

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: Stärkung und Klarifizierung von Rechten
Betroffener Personen

1 Erläuterung zum Antrag: in allen Fällen, in denen Normen zitiert werden und
2 verschiedene Normen durch ein "/" getrennt sind, handelt es sich um ein und
3 dieselbe Norm. Der Kommentar (Alt) stellt dar, dass es sich um die Norm handelt,
4 wie sie jetzt besteht. Der Kommentar (Neu) stellt dar, welche Norm es wäre,
5 wenn jeder Antrag in der jetzigen Form angenommen würde. Die für die
6 Veröffentlichung und Implementierung zuständige(n) Person(en) wird/werden dazu
7 angehalten, die jeweils richtige oder gegebenenfalls eine andere Zitierung zu
8 verwenden und die Falsche nicht zu übernehmen.

9 *Inhaltliche Änderungen*

10 In § 3 (Alt)/§ 4 (Neu):

11 Streiche (1) und ersetze durch "Das Antidiskriminierungsteam muss zu
12 mindestens 60 % aus FINT-Personen bestehen. Die Regelungen aus § 29 (3) und (4)
13 der Satzung gelten entsprechend."

14 Füge ein in (2) Satz 1, welcher in (1) ist, zwischen "Queerplenum" und
15 "für": "sowie, sofern sie zu diesem Zweck einberufen werden, Plena nach
16 § 12 (Neu)/§ 9 (Alt) dieser Vorschrift".

17 Füge ein nach Satz 1 als Satz 2: "Die Plena sind auf jeder
18 Mitgliederversammlung auf dieses Recht hinzuweisen." Trenne (1) und (2) in
19 (1).

20 Füge ein in (2) (Alt)/(3) (Neu) nach Satz 1: "Vom Ausschuss der
21 Student*innenschaften

22 gewählte Personen sind von der nächsten ordentlichen Mitgliederversammlung zu
23 bestätigen." Ändere in Abs. (3)

24 Füge ein in (5) (Alt)/(6) (Neu) nach Satz 2: "Eine Person, deren Amtszeit
25 nach (4), (3) Satz 2 b) und d) (Alt)/(5), (4) Satz 2 b) und d) (Neu) endet, darf
26 nur nach Zustimmung der diskriminierten Gruppe oder Gruppen oder mit einer 3/4
27 Mehrheit wiedergewählt werden."

28 Füge ein nach (5) (Alt)/(6) (Neu) als (7) "Während des Bewerbungsprozesses
29 sollen die Kandidat*innen gefragt werden, ob sie mit dem Verständnis von
30 Antidiskriminierungsarbeit im Allgemeinen, des Verbandes oder mit dieser
31 Vorschrift vertraut sind. Ihnen ist zudem die Möglichkeit zu geben, sich im
32 Vorfeld der Wahl auszutauschen, um festzustellen, ob eine gemeinsame
33 Zusammenarbeit erfolgen kann."

34 Als (8) "Als Vertrauenspersonen ist insbesondere darauf zu achten, dass ein
35 Vertrauensverhältnis zumindest zwischen einzelnen
36 Antidiskriminierungsbeauftragten und den Gruppen, die sie gegebenenfalls
37 repräsentieren sollen, besteht. Erklärungen von Geschlechterplena nach der
38 Satzung oder nach § 12 (Neu) dieser Vorschrift, nach denen ein solches
39 Verhältnis nicht besteht, sind besonders in die Wahl einzubeziehen. Vetorechte
40 der Plena gelten entsprechend."

41 Füge ein als neuer Paragraph:

42 "§ 2 Unmittelbarer Geltungsbereich

43 (1) Geltungsbereich, vorbehaltlich des § 1 dieser Vorschrift, ist jeder
44 Ausdruck des unmittelbaren Vereinslebens des fzs, unabhängig davon, ob es sich
45 um eine Veranstaltung, Versammlung, Sitzung oder einen anderen Ausdruck des
46 Vereinslebens handelt.

47 (2) Anspruchsberechtigt aus dieser Ordnung sind alle Personen, die am
48 unmittelbaren Vereinsleben mitwirken, unabhängig davon, ob es sich um
49 Mitglieder, Nichtmitglieder, Referent*innen, Dozent*innen, Gäst*innen oder
50 andere Personen handelt.

51 (3) Um den Geltungsbereich und die Anwendung dieser Vorschrift allen zu
52 ermöglichen, sind die Aufgaben der Antidiskriminierungsbeauftragten und ihrer
53 Hilfspersonen (Awarenessteam) sowie die Ansprechmöglichkeit, die Folgen
54 derselben und die Rechte und Ansprüche der von Vorfällen betroffenen Personen
55 in einfacher, klarer und transparenter Sprache transparent, öffentlich,
56 deutlich erkennbar und lesbar in den betreffenden Veranstaltungen, Sitzungen und
57 Versammlungen zur Verfügung zu stellen. Eine den genannten Grundsätzen
58 entsprechende Darstellung der Rechte und Ansprüche der von Vorfällen

59 betroffenen Personen ist leicht erreichbar auf der Internetseite zu
60 veröffentlichen.

61 Füge ein als neuer Paragraph:

62 “§ 5 Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten

63 (1) Vorbehaltlich anderer, besonderer Bestimmungen und Aufgabenverteilungen
64 innerhalb dieser Vorschrift ist oberste Zielsetzung der
65 Antidiskriminierungsbeauftragten die Durchsetzung der in § 3 (Neu) genannten
66 Grundsätze. Dazu werden ihnen, je nach Veranstaltung, Sitzung oder Versammlung,
67 Aufgaben übertragen.

68 (2) Antidiskriminierungsbeauftragte sind zudem Ansprechpersonen für
69 Diskriminierungen oder übergreifendes Verhalten jeglicher Art im Vereinsleben.
70 Die genannten Prinzipien der Deutungshoheit betroffener Personen jeder Art und
71 Parteilichkeit in Bezug auf diese gelten in diesen Fällen absolut und ohne
72 jeden Vorbehalt.

73 (3) Antidiskriminierungsbeauftragte und Hilfspersonen arbeiten auf der Grundlage
74 der Prinzipien der Parteilichkeit und Definitionsmacht/Deutungshoheit
75 betroffener Personen. Unter gleichzeitiger Beachtung ihrer eigenen
76 Belastungsgrenzen sollen sie Betroffenen jeder Art von übergreifendem Verhalten
77 jeder Art ein Gefühl des Vertrauens, des Ernstgenommen-Werdens, der
78 Unterstützung, des Achtens auf die Bedürfnisse, des Empowerments, des nicht-
79 auf-sich-alleine-gestellt-Seins und des Geglaubt-Werdens geben. Insbesondere in
80 Bezug auf die Machtverteilung ist es ihre Aufgabe, eben jene in der Gesellschaft
81 verankerten Verhältnisse zu brechen und betroffenen Personen dabei zu
82 unterstützen, situative Machtlosigkeit zu brechen.

83 (4) Aufgabe der Antidiskriminierungsbeauftragten ist es nicht, Konfliktlösung
84 oder Konfliktgericht zu sein. Es steht ihnen nicht zu, innerhalb des Amtes unter
85 dem Deckmantel der Objektivität Konfliktberatung zu betreiben oder unter diesem
86 Deckmantel Konflikte zu kommentieren. Insbesondere bei Anrufen nach Abs. 2 sind
87 diese nicht dazu verpflichtet, Neutralität jeglicher Art zu zeigen oder als
88 Arbeitsgrundsatz zu betrachten. Hiervon abgewichen werden darf nur und
89 ausschließlich dann, wenn alle Beteiligten einvernehmlich und ohne Anwendung
90 von Druck oder Zwang von Seiten anderer Beteiligter sich hierzu bereit
91 erklären. Dabei ist es insbesondere nicht Aufgabe der
92 Antidiskriminierungsbeauftragten, auf ein solches Verfahren hinzuwirken.

93 (5) Bei Abweichung von Abs. 4 Satz 1 sind die betroffenen
94 Antidiskriminierungsbeauftragten dazu verpflichtet, sich in den betreffenden
95 Vorfall einzuarbeiten.”

96 Füge ein als neuer Paragraph:

97 “§ 6 Allgemeine Maßnahmen

98 (1) Auf größeren Veranstaltungen und Mitgliederversammlungen des fzs richtet
99 das Antidiskriminierungsteam oder, soweit notwendig, der Vorstand nach
100 Möglichkeit ein Awarenesssteam ein. Diese sollen Ansprechpersonen bezüglich
101 diskriminierender oder übergreifiger Vorfälle jeglicher Art sein und sich nach
102 den in dieser Vorschrift genannten Grundlagen richten. Sie sind auf geeignete
103 Art und Weise in die Grundsätze von Awarenessarbeit einzuweisen.

104 (2) Auf größeren Veranstaltungen und Mitgliederversammlungen des fzs ist lokal
105 sowie für jegliche andere Ausgestaltung des Vereinslebens online eine
106 Möglichkeit der anonymisierten Kontaktaufnahme und des Berichtes von
107 diskriminierendem oder übergreifigem Verhalten zu schaffen."

108 Streiche § 6 (6) ersatzlos.

109 In § 9 (Alt)/§ 12 (Neu):

110 Füge ein in (1) nach Satz 2: "Diese Veranstaltungen können auch mit anderen
111 Inhalten verknüpft werden, dabei ist jedoch darauf zu achten, dass dem
112 beantragten Inhalt die notwendige Aufmerksamkeit, insbesondere bezüglich der
113 Ressourcenverteilung, zugutekommt. Dies gilt ebenso für Veranstaltungen nach §
114 10 (Alt)/§ 13 (Neu)."

115 Füge ein in (2) nach Satz 2: "§ 12 (6) der Satzung gilt entsprechend. Wird
116 das Plenum aufgrund eines Antrags während der Mitgliederversammlung einberufen,
117 so darf dieser und jeder in diesem Zusammenhang stehende Antrag während des
118 Plenums nicht behandelt werden. Eine Unterbrechung der Sitzung kann per
119 Geschäftsordnungsantrag beschlossen werden."

120 *Redaktionelle Änderungen*

121 In § 3 (Alt)

122 (2) wird zu (3)

123 (5) wird zu (6)

124 (6) wird zu (9)

125 § 3 (Alt) wird zu § 4 (Neu)

126 § 4 (Alt) wird zu § 7 (Neu)

127 § 5 (Alt) wird zu § 8 (Neu)

128 § 6 (Alt) wird zu § 9 (Neu)

129 § 7 (Alt) wird zu § 10 (Neu)

130 § 8 (Alt) wird zu § 11 (Neu)

131 § 9 (Alt) wird zu § 12 (Neu)

132 § 10 (Alt) wird zu § 13 (Neu)

133 § 11 (Alt) wird zu § 14 (Neu)

134 § 12 (Alt) wird zu § 15 (Neu)

133 *Erläuterungen der Änderungen*

134 § 2 Unmittelbarer Geltungsbereich (Neuer Paragraph)

135 (1) Erklärt, dass diese Vorschrift in allen Bereichen des Vereins gilt. Das
136 kann eine Mitgliederversammlung, eine Vortragsreihe, eine Telko, eine
137 Ausschusssitzung oder jedes andere Treffen sein, das in einem direkten fzs-
138 Kontext steht.

139 (2) Schreibt fest, dass alle Personen, die an solchen Treffen teilnehmen, durch
140 diese Ordnung geschützt werden. Sie müssen nicht Studierende oder fzs-
141 Mitglieder sein, es reicht, wenn sie anwesend sind.

142 (3) Schreibt fest, dass es einen Leitfaden geben soll, der leicht zugänglich
143 und verständlich und in einfacher und klarer Sprache alle Rechte, Prinzipien
144 und Abläufe aus dieser Vorschrift erklärt. Das soll sowohl auf der
145 Internetseite als auch in jedem größeren Treffen stattfinden.

146 § 4 (Neu)/§ 3 (Alt)

147 (2) in (1) Erweitert das Vorschlagsrecht auf alle Plena. Diskriminierung ist
148 nicht nur auf Sexismus begrenzt, ein extra Plenum beispielsweise für BIPOC,
149 Studierende mit Migrationshintergrund oder jüdische/muslimische Studierende ist
150 noch nicht in der Satzung vorgesehen. Daher die Erweiterung.

151 (2) Antidiskriminierungsbeauftragte können auch vom AS gewählt werden, das
152 sollte aber nur provisorisch sein. Bisher muss keine Bestätigung stattfinden.

153 (5) Die dargestellten Normen, nach denen eine Person des Amtes enthoben werden
154 kann, sind dazu da, Missbrauch des Amtes zu verhindern, Schadensbegrenzung zu
155 erreichen und Menschen, die in diesem Amt diskriminierendes und

156 vertrauensschädigendes Verhalten zeigen an der Fortführung des Amtes zu
157 hindern. Dieser Paragraph soll ermöglichen, dass die diskriminierte(n)
158 Gruppe(n) ein Mitspracherecht bei einer möglichen Wiederwahl hat/haben. Damit
159 hier jedoch auch keine vollständige Paralyse entsteht, wird die Möglichkeit
160 einer Wiederwahl bei einer 3/4 Mehrheit implementiert.

161 (7 neu) Institutionalisiert eine Befragung, in der sich herauskristallisieren
162 soll, ob die Kandidat*innen mit den Grundsätzen der Antidiskriminierungsarbeit
163 vertraut sind und eine Vorstellung über die Pflichten ihres Amtes haben.
164 Institutionalisiert zudem ein Kennenlernen, in dem geschaut werden soll, ob ein
165 gemeinsames Vertrauensverhältnis entstehen kann.

166 (8 neu) Gibt gruppenspezifischen Plena eine institutionalisierte Möglichkeit,
167 die Kandidaturen zu kommentieren. Fügt das Prinzip des Vertrauens als Elementar
168 für das Antidiskriminierungsbeauftragtenamt ein. Nach diesem Prinzip soll ein
169 Vertrauensverhältnis zwischen den Beauftragten, den Verbandsmitgliedern und
170 gegebenenfalls denen die sie repräsentieren sollen bestehen.

171 § 5 (Neu) Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten (Neuer Paragraph)

172 Dieser Paragraph schreibt die Grundsätze der Deutungshoheit und Parteilichkeit
173 als absoluten Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit fest. Er schreibt zudem
174 fest, dass Antidiskriminierungsbeauftragte eben nicht neutrale oder objektive
175 Gerichte oder Mediator*innen sind, was ein Bruch der Parteilichkeit wäre. Wenn
176 sich jedoch alle betroffenen Parteien darauf einigen, soll den
177 Antidiskriminierungsbeauftragten nicht verboten werden, eine Mediation zu
178 organisieren und durchzuführen. In dem Fall sind sie jedoch dazu verpflichtet,
179 sich einen Überblick über den Konflikt zu verschaffen.

180 § 6 (Neu) Allgemeine Maßnahmen (Neuer Paragraph)

181 (1) Richtet die Pflicht ein, auf größeren Veranstaltungen und
182 Mitgliederversammlungen ein Awarenesssteam zu organisieren. Dieses soll nach
183 dieser Vorschrift arbeiten und ansprechbar bei jedem diskriminierendem oder
184 übergreifendem Verhalten sein. Damit sie nicht in das kalte Wasser geschmissen
185 werden, soll ihnen vorher ein Überblick über Awarenessarbeit gegeben werden.

186 (2) Verpflichtet dazu, dass eine Möglichkeit der anonymen Kontaktaufnahme
187 besteht. Diese Möglichkeit soll nicht nur spezifisch auf Veranstaltungen und
188 Mitgliederversammlungen, sondern auch außerhalb - online - gegeben sein.

189 (3) Schreibt einige Grundsätze der Awarenessarbeit fest, also zum Beispiel
190 Parteilichkeit, Vertraulichkeit, Deutungshoheit, Empowerment und das
191 Durchbrechen der ungleichen Machtverhältnisse im Kleinen. Gleichzeitig schreibt
192 es fest, dass Awarenesspersonen auch auf ihre eigenen Belastungsgrenzen achten
193 sollen.

194 § 12 (Neu)/§ 9 (Alt)

195 (1) Die Änderung dient dazu, ein Vereinnahmen zu verhindern. Sie soll
196 verhindern, dass bei einer Zusammenlegung die beantragte Thematik infolgedessen
197 nicht zu wenig Zeit, Ressourcen oder Platz bekommt.

198 (2) Diese Änderung gibt einberufenen Plena die Möglichkeit, selber zu
199 entscheiden, ob ein Antrag, über den sie reden wollen, während der
200 Plenarsitzung von der Mitgliederversammlung weiter behandelt werden darf oder
201 nicht. Sie nimmt die Entscheidung darüber also der Mitgliederversammlung weg
202 und gibt sie den Plena selbst. Bisher musste dies extra über einen GO-Antrag
203 von der Mitgliederversammlung selber beschlossen werden. Die
204 Mitgliederversammlung ist jedoch nicht daran gehindert, über andere Thematiken
205 weiter zu tagen. Weiterhin soll die Verschwiegenheitsregelung, welche im
206 Änderungsantrag zur Satzung vorgeschlagen wird, ebenso für Plena nach diesem
207 Paragraphen gelten.

208 *Begründung*

209 Die jetzige Amtszeit der Antidiskriminierungsbeauftragten (Antidisbeauftragten)
210 war eine sehr turbulente und durcheinandergeratene Amtszeit. Von, über das Jahr
211 verteilt, acht Bewerbungen traten fünf Personen von der Bewerbung aufgrund von
212 Konflikten zurück und zwei Personen wurden wegen Verletzung der besonderen
213 Pflichten im Amt von ihrer Position enthoben. Dabei kam es ebenso zu
214 Missverständnissen und Unklarheiten bezüglich anzuwendenden Prinzipien, zu
215 Konflikten über die Kompetenzen und Aufgaben der Beauftragten und bezüglich
216 der Zusammensetzung des Antidisteam selbst. Für die Antidiskriminierungsarbeit
217 relevante Prinzipien wie das der Deutungshoheit betroffener Personen wurden
218 selektiv angewendet und mehrfach Personen aus dem Schutz der
219 Antidiskriminierungsvorschrift gedrängt.

220 Dabei muss sich die Frage gestellt werden, was die Antidisbeauftragten
221 eigentlich leisten sollen? Bisher scheint dies eine Kombination aus Unmöglichem
222 zu sein. Einerseits sollen sie die Konzepte der Deutungshoheit und
223 Parteilichkeit absolut und ohne jede Ausnahme anwenden. Andererseits besteht der
224 Wille nach einer Konfliktlösung als Schlichtungsstelle und institutionalisierte
225 Mediation. Das Antidisteam soll sich also neutral verhalten. Wie beides
226 miteinander vereinbart werden soll, vor allem Parteilichkeit und Neutralität,
227 ist fraglich. Interessant dabei ist, dass die Forderung nach Neutralität oft
228 von den Personen kam, denen übergriffiges Verhalten vorgeworfen wurde.

229 Für welche Seite ist sich nun dabei zu entscheiden? Eigentlich sollte die
230 Antwort offensichtlich sein. Über den bestehenden Diskurs hinsichtlich
231 bestehender Machtverhältnisse muss nicht weitergeredet werden. Einfach aus dem
232 Grund, dass es keine Gleichstellung gibt, kann es jedoch keine sogenannte
233 gleichberechtigte Konfliktlösung auf Augenhöhe geben. Marginalisierte,
234 diskriminierte und strukturell benachteiligte Gruppen müssen zuvorderst in die
235 Lage versetzt werden, selbstbestimmt und gleichgestellt zu sein, bevor
236 tatsächlich eine sogenannte gerechte und neutrale, auf das Wohlbefinden aller
237 gesinnte Konfliktlösung stattfinden kann. Es muss also Empowerment stattfinden.

238 Um dies erreichen zu können, müssen bestimmte Prinzipien absolut und ohne

239 Ausnahme angewendet werden. Die genannten Gruppen müssen gehört und in ihrer
240 Darstellung zu keinem Zeitpunkt hinterfragt werden. Ihnen muss das Gefühl
241 gegeben werden, nicht alleine zu sein, sondern in ihren Bedürfnissen
242 wahrgenommen und aktiv unterstützt zu werden. Eine Konfliktlösung im
243 klassischen Sinne soll natürlich nicht verboten werden. Sie darf jedoch nur
244 stattfinden, wenn alle Beteiligten, insbesondere die betroffenen Personen,
245 einverstanden sind. Antidisbeauftragte dürfen unter keinen Umständen Druck
246 ausüben oder aktiv darauf hinwirken.

247 Vor diesem Hintergrund geschehen die dargestellten Änderungen. Sie dienen dazu,
248 marginalisierten, diskriminierten und strukturell benachteiligten Personen mehr
249 Sicherheit und mehr Beachtung innerhalb des fzs zu geben.

250 Prinzipien wie Deutungshoheit, Parteilichkeit oder das gleichzeitige Achten auf
251 die eigenen Grenzen sollen festgeschrieben werden. Die Aufgabe als
252 Vertrauensperson soll festgeschrieben und klargestellt werden, dass die
253 Antidisbeauftragten eben nicht Konfliktlösungsgremium sind. Dies dient dazu,
254 den Beauftragten Klarheit über ihre Aufgabe im Verband zu schaffen.
255 Gleichzeitig soll im Bewerbungsprozess erfahren werden, ob die Kandidat*innen
256 eine Vorstellung über die Arbeit im Verband haben oder dazu bereit sind, sich
257 in diese hineinzuarbeiten. Ihnen soll zudem die Möglichkeit gegeben werden, im
258 Vorfeld zu klären, ob eine Zusammenarbeit möglich ist, damit das Antidisteam
259 nicht in seiner Arbeit durch interne Streitigkeiten paralysiert wird.

260 Um diese Aufgaben tatsächlich wahrnehmen zu können, muss Vertrauen in die
261 Beauftragten hergestellt werden. Allen Plena, nicht nur den Geschlechterplena,
262 soll ein Vorschlagsrecht und allen ein Kommentarrecht eingeräumt werden, falls
263 Personen vorgeschlagen werden, welche aufgrund besonderer Vorkommnisse kein
264 Vertrauen genießen. Auf diese Rechte sollen die Plena hingewiesen werden.

265 Gleichzeitig soll durch eine neue Regelung verhindert werden, dass Personen,
266 welche dieses Vertrauen missbrauchten und gegen die Prinzipien arbeiteten
267 vorbehaltlos wiedergewählt werden. Das heißt nicht, dass diese Personen nicht
268 an sich arbeiten können und ihnen für immer die Chance genommen werden soll,
269 wieder Antidisarbeit im Verband leisten zu können. Gerade den betroffenen
270 Gruppen soll und muss jedoch ein besonderes Mitspracherecht bei der Entscheidung
271 hierüber eingeräumt werden.

272 Um die Stellung sonstiger Plena auf Mitgliederversammlungen zusätzlich zu
273 verstärken, darf ein Antrag, wenn zu diesem ein solches Plenum stattfinden
274 soll, nicht weiter behandelt werden dürfen. Bisher musste hierzu ein
275 Geschäftsordnungsantrag gestellt werden, die Entscheidung hierüber wurde also
276 von den betroffenen Personen weg auf das gesamte Plenum gerissen. Ein solcher
277 Zustand darf nicht sein. Damit die Mitgliederversammlung weiterhin tagen kann,
278 soll im Grundsatz ein Weiterführen dieser durch die Behandlung anderer
279 Tagesordnungspunkte nicht verboten werden.

280 Zusätzlich soll klargestellt werden, dass die Antidiskriminierungsvorschrift
281 überall im fzs-Kontext gilt und für alle Personen, die an diesem beteiligt
282 sind. Nur weil eine Person den Vortrag in einer Veranstaltung hält, heißt das

283 nicht, dass sie nicht diskriminiert werden kann. Gleichzeitig heißt die
284 Eigenschaft, Student*in zu sein, noch lange nicht, frei von diskriminierendem
285 Verhalten zu sein. Um dies sicherzustellen, und damit auch gleichzeitig kein
286 Offenbarungszwang kreiert wird, muss sowohl auf Veranstaltungen als auch
287 außerhalb, beispielsweise auf der Internetseite, die Möglichkeit zur anonymen
288 Kontaktaufnahme bestehen.

289 Weiterhin gibt es bisher die Möglichkeit, Veranstaltungen zu
290 Antidiskriminierung oder zu einem bestimmten Thema zu beantragen und
291 gegebenenfalls die Pflicht, diese durchzuführen. Solche Veranstaltungen können
292 auch an andere angegliedert werden. Damit diese jedoch nicht untergehen, wird
293 festgeschrieben, dass die Ressourcenverteilung nicht zuungunsten des Themas
294 stattfinden darf.

295 Schließlich müssen alle Personen umfassend über alles informiert werden.
296 Jedes Recht nützt gar nichts, wenn mensch nichts über dieses Recht weiß.
297 Gerade auch weil juristische Sprache alles andere als barrierearm ist, müssen
298 die Rechte und Möglichkeiten aus dieser Vorschrift in einfacher, klarer und
299 leicht verständlicher Sprache erklärt werden. Eine Möglichkeit wäre, ein
300 allgemein gültiges Dokument zu erstellen, welches auf jeder Veranstaltung
301 vorgestellt werden kann.

302 Allerdings reicht es auch nicht, einfach ein Dokument zu veröffentlichen. Auf
303 jeder Veranstaltung muss eine explizite Vorstellung stattfinden, insbesondere
304 bezüglich des Awarenessteams, des Antidistteams und der Prinzipien. Ob dies
305 schriftlich, mündlich oder auf eine vollständig andere Art und Weise
306 stattfindet, ist den Umständen entsprechend anzupassen.

307 All diese Änderungen dienen, wie bereits gesagt, dazu, Prinzipien und
308 Grundlagen festzuschreiben und die Rechte marginalisierter, diskriminierter und
309 strukturell benachteiligter Gruppen zu stärken.