu berücksichtigen. Es gibt kein „richtiges“ Konzept.

! Wichtig ist, Mut nicht höher zu bewerten als den Wunsch nach Sicherheit, denn beides hat seine Berechtigung. Beide Konzepte können ausschließend wirken – je nach individuellen Bewältigungsstrategien.

Veranstaltungen als Braver Spaces:

Awareness-Team: Unterstützt bei herausfordernden Situationen und achtet auf einen respektvollen Umgang unter allen Anwesenden.

Transparenz: Klare Kommunikation über Maßnahmen, Grundsätze, Regeln und Unterstützungsmöglichkeiten:

- Diskriminierungskritische und respektvolle Räume schaffen.
- Solidarität mit marginalisierten Gruppen.
- Reflexion über Machtstrukturen und gesellschaftliche Ungleichheiten anregen.
- Einen fehlerfreundlichen Lernraum etablieren.

YOUNA Chatbot als Beispiel für die Unterstützung von Awareness- und Sicherheitskonzepten durch KI

YOUNA (You Are Not Alone) ist ein KI-gestützter Chatbot, der Menschen in diskriminierenden oder belastenden Situationen anonym unterstützt. Entwickelt als niederschwellige Anlaufstelle, bietet er schnelle Hilfe, Ressourcen und Beratungsmöglichkeiten, ohne dass persönliche Daten preisgegeben werden müssen. Mehr Infos: youarenotalone.ai

Wie kann YOUNA in Veranstaltungen eingebunden werden?

Ergänzung zum Awareness-Team: YOUNA bietet eine anonyme Anlaufstelle, die Teilnehmende in sensiblen Momenten nutzen können, ohne direkt mit dem Awareness-Team in Kontakt treten zu müssen.

Präventive Maßnahme: Der Chatbot kann in der Vorabkommunikation zur Veranstaltung vorgestellt werden, um Teilnehmende über die Möglichkeit anonymer Unterstützung zu informieren.

Zugänglichkeit: QR-Codes mit Zugang zu YOUNA können an zentralen Orten wie Eingängen, Ruheräumen oder auf Toiletten platziert werden.

Entlastung des Teams: YOUNA kann erste Hilfestellungen leisten, wodurch das Awareness-Team gezielt in akuten Fällen agieren kann.

Potenzial für diskriminierungskritische Veranstaltungsumsetzung:

Durch die Integration von YOUNA wird das Sicherheits- und Awareness-Konzept einer Veranstaltung erweitert. Der Chatbot trägt dazu bei, dass Teilnehmende in diskriminierenden Situationen nicht allein gelassen werden und jederzeit eine niederschwellige Unterstützungsmöglichkeit haben.

Tipp: Die Nutzung von YOUNA sollte durch klare Informationen über weitere Ansprechpersonen vor Ort gerahmt werden, um eine gute Balance zwischen digitaler und persönlicher Unterstützung zu schaffen.

IV. Checkliste für diskriminierungskritische Veranstaltungsplanung

1. Haltung & Vorbereitung

- ☐ Diskriminierungskritische Haltung im Team klären und kontinuierlich reflektieren.
- ☐ Eigene Privilegien und Machtverhältnisse kritisch analysieren.
- ☐ Definitionen und Verständnisse zu Inklusion, Diskriminierung, Diversität, Intersektionalität erarbeiten.
- ☐ Leitbild, Netiquette, Kommunikationskultur und Werte schriftlich festhalten.
- ☐ Sensibilisierung und ggf. Fortbildung zu diskriminierungskritischen Themen im Team durchführen bzw. Qualifizierungen/Expertisen dazu klären und festhalten.

2. Awareness-Konzept & Awareness-Team

- ☐ Awareness-Konzept mit Haltungs- & Verhaltenskodex erstellen.
- ☐ Definitionen zu Diskriminierung, respektvollem Umgang & Grenzüberschreitungen für die Veranstaltung formulieren.
- ☐ Entscheidungsabläufe & Kommunikationswege bei Vorfällen festlegen.
- ☐ Awareness-Team mit diverser Positionierung besetzen.
- ☐ Rückzugsraum mit diversitätssensiblen Getränken & Snacks, Tools zur Reizregulation (z. B. Fidget Toys) einrichten.
- ☐ Diverse Hygieneartikeln bereitstellen, wie z. B. Tampons, Deodorant oder Desinfektionsmittel (u. a. in Toilettenräumen, Rückzugsraum).

- ☐ Vor und während der Veranstaltung das Awareness-Teams briefen und begleiten.
- ☐ Ansprechperson für das Awareness-Team festlegen.
- ☐ Sichtbarkeit durch Plakate, Info-Punkt, Buttons oder andere Hinweise schaffen.
- ☐ Diskrete Ansprechmöglichkeiten des Awareness-Teams ermöglichen.

3. Sicherheitskonzept

- ☐ Sicherheitseinschätzung der Region & des Veranstaltungsortes einholen.
- ☐ Sicherheitseinschätzung der Anfahrtsmöglichkeiten, ggf. Informationen oder alternative Angebote bereitstellen.
- ☐ Auswahl einer diskriminierungssensiblen Sicherheitsfirma.
- ☐ Konzept mit klaren Verantwortlichkeiten, Deeskalationsstrategien & Kommunikationsabläufen aufstellen.
- ☐ Ggf. die Veranstaltung bei der Polizei anmelden (mit Sicherheitsbedenken abklären)
- ☐ Entscheiden, ob das eventuelle Sicherheitspersonal erkennbar sein und ob im Vorfeld der Veranstaltung über die Anwesenheit einer Sicherheitsfirma informiert werden soll.
- ☐ Ansprechpersonen mit Hausrecht für Sicherheitsfragen definieren.
- ☐ Sicherheitskräfte zu diskriminierungskritischen Standards briefen.

4. Barrierefreiheit

- ☐ Möglichkeiten von Barrierefreiheit im Team festlegen.
- ☐ Budget für Barrierefreiheit einplanen.
- ☐ Gesetzliche Vorgaben am Veranstaltungsort zu Barrierefreiheit überprüfen.
- ☐ Veranstaltungsort durch Expert*innen in eigener Sache begehen lassen.

- ☐ Fragen zu Infrastruktur (z. B. Feueralarm, Tragetücher, Toiletten) klären, insbesondere in Bezug auf Sicherheit, Evakuierung und physischen Barrieren.
- ☐ Checklisten zur Barrierefreiheit nutzen.
- ☐ Sprachangebote, Beschilderungen, Ruheraum, Gebetsraum, Kinderbetreuung berücksichtigen.
- ☐ Gebärdensprachdolmetschen proaktiv beauftragen.
- ☐ Materialien in Einfacher/Leichter Sprache und Brailleschrift bereitstellen.

5. Auswahl von Referent*innen & Dienstleister*innen

- ☐ Expert*innen in eigener Sache einladen.
- ☐ Plattformen wie Vielfaltfinder nutzen.
- ☐ Powersharing aktiv umsetzen (z. B. Ressourcen umverteilen).
- ☐ Diversitäts- und diskriminierungskritische Beauftragung bei Catering, Technik, Reinigung, Grafik, Eventfotografie etc. sicherstellen (nicht nur zu Marginalisierungs- bzw Diskriminierungsthemen).

6. Sprache, Begriffe & Bildsprache

- ☐ Gendersensible Sprache verwenden.
- ☐ Pronomen bei Anmeldung angeben lassen & auf Namensschilder drucken.
- ☐ Diskriminierungssensible Begriffe verwenden (z. B. aus Amnesty-Leitfaden).
- ☐ Stereotype in Bildern vermeiden & diversitätssensible Repräsentation sicherstellen.

7. Öffentlichkeitsarbeit & Kommunikation

- ☐ Website & Flyer in Einfacher Sprache und barrierefrei gestalten.
- ☐ Infos zu Barrierefreiheit, Awareness, Sicherheit, Kinderbetreuung, Sprachangeboten etc. bereitstellen.
- ☐ Reisekostenübernahme/Unterstützung transparent kommunizieren.
- ☐ Mehrsprachige Materialien & Beschilderung bereitstellen.

8. Catering

- ☐ Vegan & vegetarisch als Standard, Optionen für halal, koscher, alkoholfrei, allergenfrei usw. einplanen.
- ☐ Speisen und Zutaten klar & sensibel (z. B. Kochalkohol) kennzeichnen.

9. Kinderbetreuung & Familienfreundlichkeit

- ☐ Inklusive & diversitätssensible der Kinderecke gestalten (Spiele, Bücher, Snacks etc.).
- ☐ Betreuung durch qualifizierte Personen anbieten.
- ☐ Platzierung der Kinderecke mitdenken (Geräuschpegel).

10. Geräuschkulisse

- ☐ Akustik & Geräuschpegel der Räume prüfen.
- ☐ Rückzugsräume klar definieren und kommunizieren.
- ☐ Workshops möglichst in ruhigen, abschließbaren Räumen abhalten (keine Durchgangszimmer).

V. Literaturempfehlungen

Barrierefreie und diversitätssensible Veranstaltungsplanung und Umsetzung

Barrierefreie Veranstaltungen planen.
Aktion Mensch.
https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen

Barrierefreie Webkonferenzen.
Bundesfachstelle Barrierefreiheit.
https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html;jsessionid=4D777C1F08730D40F71EF4CFCCDB0A0E

Checkliste: Barrierefreie Kommunikation.
Ramp-Up.me.
https://ramp-up.me/wp-content/uploads/2016/11/Ramp-Up_Checkliste_Kommunikation.pdf

Checkliste: Barrierefreiheit Veranstaltungsort.
Ramp-Up.me. (2016).
https://ramp-up.me/wp-content/uploads/2016/11/Ramp-Up_Checkliste_Veranstaltungsort.pdf

Dossier: Inklusive digitale Veranstaltungen organisieren.
GesBiT – Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH
https://www.vielfalt-mediathek.de/material/zusammenleben-in-der-migrationsgesellschaft/dossier-inklusive-digitale-veranstaltungen-organisieren

How to be aware? Impulse für eine achtsame Veranstaltungsplanung.

FUMA Fachstelle Gender und Diversität NRW. (2022).

https://www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2023/12/FUMA_Awarnes_Leitfaden_RZ_Okt2022_Digital.pdf

Kommunikative Barrierefreiheit bei Veranstaltungen.

Aktion Mensch.

https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen/kommunikative-barrierefreiheit

Technische Barrierefreiheit bei Veranstaltungen.

Aktion Mensch.

https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen/technische-barrierefreiheit

Veranstaltungen planen und durchführen. Diversity-sensibel - Nachhaltig - Inklusiv.

IQ Fachstelle. Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Veranstaltungen_diversity-sensibel_nachhaltig_inklusiv_2019.pdf

Diversitätssensibilität & Diskriminierung

Begriffe über Behinderung von A bis Z. Leidmedien.de.

https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/

Charta der Vielfalt. Publikationen und Handlungsempfehlungen.

https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/publikationen-und-handlungsmassnahmen/

Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft.

Chehata, Y. et al. Beltz Juventa, 2023.

https://lab.coach-koeln.de/wp-content/uploads/2023/01/Empowerment-Resilienz-und-Powersharing-in-der-Migrationsgesellschaft-1.pdf

Intersektionale Kinderbuchliste.

i-Päd – Intersektionale Pädagogik.

https://i-paed-berlin.de/wp-content/uploads/intersektionale_kinderbuchliste.pdf

Materialsammlung: (Kinder-)Bücher, Studien & Videos zu Rassismus & Diskriminierung

https://haltung-zeigen.org/materialsammlung/

Rassismus erklärt anhand der 4 i's – Beispiele aus dem Tandem-Alltag.

Sozialdienst muslimischer Frauen

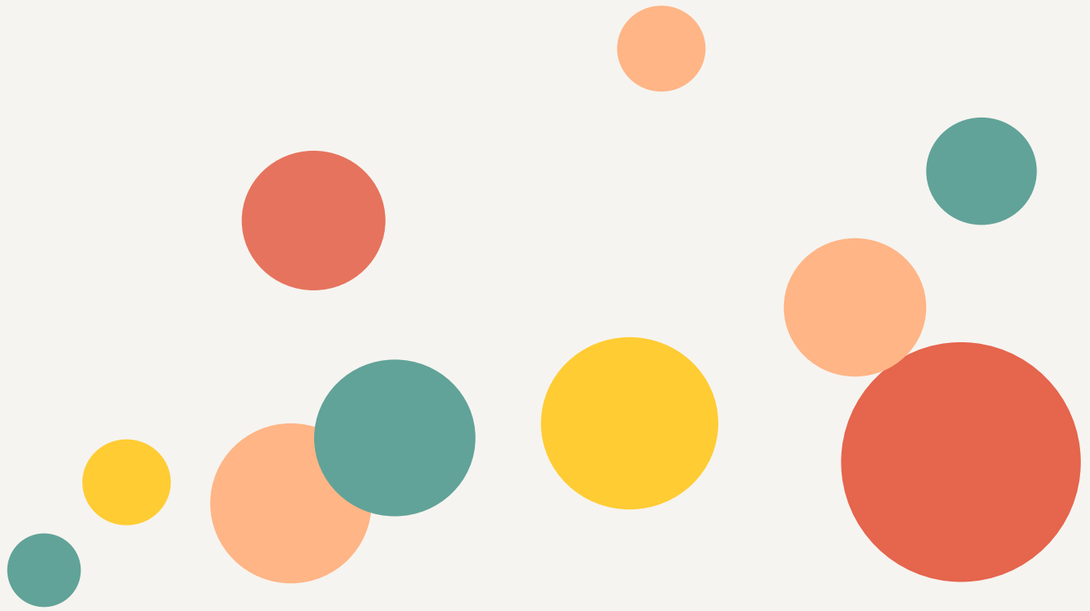
https://haltung-zeigen.org/2023/07/11/rassismus-erklaert-anhand-der-4-is-beispiele-aus-dem-tandem-alltag/

Tebalou - Onlineshop für Diversität im Spielzimmer

https://tebalou.shop/

Vielfaltfinder. Expert*innendatenbank für diverse und kritische Perspektiven

https://vielfaltfinder.neuedeutsche.org/de



VI. Quellen

[1] Vgl. IDA e.V. 2025: „Glossar - Vielfalt" - https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=list&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5BcurrentCharacter%5D=V&cHash=f2be6454820b786603ed0c33cbf8887e [abgerufen am 14.05.2025]

[2] Vgl. Aktion Mensch 2025: „Was ist Inklusion?" - https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion [abgerufen am 14.05.2025]

Vgl. Vielfalt Mediathek 2025: „Das Konzept Inklusion" - https://www.vielfalt-mediathek.de/diversitaet [abgerufen am 14.05.2025]

[3] Vgl. Prof. Kimberlé Crenshaw, 1989: „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex"

[4] Vgl. DeGeDe e.V. 2025: „D - Diversitätssensibilität" - https://degede.de/d-diversitaetssensibilitaet/ [abgerufen am 14.05.2025]

Vgl. IDA e.V. 2025: „Glossar - Diversität" - https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=list&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5BcurrentCharacter%5D=D&cHash=3fd31336dac7896e83af409cf10f4cdd [abgerufen am 14.05.2025]

[5] Vgl. IDA e.V. 2025: „Glossar - Diskriminierungskritik" - https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=list&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5BcurrentCharacter%5D=D&cHash=3fd31336dac7896e83af409cf10f4cdd [abgerufen am 14.05.2025]

[6] Vgl. Tagesschau 2023: „Rechtsextremistische Vorfälle Security-Branche ohne Kontrolle?" - https://www.tagesschau.de/investigativ/mdr/sicherheitsfirmen-rechtsextremismus-100.html

[7] Vgl. Praxishilfe 2025: „Empowerment & Powersharing" –https://haltung-zeigen.org/wp-content/uploads/2025/07/Empowerment-Powersharing-in-der-Tandempraxis_IHZ.pdf

[8] Vgl. Universität Hamburg Institut für Deutsche Gebärdensprache 2025: „Glossar linguistischer Fachbegriffe" - https://www.sign-lang.uni-hamburg.de/projekte/slex/seitendvd/intro/glossar.htm#l1 [abgerufen am 14.05.2025]

[9] Vgl. Debus, Katharina/Saadi, Iven 2023: „Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung. Anregungen und Gedanken zu Safer und Braver Spaces in der Bildungsarbeit."

[10] Vgl. Debus, Katharina/Saadi, Iven 2023: „Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung. Anregungen und Gedanken zu Safer und Braver Spaces in der Bildungsarbeit."

[11] Vgl. Apraku/Hong 2023: „Wie erkläre ich Kindern Rassismus?" Berlin: Familiar Faces, S. 72.

Projekt:

HALTUNG ZEIGEN
Vielfalt stärken

Projektträger*in:

SmF | SOZIALDIENST MUSLIMISCHER FRAUEN

Kooperationspartner*innen:

BürgerStiftung Hamburg

Start with a Friend

Bürger But stiftung

Förderer:

Gefördert vom:

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

MENSCHEN STÄRKEN MENSCHEN
ÜBERNEHMEN SIE EINE CHANCEN-PATENSCHAFT

v.i.S.d.P.
Ayten Kılıçarslan

Autor*innen & Redaktion:
Sanga Lenz
Daniel Männlein
Saskia Schindler

Lektorat:
Victoria Linnea

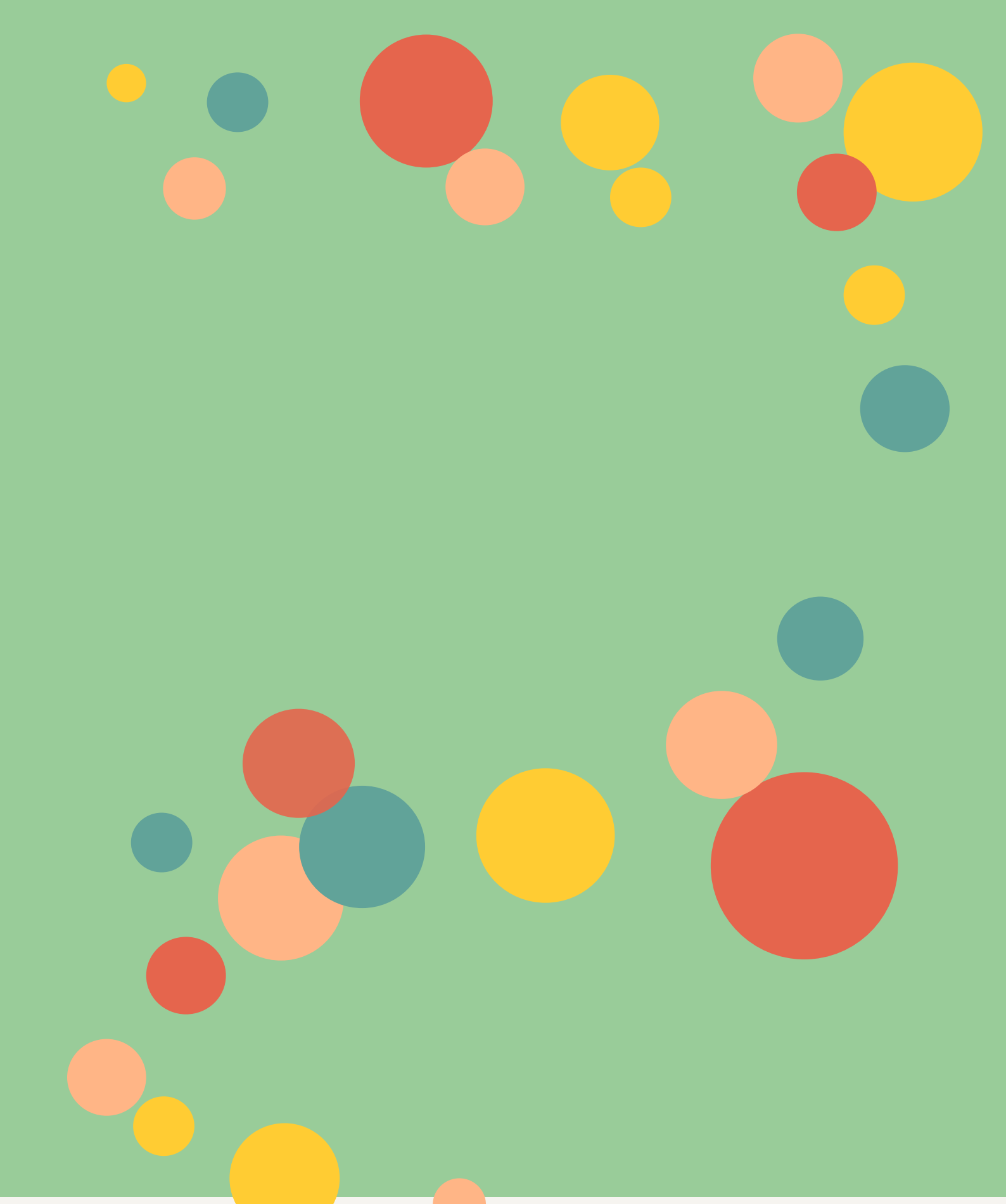
Gestaltung & Illustration:
Cila Yakecã

Impressum

Herausgeber*in:
Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)
Luxemburger Str. 181-183
50939 Köln
+49 22178997380
info@smf-verband.de
www.smf-verband.de

Kontakt:
Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)
Projekt Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken'
info@haltung-zeigen.org
www.haltung-zeigen.org

Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken' ist ein Kooperationsprojekt zur Antirassismus- und Antidiskriminierungsqualifizierung im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen". Ziel ist die Stärkung der Kompetenz im Umgang mit jeglicher Form von (rassistischer) Diskriminierung und einer gemeinsamen Haltung für Vielfalt.



INITIATIVE
HALTUNG ZEIGEN
Vielfalt stärken

ot open transfer
patenschaften

Bürger But
stiftung