

Satzungsändernder Antrag

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

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: Stärkung und Klarifizierung von Rechten
Betroffener Personen

§

-

Aktuelle Fassung

1 -

geänderte Fassung

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

10 *Inhaltliche Änderungen*

11 In § 3 (Alt)/§ 4 (Neu):

12 Streiche (1) und ersetze durch “Das Antidiskriminierungsteam muss zu mindestens

13 60 % aus FINT-Personen bestehen. Die Regelungen aus § 29 (3) und (4) der Satzung
14 gelten entsprechend."

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

18 Füge ein nach Satz 1 als Satz 2: "Die Plena sind auf jeder Mitgliederversammlung
19 auf dieses Recht hinzuweisen." Trenne (1) und (2) in (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 nach
25 (4), (3) Satz 2 b) und d) (Alt)/(5), (4) Satz 2 b) und d) (Neu) endet, darf nur
26 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 sollen
29 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 Ausdruck
44 des unmittelbaren Vereinslebens des fzs.

45 (2) Anspruchsberechtigt aus dieser Ordnung sind alle Personen, die am
46 unmittelbaren Vereinsleben mitwirken. Dies schließt Mitglieder, Nichtmitglieder,
47 Referent*innen, Dozent*innen, Gäst*innen oder
48 andere Personen explizit ein.

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

58 Füge ein als neuer Paragraph:

59 “§ 5 Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten

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

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

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

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

90 (5) Bei Abweichung von Abs. 4 Satz 1 sind die betroffenen

91 Antidiskriminierungsbeauftragten dazu verpflichtet, sich in den betreffenden
92 Vorfall einzuarbeiten.“

93 Füge ein als neuer Paragraph:

94 “§ 6 Allgemeine Maßnahmen

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

101 (2) Auf größeren Veranstaltungen und Mitgliederversammlungen des fzs ist lokal
102 sowie für jegliche andere Ausgestaltung des Vereinslebens online eine
103 Möglichkeit der anonymisierten Kontaktaufnahme und des Berichtes von
104 diskriminierendem oder übergreifendem Verhalten zu schaffen.“

105 Streiche § 6 (6) ersatzlos.

106 In § 9 (Alt)/§ 12 (Neu):

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

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

117 *Redaktionelle Änderungen*

118 In § 3 (Alt)

119 (2) wird zu (3)

120 (5) wird zu (6)

121 (6) wird zu (9)

- 122 § 3 (Alt) wird zu § 4 (Neu)
- 123 § 4 (Alt) wird zu § 7 (Neu)
- 124 § 5 (Alt) wird zu § 8 (Neu)
- 125 § 6 (Alt) wird zu § 9 (Neu)
- 126 § 7 (Alt) wird zu § 10 (Neu)
- 127 § 8 (Alt) wird zu § 11 (Neu)
- 128 § 9 (Alt) wird zu § 12 (Neu)
- 129 § 10 (Alt) wird zu § 13 (Neu)
- 130 § 11 (Alt) wird zu § 14 (Neu)
- 131 § 12 (Alt) wird zu § 15 (Neu)

Begründung

132 *Erläuterungen der Änderungen*

133 § 2 Unmittelbarer Geltungsbereich (Neuer Paragraph)

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

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

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

145 § 4 (Neu)/§ 3 (Alt)

146 (2) in (1) Erweitert das Vorschlagsrecht auf alle Plena. Diskriminierung ist

147 nicht nur auf Sexismus begrenzt, ein extra Plenum beispielsweise für BIPOC,
148 Studierende mit Migrationshintergrund oder jüdische/muslimische Studierende ist
149 noch nicht in der Satzung vorgesehen. Daher die Erweiterung.

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

152 (5) Die dargestellten Normen, nach denen eine Person des Amtes enthoben werden
153 kann, sind dazu da, Missbrauch des Amtes zu verhindern, Schadensbegrenzung zu
154 erreichen und Menschen, die in diesem Amt diskriminierendes und
155 vertrauensschädigendes Verhalten zeigen an der Fortführung des Amtes zu hindern.
156 Dieser Paragraph soll ermöglichen, dass die diskriminierte(n) Gruppe(n) ein
157 Mitspracherecht bei einer möglichen Wiederwahl hat/haben. Damit hier jedoch auch
158 keine vollständige Paralyse entsteht, wird die Möglichkeit einer Wiederwahl bei
159 einer 3/4 Mehrheit implementiert.

160 (7 neu) Institutionalisiert eine Befragung, in der sich herauskristallisieren
161 soll, ob die Kandidat*innen mit den Grundsätzen der Antidiskriminierungsarbeit
162 vertraut sind und eine Vorstellung über die Pflichten ihres Amtes haben.
163 Institutionalisiert zudem ein Kennenlernen, in dem geschaut werden soll, ob ein
164 gemeinsames Vertrauensverhältnis entstehen kann.

165 (8 neu) Gibt gruppenspezifischen Plena eine institutionalisierte Möglichkeit,
166 die Kandidaturen zu kommentieren. Fügt das Prinzip des Vertrauens als Elementar
167 für das Antidiskriminierungsbeauftragtenamt ein. Nach diesem Prinzip soll ein
168 Vertrauensverhältnis zwischen den Beauftragten, den Verbandsmitgliedern und
169 gegebenenfalls denen die sie repräsentieren sollen bestehen.

170 § 5 (Neu) Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten (Neuer Paragraph)

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

179 § 6 (Neu) Allgemeine Maßnahmen (Neuer Paragraph)

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

185 (2) Verpflichtet dazu, dass eine Möglichkeit der anonymen Kontaktaufnahme

186 besteht. Diese Möglichkeit soll nicht nur spezifisch auf Veranstaltungen und
187 Mitgliederversammlungen, sondern auch außerhalb - online - gegeben sein.

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

193 § 12 (Neu)/§ 9 (Alt)

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

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

206 *Begründung*

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

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

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

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

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

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

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

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

270 Um die Stellung sonstiger Plena auf Mitgliederversammlungen zusätzlich zu

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

278 Zusätzlich soll klargestellt werden, dass die Antidiskriminierungsvorschrift
279 überall im fzs-Kontext gilt und für alle Personen, die an diesem beteiligt sind.
280 Nur weil eine Person den Vortrag in einer Veranstaltung hält, heißt das nicht,
281 dass sie nicht diskriminiert werden kann. Gleichzeitig heißt die Eigenschaft,
282 Student*in zu sein, noch lange nicht, frei von diskriminierendem Verhalten zu
283 sein. Um dies sicherzustellen, und damit auch gleichzeitig kein
284 Offenbarungszwang kreiert wird, muss sowohl auf Veranstaltungen als auch
285 außerhalb, beispielsweise auf der Internetseite, die Möglichkeit zur anonymen
286 Kontaktaufnahme bestehen.

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

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

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

303 All diese Änderungen dienen, wie bereits gesagt, dazu, Prinzipien und Grundlagen
304 festzuschreiben und die Rechte marginalisierter, diskriminierter und strukturell
305 benachteiligter Gruppen zu stärken.