

## Awareness-Konzept des DPSG DV Aachen

Das Awareness-Konzept des DPSG DV Aachen stellt eine Handlungshilfe für einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander dar. Alle Personen, die an Veranstaltungen des DPSG DV Aachen teilnehmen, sollen dieses Awareness-Konzept gelesen haben und danach handeln. Das Awareness-Konzept ergänzt das Konzept für einen geschlechter- und queergerechten Zugang zu Veranstaltungen des DPSG DV Aachen in verbandseigenen Örtlichkeiten.

### Was kann ich tun, um Ungerechtigkeiten zu bemerken?

Wir möchten dabei unterstützen, gemeinsam Veranstaltungen zu gestalten, bei der sich alle möglichst wohlfühlen können. Dafür ist es wichtig zu betonen, dass wir uns nicht frei von gesellschaftlichen Herrschafts- und Machtverhältnissen bewegen. Wir leben in einer Gesellschaft, die Ungleichheiten hervorbringt, Unterdrückung erzeugt, Verhältnisse stetig reproduziert und aufrechterhält. Damit müssen wir uns alle auseinandersetzen, wenn wir unser Ziel eines Verbands, in dem alle willkommen sind, ernst meinen. Dafür sind wir alle verantwortlich, denn Awareness fängt bei uns persönlich an. Als Pfadfinder\*innen wollen wir aufeinander und uns selbst achten. Der erste Schritt ist es, unsere gesellschaftlichen Positionen und damit die einhergehende An- oder Abwesenheit verschiedenster Privilegien zu reflektieren. Diese wirken ständig und überall. Sie führen zur Bevorteilung (Privilegierung) und Benachteiligungen (Diskriminierung) von Menschen. Es gibt Menschen, die gewisse Merkmale haben (z. B. Weiß, männlich, cis, heterosexuell, nicht behindert, dünn, reich) und durch diese privilegiert werden. Zwar bedeutet Privilegien zu haben nicht direkt, andere Menschen aktiv zu diskriminieren, es kann jedoch dazu beitragen, andere Menschen zu benachteiligen. Oftmals sind uns unsere Privilegien nicht einmal bewusst, was einen diskriminierungssensiblen Umgang miteinander erschwert. Daher sind wir alle dazu aufgefordert, über unsere Privilegien zu reflektieren.

### Was mache ich, wenn es einem Menschen nicht gut geht?

Falls ihr von ausgrenzendem, diskriminierendem, grenzüberschreitendem oder gewaltsamem Verhalten betroffen seid oder es euch nicht gut geht, steht euch immer eine Ansprechperson zur Seite, die pro Veranstaltung benannt wird.

Darüber hinaus könnt ihr ebenfalls die Teamer\*innen und die Veranstaltungsleitung ansprechen. Die Ansprechpersonen schenken euch ein offenes Ohr und stellen eure Erfahrungen und Beobachtungen nicht in Frage. Sie sind auf eurer Seite!<sup>1</sup>

1

Wir möchten an dieser Stelle auf unsere überwiegend Weiße Positionierung hinweisen. Als Teamer\*innen der Veranstaltung und Veranstaltungsleitung können wir nicht in Bezug auf alle Diskriminierungsverhältnisse umfangreiche Erfahrungen und Wissen mitbringen. Wir wissen, dass auch wir Fehler machen. Deshalb nehmen wir Hinweise, Kritik und Vorschläge zur Weiterentwicklung gerne entgegen.

Auch wenn ihr entsprechendes Verhalten in eurem Umfeld mitbekommt, ist es wichtig, dass ihr handelt. Die betroffene Person entscheidet dabei, welche Form der Unterstützung gewünscht wird. Beachtet dabei, dass sich manche Erlebnisse so stark niederschlagen, dass die überwältigende Erfahrung zu einer Ohnmacht führt. Fragt im Zweifel, ob eine Situation, die ihr beobachtet, für die betroffene Person gerade in Ordnung ist. Bereits das Gefühl, nicht allein zu sein, kann manchmal schon ausreichen, um die eigene Kraft wiederzufinden.

### Warum ist es wichtig, wie ich andere Menschen anspreche?

Wir wünschen uns, dass unsere Veranstaltungen einen Ort darstellen, an dem wir mit unseren Unterschieden respektvoll umgehen. Dazu gehört auch, die geschlechtliche Selbstbestimmung aller anzuerkennen. Viele Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Sie fühlen sich ganz selbstverständlich als Frauen oder Männer und werden entsprechend mit den Pronomen sie oder er richtig angesprochen. Für andere Menschen ist das weniger bis gar nicht selbstverständlich. Sie identifizieren sich nicht oder nur zum Teil mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde und stattdessen vielleicht mit einem anderen, dazwischen oder gar nicht als Frau oder Mann. Welches Geschlecht wir haben, ist uns nicht anzusehen. Damit alle passend angesprochen werden können, ist auf den Namensschildern (falls es welche gibt) Platz für Pronomen, die ihr benutzt. Falls ihr mit Leuten ins Gespräch kommt, die gerade kein Schild tragen, könntet ihr fragen: Mit welchem Pronomen möchtest du heute angesprochen werden? Wir wollen gemeinsam daran arbeiten, dass wir unsere Veranstaltungen so inklusiv wie möglich machen, und zugleich eine fehlerfreundliche Atmosphäre schaffen. Manche Menschen sind in geschlechtergerechter Sprache schon geübt, während andere sich vielleicht zum ersten Mal damit auseinandersetzen. Auch dafür soll Verständnis sein. Die Bereitschaft zum Lernen und zu gegenseitiger Anerkennung zählt.

## Wie gehe ich mit Oberkörperfreiheit und Nacktheit um?

Wir wünschen uns, dass unsere Veranstaltungen einen Ort darstellen, an dem wir uns mit Privilegien und Herrschaftsmechanismen auseinandersetzen. Ein Beispiel dafür ist es, dass wir unseren Umgang mit Oberkörperfreiheit und Nacktheit reflektieren und gerechtere Umgangsweisen in einem für Jugendarbeit angemessenen Rahmen ausprobieren. Dazu möchten wir vereinbaren, dass alle erwachsenen Menschen während unseren Veranstaltungen in den öffentlich zugänglichen Bereichen ihre Oberkörper bekleiden. Sollten Situationen auftreten, in denen cis Männer nicht auf dieses Privileg verzichten können, muss dies mit der Gruppe thematisiert werden. Den Teilnehmenden der Veranstaltung soll bewusst werden, dass in dieser Situation eine gruppenbezogene Ungerechtigkeit besteht. Es soll bewusst werden, dass es ein Privileg von cis Männern ist, sich öffentlich oberkörperfrei zu zeigen und dass Frauen, trans\* und inter Personen in diesen Situationen diskriminiert werden. Denn sie können sich nicht ohne gesellschaftliche oder institutionelle Sanktionen öffentlich oberkörperfrei zeigen. Diese Thematisierung soll als Chance dienen und kann als Einstieg genutzt werden, um über weitere Beispiele von Privilegien und Diskriminierung zu sprechen und dazuzulernen.

Wir wünschen uns, dass die dadurch angeregte Debatte Lernprozesse bei uns allen anstößt und ein reger Austausch über Privilegien und den Umgang mit ihnen stattfindet. Kinder und Jugendliche sollen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und mit Unterstützung mit diesem Thema befassen und eine eigene Entscheidung dazu treffen.

## Wie gehe ich mit unterschiedlichen Wissensständen um?

In unterschiedlichen Themenbereichen kennen wir uns unterschiedlich gut aus. Ebenso werden wir in unterschiedlichem Ausmaß mit unterschiedlichen Themen konfrontiert. Dies ist durch gesellschaftliche Strukturen bedingt und führt zu einer ungleichen Verteilung von Wissen und Unwissen und damit zu Privilegien. Es kann ein Privileg sein, mit bestimmten Themen noch nicht konfrontiert worden zu sein, ebenso wie es ein Privileg sein kann, über ein bestimmtes Thema mehr zu wissen als andere. Bei unseren Veranstaltungen treffen Menschen mit unterschiedlichen (Un)Wissensständen aufeinander. Das kann in Gesprächen als bereichernd, unter Umständen aber auch als ausschließend wahrgenommen werden. Deshalb sind wir alle dazu aufgerufen, unseren eigenen (Un)Wissensstand zu reflektieren und in Gesprächen miteinander sensibel damit umzugehen.

Es gibt Wörter, die von Einzelnen selbstverständlich benutzt werden, mit denen andere aber nicht viel anfangen können. Manche Wörter verletzen, vielleicht auch versehentlich. Solche Wörter (z. B. Fachsprache, Umgangssprache, Szene-Begriffe usw.) können wir einander rücksichtsvoll erklären und uns erklären lassen, damit sich niemand ausgeschlossen oder bloßgestellt fühlt. So können wir unser Wissen miteinander austauschen und erweitern.

### Was passiert im Fall von Grenzüberschreitungen?

Jede Person hat bestimmte Grenzen. Diese sind immer okay und unbedingt zu wahren! Durch unterschiedliche persönliche Erfahrungen und Hintergründe nehmen wir alle Verschiedenes als grenzverletzend wahr. Wir müssen uns dessen bewusst sein, dass andere Personen Grenzverletzungen und Diskriminierungen wahrnehmen können, auch wenn wir selbst diese nicht als solche erkennen. Nur weil diskriminierendes Verhalten nicht mit Absicht geschieht, wird das Erleben einer diskriminierenden Erfahrung nicht weniger schlimm. Hat eine Person Gewalt, Übergriffe oder Diskriminierung erlebt, definiert die Sichtweise der betroffenen Person die Grenzüberschreitung. Die entsprechenden Schilderungen dessen, wie das Erlebte wahrgenommen wurde, bilden die Grundlage für das weitere Vorgehen. Wir sind und handeln dabei solidarisch parteilich mit ihr, auch wenn wir das Erlebte nicht immer nachvollziehen können. Die Grenzüberschreitung muss weder objektiv bewertbar sein, noch erfolgt eine Sanktionierung nach vorgegebenen Regeln. Stattdessen suchen wir solidarisch nach Lösungen, wie es der betroffenen Person bessergehen kann, bzw. diese weiterhin an der Veranstaltung teilnehmen kann. Der Veranstaltungsleitung obliegt die Sanktionsmacht gegenüber der Person, deren Verhalten oder Handeln als grenzüberschreitend empfunden wurde. Das kann z. B. eine begleitete Konfrontation oder auch ein Ausschluss von Personen von der Veranstaltung sein, wenn Grenzüberschreitungen dazu führen, dass ein weiteres gemeinsames Miteinander bei der Veranstaltung nicht mehr möglich ist. Es wird sich an den Bedürfnissen und Vorstellungen der betroffenen Person orientiert. Das Ziel bleibt dabei, gemeinsam eine Lösung zu finden und deeskalierend zu wirken.

Dieses Konzept wird mind. alle 3 Jahre, bei Bedarf früher, überprüft und ggf. aktualisiert und der Diözesanversammlung vorgelegt.

Beschlossen durch die Diözesanversammlung am 05.03.2023

## Glossar

Awareness	"Awareness" kommt von dem englischen Verb „to be aware“ und lässt sich nicht direkt auf Deutsch übersetzen, am ehesten noch durch den Begriff der Achtsamkeit. Es bedeutet „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein“. Hierbei geht es darum, sich darüber bewusst zu sein, wie Diskriminierungsverhältnisse wirken und sich aufrechterhalten und ganz besonders um einen achtsamen und respektvollen Umgang mit Betroffenen dieser Verhältnisse.
cis	Cis ist ein Adjektiv und beschreibt Personen, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.
Diskriminierung	Diskriminierung heißt, dass innerhalb eines Machtverhältnisses soziale Gruppen und ihre Angehörigen benachteiligt, abgewertet oder ausgegrenzt werden. Während sich individuelle Diskriminierung auf Handlungen einzelner Menschen gegenüber anderen bezieht, meint strukturelle Diskriminierung Formen der Ungleichbehandlung, die eng verwoben mit Praktiken von Organisationen sind. Sie bezeichnet im weitesten Sinne gesellschaftliche Bedingungen, durch die Menschen routiniert und regelhaft Schlechterstellung gegenüber der Mehrheitsgesellschaft erfahren.

diskriminierungssensibel	Eine diskriminierungssensible Sichtweise berücksichtigt, dass alle Menschen durch eine Vielzahl von Diskriminierungsformen sozial positioniert werden. Es wird davon ausgegangen, dass eine Gesellschaft ohne Diskriminierung nicht besteht und wir alle mit der Selbstverständlichkeit von Diskriminierung aufgewachsen und vertraut sind. Das bedeutet auch, dass Diskriminierung nicht nur beabsichtigte und bewusste Benachteiligungen umfasst, sondern auch strukturelle, unbewusste und unbeabsichtigte Formen von Diskriminierung.
Herrschafts- und Machtverhältnisse	Beziehung oder Verhältnis, das auf Über- und Unterordnung beruht; in einer Gesellschaft bestehende Verhältnisse, die die Verteilung der Macht betreffen.
Privilegien	Privilegien werden die Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Es gibt offensichtliche Privilegien, z. B. ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland ein Privileg von Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, da es in fast allen Lebensbereichen wichtig ist, genügend Geld zur Verfügung zu haben. Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben, die nicht mehr auffallen, da sie selbstverständlich geworden sind. Eines davon ist, im Alltag als „normal“ wahrgenommen zu werden (etwa als weiß, deutsch, eindeutig männlich/weiblich oder gesund) und so bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen zu müssen. Zu Privilegien gehört also auch sich gar nicht erst mit Diskriminierung und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen.

Weiß	Weiß bezeichnet keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weiß-sein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die oft unausgesprochen und unbenannt bleibt
------	---

Die Glossareinträge sind den Seiten des <https://queer-lexikon.net/glossar/> und des <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar> entnommen.