

DISKRIMINIERUNGS-

SENSIBLE

ZUSAMMENARBEIT

**Wir danken allen Menschen,
die mit ihrem wertvollen Feedback
an diesem Handout
mitgewirkt haben.**

**Wir danken besonders
den Gruppen und Einzelpersonen
des Global South-Zeltes,
die uns für diese Arbeit inspirierten.**

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund des Handouts

2. Dauerhafte Arbeit und Infomaterial

3. Zusammenarbeit mit externen Gruppen

- Vor Aktionen
- Während Aktionen
- Nach Aktionen

4. Awareness-Konzept

- Vorbereitung
- Wichtiges bei der Awareness-Arbeit

5. Lernen aus der Vergangenheit

- Was nicht so gut lief
- Was gut lief

6. Rollen bei der Zusammenarbeit mit externen Gruppen

Anhang: Awareness

- Mögliche Situationen
- Verhaltensvorschläge

Quellen

1 Hintergrund des Handouts

Für globale Gerechtigkeit brauchen wir intersektionale Zusammenarbeit, Vernetzung und Diversität. Die Umsetzung davon passiert nicht automatisch. Wir müssen uns bewusst (neue) Konzepte überlegen. Die Autor*innen dieses Textes sind weiß, nicht von Behinderung betroffen und haben einen deutschen Pass. Sie sind mit akademischer Bildung aufgewachsen und haben dadurch einen leichten Zugang zu (bezahlter) Bildung. Dieses Handout richtet sich deshalb vor allem an weiße privilegierte Personen.

Wir wünschen uns für eine gerechtere Welt, dass sich weiße privilegierte Menschen mehr bilden. Damit geht einher, dass sie ihre Privilegien reflektieren und ihre Positionierung kritisch hinterfragen. Wir laden euch ein, dieses Handout zu lesen und euch mit den Punkten, die wir aufwerfen zu beschäftigen. Auf lange Sicht profitieren wir alle davon!

Hinweise

Dieses Handout beschreibt, wie eine Zusammenarbeit mit „externen Gruppen“ aussehen kann. Mit externen Gruppen meinen wir Gruppen oder Einzelpersonen aus verschiedenen Bewegungen. Diese können von Marginalisierung oder Formen systematischer Unterdrückung betroffen sein. Uns ist bewusst, dass die Bezeichnung „externe Gruppen“ nicht optimal ist (Gefahr von „Othering“ [1]). Mit dem Begriff „Aktionen“ meinen wir alle Arten von Veranstaltungen, Kundgebungen oder Demos. Dieses Handout ist unvollständig. Sendet eure Vorschläge, Gedanken, Ideen oder Kritik gerne an https://t.me/join_the_rebellion.

Ihr seid bei diesem Handout richtig, wenn ihr Folgendes wollt

- Themen externer Gruppen aufgreifen.
- Den Fokus nicht nur auf eure Aktionsidee legen.
- Diskriminierendes, an-sozialisiertes Verhalten verlernen. Diskriminierung meint Benachteiligung, Ungleichbehandlung oder Belästigung.
- Ein Bewusstsein für diskriminierende Situationen entwickeln (Awareness [2]). Awareness bedeutet, rücksichtsvoll, verantwortungsbewusst und solidarisch miteinander zu sein.
- Situationen immer wieder reflektieren und aus euren Fehlern lernen.
- Euch mit der *weißen* Vorherrschaft auseinandersetzen (white Supremacy [3]). Das bedeutet beispielsweise, euch euren *weißen* Privilegien bewusst zu werden und euer Handeln daran anzupassen.

Hier im Handout findet ihr Inspirationen zu dauerhafter Arbeit sowie Arbeit vor, während und nach Aktionen. Es gibt Infos zu Awareness-Prinzipien und Rollen. Am Ende findet ihr Erzählungen aus vergangener Zusammenarbeit. Im Anhang stehen Hinweise zu Awareness mit möglichen Situationen und Verhaltensvorschlägen.

2 Dauerhafte Arbeit und Infomaterial

Es gibt Bildungsarbeit, die dauerhaft passieren sollte. Aus eigener Erfahrung können wir wärmstens empfehlen, sich mit dem Text „white Supremacy Culture“ [4] zu beschäftigen. Lest den Text allein oder in einer Gruppe. Welches Verhalten kommt euch bekannt vor und wie könnt ihr es ablegen? Mehr Infomaterialien zu Themen wie Rassismus, Sexismus, Ableismus, ... findet ihr in der unvollständigen Infosammlung zu Dominanz und Diskriminierung [5].

Langfristig sollten sicherere Orte (Safer Spaces [6]) geschaffen werden, damit sich externe Gruppen in einer gemeinsamen Zusammenarbeit wohlfühlen. In eurer Vorbereitung sollte überlegt werden, was genau Safer Spaces sind und was es dafür braucht. Entwickelt ein Bewusstsein („Awareness“) für diskriminierende Situationen. Erarbeitet ein Schutzkonzept, um mit Vorfällen verantwortungsbewusst umzugehen. Die Bedürfnisse betroffener Personen sollten bei dem Schutzkonzept im Vordergrund stehen.

Awareness-Arbeit sollte niemals an Einzelpersonen hängen bleiben. Diese Arbeit kann auch nicht ohne Einbeziehung Betroffener stattfinden. Betroffene sollte für ihre Arbeit entschädigt werden.

Während der Planung mit der eigenen Gruppe solltet ihr immer wieder euer eigenes Verhalten reflektieren. Es geht beispielsweise nicht darum, dass weiße Menschen BIPOC (Black, Indigenous, People of Color – Schwarze, indigene Menschen, People of Color) helfen. Es ist wichtig,

Verantwortung für euer eigenes Verhalten zu übernehmen. Sensibilisiert euch vor eurer Zusammenarbeit, z.B. zum Thema Rassismus, Sexismus, Ableismus, ...

Gute persönliche Beziehungen zu den Menschen, mit denen ihr zusammenarbeitet, sind sehr wertvoll. Sie sind essenziell für die Zusammenarbeit und bereichern euch auch darüber hinaus. Versucht, durch gemeinsame Aktivitäten auch neben der Arbeit gegenseitiges Vertrauen aufzubauen.

Im Idealfall strebt ihr eine langfristige Zusammenarbeit an, bei der sich leichter Vertrauen aufbaut. Es sollte euch mit der Zusammenarbeit nicht darum gehen, die eigene Aktionsidee besser zu machen.



Bildungsarbeit



Beziehungen



Reflexion



Safer Spaces

3 Zusammenarbeit mit externen Gruppen

Wir haben bereits gelernt: Globale Gerechtigkeit braucht intersektionale Zusammenarbeit, Vernetzung und Vielfalt. Dafür müssen wir bewusst (neue) Wege gehen.

Eine Zusammenarbeit mit externen Gruppen kann auf verschiedene Arten entstehen, zum Beispiel:

1. Ihr wollt in einem gemeinsamen Prozess mit einer externen Gruppe gemeinsam eine Aktion planen.
2. Ihr habt schon eine Aktion geplant und möchtet dort Stimmen externer Gruppen einbringen, habt aber noch keinen Kontakt.

Option 1 ist besser, weil ihr zusammen mit externen Gruppen von Anfang an den Prozess gestaltet. Ihr plant in einem gemeinsamen Prozess mit geteilter Entscheidungsmacht eine Aktion. Wenn ihr schon eine externe Gruppe kennt, geht auf sie zu und fragt, welche Art von Zusammenarbeit für sie in Frage kommt. Worauf sie Lust haben, mit welchen Kompetenzen und Themen sie sich einbringen wollen und wie sie gern zusammenarbeiten möchten. Überlegt auch, was ihr anbieten könnt und wie ihr Ressourcen teilen könnt im Sinne vom „Powersharing“.

Bei Option 2 ist es wichtig, dass ihr im Einverständnis mit der externen Gruppe handelt. Nehmt euch ausreichend Zeit dafür zu besprechen, wie eine Zusammenarbeit aussehen soll. Nehmt euch Zeit für Reflexionen während und nach der Zusammenarbeit.

Vor Aktionen

Auf externe Gruppen zugehen und gemeinsam planen

- Findet eine passende externe Gruppe je nach inhaltlichem Schwerpunkt eurer Gruppe.
 - Die Gruppen, mit denen ihr zusammenarbeitet, werden nicht immer dieselben Werte teilen wie ihr.
 - Ihr müsst nicht mit allen Werten der externen Gruppe komplett übereinstimmen, z.B. beim Thema Polizei, Gewalt, ...
- Informiert euch, welche Themen gerade relevant sind für externe Gruppen. Oft sind diese Themen Teil klimagerechter Arbeit, wie Zwangsmigration, Asylpolitik, Ausbeutung Länder des sogenannten Globalen Südens, Umweltzerstörung, Arbeitsbedingungen, Rechte von FLINTA*. FLINTA* steht für Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen.
- Besucht externe Events (Demos, Vorträge, Camps, ...) und baut persönliche Kontakte auf.
- Fragt die externe Gruppe, was sie beitragen möchte.
- Erwartet nicht, dass sie auf euch zukommen.

Am besten erarbeitet ihr gemeinsam mit der externen Gruppe eine Idee und Aktion. Habt Mut ohne fertige Idee auf Menschen zuzugehen. Bezieht die externe Gruppe in Überlegungen zum Aktionsdesign, Programm, ... mit ein.

Ihr und die externe Gruppe seid nur zum Teil gleichberechtigt. Bei der gemeinsamen Erarbeitung sollte die

marginalisiertere Gruppe den Ton angeben und ihre eigenen Geschichten erzählen. Nehmt euch bewusst zurück, wenn ihr Teil einer privilegiierteren Gruppe seid.

Stellt Kontakte zu Trainer*innen her, falls ihr mehr zu einem Thema wissen möchtet. Die Bildungsarbeit sollte nicht an den Gruppen, mit denen ihr zusammenarbeitet, hängen bleiben.

Stellt sicher, dass es gegenseitige Ansprechpersonen für jede Aktions-Rolle gibt. Mehr Informationen zu Rollen findet ihr in Kapitel 6.



Vor der Zusammenarbeit zu beachten

- Seht die Zusammenarbeit als Gruppenprozess: Lernt gemeinsam zu Themen der Dominanz und Unterdrückung. Lernt aus Fehlern und bildet euch weiter.
- Besucht am besten schon vor der ersten Kontaktaufnahme ein Training (z.B. Anti-Rassismus, Awareness, Anti-Ableismus, ...).
- Reflektiert mit eurer Gruppe im Anschluss an das Training und lernt selbständig weiter.
- Beahlt die Bildungsarbeit externer Trainer*innen.
- Bewerbt Trainings und beteuert deren Wichtigkeit.
- Integriert Trainings (z.B. Critical *whiteness*) als zentrale Themen eurer fortlaufenden Bildung.
- Entwickelt ein Konzept, wie ihr mit diskriminierendem Verhalten umgehen wollt.
 - **Beispiel 1:** Awareness Konzept, Ende Gelände [7] (mehr in Kapitel 4).
 - **Beispiel 2:** Umgang mit sexualisierter Gewalt [8]
 - **Beispiel 3:** Verhaltensvorschläge findet ihr im Anhang
- Sprecht ab, falls (strafbare) Handlungen Teil eurer Aktion sind. Diese gefährden marginalisierte Menschen schneller (z.B. Bengalos, Sprech-gesänge, Drogenkonsum, ...).

Schafft schon während der Planung Reflexionsräume, um das eigene Verhalten (z.B. weiße Vorherrschaft, Umgang mit Diskriminierungs-Vorwürfen) zu reflektieren. Erarbeitet gemeinsame Verhaltensregeln auf Basis gemeinsamer Werte und verbreitet diese.

Überlegt euch, wie ihr Kritik gut annehmen und umsetzen könnt.

- Plant Zeit ein für die Bearbeitung von Rückmeldungen.
- Fallt nicht in eine Rechtfertigungsrolle. Gesteht eigene Fehler ein.
- Nehmt Kritik und Hinweise an, z.B. zu eurer Arbeitsweise, Vorbereitung oder inhaltlicher Schwerpunktsetzung.
- Falls ihr Spenden sammelt, sprecht vorher ab, wer wie viel anteilmäßig bekommt.

Während Aktionen

Aktions-Thema inhaltlich aufgreifen

- Nutzt die vorher getroffenen gemeinsamen Vereinbarungen zu Erzählung, Symbolen, Social Media, Spenden...
 - Fasst diese am besten vorher schriftlich zusammen.
- Die externe Gruppe spricht für sich selbst.
- Nehmt euch zurück und teilt Ressourcen, z.B. durch
 - Redebeiträge, Interviews, Podiumsdiskussionen, Geld, Projekte vorstellen und bewerben, ...
 - Alternativ: Reden oder Videos abspielen, Zitate aufschreiben, Projekte bewerben, Spenden sammeln.
 - Nach Absprache: Zeigt Plakate, Zitate, Slogans, Symbole der externen Gruppe.
- Bezieht die externe Gruppe in die Medienarbeit ein
 - Teil eure Plattform mit der externen Gruppe, z.B. Social Media Take Over, Co-hostings, Reels, Live-stream, Pressemitteilung, Interviews, ...
 - Informiert Presse- und Medienvertreter*innen von der Aktion und erklärt ihnen den Hintergrund.

- Verbreitet Werbung, aktuelle Posts, Projekte, ...
- Beachtet, dass beim Teilen externer Inhalte die Werte eurer Gruppen nicht verletzt werden.
- Instrumentalisiert keine Person, indem ihr sie nur als Repräsentant*in darstellt (Tokenism [9]).
- Schreibt niemandem vor, welche Themen wichtig sind.
 - Zeigt nicht, wie viel ihr schon wisst.
- Schätzt Vielfalt wert.
 - Akzeptiert eine andere Ton- oder Wortwahl.
 - Versucht nicht, Aussagen externer Gruppe eurem Empfinden anzupassen – das ist übergriffig.



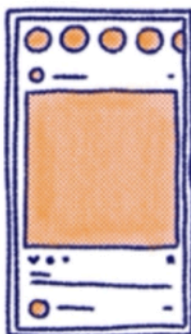
spenden



Statements



Reden



**Social Media
Takeover**



Diskussionen



Zitate

Nach Aktionen

- Macht ein gemeinsames Check-Out nach der Aktion.
 - Brauchen Menschen noch Support?
 - Gab es Vorfälle, von denen ihr nichts mitbekommen habt, um die ihr euch kümmern solltet?
- Klärt Finanzen und Rechtliches: Findet genug Personen für Bezahlung und Repressionshilfe.
 - Erwarten Personen nach eurer Aktion Strafen?
- Macht je nach Umfang der Zusammenarbeit einen gemeinsamen Reflexionsprozess, z.B.
 - im persönlichen Gruppengespräch oder
 - im Online-Pad, als Umfrage oder Privatnachricht.
- Geht aktiv auf externe Gruppen zu: Gebt ihnen die Möglichkeit, ihre Rückmeldungen zu äußern.
- Geht nicht in Abwehrhaltung oder spielt Sachen runter. Diskutiert Rückmeldungen in eurer Gruppe und beginnt langfristige Prozesse, z.B. die Aufarbeitung von Vorfällen.
- Reflektiert eure Beobachtungen. Bildet Lerngruppen für aufgekommene Themen der Awareness und Dominanz, z.B. mit Vorträgen oder Trainings.
- Haltet das Erlernte fest, um es zukünftig mit einzubeziehen und mit anderen Aktiven zu teilen.
- Fragt euch, wie ihr weiterhin zusammenarbeiten könnt.
 - Welche kommenden Aktionen könntet ihr gemeinsam gestalten?
 - Gemeinschaftsbildung: macht private Treffen ohne Agenda, um euch besser kennen zu lernen.

Awareness-Konzept 4

Vorbereitung

- Teilt das erarbeitete Awareness-Konzept mit vielen Menschen, damit ihr auf schwierige Situationen vorbereitet seid.
 - Berücksichtigt Wünsche der externen Gruppe oder erarbeitet das Konzept gemeinsam.
 - Fragt, wenn Menschen drüber reden wollen. Fragt beispielsweise, ob sich Menschen wohlfühlen, wenn sie gefilmt oder fotografiert werden.
- Erfragt Abbruchkriterien und legt sie gemeinsam fest.
 - Arbeitet Strategien für den Notfall aus und geht sie gemeinsam durch.
- Entwickelt gemeinsame Awareness-Verhaltensregeln.
 - Sagt im Vorfeld der Aktion, dass dies unsere Regeln sind und wer sich nicht daran hält, muss die Aktion verlassen (erspart euch später Diskussionen).
 - Achtet darauf, dass auch Unterstützungs-Rollen und Social Media Personen damit übereinstimmen.
 - Geht sicher, dass alle Menschen das Awareness-Konzept verstanden haben.
 - Teilt die Awareness-Verhaltensregeln in dem Briefing.
 - Awareness-Verhaltensvorschläge findet ihr im Anhang.

- Bereitet separat Unterstützungs-Strukturen vor.
 - Im Kapitel 6 findet ihr mehr Infos zu Rollen.
 - Lernt Regeln und Strukturen externer Gruppen kennen und unterstützt diese.
 - Sucht euch externe Hilfe bei dem Aufbau oder Training bestimmter Rollen.
- Legt Kommunikations-Strukturen für die Zeit während der Aktion fest.
- Sucht euch Buddies und verteilt Ansprechpersonen für wichtige Rollen.
 - Externe Menschen in besonderer Position sollten Buddies haben, z.B. wenn sie Reden halten, Musik machen, Interviews oder Workshops geben, Outreach machen, ...
 - Macht ein gemeinsames Check-In und Check-Out.



lernen



zuhören



Definitionsmacht



Distanz schaffen

Wichtiges bei der Awareness-Arbeit

Durch die Awareness-Arbeit lernen wir gemeinsam, die Grenzen aller zu respektieren und Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten.

Seid demütig (sensibel) und offen.

- Erkennt an, dass andere Menschen eine ganz andere Wahrnehmung der Situation haben können und diese ebenfalls wahr ist.
- Lenkt nicht ab z.B. durch eigene Erlebnisse, Rechtfertigungen oder den Wunsch weg zu schauen.
- Zeigt Offenheit für euer Gegenüber.
- Schätzt die Erfahrung von anderen Menschen wert und lernt aus der Situation.

Bringt Betroffene nicht dazu ihr Verhalten rechtfertigen zu müssen.

- Es gibt viele Erfahrungen, die Nicht-Betroffene z.B. weiße Menschen, einfach nicht kennen oder nachempfinden können.
- Entwickelt ein Bewusstsein, dass es für jede Reaktion einen guten Grund gibt.
- Relativiert nicht, übernehmt gern die Wortwahl.
- Die Definitionsmacht liegt bei den Betroffenen. Sie definieren selbst, was vorgefallen ist.

Seid parteilich, hört zu und glaubt Betroffenen.

- Habt immer Menschen bei Betroffenen und nicht vorrangig bei gewaltvollen Menschen.
- Fragt Betroffene nach deren Empfinden, wenn sie drüber sprechen wollen.
- Fragt, was sie sich wünschen, wie jetzt mit der Situation umgegangen werden soll.
- Fragt, was für Support sie wollen – wenn sie welchen wollen.
- Fragt Menschen nicht nach Details vom Erlebten aus, sondern lieber "Was ist ungefähr passiert?" oder "Wie geht es dir jetzt?".
- Hört zu und schaut, was sich die Menschen wünschen.

Schafft Distanz.

- Sorgt schnell für deutlich sichtbaren Abstand zwischen Betroffenen und der diskriminierenden Person, z.B. „Kommen Sie bitte kurz mit hierüber?“
- Gebt Betroffenen die Möglichkeit, sich zurückzuziehen.
- Stellt euch mit eurem Körper als Sichtschutz vor die gewaltvolle Person, damit die betroffene Person sie nicht mehr sehen muss.
- Betroffene müssen nicht an Aufklärungsgesprächen beteiligt sein. Nur wenn sie wollen.

Im Anhang findet ihr Awareness-Situationen, die auftreten können und passenden Empfehlungen, was ihr in den Situationen tun könnt.

Lernen aus der Vergangenheit 5

Was lief nicht so gut?

Herbstrebellion 2022: Rassistischer Vorfall beim Auftritt einer BIPOC-Band bei unangemeldeter Aktion, ersten Kontakt zur Band durch lokale Musikgruppe. Aktions-Orga überlastet, hat sich nicht ausreichend Zeit genommen für gute Vorbereitung und Awareness-Konzept. Orga hat im Vorfeld nicht gefragt, was die Band benötigt. Es gab nicht ausreichend geschulte Polizeikontakte und Awareness-Menschen bei der Band vor Ort auf der Aktion. Rassistische und ungewünschte Polizeikontrolle, Ordnungswidrigkeits-Vorwurf für Bandmitglieder, Bandmitglied im Polizeikessel.

- **Besser:** Eigene (weiße) Sichtweise reflektieren und Sicht von Band durchdenken. Sich in Person mit der Band im Vorfeld treffen und Ablauf und Szenarien durchsprechen. Aufklärung der Band zu Risiken vor Ort. Von Anfang an ein Awareness-Konzept und die Umsetzung zusammen mit dem Awareness-Team mitdenken. Awareness innerhalb der Planungsgruppe von Beginn an einbinden.

Frühlingsrebellion 2023: Lücken im Awarenesskonzept für BIPOC auf Camp und Demos. Rechte YouTuber filmen BIPOC. *weißer* Camp-Teilnehmer vergleicht Rassismus mit von ihm selbst erlebte Situation. Betroffene Person wurde nicht richtig / kaum unterstützt. Die Situation wurde nicht als Awareness-Fall gesehen.

Einem BIPOC Sprecher wurde kein Raum zum Sprechen gegeben auf einer Demo mit einer *weißen* Moderation. BIPOC wird beim Verlassen des Camps nach einem Vortrag rassistisch angegangen. Presse AG hat Global South Zelt wenig bis gar nicht einbezogen. Journalist*innen hatten kaum Kontakt zu BIPOC Sprecher* innen auf dem Camp.

- **Besser:** Awareness-Buddy als Ansprechperson und emotionalem Support für BIPOC für Kontaktaufnahme mit Presse. Gruppen-Awareness stärken. Awareness-Konzept verbreiten und alle verpflichten es zu lesen. Liste von rechten Youtubern / rechter Presse erstellen und verteilen. Sich im Vorfeld um geschütztere Räume für BIPOC kümmern. Mögliche Situationen mit (BIPOC)-Awareness-Team durchgehen. Sich als (*weißes*) Presse-Team gemeinsam mit BIPOC Sprecher*innen vorbereiten. Strategien entwickeln, sodass Medien diversere Sichtweisen abbilden.

Demo zu Menschenrechtsverletzungen in Ägypten: Arabischer Popsong wird von *weißer* Person abgespielt, welcher nicht zum Thema passte. Daraufhin hat eine*r ägyptische*r Aktivist*in darum gebeten, das Lied zu ändern.

- **Besser:** Im Vorhinein Lieder gemeinsam absprechen. Bei spontaner Musik BIPOC bzw. Betroffenen die Playlist überlassen.

Stop Deportation Camp 2023: Vornehmlich weiße Gruppe organisierte Camp für Menschen auf der Flucht. Unzureichendes Sicherheitskonzept. Wünsche von den Betroffenen wurden nicht gehört. Eintönige Küche, da westliches oder europäisches Essen zum Teil unpassend war. Zielgruppe teilweise verfehlt. Der Fokus, warum das Camp stattfindet, geriet im Planungsstress teilweise aus den Augen. Durch mangelnden Awareness-Fokus und wenig regenerativem Arbeiten wurde die Sicherheit von Betroffenen zu wenig berücksichtigt. Unwohlsein und sehr intensive Erfahrungen Betroffener.

- **Besser:** Eigene, weiße Sichtweise dauerhaft reflektieren. Reflexionstreffen zu *white* Supremacy insbesondere vor Beginn des Camps. Diversere Planungsstrukturen. Frühzeitige Einbindung von Betroffenen, Expert*innen und der Zielgruppe. BIPOC-Awareness-Team von Beginn an einbinden und um Rückmeldung bitten. Gruppen-Awareness stärken. Ein Reflexions-Dokument nutzen, um an das Selbstverständnis der Gruppe zu erinnern und hierarchische Strukturen abzubauen.

Programmplanung Herbstrebellion 2022: Künstler*innen im Vorfeld checken. Haben Menschen white Locks [10] und wie gehen wir damit um? Welche politischen Einstellungen haben sie (Klassismus, Ableismus, Rassismus, Anti-Semitismus, ...)?

Was lief gut?

Frühlingsrebellion 2023-I: Drei bis sechs Monate im Vorhinein auf Gruppen zugegangen. Kontakte aus teils persönlichen Treffen, Veranstaltungen und Aktionen. Kontakte zu der Anticolonial Alliance, Debt4Climate, Ende Gelände, Voces de Guatemala und anderen. Gruppen per Mail, privat und via Instagram angeschrieben und um persönliches Treffen gebeten. Einzelne Personen der Gruppen getroffen oder an deren Veranstaltungen teilgenommen. Zugehört, welche Projekte anstehen. Gemeinsam entschieden, ob die Frühlingsrebellion zu den Veranstaltungen der externen Gruppe passt. Angebote präsentiert. Was können wir bieten? In Kontakt geblieben und teilweise Veranstaltungen und Plena im Nachhinein besucht. Gemeinsame Signalgruppe mit verschiedenen interessierten Gruppen gebildet. Austausch-Call für gemeinsamen Input auf dem Camp. weiße Orga hat sich zurückgehalten, um nicht mit eigenen Vorstellungen vorzupreschen. Es wurden gemeinsame Ideen entwickelt. Es wurde viel von Erfahrungen und Beteiligungen Schwarzer Aktivist*innen gelernt. Großes Engagement durch Einzelpersonen.

- **Was ist dabei rumgekommen:** Globaler Süden Zelt, Workshops, Podiums-Diskussionen, Filmvorführungen, Reden auf Demos. Wertvolle persönliche Gespräche, neue Einzelprojekte, mehr Austausch zwischen Flucht- und Klimagruppen. Dieses Handout – vielen Dank für eure Zeit und, dass wir so viel lernen durften!

Frühlingsrebellion 2023-2: Zweimal rechte Youtuber in Globaler Süden Zelt gelaufen.

- **Gute Verhaltensweisen:** Aufstehen bei Irritation. Youtuber mit anderen *weißen* Menschen ins Gespräch kommen lassen. Sichtbarriere zu Betroffenen durch eigenen Körper aufbauen. Youtuber durch Ansprechen ablenken und Wirkrichtung ändern. Youtuber bitten zu gehen. Hilfe von anderen (*weißen*) Aktivist*innen holen. Als Option im Kopf haben: Versammlungsleitung oder im schlimmsten Fall Polizei dazu holen. Betroffene nicht (allein) der Polizei aussetzen. Das macht die Situation oft schlimmer durch strukturell diskriminierende Polizei.

Global Coastline Rebellion 2022: Vernetzungsanfrage von marginalisierten Gruppen mit Aktionsaufruf an XR. Vernetzungstreffen für gemeinsame Demo mit Kollektiven, die vor allem Bezug zu Abya Yala / Lateinamerika hatten. Hilfe bei Demo-Orga mit Ressourcen und Menschen. Mobilisierung über XR-Kanäle. Nach der Demo an externen Vernetzungstreffen teilgenommen. Persönliche Kontakte zu vielen Kollektiven aufgebaut. Anfragen an persönliche Kontakte für Reden bei Demos, Workshops und externen Veranstaltungen.

Rebellion of One 2021: Vernetzung mit Gruppen im sogenannten Globalen Süden durch XR UK. Anfrage nach Zitaten für Einzel-Sitzblockaden („Rebellion of One“). Mit Übersetzung und Original-Zitaten auf Plakaten in Aktion gegangen.

6 Rollen bei der Zusammenarbeit mit externen Gruppen

Diese Rollen sollten sich vor der Aktion besonders vorbereiten und sensibilisieren, damit es eine gute Zusammenarbeit gibt.

Polizeikontakt, Deeskalation, Awareness

Besonders wichtig bei: Teilnahme von BIPOC oder anderen marginalisierten Gruppen bei Aktionen.

Besonders zu beachten: Sensibilisiert euch für rassistische Polizeigewalt, generell für Rassismus und andere Diskriminierungen. Beschäftigt euch vorher mit möglichen Situationen und vergangenen rassistischen Vorfällen. Erarbeitet vorher gemeinsam mit der externen Gruppe eine Strategie, um besser auf Bedürfnisse eingehen zu können.

Social Media

Besonders wichtig bei: Einbindung externer Gruppen.

Besonders zu beachten: Geht gemeinsam das 'Wording' durch, bevor gepostet wird. Sprecht nicht für unterdrückte Personen. Stellt euch nicht als Helfer*innen dar. Zeigt euch auch nach der Zusammenarbeit solidarisch, teilt Wissen und Ressourcen ("Powersharing"). Teilt Stories / Posts der externen Gruppe unabhängig von gemeinsamen Aktionen. Macht Aktionen der externen Gruppen sichtbarer.

Moderation

Besonders wichtig bei: Einbindung von externen Gruppen und Sprecher*innen.

Besonders zu beachten: Bespricht gemeinsam, wer wie viel Redezeit bekommt. Fragt, ob eine Person von der externen Gruppe moderieren will. Falls ihr moderiert: Moderiert sensibel und schreitet bei verletzendem Verhalten ein. Instrumentalisiert keine Person (Tokenism). Kennt Vor- und Nachnamen der Sprecher*innen und wie sie ausgesprochen werden. Fragt wie sie vorgestellt werden möchten und welche Pronomen sie verwenden.

Küfa (Küche / Essen für alle)

Besonders wichtig bei: Teilnahme von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

Besonders zu beachten: Ladet verschiedene Gruppen zum Kochen ein, damit das Essen abwechslungsreich wird.

Programmplanung

Besonders wichtig bei: Einbindung von externen Gruppen, Teilnahme von externen Gruppen bei Aktion.

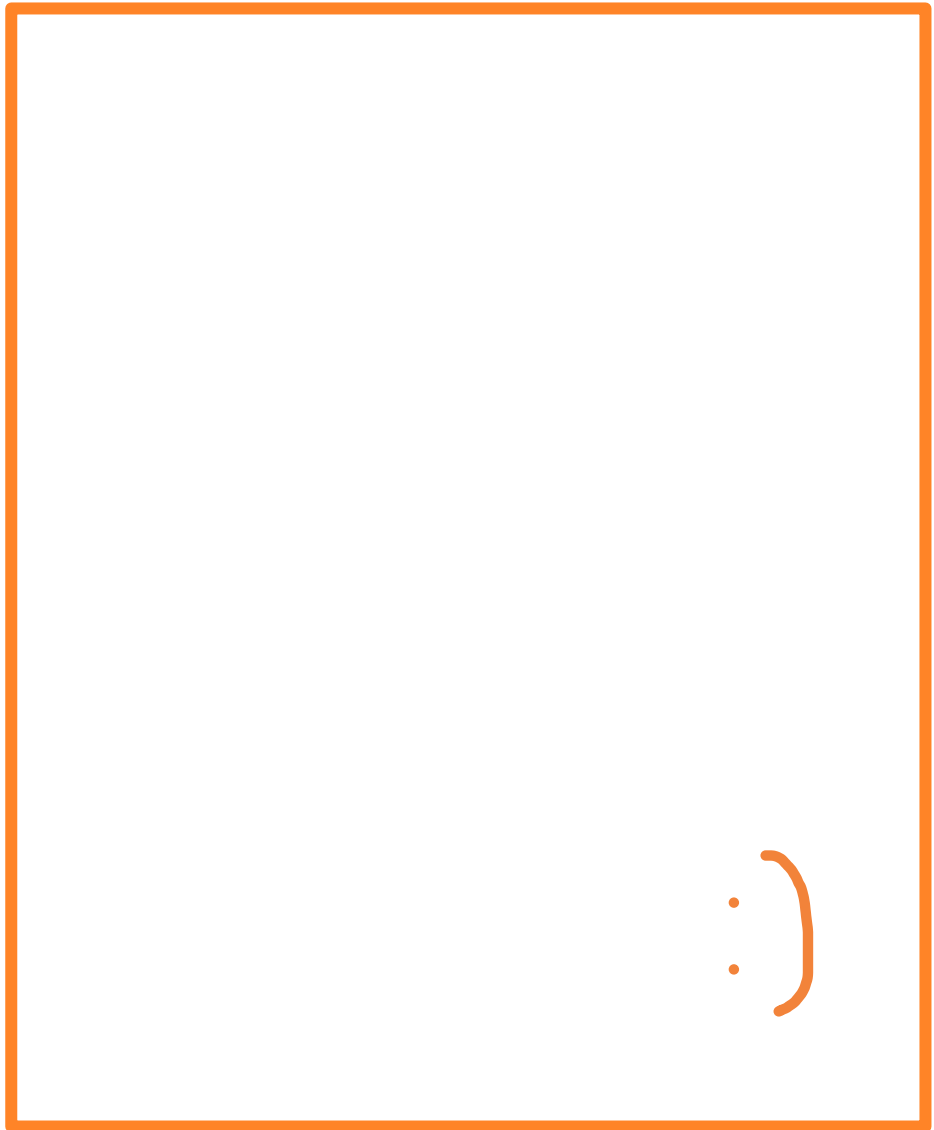
Besonders zu beachten: Plant gemeinsam das Programm (Künstler*innen gemeinsam checken). Bindet Themen und Gruppen gut ein (Workshop, Diskussion, Vortrag, Essen, Musik, ...). Arbeitet mit dem Awareness-Team zusammen.

Pressekontakt / Sprecher*innen

Besonders wichtig bei: Einbindung externer Gruppen.

Besonders zu beachten: Erarbeitet gemeinsam die Geschichte. Spricht nicht für unterdrückte Menschen. Lasst externen Sprecher*innen den Vortritt.

Raum für Ideen



Anhang: Awareness

Mögliche Situationen

Umgang mit Betroffenen

Situationen werden von Menschen, die häufig Diskriminierung erleben, anders bewertet.

- Fragt nach und unterstützt.
- Erwartet nicht, dass sich Betroffene rechtfertigen.

Wirkt als Blitzableiter und erzeugt Abstand zwischen der betroffenen und der diskriminierenden Person.

- Stellt euch z.B. beruhigend zwischen sie.
- Sorgt dafür, dass sich Betroffene zurückziehen können.

Umgang mit der diskriminierenden Person

- Person ablenken, bitten den Ort zu verlassen.
- Nur im Notfall (z.B. bei physischer Gewalt) und nach Absprache mit Betroffenen die Polizei einbeziehen, da die Polizei auch für viele Betroffene problematisch sein kann.
- Verhältet euch deeskalierend und wirkt als Blitzableiter oder erzeugt Abstand. Der diskriminierenden Person Fragen stellen, ihr zuhören, sie ablenken.
- Benennen: *The Power of Naming* bringt Klarheit und zeigt Grenzen. "Das ist rassistisch, was Sie gerade sagen." Oder "Das ist unangebracht und unhöflich."

Womit muss sonst gerechnet werden?

- Auch Vertreter*innen von Presse handeln oft diskriminierend. Bewusstsein für die Narrative von Pressevertreter*innen und Medien entwickeln. Optional mit bestimmten Medienvertreter*innen nicht zusammenarbeiten, z.B. Springer-Medien.
- Rechnet damit, dass rechte Youtuber oder Blogger dazu kommen werden. Identifiziert sie möglichst schnell und verweist sie dann der Veranstaltung. Ziel ist nicht diese zu "bekehren" oder zu sagen, wie ihr Verhalten wirkt. Macht sofort das Versammlungsrecht geltend, informiert andere und schafft Distanz. Stellt euch zwischen die betroffene und die gewaltvolle Person. Handelt erst nach Absprache mit der betroffenen Person.
- Informiert euch über strukturellen Rassismus bei der Polizei. Teilt das Wissen, dass von der Polizei oft diskriminierendes Verhalten ausgeht. Wie damit umgegangen werden kann:
 - Diskriminierendes Verhalten benennen, Menschen schützen und sich dazu stellen oder selbst in Gespräch verwickeln. Abwägung: was ist wichtig und hilfreich oder was ist zusätzlich eskalierend und gefährlich für die betroffenen Person.
 - Damit rechnen, dass als erstes "Infrastruktur" einer Aktion unterbunden wird: Küfa, Musik, ... - hier müssen Beteiligte drauf vorbereitet und unterstützt werden.

- Wichtiger Hinweis: Die Sicherheit von Betroffenen ist immer wichtiger als Bildungsarbeit oder, dass möglichst viele Menschen Teil der Aktion sind. Erklärt oder diskutiert nicht, warum bestimmtes Verhalten diskriminierend ist.
- Wichtiger Hinweis: Diese Situationen können neu und unangenehm auch für Beobachter*innen sein. Es entsteht schnell eine Starre, bevor ihr handlungsfähig werdet. Hier braucht es Überwindung und Mut zum Handeln. Übung hilft. Einzelne Menschen, die z.B. aufstehen, helfen bereits die Situation zu verändern.

Verhaltensvorschläge

Diese Vorschläge solltet ihr für eure Aktion anpassen. Ihr könnt sie zu Beginn durchsagen.

- Wir stehen auf der Seite der Betroffenen, ihnen wird geglaubt bei der Einschätzung von Situationen.
- Internes diskriminierendes Verhalten, sowohl durch Sprache als auch durch andere Faktoren, werden wir nicht akzeptieren. Dieses zu sehen und anzusprechen, ist die Aufgabe von uns allen. Bitte achtet gemeinsam darauf. Seid euch bewusst, dass wir alle Lernende sind und Verhaltensänderungen langsam passieren.
- Es ist nicht die Aufgabe von Betroffenen, nach bereits erlebten Verhalten sich weiter mit den Menschen zur Aufklärung auseinanderzusetzen. Wir wollen, dass sich Betroffene zurückziehen können und andere Menschen bei der Aufklärung helfen.
- Wir versuchen kulturelle Aneignung zu vermeiden. Verdeckt daher bitte eure *white* Locks.

- Ihr gefährdet mit auffälligem Verhalten in erster Linie marginalisierte Menschen. BIPOC, queere Menschen oder Menschen mit Behinderungen erfahren die Konsequenzen eures Handelns als erstes. Sie werden als erstes kontrolliert oder aus der Gruppe ausgeschlossen. Dies passiert beispielsweise täglich durch rassistische Polizeikontrollen.
- Falls diskriminierendes Verhalten von euch selbst angesprochen wird: Nehmt das Feedback an, diskutiert nicht und reflektiert euer Verhalten im Nachgang.
- Wenn es keine Einsicht von den Täter*innen gibt, sollen diese von der Versammlung ausgeschlossen werden. Seid konsequent. Achtet auch auf rechte Blogger*innen und Youtuber*innen.

Quellen

- [1] Othering: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering>
- [2] Awareness: <https://a-team.blog/was-ist-awareness/>
- [3] *white* Supremacy: <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/white-supremacy>
- [4] *white* Supremacy Culture: https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture_2020.pdf
- [5] Infosammlung Diskriminierung: <https://extinctionrebellion.de/wer-wir-sind/grundlage/infosammlung-klimagerechtigkeit/>
- [6] Safer Space: <https://queer-lexikon.net/2022/12/08/kummerkastenantwort-3-115-was-ist-der-unterschied-zwischen-safe-spaces-und-safer-spaces/>
- [7] Awareness-Konzept, Ende Gelände: <https://www.ende-gelaende.org/awarenesskonzept-2022/>
- [8] Umgang sexualisierte Gewalt (Video): <https://www.ende-gelaende.org/news/howto-video-umgang-mit-sexualisierter-gewalt-bei-ende-gelaende/>
- [9] Tokenism: <https://www.ende-gelaende.org/news/antirassistische-infomail-2-tokenism/>
- [10] *white* Locks: <https://www.ende-gelaende.org/konsens-zum-thema-kulturelle-aneignung/>



Kontakt: t.me/join_the_rebellion oder
forderung-klimagerechtigkeit@extinctionrebellion.de

VisdP: Rainer Bell, Forster Str. 43, 10999 Berlin