

# Awareness-Konzept für das Klimacamp Passau

Unser Ziel ist es, ein Klimacamp durchzuführen, bei dem sich alle wohlfühlen!

Wir wollen mit dem Klimacamp einen diversen und inklusiven Ort erschaffen. Jeglicher Rassismus, Sexismus oder andere Formen von Diskriminierung werden nicht geduldet. Personen, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen, werden wir ausdrücklich bitten, das Camp zu verlassen.

Wenn du im Rahmen des Camps Diskriminierung, Repression, Übergriffe, physische und/oder psychische Gewalt erfährst, kannst du dich gerne jederzeit bei uns melden. Wir als Awareness-Team sind deine Ansprechpersonen in diesen Situationen. Das können z.B. Situationen während der Camp-Schichten, Kommentare oder Verhalten von Passant\*innen, Kommentare im Internet oder das Verhalten der Polizei sein.

## Wie erreichst du uns?

Du kannst uns über die **Mail-Adresse awareness-baumbesetzung-passau@riseup.net** oder über das **Awareness-Handy unter der Nummer 01628755412** erreichen. Während des Camps wird immer eine Person für dich auf dem Handy erreichbar sein! Außerdem wird es feste Sprechzeiten geben, in denen eine Person an dem Awareness-Rückzugsort auf dem Camp für dich ansprechbar ist. **Alle Nachrichten, die du uns schickst, behandeln wir vertraulich und versuchen so schnell wie möglich zu reagieren.**

## Unsere Positionierung

Das Awareness-Team besteht aus weiß-positionierten FLINTA-Personen (Frauen, Lesben, Inter-, Nichtbinäre-, Trans-, Agender-Personen) und cis-männlichen Personen (Cis-Personen sind jene, die sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, identifizieren).

Wenn du Gewalt, Übergriffe und/oder Diskriminierung im Rahmen des Camps erlebst und darüber nicht mit einer cis-männlichen Person sprechen möchtest, verstehen wir das. Wir richten uns zu jeder Zeit nach deinen Bedürfnissen!

## Definitionsmacht

Wenn du Gewalt, Übergriffe und/oder Diskriminierung im Rahmen des Camps erlebst, gilt die Sichtweise von dir als betroffener Person. Das bedeutet, du schilderst deine Erfahrung, wir hören zu und unser weiteres Vorgehen richtet sich nach deinen Wünschen und Bedürfnissen. Du als betroffene Person hast also die Definitionsmacht und wir sind und handeln dabei solidarisch parteilich mit dir.

Jede Person hat bestimmte persönliche Grenzen und diese sind immer okay! Durch verschiedene persönliche Erfahrungen und Hintergründe nehmen wir alle Unterschiedliches als Verletzung unserer persönlichen Grenzen wahr. Seid euch bewusst, dass andere Personen Grenzverletzungen und Diskriminierungen wahrnehmen können, auch wenn ihr diese nicht seht!

- Du hast das Recht, hier zu sein. Solange du dich respektvoll anderen gegenüber verhältst, bist du willkommen.
- Du hast das Recht, dass deine persönlichen Grenzen nicht überschritten werden. Dein Nein muss immer und zu jeder Zeit akzeptiert werden.

- Du hast das Recht, dich bei uns zu melden, wenn jemand die Verhaltensregeln missachtet, oder dich sonst irgendwie verletzt hat. Wir werden dann versuchen, den Konflikt zu lösen und die Person gegebenenfalls von dem Camp zu verweisen
- Du hast das Recht, zu entscheiden, ob Fotos von dir gemacht werden dürfen. Du musst dich nicht fotografieren lassen, wenn du nicht willst. Diese Entscheidung muss respektiert werden.
- Du hast das Recht, dich frei zu entfalten, solange du dabei niemanden störst. Auch Nacktheit (sei es auch nur ein freier Oberkörper) kann auf manche Menschen einschüchternd oder retraumatisierend wirken.

**Wir wünschen uns offenes und ehrliches Feedback, falls sich das Awareness-Team unabsichtlich unsensibel oder diskriminierend verhält und eure Grenzen überschreitet!**

### **Barrierefreiheit**

Wir versuchen das Camp barrierefrei zu gestalten. Außerdem möchten wir dich bitten auf eine barrierefreie sowie inklusive Sprache zu achten. Dazu gehört gegebenenfalls die Kommunikation in anderen Sprachen (z.B. Englisch oder Spanisch) und ein bewusster Umgang mit der Sprache (beispielsweise das Vermeiden oder Erklären von Fachbegriffen im Rahmen des Camps). Damit du Personen nicht mit falschem Pronomen ansprichst, kannst du zusätzlich zu deinem Aktionsnamen auch dein Pronomen nennen und somit das "Misgendern" verhindern.

### **Diversität**

In der Camp-Struktur sind wir (bisher) überwiegend weiß-positionierte Aktivistis und sind uns der undiversen Gruppenzusammensetzung bewusst. Wir wünschen uns mehr Diversität in den Strukturen und versuchen, unser Handeln und unsere Privilegien machtkritisch zu hinterfragen.

### **Drogenkonsum**

Grundsätzlich besteht auf dem Klimacamp eine No-Drug-Policy (Kein Alkohol und keine Drogen)! Wir bitten dich Rücksicht auf deine Mitmenschen zu nehmen, und um deine eigene und die Sicherheit aller Beteiligten nicht zu gefährden, während der Dauer des Klimacamps keinen Alkohol oder andere Drogen zu konsumieren.

Auch in dem Awareness-Rückzugsort herrscht eine absolute No-Drug-Policy!

**Damit sich alle auf dem Camp wohl fühlen, wird ein Awarenesssteam alleine nicht ausreichen. Die Awareness aller am Camp Beteiligten ist gefragt. Das heißt konkret: Geht rücksichtsvoll und solidarisch miteinander um, habt Verständnis und nehmt Rücksicht darauf, dass jede\*r von uns mit verschiedenen Voraussetzungen und Problemen im Klimacamp ist und unterstützt Teilnehmer\*innen wenn es ihnen nicht gut geht!**

## Glossar

**Awareness:** Übersetzt bedeutet es "Achtsamkeit". Im Kontext von aktivistischer Arbeit ist damit ein achtsamer und respektvoller Umgang miteinander, ein bewusster Umgang mit Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen und vor allem mit Betroffenen dieser Verhältnisse gemeint.

Ziel ist es, dass allen Beteiligten die Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnisse in der Gesellschaft bekannt sind und sie versuchen, sich so zu verhalten, dass diese Diskriminierungsformen im Kontext der Aktion nicht stattfinden. Es ist sehr schwierig, einen diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, weil viele Formen der Diskriminierung unbewusst entstehen. Hier setzt die Awareness-Arbeit an: Durch die aktive Bewusstmachung von Diskriminierungsformen versuchen alle Beteiligten, diese zu vermeiden.

Awareness-Arbeit umfasst also zum einen Prävention – die Schaffung Bedingungen, die die Möglichkeit von Diskriminierung und Gewalt minimieren –, zum anderen konkrete Unterstützungsangebote für Personen, denen Diskriminierung oder Gewalt widerfahren ist bzw. widerfährt.

**Misgendern:** Im Sprachgebrauch verwenden Menschen in den meisten Fällen geschlechtsspezifische Pronomen, wenn sie über jemanden in der dritten Person sprechen, z.B. "er" oder "sie". Dabei weisen sie diese Pronomen meistens unbewusst einer Person zu, so wie sie gelernt haben, wofür "er" und "sie" steht. Wenn sich Menschen mit der äußeren Zuordnung durch anderen Menschen als "er" oder "sie" wohlfühlen, kann dies unproblematisch sein. Es gibt aber auch Menschen, die sich entweder durch die beiden Wörter nicht repräsentiert fühlen, oder die von anderen als "sie" bezeichnet werden, obwohl diese Menschen "er" bevorzugen würden und umgekehrt. Wenn jemand jemand anderes mit einem Pronomen bezeichnet, mit dem sich die betroffene Person nicht identifiziert, wird das "misgendern" genannt. Das passiert oft nicht absichtlich, kann die betroffenen Personen aber sehr verletzen.

Um das zu verhindern, gibt es verschiedene Möglichkeiten: mensch kann den Menschen in seinem\*ihrem Umfeld sagen, welches Pronomen mensch bevorzugt oder wenn mensch sich unsicher ist, welches Pronomen jemand anderes bevorzugt, kann mensch einfach freundlich nachfragen. Wichtig dabei: Die Präferenz einer Person gilt es zu respektieren, selbst wenn mensch diese Präferenz (noch) nicht versteht. Geschlechterdiversität ist keine Modeerscheinung, sondern ein ganz normaler Aspekt menschlichen Lebens.

*Siehe auch: <https://de.wikipedia.org/wiki/Geschlechtsidentit%C3%A4t>*

**Rassismus:** Einerseits bezeichnet Rassismus die unwissenschaftliche Theorie, dass es angeblich verschiedene menschliche "Rassen" gibt, die sich durch biologische Merkmale unterscheiden und als biologische Kategorien voneinander abgrenzbar seien. Andererseits bezeichnet Rassismus die Ideologie, dass Menschen aufgrund angeborener Merkmale, wie zum Beispiel ihrer Hautfarbe, verschieden viel Wert seien bzw. unterschiedlich behandelt werden müssten.

Rassismus hat in der Praxis verschiedene Formen und Strukturen, die nicht immer und überall bewusst geschaffen und aufrecht gehalten werden und vor allem von weißen Menschen oft nicht als rassistisch angesehen werden.

Bewusste und unterbewusste rassistische Diskriminierung findet alltäglich in zwischenmenschlichen Beziehungen statt, sei es durch Gewalt, Beleidigungen, Respektlosigkeiten oder unbewusste Annahmen, das weniger ernst nehmen oder ein

anderes Verhalten gegenüber Menschen, die als nicht weiß angesehen werden (People of Colour), als gegenüber jenen, die als weiß angesehen werden. Den meisten Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, ist das Wesen und das Ausmaß von Rassismuserfahrungen und was diese mit People of Colour machen, gar nicht bewusst. In der Öffentlichkeit werden sie selten thematisiert und von vielen weißen Menschen oft abgetan.

Rassismus kann aber auch institutionell und strukturell sein. Das bedeutet, dass politische und gesellschaftliche Institutionen, z.B. Regierungen, die Polizei und Medien, sich so verhalten, dass People of Colour de facto benachteiligt werden. Zum Beispiel gibt es wenige People of Colour in deutschen Filmen, die Polizei kontrolliert und verletzt People of Colour überdurchschnittlich häufig und Länder, in denen überwiegend weiße Menschen wohnen, haben historisch viel mehr CO2 ausgestoßen als Länder, in denen People of Colour wohnen. People of Colour leiden jedoch am meisten unter den Folgen der Klimakrise.

Auch im politischen Aktivismus gibt es Rassismus. So werden zum Beispiel People of Colour oft ausschließlich als Expert\*innen für Rassismus angesehen und als "Vorzeigebild" benutzt, um zu zeigen, dass die aktivistische Gruppe inklusiv sei, statt sie als gleichwertige Mitglieder anzusehen, die alle Aufgaben genauso erledigen können wie weiße Aktivistis. Oder das Gegenteil ist der Fall und Aktivist\*innen versuchen, People of Colour im Hintergrund zu halten, da sie befürchten, durch die Assoziierung mit People of Colour in der Öffentlichkeit, in der Rassismus auch weit verbreitet ist, weniger einflussreich zu sein.

**weiß:** weiß bezeichnet keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die oft unausgesprochen und unbenannt bleibt.

**Sexismus:** Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts. Da Männer in der patriarchalen Gesellschaftsordnung eine privilegierte Position haben, gelten primär FLINTA-Personen als von Sexismus betroffen. Die Grundlage für Sexismus sind historisch gewachsene und durch Sozialisierung (d.h. beim Aufwachsen in die Gesellschaft hinein) erlernte Vorstellungen über geschlechtsspezifische Verhaltensmuster (Geschlechterstereotype) und unterschiedliche Rollenzuweisungen für Frauen und Männer.

Sexismus kann verschiedene Formen annehmen. Er kann eine Einstellung sein, sodass Menschen Vorurteile gegenüber Menschen aufgrund ihres Geschlechts haben, er kann sich in konkreten Verhaltensweisen ausdrücken oder institutionell sein. Letzteres bedeutet, dass es gesellschaftliche Institutionen gibt, z.B. die Medien, Filme, Debatten, Gesetze etc., die dafür sorgen, dass das hierarchische Geschlechterverhältnis (der unterschiedliche soziale Status zwischen Frauen und Männern) aufrechterhalten wird.

Auch die Leugnung, dass es diese Unterschiede in der sozialen Stellung gibt und das Beharren, dass doch Männer und Frauen eigentlich gleichbehandelt werden, ist eine Form von Sexismus. Im Alltag zeigt sich Sexismus oft, wenn Frauen sexuell belästigt, auf ihr Aussehen reduziert, weniger ernst genommen werden als Männer, in sozialen Situationen weniger dominant sind als Männer, oder durch (Ex-)Partner Gewalt erfahren. Sexismus spiegelt sich aber auch in den gesellschaftlichen Verhältnissen wider: Frauen verdienen durchschnittlich weniger als Männer, sind seltener in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft und oft werden Dinge von ihnen verlangt, die von Männern nicht verlangt werden. Zum Beispiel wird bei Frauen

hinterfragt, ob sie für politische Ämter geeignet sind, wenn sie kleine Kinder haben, bei Männern wird dasselbe aber nicht gefragt.

Auch im politischen Aktivismus gibt es Sexismus. So werden beispielsweise Aufgaben, die als typisch "weiblich" angesehen werden, wie die Bereitstellung von Essen und Trinken oder Infrastruktur, die für das Wohlbefinden aller Beteiligten wichtig ist (so genannte Care-Arbeit), überproportional oft von Frauen ausgeübt. Das kann entweder explizit sein, wenn Frauen darum gebeten werden - oder unbewusst, wenn Frauen denken, dass es ihre Aufgabe ist, da es sonst niemand macht. Eine andere Form von Sexismus ist es, wenn Aufgaben, die als besonders prestigeträchtig oder gewagt gelten (z.B. strategische Aktionsplanung), überproportional oft von Männern ausgeübt werden, da sie als "männliche" Aufgaben wahrgenommen werden.