

Antrag V01: Wir wollen keine Diskriminierung auf unseren Partys: Für studentische Awareness-Arbeit!

Laufende Nummer: 40

Antragsteller*in:	Juso-Hochschulgruppen Sachsen (Landeshochschulgruppen)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	V - Verfasste Studierendenschaft & Demokratische Hochschule

1 **Warum es studentische Awareness-Arbeit braucht**

2 Egal ob Semesterauftaktparty, Erstifahrt oder Fakultätsfest: Im normalen
3 studentischen Leben ist man regelmäßig auf diversen Veranstaltungen. Dabei steht
4 häufig der gemeinsame Austausch und Spaß im Vordergrund. Leider wirken im Rahmen
5 solcher Events auch gesellschaftliche Machtverhältnisse. Auf diesen machen zu viele
6 Studierende ständig Erfahrung mit Grenzüberschreitungen, sexualisierter Gewalt und
7 Diskriminierung. Ein wichtiges Instrument, um solche Vorfälle zu minimieren, ist die
8 Awareness-Arbeit. Diese kann auch gleichzeitig daran mitwirken, die Gesellschaft zu
9 verändern. Gerade im studentischen Kontext, der üblicherweise offener für den Abbau
10 von Diskriminierung ist, sollte man Awareness deshalb konsequent anbieten.
11 Studierende können zudem durch ihre Erfahrungen mit der Awareness-Arbeit vor dem
12 späteren Berufsleben als Multiplikator*innen wirken. Da sie im allgemeinen Betrieb
13 ihres späteren Arbeitsumfeldes, zum Beispiel auch auf Firmenfeiern oder dergleichen,
14 die Wichtigkeit von Awareness einbringen können. Dies führt dazu, dass Studis in der
15 Zukunft weiter daran mitwirken, Awarenessstrukturen bereitzustellen, um somit
16 Awareness auch gesellschaftlich weiter zu normalisieren.

17 **Die Werkzeuge guter Awareness-Arbeit: Konsens, Definitionsmacht, Parteilichkeit und** 18 **Awareness-Konzept**

19 Awareness hat sich als Konzept maßgeblich in der zweiten Frauenbewegung der 1970er-
20 Jahre entwickelt. Zu dieser Zeit waren Frauen und LGBTIQ* mit kaum eigenen Rechten
21 ausgestattet. Diese Situation machte es daher schwierig, gegen gewaltausübende
22 Personen, also primär Männer, vorzugehen. Als Reaktion darauf wurden Räume durch
23 Frauen und insbesondere lesbische Frauen geschaffen, um einerseits politisches
24 Engagement zu ermöglichen, aber auch um Beratungsangebote, Zufluchtsorte und autonome
25 Frauenhäuser zu schaffen. Ein wichtiger Ansatzpunkt war dabei, die Gewaltausübung
26 durch Männer nicht nur als Einzeltaten zu verurteilen, sondern sie auch in einen
27 strukturellen, gesellschaftlichen und patriarchalen Kontext zu setzen. Genau dieser
28 Ansatz ist in Hochschulen wichtig, in denen der überwiegende Anteil der
29 Professor*innen und Dozierenden männlich ist oder in Studiengängen wie
30 Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, die überwiegend männlich dominiert
31 sind.

32 Ein entscheidender Teil der Awarenessarbeit ist das Konzept der Parteilichkeit, also
33 klar auf der Seite der gewalterfahrenden Person zu stehen. Dazu wird das Werkzeug der
34 Definitionsmacht herangezogen. Nach dieser wird die subjektive Geschichte der von
35 Gewalt betroffenen Person in den Mittelpunkt gerückt, um zu verhindern, dass diese
36 Personen in Rechtfertigungsdruck geraten. Außerdem wird damit auch ermöglicht, solche
37 Taten ernst zu nehmen, die im Strafrecht nicht definiert sind. Mit dieser Praxis
38 können gewaltausübende Personen zur Rechenschaft gezogen werden, woran Frauen und

39 LGBTIQ* durch mangelnde Rechte und den Grundsatz des "Im Zweifel für den Angeklagten"
40 vor der zweiten Frauenbewegung gescheitert sind. Dabei hat die gewalterfahrende
41 Person auch die Macht, darüber zu bestimmen, welche Maßnahme der gewaltausübenden
42 Person in Folge der Awareness-Arbeit auferlegt wird. Diese Prinzipien müssen auch im
43 Hochschul-Raum auf Veranstaltungen, Partys etc. angewendet werden. Durch diese Arbeit
44 werden Räume geschaffen, in denen sich Personen, die von Diskriminierung betroffen
45 sind, wohler fühlen können. Dazu fordern wir die Gründung von studentischen
46 Awareness-Gruppen, welche Unterstützung durch die örtlichen ASten oder StuRä
47 erhalten, um effektive Arbeit machen zu können. Die Gruppe sollte sich zudem damit
48 beschäftigen, ein Awarenesskonzept zu erarbeiten, welches Grundlagen für die
49 Awarenesskonzepte der studentischen Veranstaltungen darstellt.

50 **Awareness von Anfang bis Ende denken**

51 Besonders zu Beginn des Studiums stehen für viele Studierende (z. B. in den
52 Veranstaltungen der Ersti-/Orientierungswoche) die Identitätsfindung und das Knüpfen
53 von Freundschaften im Vordergrund. Dabei ist es jedoch wichtig, im Hinterkopf zu
54 behalten, dass persönliche Erfahrungen auf solchen Events weit auseinandergehen
55 können. Während einige Menschen ausgelassen feiern möchten, erleben andere Personen
56 aber Ausgrenzung oder Gewalt. Dabei kann sich die Diskriminierung einerseits durch
57 Interaktion mit anderen Personen zeigen, aber auch durch strukturell verankerte
58 Ungleichbehandlung. Zudem passiert nicht jede Diskriminierung bewusst oder absichtlich
59 und es ist nicht möglich, gewaltfreie Räume zu schaffen (kein "Safe Space", nur
60 "Safer Spaces"). Die Diskriminierungsformen, die Menschen auf solchen Veranstaltungen
61 begegnen, können viele Facetten haben; verbale und physische Gewalt, aber auch der
62 Gang zur Toilette, die nach einem binären Geschlechtssystem aufgeteilt ist oder eine
63 rassistische Einlasspolitik im Club können zu einer diskriminierenden Erfahrung
64 führen. Deshalb fordern wir, die Awarenessarbeit bei der Planung von Veranstaltungen
65 nicht nur auf Ansprechstellen während des Events zu reduzieren, sondern sämtliche
66 Umstände der Veranstaltung, wie Toiletten, Einlass, Auswahl von Künstler*innen etc.
67 zu hinterfragen.

68 Dies soll sich auch in den Awarenesskonzepten der Fachschaften widerspiegeln, die von
69 diesen verpflichtend aufzustellen sind. Gleichzeitig fordern wir die regelmäßige
70 Durchführung von Awareness-Workshops durch Expert*innen aus Kollektiven wie
71 "Initiative Awareness", um neue studentische Awareness-Beauftragte auszubilden.
72 Awareness-Arbeit ist psychisch und emotional belastend. Deshalb fordern wir auch eine
73 angemessene Aufwandsentschädigung für die Awareness-Arbeit.

74 In unserer Gesellschaft wird noch immer in den meisten Fällen die Mitschuld beim
75 Opfer gesucht. So wird gewalterfahrenden Personen unterstellt, die "falsche" Kleidung
76 getragen zu haben, dass sie durch den Konsum von Substanzen nicht zurechnungsfähig
77 gewesen seien oder während der Gewaltausübung nichts unternommen hätten. Deshalb ist
78 es elementar für die Awareness-Arbeit im studentischen Kontext, dem Phänomen der
79 Täter-Opfer-Umkehr entgegenzutreten.

80 Die Fachschaften und Studierendenvertretungen sind in der Verantwortung, Strategien
81 gegen Diskriminierung für sämtliche studentische Veranstaltungen zu entwickeln und
82 umzusetzen. Es ist entscheidend, im Awareness-Team bzw. im gesamten Planungsteam
83 Machtdynamiken und Barrieren abzubauen. Weiterhin müssen auf Veranstaltungen die
84 Haltung zu Diskriminierungsformen klar kommuniziert werden und Grenzen für das

85 Awareness-Team definiert werden, bei denen definitiv ein Ausschluss von der
86 Veranstaltung durchgesetzt wird.

87 Zudem müssen auch strukturelle Diskriminierungen in den Fokus genommen werden, da
88 diese unmittelbaren Auswirkungen auf die diskriminierte Person haben und sie mit
89 einem Gefühl von Hilflosigkeit zurückgelassen werden können. Da dadurch auch Traumata
90 getriggert werden können, ist es wichtig, diese durch eine umfassende Awarenessarbeit
91 aufzufangen und gleichzeitig durch Aufklärung in der Studierendenschaft zu wirken.

92 **Um jeder Diskriminierung gerecht zu werden: Intersektionalität**

93 Bisher wird in Deutschland - besonders im Partykontext - Awarenessarbeit häufig auf
94 eine antisexistische Praxis reduziert. Deshalb ist es auch besonders wichtig, im
95 studentischen Raum den Awarenessbegriff von Anfang an über diese Diskriminierungen
96 hinaus zu denken, da alle weiteren Formen sowie ihre Überschneidungen untereinander
97 miteinbezogen werden müssen.

98 Ganz nach dem - von der schwarzen Juristin und Aktivistin Kimberlé Crenshaw geprägten
99 - Begriff "Intersektionalität" dürfen Diskriminierungsformen nicht isoliert
100 betrachtet werden, sondern zusammengedacht. Dafür gilt es im Besonderen, die
101 Verflechtungen zwischen den Diskriminierungsformen in den Fokus zu nehmen. Durch
102 Intersektionalität ist es möglich, solche Überschneidungen und Wechselwirkungen
103 zwischen gesellschaftlichen Marginalisierungen zu erkennen und dagegen vorzugehen. Im
104 Veranstaltungskontext kann es so zum Beispiel zu grenzüberschreitenden Gesprächen
105 kommen, indem bei einer Woman of Color aufgrund ihres Aussehens darauf geschlossen
106 wird, aus einem speziellen Kulturkreis zu kommen. Aufgrund dieser Annahme könnte ihr
107 ein selbstbestimmtes Leben aufgrund einer gemutmaßten patriarchalen Prägung des
108 Kulturkreises abgesprochen werden. Durch dieses Beispiel wird klar, dass eine Person
109 nicht nur mehrere Diskriminierungen erfährt, sondern auch aufgrund der
110 Überschneidungen von Diskriminierungsformen ganz eigene grenzüberschreitende
111 Erfahrungen machen muss. Daraus ergibt sich auch, zu prüfen, ob durch präventive
112 Maßnahmen gegen eine Diskriminierungsform neue Ausschlüsse geschaffen werden.

113 Im Vordergrund der studentischen Awareness-Arbeit müssen das Finden von Allies,
114 Gleichberechtigung, gegenseitiger Support, Umverteilung und Solidarität stehen. Dafür
115 ist es entscheidend, die Verschränkung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu
116 kennen und zu verstehen. Für die Awareness-Arbeit im studentischen Kontext müssen die
117 Verhältnisse von Dominanz und Unterordnung eine zentrale Rolle einnehmen. Die
118 Awareness-Gruppe sollte einen Überblick über verschiedene Gewalt- und
119 Diskriminierungsverhältnisse haben und sich dem Ziel verschreiben,
120 Dominanzverhältnisse insgesamt abzubauen und dabei marginalisierte Gruppen und
121 Individuen nach ihren persönlichen Bedürfnissen und höchst individuellen
122 Diskriminierungserfahrungen zu stärken.

123 **Aufklärungsarbeit auf dem Campus**

124 Wenn Personen in einigen Aspekten der gesellschaftlichen "Norm" entsprechen, führt
125 das dazu, dass sie mit Diskriminierungsformen weniger oder gar nicht in Kontakt
126 kommen und deshalb auch keine Angst davor entwickeln. Sie genießen also Privilegien.
127 Um aber alle Diskriminierungsformen erkennen zu können und sie zu reflektieren, muss
128 man sich über die Arten von Diskriminierung informieren und ihre Wirkungsweisen
129 verstehen. So können rassistische Handlungsweisen auch reproduziert werden, selbst

130 wenn man kein*e Rassist*in ist - durchaus auch unterbewusst. Deshalb ist es wichtig,
131 eigene Verhaltensweisen zu reflektieren und auch gegen gesellschaftlich verankerte
132 Diskriminierungen vorzugehen sowie darüber aufzuklären. Dazu fordern wir eine
133 verstärkte Öffentlichkeitsarbeit am Campus. Das kann z. B. die Awareness-Gruppe über
134 Infolyer, Veranstaltungen und Aufklärung in der Gremienarbeit erreichen. Zudem
135 können durch die Gruppe organisierte Austauschkreise dabei helfen, über eigenes
136 diskriminierendes oder gewaltsames Verhalten zu sprechen.

137 Deshalb fordern wir

- 138 • Die Gründung von Awareness-AGs für die Studierendenschaft, die stark durch die
139 lokalen ASten und StuRä unterstützt werden;
- 140 • ein Awarenesskonzept, welches durch die studentische Selbstverwaltung erarbeitet
141 wird und Rahmenregelungen für die Awarenesskonzepte der Fachschaftsräte enthält;
- 142 • die Einführung einer Pflicht für die Fachschaften für alle öffentlichen
143 Veranstaltungen, ein Awarenesskonzept aufzustellen, welches durch die Awareness-
144 Beauftragten umgesetzt wird, bei denen gewalterfahrende Personen parteilich,
145 transparent und nach dem Prinzip der Definitionsmacht unterstützt werden;
- 146 • die Einführung von regelmäßigen Awareness-Workshops zur Ausbildung von
147 studentischen Awareness-Beauftragten an allen Hochschulen;
- 148 • eine angemessene Bezahlung der Awareness-Beauftragten;
- 149 • eine umfassende Beachtung des Thema Awareness bei der Planung von studentischen
150 Veranstaltungen, also auch in Öffentlichkeitsarbeit, Programmplanung, dem
151 Sicherheitskonzept etc.;
- 152 • eine transparente Awareness-Arbeit durch die Beauftragten, dazu zählt eine
153 angemessene Veröffentlichung des Awarenesskonzepts, klar sichtbare Anlaufstellen
154 für gewalterfahrende Personen und deutliche Kennzeichnung des Awareness-Teams
155 sowie regelmäßige Reflektionen über die eigenen Werte und die bisherige
156 Awareness-Arbeit;
- 157 • eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu allen Diskriminierungsformen am Campus
158 durch Social Media, Flyer, Sticker etc.;
- 159 • regelmäßige Austauschkreise, um eigenes diskriminierendes Verhalten zu
160 reflektieren und darüber zu sprechen.