

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,
6 wenn jeder Antrag in der jetzigen Form angenommen würde. Die für die
7 Veröffentlichung und Implementierung zuständige(n) Person(en) wird/werden dazu
8 angehalten, die jeweils richtige oder gegebenenfalls eine andere Zitierung zu
9 verwenden und die Falsche nicht zu übernehmen.

10 *Inhaltliche Änderungen*

11 In § 3 (Alt)/§ 4 (Neu):

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

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

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

18 Füge ein nach Satz 1 als Satz 2: "Die Plena sind auf jeder
19 Mitgliederversammlung auf dieses Recht hinzuweisen." Trenne (1) und (2) in
20 (1).

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

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

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

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

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

42 Füge ein als neuer Paragraph:

43 "§ 2 Unmittelbarer Geltungsbereich

44 (1) Geltungsbereich, vorbehaltlich des § 1 dieser Vorschrift, ist jeder
45 Ausdruck des unmittelbaren Vereinslebens des fzs.

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

49 andere Personen explizit ein.

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

59 Füge ein als neuer Paragraph:

60 "§ 5 Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten

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

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

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

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

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

94 Füge ein als neuer Paragraph:

95 "§ 6 Allgemeine Maßnahmen

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

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

106 Streiche § 6 (6) ersatzlos.

107 In § 9 (Alt)/§ 12 (Neu):

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

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

118 *Redaktionelle Änderungen*

119 In § 3 (Alt)

120 (2) wird zu (3)

121 (5) wird zu (6)

122 (6) wird zu (9)

- 123 § 3 (Alt) wird zu § 4 (Neu)
- 124 § 4 (Alt) wird zu § 7 (Neu)
- 125 § 5 (Alt) wird zu § 8 (Neu)
- 126 § 6 (Alt) wird zu § 9 (Neu)
- 127 § 7 (Alt) wird zu § 10 (Neu)
- 128 § 8 (Alt) wird zu § 11 (Neu)
- 129 § 9 (Alt) wird zu § 12 (Neu)
- 130 § 10 (Alt) wird zu § 13 (Neu)
- 131 § 11 (Alt) wird zu § 14 (Neu)
- 132 § 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
135 kann 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-
140 Mitglieder sein, es reicht, wenn sie anwesend sind.

141 (3) Schreibt fest, dass es einen Leitfaden geben soll, der leicht zugänglich
142 und 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
156 hindern. Dieser Paragraph soll ermöglichen, dass die diskriminierte(n)
157 Gruppe(n) ein Mitspracherecht bei einer möglichen Wiederwahl hat/haben. Damit
158 hier jedoch auch keine vollständige Paralyse entsteht, wird die Möglichkeit
159 einer Wiederwahl bei 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
199 Plenaritzung von der Mitgliederversammlung weiter behandelt werden darf oder
200 nicht. Sie nimmt die Entscheidung darüber also der Mitgliederversammlung weg
201 und gibt sie den Plena selbst. Bisher musste dies extra über einen GO-Antrag
202 von der Mitgliederversammlung selber beschlossen werden. Die
203 Mitgliederversammlung ist jedoch nicht daran gehindert, über andere Themen
204 weiter zu tagen. Weiterhin soll die Verschwiegenheitsregelung, welche im
205 Änderungsantrag zur Satzung vorgeschlagen wird, ebenso für Plena nach diesem
206 Paragraphen gelten.

207 *Begründung*

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

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

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

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

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

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

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

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

271 Um die Stellung sonstiger Plena auf Mitgliederversammlungen zusätzlich zu

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

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

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

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

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

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