

VEREINBARUNG FÜR GRUPPEN VON EXTINCTION REBELLION DEUTSCHLAND – EIN VORSCHLAG



HINWEISE

1. **WIR EMPFEHLEN JEDER ORTS-, PROJEKT- UND ARBEITSGRUPPE AUF GRUNDLAGE EINER GRUPPENVEREINBARUNG ZUSAMMENZUARBEITEN.** Dies schafft Transparenz, Klarheit und unterstützt bei Konflikten.
2. Die Vereinbarung kann nach den Bedürfnissen der jeweiligen Gruppe angepasst werden. Es handelt sich bei dem vorliegenden Dokument um einen Vorschlag. Allerdings weisen wir darauf hin, dass in die vorliegende Empfehlung viele Learnings eingeflossen sind. Daher empfehlen wir bei Veränderungen einen Austausch mit anderen XR Gruppen oder dem Anker-Exchange (AK-XC) zu suchen. Auch Learnings können im Verlauf dazu führen, dass die Gruppenvereinbarung in einer Gruppe angepasst wird. Auch in diesem Fall lohnt es sich, Austausch mit anderen XR Gruppen oder der Bewegung als Ganzes zu suchen. Anpassungen sollten nur mittels eines transparenten, dokumentierten Verfahrens wie Konsent, einem Verfahren aus der Soziokratie oder systemisches Konsensieren vorgenommen werden.
3. Die hier vorgestellte Version ist das Resultat der Arbeiten der PG PrAv (Projektgruppe Prinzipienverletzungen und Ausschlussverfahren) im Jahr 2023. Die erste Version der vorliegenden Vereinbarung wurde auf Grundlage der Vereinbarung¹ der PG Lernende Bewegung entworfen. Diese wurde dann von der PG PrAv auf Basis von Interviews zu Ausschlüssen in XR und eigenen Erfahrungen anschließend überarbeitet und angepasst. Die Vereinbarung fußt unseres Wissens auf Konzepten von Safer Spaces, welche in der queeren Szene (USA) entstanden sind^{2,3}.
4. Ziel der PG PrAv war es vor allem, eine Balance zwischen der Definitionsmacht durch von Diskriminierung / Übergriffen betroffenen Personen einerseits und der Integration der Sichtweisen von weiteren Personen der Gruppe als Reaktion auf eine Verletzung der Gruppenvereinbarung andererseits zu erreichen. Eine Beobachtung, die dabei eine Rolle gespielt hat, ist das Phänomen der **UMKEHR DER ROLLEN VON TÄTER:INNEN UND OPFER**: Personen, die Prinzipien von XR verletzen, stellen sich dabei selbst als Opfer dar und vermeiden so eine Bearbeitung der von ihnen begangenen Überschreitung. Da dieser Prozess oft verwirrend ist, kann es sinnvoll sein, die eigene Wahrnehmung darüber **SEPARAT ZU REFLEKTIEREN**, um Klarheit über die Situation (wer ist Täter:in / Konfliktautor:in, wer ist betroffen) zu gewinnen.

¹ <https://wiki.extinctionrebellion.de/books/projektgruppen/page/gruppenvereinbarung-der-pg-lernende-bewegung>

² <http://www.vox.com/2016/7/5/11949258/safe-spaces-explained>

³ <http://www.goethe.de/prj/zei/de/art/22554555.html>

5. Wir leben weiterhin in einer patriarchalen Gesellschaft. Es wurden dementsprechend unseres Wissens nach bisher (Stand Januar 2024) nur Männer* aus XR ausgeschlossen. Dies zeigt, dass insbesondere cis-Männer eine Verantwortung haben, Privilegien zu reflektieren und als unterstützende Personen (sexistisches) Verhalten von anderen cis-Männern anzusprechen und gemeinsam zu bearbeiten. Seid euch bewusst, dass sogenannte allies/Unterstützer:innen eine sehr wichtige und empowernde Rolle spielen. Sprecht mit von Diskriminierung betroffenen Personen darüber, in welchen Formen und wann allyship/Unterstützung sinnvoll ist.
6. Auch FLINTA* (Frauen, Lesben, Intersexuelle, Non-Binäre, Trans-, Asexuelle Personen) können sich diskriminierend (z.B. als *weiße* gegenüber BIPOC) und dominant verhalten.
7. Es geht auch um die Beschäftigung mit Traumata, da konflikthafte Verhalten oft auf Traumata fußt. Das heißt, dass Traumainformiertheit auf beiden Seiten und innere Arbeit wichtig ist.
8. Bei Ausschlüssen scheinen auch psychische Erkrankungen zum Teil eine Rolle zu spielen. Es geht nicht darum, in XR medizinische Diagnosen zu stellen, anderen Therapieziele vorzuschreiben oder sich gegenseitig zu therapieren. Wir empfehlen in solchen Fällen die Grenzen von Verfahren der Konfliktbegleitung ggf. frühzeitig anzuerkennen, da unter Umständen die Person, die die Gruppenvereinbarung bzw. XR Prinzipien gebrochen hat, nicht in der Lage ist, ihr Verhalten zu verändern. Um für sich zu klären, was in einer solchen Situation zu tun ist, können P4F⁴ oder RAZ⁵ kontaktiert werden.
9. Ergänzend zur hier dokumentierten Gruppenvereinbarung gibt es einen Vorschlag für Regeln⁶ für Gruppenchats wie Signalgruppen.
10. **EXTERNE KONFLIKTBEGLEITUNG** findet ihr z.B. hier: <https://konfliktmoderationforfuture.de/> Es kann hilfreich sein, sich als einzelne Person oder Gruppe durch Unbeteiligte unterstützen zu lassen. Lasst euch nicht allein! Holt euch Support! Wichtig: In Fällen von Diskriminierung handelt es sich nicht um einen gleichberechtigten Konflikt zwischen Personen, dessen Aufarbeitung allparteilich begleitet werden kann. Hier sollte statt einer allparteilichen Konfliktbegleitung eher eine Awarenessbegleitung erfolgen. Dieser Ansatz stellt zuerst die Unterstützung/der Schutz der von der Diskriminierung betroffene Person in den Mittelpunkt. Eine allparteiliche Konfliktbegleitung dagegen kann zum Beispiel Traumata verstärken. Außerdem gibt es verschiedene kollektive Verfahren, mit Verletzungen von Prinzipien umzugehen, z.B. Transformative Gerechtigkeit. Allerdings benötigen diese Verfahren (professionelle) Erfahrung.
11. Bei Konflikten empfehlen wir euch, **VORFÄLLE ZU DOKUMENTIEREN** (z.B. Gedächtnisprotokolle, Screenshots von Posts auf Signal oder Mattermost). Die Erfahrung zeigt, dass es gut ist im Verlauf nochmal nachschauen zu können, weil mensch sich plötzlich selbst nicht mehr sicher ist oder verschiedene Behauptungen aufeinander prallen. Falls diese Protokolle geteilt werden, empfiehlt es sich, zu überlegen, ob Kürzel statt Namen verwendet werden. Bitte denkt dran, **PERSONEN, DIE BESCHÄDIGT / DISKRIMINIERT WURDEN, ZU SCHÜTZEN**. Das bedeutet zum Beispiel, Vorfälle nur mit Zustimmung dieser Person weiterzugeben und/oder zu anonymisieren.
12. Menschen mit Diskriminierungserfahrung sprechen ggf. Strukturen (in XR) an, die sie in XR und woanders schon mal / regelmäßig als unterdrückend erleben. Dadurch sind sie unter Umständen eher in der Lage solche Strukturen früher / klarer zu erkennen und zu benennen. Eine solche Benennung stellt keinen zwischenmenschlichen Konflikt dar, sondern die Benennung ist eine Art "Feueralarm", die auf ein Thema hinweist, mit dem sich die Gruppe auseinandersetzen sollte. Es ist kein Problemverhalten, dominantes Verhalten oder Strukturen zu benennen. Allerdings kann die Benennung einer solchen als dominant wahrgenommenen Struktur auch toxisch oder unzutreffend eingesetzt werden. Dies sollte im Gruppenprozess

⁴ <http://www.psy4f.org/beratung>; email: beratung@psychologistsforfuture.org

⁵ <https://raz-ev.org/>

⁶ <https://extinctionrebellion.de/documents/926/Chatregeln-231229.pdf>

(siehe unten in der Gruppenvereinbarung) reflektiert und eingeordnet werden. Im Dokument einer XR Aktivistin "Was wir brauchen, um Prinzip 6 und 7 endlich umzusetzen" werden die Problematiken und gruppendynamischen Prozesse rund um Diskriminierungsstrukturen genauer aufgeschlüsselt: <https://public.extinctionrebellion.de/s/AFCgmTFmBXaT7Da>

13. Das Benennen einer Verletzung eines XR Prinzips oder der Gruppenvereinbarung soll nicht mit blaming, z.B. Abwertung, einhergehen. **ES GEHT NICHT UM SCHULD, SONDERN UM VERANTWORTUNGSÜBERNAHME UND LERNEN**, auch wenn die Benennung sich von der Person, die die Verletzung ausgeübt hat, als unangenehm oder sogar feindlich wahrgenommen werden kann. An dieser Stelle kann es hilfreich sein, eine achtsame und gewaltfreie Kommunikation (GfK nach Marshall Rosenberg⁷, Beachtung von Kommunikationsebenen z.B. nach Friedemann Schulz von Thun⁸) zu benutzen um Gesprächspartner:innen die kritische Reflektion ihres Verhaltens zu erleichtern. Aus Fehlern zu lernen ist oft ein langwieriger Prozess und fühlt sich nicht nur gut an.
14. Auch die Gruppe kann aus konflikthafter Prozessen lernen, z.B. wie geschützte Räume entstehen, was uns jeweils triggert, wo es uns schwerfällt Grenzen zu ziehen oder Sachen anzusprechen.
15. Diese Gruppenvereinbarung ist keine Anleitung zur (psychologischen) Konfliktbewältigung oder für Entscheidungsprozesse, sondern soll einen XR-spezifischen, orientierenden Rahmen für Konflikte in Gruppen und deren Umgang damit geben. Die Gruppenvereinbarung gibt keine Anweisungen, wie Entscheidungsprozesse ablaufen. Informiert euch dazu bitte, zu z.B. soziokratischem Konsent oder systemischem Konsensieren.
16. Wie wirken sich Prinzipienverletzungen auf Umstehende und den Rest der Gruppe aus? Ursache und Nährboden für sich verfestigende latente Verletzungen können Sprach- oder Hilflosigkeit⁹ sein, aber auch mangelndes Bewusstsein zu Diskriminierung oder zu Awareness. Außerdem können auch eigener Sexismus, Rassismus etc. von Gruppenmitgliedern unreflektiert reproduziert werden. Tatenlosigkeit und Akzeptanz für PVs, welche Ursache sie auch immer haben, kann sich auf umgebende Strukturen auswirken, d.h. der destruktive Gruppenprozess überträgt sich in einen größeren Rahmen und eskaliert unnötig, da umgebende Strukturen auch oft nicht mit der Problematik vertraut sind und überrollt werden, aber Verantwortung für die Lösung übernehmen müssen. Das unmittelbare Umfeld einer Person, die Prinzipien verletzt, steht zunächst in der Verantwortung, Vorfälle kritisch zu reflektieren und als mit Betroffenen solidarische Person wirksam zu werden. Bei Hilflosigkeit kann Hilfe zu suchen ein legitimer Lösungsansatz sein.
17. Prinzipienverletzungen, die nicht bearbeitet werden, kosten der Erfahrung in XR nach viel Energie, die uns von unserer Arbeit in Bezug auf Klima und Biodiversität abhält. Frühe Klarheit im Ansprechen von Prinzipien verletzendem Verhalten, spart Energie und Kraft und kommt auch der inhaltlichen Arbeit von XR zugute.



⁷ <https://timo-gesterkamp.de/4-schritte-der-gewaltfreien-kommunikation>

⁸ <https://de.wikipedia.org/wiki/Vier-Seiten-Modell>

⁹ Sprachlosigkeit im Umgang damit ist verständlich: Oft wurden wir erzogen, "höflich" zu sein, Grenzüberschreitungen nicht klar anzusprechen oder Dinge "auszuhalten". So verständlich dies sein mag, helfen diese Muster nicht, mit der Situation nachhaltig umzugehen.

NOCH ZWEI WICHTIGE LEARNINGS

1. Wir wollen euch mit dieser Gruppenvereinbarung **MUT ZUM FRÜHEN NEIN** bei Verletzungen von Prinzipien von XR oder dieser Gruppenvereinbarung machen! Aus Interviews, die wir in XR zu Ausschlüssen geführt haben, haben wir Folgendes gelernt: **ES WIRD BEI KONFLIKTEN OFT ZU LANGE DAMIT GEWARTET, KLARE GRENZEN ZU ZIEHEN ODER AUCH PERSONEN (TEMPORÄR) AUSZUSCHLIEßEN.** Wenn viele Verletzungen passiert sind, ist ein dauerhafter Ausschluss unter Umständen die letzte und einzige Möglichkeit. Ausschlüsse können helfen, dauerhafte psychische Belastung, ggf. sogar Traumatisierung zu vermeiden, können die Arbeitsfähigkeit der Gruppe erhalten und eine nachfolgende Konfliktbearbeitung (Learning in der Gruppe) ggf. überhaupt erst ermöglichen. Daher: **ÜBT MITEINANDER KONSTRUKTIV GRENZEN ZU ZIEHEN, UNTERSTÜTZT EUCH GEGENSEITIG FREUNDLICH IN DIESEM LERNPROZESS. GRENZEN ZU ZIEHEN, IST ERLAUBT UND WICHTIG.**

Beachtet das Folgende: **KONFLIKTE ODER VERLETZUNGEN DER GRUPPENVEREINBARUNG/XR PRINZIPIEN KÖNNEN NUR BEWÄLTIGT WERDEN, WENN DIE PERSON, DIE DIE ÜBERSCHREITUNG VORGENOMMEN HAT, VERANTWORTUNG DAFÜR ÜBERNIMMT, IN ABSTIMMUNG MIT DER GRUPPE SELBST FORMULIEREN KANN, WIE SICH IHR VERHALTEN ÄNDERN WIRD, UM DIE ÜBERSCHREITUNG IN ZUKUNFT ZU VERMEIDEN, UND IHR VERHALTEN ENTSPRECHEND ANPASST.** Wenn dies nicht geschieht, ist es vermutlich sinnvoll, eine klare Grenze zu ziehen und die Person (temporär) auszuschließen. Denn: Das Verhalten einer Person kann eine gesamte Gruppe sprengen und Projekte zum Scheitern bringen. **NEHMT EURE EIGENE WAHRNEHMUNG UND HINWEISE AUF FRÜHERE AUSSCHLÜSSE AUS ANDEREN PROJEKTEN/BEWEGUNGEN ERNST.** Harmonie um jeden Preis ist vermeintliche Harmonie - dies darf jedoch nicht eine faule Ausrede werden, um den anstrengenden Weg der Konfliktbewältigung zu vermeiden. Und: Wir wollen euch Mut machen, euch bei Konflikten Unterstützung zu holen (siehe oben)!

2. Prävention ist sehr wichtig und machbar. Nehmt dieses Learning ernst! Prävention sollte kein "Nice to have", "Machen wir irgendwann mal, wenn Zeit ist" sein. **GELEBTE KONFLIKTKULTUR IST ESKALATIONSPRÄVENTION!** Konfliktkultur ist die Basis guter Zusammenarbeit und von konstruktivem Aktivismus.

Gut integrierbar in Gruppentreffen sind:

- a) Regelmäßiges Üben einer **KONSTRUKTIVEN FEEDBACKKULTUR.** Wenn Feedbackmöglichkeiten im Sinne von Reflektionen regulär in Treffen eingebaut werden (z.B. am Ende vor dem Checkout), können bereits Kleinigkeiten aus dem Weg geräumt werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass so relativ stressfrei der Umgang mit unterschiedlichen Meinungen oder Spannungsfeldern geübt werden kann. Im Kontext von Ausschlüssen gibt es manchmal das Muster, dass die später ausgeschlossene Person, sich beschwert ("gemeckert") hat, aber selbst nichts zur Verbesserung beigetragen hat und für die eigene Seite keine Verantwortung übernommen hat. Meckern ist kein Feedback, sondern destruktives Verhalten.
- b) Die Auseinandersetzung mit Mechanismen von Grenzüberschreitungen, indem mit den Dominanzkarten gearbeitet wird: www.raus-aus-der-dominanz.org Eine Möglichkeit ist, bei einem vorhandenen Konflikt, wo es einer diskriminierten Person schwerfällt diesen direkt anzusprechen, die Karte, die den Mechanismus darstellt, zu wählen und zu besprechen.

Wir empfehlen **ALLEN XR REBELL:INNEN** sehr, sich mit Möglichkeiten zu diesen beiden Punkten vertraut zu machen. Wenn euch Ideen fehlen, wie eine Feedbackkultur aufgebaut werden kann oder wie mensch mit den Dominanzkarten arbeiten kann, fragt in XR Chats nach, oder lasst eure Delegierten im AK-XC nachfragen.

KURZVERSION

Diese Gruppenvereinbarung bietet eine Grundlage zur Vorbeugung von Konflikten, zum Umgang mit Machtstrukturen und Diskriminierungen einschließlich Ausschlüssen aus der Gruppe. Wir empfehlen jeder Orts-, Projekt- und Arbeitsgruppe auf Grundlage einer Gruppenvereinbarung zusammenzuarbeiten. Nehmt Konfliktvorbeugung ernst! Zur Vorbeugung wird zum Beispiel die Arbeit mit den Dominanz-Karten¹⁰, das regelmäßige Einüben von konstruktiver Feedbackkultur und bewusste Gestaltung von Entscheidungsprozessen (z.B. systemisches Konsensieren, soziokratischer Konsent) empfohlen. Wenn Konflikte sich vertiefen, kann es hilfreich sein, sich als einzelne Person oder Gruppe durch Unbeteiligte unterstützen zu lassen. Externe Konfliktbegleitung findet ihr z.B. hier¹¹. Allerdings sollte bei Fällen von Diskriminierung zuerst die Awareness hinzugezogen werden, da die Allparteilichkeit einer Konfliktbegleitung anders als in der Awareness nicht bevorzugt die diskriminierte Person im Blick hat und daher z.B. Traumata verstärken kann. Es gibt die folgenden Learnings: Es wird bei Konflikten oft zu lange damit gewartet, klare Grenzen zu ziehen oder auch Personen (temporär) auszuschließen. Daher: Mut zum frühen Nein! Übt miteinander konstruktiv Grenzen zu ziehen, unterstützt euch gegenseitig freundlich in diesem Lernprozess. Nehmt eure eigene Wahrnehmung und Hinweise auf frühere Ausschlüsse einer Person aus anderen Projekten/Bewegungen ernst. Verletzungen der Gruppenvereinbarung können nur bewältigt werden, wenn die Person, die die Überschreitung vorgenommen hat, Verantwortung übernimmt, in Abstimmung mit der Gruppe selbst formulieren kann, wie sich ihr Verhalten ändern wird, um die Überschreitung in Zukunft zu vermeiden und ihr Verhalten entsprechend anpasst. Personen, die Prinzipien von XR verletzen, stellen sich manchmal selbst als Opfer dar und vermeiden so eine Bearbeitung der von ihnen begangenen Überschreitung. Da dieser Prozess oft verwirrend ist, kann es sinnvoll sein, die eigene Wahrnehmung darüber separat zu reflektieren, um Klarheit über die Situation (wer ist Täter:in, wer ist Opfer) zu gewinnen. Prävention ist essentiell! Empfehlung: Die Gruppe beschäftigt sich mit der Langversion sowie dem Abschnitt „Hinweise“).

VORGEHEN

1. Bei Verletzung der 10 Prinzipien oder durch Diskriminierung wird unsere Gruppenvereinbarung verletzt. Auch Abwertungen, aggressive, beleidigende und verletzend Sprache oder aggressives Verhalten / Gewalt oder Rücksichtslosigkeit gelten als Verletzung der Gruppenvereinbarung.
2. Störungen gehen vor. Je früher eine (potentielle) Konfliktsituation angesprochen wird, desto besser kann sie bearbeitet werden. Störungszeichen, um eine potetielle Verletzung anzuzeigen: bei online Treffen Handinnenfläche Richtung Kamera halten oder bei Präsenztreffen Richtung Kreismitte, wie ein Stoppzeichen.
3. Betroffene und nicht (direkt) betroffene Personen können eine Verletzung der Gruppenvereinbarung ansprechen (Schritt 1). Nicht jeder Hinweis auf eine mögliche Verletzung der Gruppenvereinbarung muss zwingend auch eine tatsächliche Verletzung der Gruppenvereinbarung sein.
4. Es wird in einzelnen Schritten zuerst gemeinsam entschieden, ob eine Verletzung der Prinzipien von XR / der Gruppenvereinbarung vorliegt (Schritt 2), dann von welcher Art und Schwere diese ist (Schritt 3), welche Dringlichkeit vorliegt (Schritt 4). Anschließend wird die sich daraus ergebende Handlung entschieden (Schritt 5). Hinweise zu den einzelnen Schritten finden sich in der Langfassung.
5. Alle Entscheidungen (ob eine Verletzung der Prinzipien von XR/der Gruppenvereinbarung vorliegt, die Art und Schwere sowie die Konsequenz) erfolgen im Gruppenprozess. Hierfür kann jeweils z.B. das Kreisgespräch gewählt werden. Weitere Verfahren, um Entscheidungen zu treffen (Abstimmungsprozess, z.B. soziokratischer Konsent oder systemisches Konsensieren), finden sich z.B. im Wiki von XR.

¹⁰ <http://www.raus-aus-der-dominanz.org/>

¹¹ <https://konfliktmoderationforfuture.de/>

LANGVERSION

INHALT DER GRUPPENVEREINBARUNG

1. Einleitung
2. Unsere Gruppenvereinbarung und ihre Verletzung
3. Wer entscheidet, ob eine Verletzung unserer Gruppenvereinbarung vorliegt?
4. Wie wird entschieden, ob eine Verletzung der Gruppenvereinbarung vorliegt?
5. Konsequenzen einer Verletzung der Gruppenvereinbarung
6. Prävention: Wie verhindern wir eine Verletzung der Gruppenvereinbarung?
7. Reintegration

1. EINLEITUNG

- Für die Zusammenarbeit innerhalb der PG/AG/Gruppe zu ... **[BITTE JE NACH GRUPPE ANPASSEN UND NAMEN DER AG ETC. EINFÜGEN]** gilt diese Gruppenvereinbarung. Wer in dieser Gruppe mitarbeitet, stimmt dieser Vereinbarung zu.
- All unser Handeln in und mit Extinction Rebellion orientiert sich an den Prinzipien und Werten von XR¹². Die 10 Prinzipien und Werte von XR allein reichen jedoch oft nicht, um konkrete Konflikte, gewaltvolle Strukturen, die wir unter Umständen unabsichtlich einbringen oder Diskriminierungen zu bewältigen. Daher benötigen wir für die Arbeit in dieser Gruppe weitere Vereinbarungen. Diese Vereinbarung bietet eine Grundlage zur Vorbeugung und zum Umgang mit Konflikten, mit Machtstrukturen und Diskriminierungen einschließlich Ausschlüssen aus der Gruppe.
- **GRUNDSÄTZLICH GILT: STÖRUNGEN GEHEN VOR. JE FRÜHER EINE (POTENTIELLE) KONFLIKTSITUATION ANGESPROCHEN WIRD, DESTO BESSER KANN SIE BEARBEITET WERDEN.**

2. GRUPPENVEREINBARUNG UND IHRE VERLETZUNG

- **DIESE VEREINBARUNG BASIERT AUF ALLEN 10 PRINZIPIEN.** "Insbesondere, aber nicht ausschließlich, stehen wir strikt gegen Faschismus, Rassismus, Antisemitismus, Islamophobie, Sexismus, Homophobie, Ableismus, Klassendiskriminierung und Altersvorurteile." (Prinzip 6). Diese Haltungen haben keinen Platz in dieser Gruppe. Wichtig ist zu beachten, dass auch in anderen Prinzipien wichtige Hinweise enthalten sind, z.B. wäre unabgestimmte Machtkonzentration ein Verstoß. Auch gewaltfreie Kommunikation ist in den Prinzipien verankert.
- Bei Verletzung der 10 Prinzipien oder durch Diskriminierung wird unsere Gruppenvereinbarung verletzt. Auch Abwertungen, aggressive und verletzendende Sprache oder aggressives Verhalten / Gewalt, Rücksichtslosigkeit, Beleidigungen oder absichtliche Verletzungen gelten als Verletzung der Gruppenvereinbarung.

3. WER ENTSCHEIDET, OB EINE VERLETZUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG VORLIEGT?

- Eine mögliche Verletzung oder Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus der Gruppe eine Verletzung der Gruppenvereinbarung wahrnimmt, von der diese Person direkt betroffen ist. Das beinhaltet auch, dass eine **BETROFFENE PERSON ERSTMAL DIE DEFINITIONSMACHT** inne hat.

¹² www.extinctionrebellion.de/wer-wir-sind/prinzipien-und-werte

- Zusätzlich kann eine Person eine Verletzung der Gruppenvereinbarung wahrnehmen, **AUCH WENN SIE SELBST NICHT DIREKT BETROFFEN IST.**
- Nicht jeder Hinweis auf eine mögliche Verletzung der Gruppenvereinbarung muss zwingend tatsächlich eine Verletzung der Gruppenvereinbarung sein. Die Einordnung erfolgt im **GRUPPENPROZESS**. Auf jeden Fall wird jeder Hinweis gehört und besprochen. Falls die Gruppe zu einem anderen Schluss kommt als die sich als diskriminiert betrachtende Person (falls eine wahrgenommene Diskriminierung vorliegt), wird der Person die Definitionsmacht faktisch genommen. Es kann den Fall geben, dass ganze Gruppen, die Diskriminierung nicht sehen wollen. Daher kann es ggf. sinnvoll sein, wenn Mitglieder der Gruppe, die Zweifel haben, ob Diskriminierung vorliegt, eine externe Instanz um Einordnung bitten können. Diese Instanz muss Wissen zur Diskriminierung haben (z.B. AG Anti-Ra).
- Denkt daran: Nach einer Diskriminierung ist es sinnvoll zu fragen, ob betroffene Personen (falls es solche gibt) emotionale Unterstützung wollen. Es kann auch sinnvoll sein, gemeinsam zu überlegen mit wem die Person noch sprechen könnte (Freund:innen, Partner:innen, andere Rebell:innen).



4. WIE WIRD ENTSCIEDEN, OB EINE VERLETZUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG VORLIEGT?

- Es gibt das **STÖRUNGSZEICHEN**, um eine potentielle Verletzung anzuzeigen: **BEI ONLINE TREFFEN HANDINNENFLÄCHE RICHTUNG KAMERA HALTEN ODER BEI PRÄSENZTREFFEN RICHTUNG KREISMITTE, WIE EIN STOPPZEICHEN**. Falls dieses in der Gruppe noch nicht vorhanden ist, wird empfohlen dieses zu etablieren und an Neue zu kommunizieren, sodass alle es kennen.
- Im Verlauf versuchen wir im Rahmen von Verletzungen ein gemeinsames Verständnis der Verletzung zu gewinnen und ggf. weiterzuentwickeln. Wir bewegen uns dabei in einem Spannungsfeld von individuell benannten Diskriminierungserfahrungen, persönlichen Triggern und Gruppenentscheidungen, ob die 10 Prinzipien verletzt wurden.

ABLAUF

- **Erster Schritt:** Störungszeichen einsetzen oder die **Störung** sofort oder im Check-Out oder einer Reflexionsrunde (z.B. Feedbackrunde zu Sprache und Verhalten am Ende des Treffens, falls in der Gruppe üblich), ansprechen.
 - Falls die Störung/Irritation mitten im Treffen angesprochen wird: Das Treffen wird sofort unterbrochen und Ruhe tritt ein. Die Person, die das Zeichen eingesetzt hat oder die

Verletzung der Gruppenvereinbarung angesprochen hat, erhält die Möglichkeit zu sprechen.

- Es kann wichtig sein, dass die diskriminierte Person, falls es eine solche gibt, dies selbst anspricht. Wenn die betroffene Person sich dazu nicht im Stande fühlt, ist es in Ordnung sich Unterstützung zu holen. Sinnvoll kann sein, der betroffenen Person ein erweitertes Check-out anzubieten.
- Eine Störung anzusprechen ist selbst nicht als Störung oder störend zu verstehen, sondern als Anliegen eine Irritation/Unklarheit/mögliche Verletzung der Gruppenvereinbarung aufzuklären.
- **Zweiter Schritt:** Es wird entschieden, **OB EINE VERLETZUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG VORLIEGT.**
 - Vorschlag für den Ablauf des Entscheidungsprozesses: Es bietet sich an, das Kreisgespräch als Format zu nutzen. Wichtig ist dabei: Die Gruppe entscheidet, ob eine Verletzung vorliegt, nicht Individuen. Zugleich gilt: Die Stimme der betroffenen Person hat ein besonderes Gewicht. Achtung: Es ist manchmal nicht sofort ersichtlich, wer von einer Verletzung / Diskriminierung betroffen ist und wer die Person ist, welche die Prinzipien verletzt. Hier bietet es sich an, dass einzelne, nicht betroffene Personen der Gruppe mit den beiden Personen separat sprechen. Letztendlich soll die Entscheidung **GEMEINSAM** per Konsensgespräch (Lösung mit möglichst wenig Widerständen favorisieren und versuchen Widerstände zu reduzieren) getroffen werden. Wenn ein Kreisgespräch mit gewaltfreier Kommunikation nicht ausreicht, bieten sich verschiedene Verfahren an, z.B. soziokratischer Konsent, die jedoch aufgrund ihrer Komplexität nicht hier beschrieben werden. Sie finden sich z.B. im Wiki von XR. Informiert euch und übt diese Verfahren bei wenig emotionalen Entscheidungen.
 - In diesem Schritt steht nicht im Vordergrund, mit welcher Motivation die Verletzung der Gruppenvereinbarung stattgefunden hat, insbesondere ob absichtlich oder unabsichtlich.
 - Wenn festgestellt wird, dass keine Verletzung der Gruppenvereinbarung vorliegt, wird der Prozess beendet. Falls darüber hinaus Gesprächsbedarf zu der Situation besteht, kann dies außerhalb des gerade laufenden Treffens passieren. Falls eine Verletzung der Prinzipien von XR / der Gruppenvereinbarung festgestellt wird, folgt der dritte Schritt.
- **Dritter Schritt:** Die **GENAUE ART UND SCHWERE** der bereits festgestellten Verletzung wird in diesem Schritt festgestellt; auch hierfür wird Konsens oder Konsent (Soziokratie, systemisches Konsensieren) angestrebt. Erneut gilt: Wir bevorzugen ein gemeinsames Verständnis mit möglichst wenig Widerständen und versuchen daher im Gespräch, Widerstände zu reduzieren. Die Gruppe entscheidet zu Art und Schwere, nicht Individuen. Zugleich gilt - insbesondere bei struktureller Diskriminierung (siehe Art): Die betroffene Person, falls es eine solche gibt, hat ein besonderes Recht gehört zu werden.
 - **ART:** Es kann hilfreich sein, wenn sich die Gruppe über die Art der Verletzung (welches Prinzip genau, welcher Punkt der Gruppenvereinbarung genau) **KONKRET** austauscht und diese benennt. Dies fördert Klarheit im Prozess und ermöglicht gemeinsames Lernen. Es kann sich z.B. um eine Diskriminierung handeln (siehe Prinzip 6 für einige Diskriminierungsarten) oder um eine anderweitige Verletzung der Gruppenvereinbarung (siehe auch Verhaltensweisen im Abschnitt "Prävention").
 - **SCHWERE:** Hilfreich für die Entscheidung (Schritt 5), die aus der Verletzung der Prinzipien / der Gruppenvereinbarung folgt, ist es, die Überschreitung / Verletzung in eine von drei Stufen (leicht, mittel, schwer) einzuordnen.

- Bei der Einordnung der Schwere ist wegen der Entscheidung zu Handlungsoptionen (Schritt 5), die daraus folgen, die Motivation der Verletzung der Gruppenvereinbarung relevant: Falls diese aus Unwissenheit und nicht absichtlich geschehen ist und die Person sich proaktiv und eindeutig für den eigenen Lernprozess einsetzt und zu einem solchen in der Lage ist, kann die Grenzüberschreitung in eine weniger schwere Kategorie eingeordnet werden. Wenn eine Diskriminierung/Verletzung der Gruppenvereinbarung wissentlich/absichtlich geschieht und/oder keine Bereitschaft zu lernen erkennbar ist bzw. die Umsetzung einer angekündigten Bereitschaft fehlt, dann sollte eine Verletzung der Gruppenvereinbarung/XR Prinzipien schwerer eingestuft werden.

1. SEHR SCHWERWIEGENDE VERLETZUNG

- Eine Verletzung ist schwerwiegend, sobald mindestens ein Gruppenmitglied diese als schwerwiegend wahrnimmt.
- Beispiele: Erfahrung anderer in Zweifel ziehen ("BIPoC werden nicht unterdrückt."), offen rassistische oder sexistische Bemerkungen (z.B. "Frauen sind an Gewalterfahrung selbst schuld."), bei Präsenztreffen körperliche Gewalt oder die realistische Erwartung, dass es zu Gewaltanwendung kommen kann (z.B. im Fall einer psychiatrischen Erkrankung oder bei Drogeneinfluss mit Kontrollverlust), also die Möglichkeit einer Fremdgefährdung. Auch sexualisierte Gewalt gilt als sehr schwerwiegende Verletzung.

2. WENIGER SCHWERWIEGENDE / MITTLERE VERLETZUNG

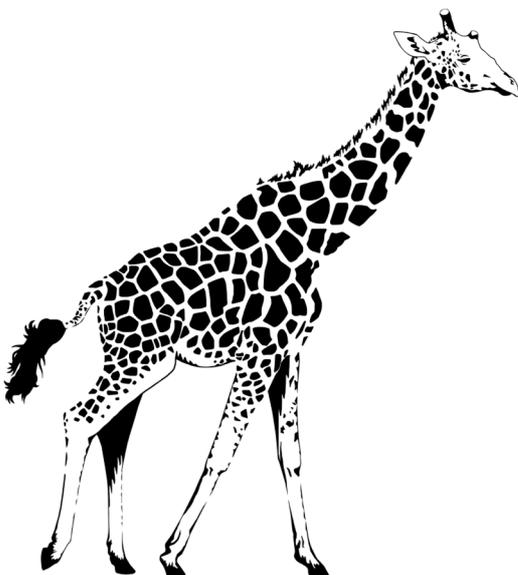
- Beispiele: grundsätzliches Ablehnen von gendern (aktives Verweigern und Gegenargumentieren); Aussagen eines cis-Mannes wie "Frauen sollten mehr kämpfen, um Gleichstellung zu erreichen." (Implizieren, dass Frauen sich mehr anstrengen müssen), wiederholt unverhältnismäßig viel Redezeit in Anspruch nehmen, durch Dominanzverhalten wiederholt weitere Gruppenmitglieder erschöpfen.
- Eine Verletzung ist weniger schwerwiegend (aber nicht leicht), sobald mindestens ein Gruppenmitglied diese als weniger schwerwiegend wahrnimmt. Wenn eine Person sie jedoch als schwer wahrnimmt, wird diese zu Beginn als solche eingestuft.

3. LEICHTE VERLETZUNG

- Beispiele: Wiederholtes Unterbrechen von anderen Personen, manchmal falsches Pronomen (z.B. kein Neopronomen, obwohl die Person sich als non-binär bezeichnet), vereinzelt Übergehen von Beiträgen anderer Personen (Ignorieren)



- **Vierter Schritt:** Es muss auf zwei Ebenen, die **ZEITLICHE DRINGLICHKEIT** geklärt werden.
 - a) Entscheidung, ob sofort eine umgehende Klärung erforderlich ist, oder ob das Zeit hat. Auch hier gilt wieder: Wenn 1 Person die Situation als dringlich ansieht, dann wird das so eingeordnet.
 - b) Entscheidung, ob verletzend/grenzüberschreitende Person sofort gehen muss oder ob sie im laufenden Meeting anwesend bleiben kann. Hierbei muss der Schweregrad berücksichtigt werden (siehe Schritt 3 und Schritt 5: Trifft auf als schwerwiegend oder mittel eingestufte Verletzungen zu). Wichtig ist auch hier die Haltung der betroffenen Person (falls es eine solche gibt).
- **HINWEIS:** Schritt 3 und 4 können auch in umgekehrter Reihenfolge erfolgen. Das Vorgehen kann auch als Kreis verstanden werden und die Gruppe muss entscheiden, bei welchem Schritt gestartet wird. Das Vorgehen kann auch dynamisch sein und zwischen Schritt 3 und 4 pendeln.
- Falls die individuelle Benennung einer Diskriminierung nicht mit der Gruppensicht zur erfolgten Verletzung und/oder der Art und Schwere übereinstimmt, versuchen wir im gemeinsamen Gespräch diese Widersprüche zu lösen, z.B. mit Hilfe gewaltfreier Kommunikation, einem Empathiekreis oder soziokratischem Konsent. Wenn eine Diskriminierung benannt wurde, bemüht sich die Gruppe um ein Verständnis der erfolgten Diskriminierung, ohne dass eine diskriminierte Person verpflichtet ist, die Diskriminierung zu erklären. Es gibt die Möglichkeit für Rückfragen an die betroffene Person, die jedoch nicht beantwortet werden müssen. Ggf. muss anerkannt werden, dass ein Prozess keine gemeinsame Lösung findet. In diesem Fall ergeben sich 2 Optionen:
 1. Mit Awareness vertraute Personen werden hinzugezogen. Dabei ist wichtig, dass Personen mit Diskriminierungserfahrung, um die es im Konflikt geht, sich mit dieser Begleitung wohlfühlen und einverstanden erklären können. Ggf. kann eine externe Konfliktbegleitung mit spezifischem Wissen zur Diskriminierungserfahrung ergänzend sinnvoll sein, allerdings ist hier zu beachten, dass Allparteilichkeit nicht immer ein adäquater Ansatz ist.
 2. Die Gruppe beendet die Arbeit.



5. KONSEQUENZEN DER VERLETZUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG (SCHRITT 5)

Die Gruppe entscheidet über das Vorgehen, nicht Individuen. Zugleich gilt: Die betroffene Person hat das Vorschlagsrecht, wie es weiter gehen kann. Ihr Blickwinkel ist wichtig. Das Vorgehen ist wie bei den Entscheidungen davor, per Konsent, Konsensieren oder Kreisgespräch möglich. Wir bemühen uns um wechselseitiges Verständnis bei der Einordnung.

Um mit Verletzungen umgehen zu können, ist die grobe Einordnung in eine der 3 folgenden Kategorien sinnvoll. Die Kategorien stellen eine Orientierung dar und sind nicht als starres Gerüst zu verstehen.

1. Eine sehr **SCHWERWIEGENDE VERLETZUNG HAT SOFORTIGE KONSEQUENZEN** (ohne Verwarnungen): Sofort Ausschluss aus dem Treffen und (ggf. zeitlich begrenzter) Ausschluss aus der Gruppe. Die Gruppe diskutiert, wie lange der Ausschluss dauert (möglicherweise unbegrenzt). Dieselbe Konsequenz (sofortiger Ausschluss) kann auch sinnvoll sein, wenn weniger schwerwiegendes Verhalten sich wiederholt.

Eine Verletzung ist schwerwiegend, sobald mindestens ein Gruppenmitglied diese als schwerwiegend wahrnimmt. Das bedeutet, dass der Vorfall zunächst stark priorisiert wird. Im anschließenden Gruppenprozess kann es bei dieser Entscheidung bleiben, die Einordnung kann sich jedoch auch ändern.

Hinweis: Es hat sich gezeigt, dass nach Gruppenprozessen mit Ausschlüssen nach Abschluss des Prozesses noch konflikthafte Situationen auftreten bzw. neue Eskalationsstufen auftreten können. Das bedeutet, dass im Anschluss an einen solchen Prozess eine erhöhte Wachsamkeit und Sensibilität wichtig sind, da der Konflikt auch nach Abschluss eines Verfahrens noch nachwirkt.

2. In **WENIGER SCHWEREN / MITTLEREN FÄLLEN** sprechen wir eine Verwarnung aus. Dies beinhaltet auch Gespräche durch Gruppenmitglieder (ggf. ohne die diskriminierte Person, falls eine Person der Gruppe diskriminiert wurde oder einen Übergriff erlebt hat), um Lernmöglichkeiten zu geben.

Wenn mensch bereits mehrfach verwarnt wurde und trotz Gesprächen keine Veränderung erkennbar ist, behandeln wir dies als schwerwiegenden Verstoß, inklusive Gruppenausschluss.

3. In **LEICHTEN FÄLLEN** suchen wir das Gespräch mit der Person (z.B. später zu zweit, oder in einer Reflexionphase am Ende des Treffens). Ihr wird rückgemeldet, dass ihr Verhalten die Gruppenvereinbarung verletzt (und ggf. erklärt warum). Ziel dabei ist, Lernen und Veränderung zu ermöglichen. Es geht nicht darum zu beschuldigen oder beschämen.

Hinweis: Insbesondere nach einem Ausschluss reflektiert die Gruppe, was sie für sich aus dem Vorfall lernen kann. Bei zeitlich begrenztem Ausschluss entscheidet die Gruppe nach Ablauf der Frist, ob eine Reintegration der Person versucht werden kann (siehe unten).



6. PRÄVENTION: WIE VERHINDERN WIR EINE VERLETZUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG?

- Wir achten gemeinsam auf die Einhaltung der vereinbarten Regeln. In der Gruppe befinden sich Menschen mit unterschiedlichen Wissensständen und Expertisen. Wir gehen wertschätzend mit unterschiedlichen Perspektiven und Lebensrealitäten um, indem wir diesen Perspektiven Raum geben, gehört zu werden. Aspekte, die wir bisher nicht kennen, sehen wir dabei als Chance. Wir gehen von der Grundannahme aus, dass es hierarchische Machtstrukturen in unserer Gesellschaft gibt, von welchen wir geprägt sind. Dies kann dazu führen, dass wir (ungewollt) dominantes Verhalten zeigen, das nicht mit der Gruppe abgestimmt ist (z.B. wäre ein Vortrag ein großer Redeanteil, der abgestimmt ist). Personen, die privilegierten Gruppen angehören, erkennen an, dass sie Lernbedarf haben und bemühen sich, um eine Reflektion ihrer Privilegien.
- Wir hinterfragen unsere eigenen Verhaltensweisen und sind bereit zu lernen, wenn wir z.B. Grenzüberschreitungen begehen (Prinzip 4 und 5). Dazu etablieren wir eine Lernkultur, die Fehler und Erklärungen zulässt.
- Wir achten auf eine diskriminierungssensible, gendergerechte und barriere-arme Sprache. Dazu gehört z.B. dass wir einen rücksichtsvollen Umgang mit Abkürzungen, Fach- & Fremdwörtern sowie englischen Wörtern pflegen, weil dies bestimmte Bildung voraussetzt.
- Diskriminierungssensible Sprache achtet auf die Bedeutung bestimmter Worte, z.B. pauschalisierende Gruppenbezeichnungen ("Alle Männer machen ..."). Auch Worte wie "Fräulein" (patriarchal) oder Krakensymbolik (strukturell antisemitisch) sollten vermieden werden. Wir gehen auch kritisch mit Verallgemeinerungen um. Worte wie z.B. "nie", "immer" oder "alle", weisen auf diesen Punkt hin. Unser Anliegen ist, dass diese Worte vermieden werden. Wir versuchen stattdessen konkret zu formulieren (z.B. beim Geben von Feedback).
- Wir lassen einander ausreden, achten auf unsere Redeanteile und stellen gegebenenfalls unsere Beiträge zurück, um anderen die Möglichkeit zu geben zu sprechen. Die Moderationsrolle kann Beiträge von Personen, die noch nicht oder weniger als andere gesprochen haben, vorziehen. Ggf. kann die Moderationsrolle eine (doppelt) quotierte Redeliste verwenden oder bestimmte Redezeichen im Chat (bei Onlinemeetings) für diskriminierte Personen(gruppen) oder Personen/Gruppen mit erfahrungsgemäß weniger Redeanteilen einsetzen. Eine doppelt quotierte Redeliste ermöglicht, dass z.B. cis-Männer und FLINTA* abwechselnd sprechen. In einer strengen Auslegung werden die Redebeiträge beendet, sobald keine Personen mehr auf der FLINTA*-Redeliste stehen, selbst wenn auf der cis-Männer-Liste noch Personen stehen. In einer weniger strengen Auslegung können in diesem Fall alle cis-Männer, die sich gemeldet haben, noch sprechen. Falls Ungleichheiten in Redeanteilen bestehen, dann ist Konsens die Grundlage, z.B. indem die sprechende Person nachfragt, ob das gewünscht ist. In regelmäßigen Abständen werden vergangene Redeanteile gemeinsam reflektiert, um Konsens herzustellen oder Veränderungen anzustoßen. Bei dominantem Redeverhalten kann die Methode des wertschätzenden Unterbrechens hilfreich sein. Manchen Menschen fällt es schwer Grenzen einzuhalten, da kann es unterstützend wirken, wenn mensch bewusst darum bittet, darauf aufmerksam gemacht zu werden. Wir verwenden Ich-Botschaften und gewaltfreie Kommunikation¹³, z.B. nach M. Rosenberg (Prinzip 8 und 9). Das gilt besonders für Feedback sowie Reflexionen zu Sprache und Verhalten.
- Pause, Pause, Pause - üben: Bei starken Emotionen empfiehlt es sich, nicht sofort zu sprechen, sondern kurz zu pausieren, evtl. sogar den Raum zu verlassen. Da dies im Moment selbst eine Herausforderung sein kann, kann es hilfreich sein, wenn wir uns darin gegenseitig unterstützen.
- Um Konfliktresilienz und Awareness zu Konfliktthemen zu stärken, kann sich in der Gruppe regelmäßig dazu ausgetauscht werden, was eine Verletzung der Prinzipien bzw. eine Diskriminierung konkret darstellt und was emotional damit einhergeht.

¹³ <https://wiki.extinctionrebellion.de/books/ag-regenerative-kultur/page/gewaltfreie-kommunikation-%28gfk%29>

7. REINTEGRATION

Bei einem **ZEITLICH BEGRENZTEM AUSSCHLUSS** kann nach Ablauf der vereinbarten Zeit entschieden werden, ob eine Reintegration versucht werden kann. Nach dem Ausschluss und einer anschließenden Pause, deren Dauer von der Gruppe festgelegt wird, können Gespräche durch mehrere Gruppenmitglieder mit der Person geführt werden. Gegebenenfalls kann durch Gespräche das verloren gegangene Vertrauen wieder aufgebaut werden. Im Verlauf sollte die gesamte Gruppe einbezogen werden. Grundsätzlich kann nur die Gruppe entscheiden, ob sie wieder vertrauen möchte; es gibt darauf keinen Anspruch durch die diskriminierende/prinzipien-verletzende Person. Das Ziel dieser Gespräche ist es wahrzunehmen, ob Lernen stattgefunden hat. Die Person, die ausgeschlossen wurde, kann formulieren, was sie in Zukunft anders machen würde und wie sie konkret in Zukunft eine Wiederholung verhindert. Dabei ist wichtig, dass diese Ideen sehr konkret dargestellt werden und von der Gruppe als realistisch wahrgenommen werden. Wenn es sich bei dem Vorfall um eine Diskriminierung (mittelschwerer Fall oder schwerer Fall) oder (sexualisierte) Gewalt gehandelt hat, kann die diskriminierte Person Widerstände gegen eine Reintegration äußern; diese sollten beachtet werden. Insbesondere bei schweren Verletzungen der Gruppenvereinbarung und falls es betroffene Personen gibt, dürfen diese nicht erneut durch einen Reintegrationsprozess und das Aufdringen eines solchen Prozesses traumatisiert/belastet werden. In dem Prozess ist daher auch die Haltung der prinzipien-verletzenden Person entscheidend: Sie fordert nicht, geht nicht in Verteidigungshaltung, sondern trägt bei. Ohne eine solche Haltung kann eine Reintegration nicht erfolgreich sein. Eine Reintegration ist aufwändig. Es wird empfohlen, sich vorab damit - auch methodisch - auseinanderzusetzen. Ggf. ist es sinnvoll, dafür eine eigene Projektgruppe zu gründen.

Bei **EINEM ZEITLICH UNBEFRISTETEM AUSSCHLUSS**, sollte ein Reintegrationsprozess von der betroffenen Person, falls es eine solche gibt, gestartet werden, bzw. falls von der Person, die die Gruppenvereinbarung verletzt hatte, ein Reintegrationswunsch ausgesprochen wird, die von der Diskriminierung betroffene Person von Anfang an ein Mitspracherecht haben. Das bedeutet nicht, dass diese Person primär an Gesprächen beteiligt sein muss. Ein solcher Prozess sollte sehr langsam und behutsam unter Einbeziehung vieler Stimmen stattfinden.

