

Verhaltenskodex für Tagungen der Gesellschaft für wissenschaftliche Religionspädagogik

Selbstverständnis

Die *Gesellschaft für wissenschaftliche Religionspädagogik* formuliert ihr Awareness-Konzept vor dem Hintergrund ihres eigenen Professionalitätsverständnisses. Im Mittelpunkt religionspädagogischen Denkens stehen **Bildungsprozesse**, die die Identitätsbildung, Mündigkeit und Urteilsfähigkeit der Subjekte in Auseinandersetzung mit religiösen Fragen und Traditionen befördern wollen. Zugleich markieren die spätmodernen Vorstellungen von Subjekt und Identität als Patchwork bzw. Gewebe, dass jede Entwicklung des Selbst grundsätzlich **in Relationen** eingebunden ist. Der Personenbegriff knüpft an das biblisch-theologische Deutungsmuster der **Gottebenbildlichkeit** aller Menschen an und hält bewusst, dass Subjekte ihre Identität in Auseinandersetzung mit der Umwelt zwar selbst entwickeln, ihnen dabei aber Beziehungen unverfügbar vorausliegen, die ihre Identitätsbildung mitbestimmen und zu denen sie sich verhalten müssen. Gleichzeitig drückt die Vorstellung der Gottebenbildlichkeit die unverlierbare Gottesbeziehung und damit die besondere **Würde des Menschen** aus, die sich in der wertschätzenden und zugewandten Beziehung der Menschen untereinander und zu ihrer Mitwelt spiegeln soll. Mit der Zusage, unbedingt in der eigenen Würde geachtet, angenommen und anerkannt zu sein, geht der Anspruch einher, Kriterien zu entwickeln, die zwischen förderlichen sowie nicht förderlichen Beziehungen und Abhängigkeiten unterscheiden lassen, und sensibel in den Blick zu nehmen, wo Mitmenschen in ihrer Würde verletzt und in ihrer besonderen Identität nur eingeschränkt wahrgenommen werden, wo Abhängigkeitsverhältnisse und Machtstrukturen die Entfaltung individueller und gesellschaftlicher Freiheit behindern. Ein solches Professionalitätsverständnis lässt sich bspw. auch an islamisch-theologische Perspektiven anschließen: Der Mensch wird als von Gott geschaffen und mit **Würde, Freiheit und Verantwortung** ausgestattet sowie als zur Entwicklung fähig verstanden. Damit verbindet sich die Verantwortung, die Würde und Freiheit des Gegenübers zu achten und Beziehungen so zu gestalten, dass sie Anerkennung, Selbstbestimmung und die Entfaltung menschlicher Potenziale ermöglichen; dazu gehört auch, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse kritisch wahrzunehmen. Zugleich lässt sich ein solches Professionalitätsverständnis auch durch übergreifende bildungstheoretische und menschenrechtliche Orientierungen fundieren. Die UNESCO formuliert Nicht-Diskriminierung, Chancengerechtigkeit, Inklusion und den Respekt vor Vielfalt als grundlegende **Prinzipien von Bildung**. Ein Bildungsverständnis mit dem Ziel, Teilhabe und Bildungserfolg für alle zu ermöglichen, Diversität anzuerkennen, Barrieren abzubauen und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen, schließt daher die **kritische Reflexion** diskriminierender Strukturen und Praktiken sowie die Gestaltung möglichst diskriminierungsarmer Bildungs- und Kommunikationsräume ein. Für die GwR ergibt sich daraus die Verantwortung, die eigenen Strukturen, wissenschaftlichen Kommunikationsformen und Formen des Miteinanders daraufhin zu reflektieren und so zu gestalten, dass unterschiedliche Personen und Perspektiven gleichberechtigt

teilhaben und sich in wissenschaftliche Austausch- und Bildungsprozesse einbringen können. Es gehört damit ins Zentrum religionspädagogischer Reflexion, in religiösen Bildungsprozessen die **Förderung einer wertschätzenden Awareness-Kultur** zu implementieren und in den Vollzügen wissenschaftlicher Kommunikation zu leben.

Anliegen und Zielstellung

Der Wunsch und das Bedürfnis nach ‚Awareness‘ auf GwR-Tagungen ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Zudem erleben Menschen Diskriminierung und Grenzüberschreitungen unterschiedlich bzw. nehmen generell Situationen unterschiedlich wahr und bewerten sie anders. Was die eine Person als Problem empfindet, nimmt eine andere Person nicht als Problem wahr; womit die eine sich (noch) wohlfühlt, ist der anderen unangenehm; wenn der einen Person etwas unangenehm ist, meint die andere, in dieser Situation müsse man sich ja auch nicht ‚wohlfühlen‘. Was für eine Person problematisch ist, kann von einer anderen Person als legitim wahrgenommen werden. Ob es sich in einem konkreten Falle allerdings um eine solche handelt oder nicht, kann durchaus umstritten sein, ist aber stets vor dem Hintergrund von (Deutungs-) Machtverhältnissen zu reflektieren.

Gleichzeitig ist die Einordnung von Diskriminierung und Grenzüberschreitungen nicht beliebig oder willkürlich. Es geht dabei auch nicht um eine Einteilung in ‚gute‘ und ‚schlechte‘ Personen. Auch gut gemeintes Handeln kann diskriminierend oder grenzüberschreitend sein. Ein diskriminierungssensibler Umgang erfordert daher eine stetige Reflexion der eigenen Positionierung sowie die Bereitschaft, Irritationen und Rückmeldungen ernst zu nehmen und aus ihnen zu lernen.

Awareness sollte daher auf der Grundlage des gemeinsamen Selbstverständnisses eine gemeinsame (Selbst-)Verpflichtung formulieren, wie ein diskriminierungssensibles Miteinander gestaltet und die Strukturen und Praktiken der GwR so weiterentwickelt werden können, dass sie Offenheit und gleichberechtigte Teilhabe fördern.

Zugleich gehen wir davon aus, dass wir auf einem gewissen Konsens aufbauen können. Zum einen, weil bei aller Meinungsverschiedenheiten die Grundrechte und die geltende Rechtsordnung eine verbindliche Norm grundlegen. Zum anderen, weil wir davon ausgehen, dass alle einen rücksichtsvollen Umgang miteinander anstreben. Auch wenn sich möglicherweise nicht immer alle darüber einig sind, was das in einer konkreten Situation bedeutet, könnte dies dafür sensibilisieren, die eigene Wahrnehmung zu hinterfragen und das eigene Verhalten daran auszurichten, dass auch der oder die andere sich rücksichtsvoll und wertschätzend behandelt erleben kann.

Die folgenden Überlegungen versuchen dabei zu helfen, Spannungen angesichts von unterschiedlichen Wahrnehmungen und Erfahrungen zu beschreiben und anhand der Unterscheidung von vier **Dimensionen** zum Nachdenken und zum Gespräch darüber anzuregen, wie Situationen aussehen könnten, die jemand als unangemessen empfindet bzw. empfinden kann, und wie ein konstruktives Miteinander ausgestaltet werden kann.

Verhaltenskodex in vier Dimensionen

Der GwR-Verhaltenskodex identifiziert derzeit vier Dimensionen, die für ein konstruktives Miteinander zu bedenken sind. In der Darstellung jeder Dimension wird zunächst das Ziel formuliert und begründet sowie Möglichkeiten der Umsetzung beispielhaft benannt.

Konstruktiv und wertschätzend miteinander in den Austausch zu treten, stellt einen **Lernprozess** dar. Dementsprechend versteht sich der Verhaltenskodex als ein *living document*, das ggf. anzupassen und fortzuschreiben ist. Die GwR verpflichtet sich daher

- zu einem regelmäßigen Austausch zwischen Vorstand und den für die Awareness-Maßnahmen Verantwortlichen,
- zu einem regelmäßigen Bericht über das Thema Awareness auf der Mitgliederversammlung,
- zu einer regelmäßigen Evaluation der Arbeit der GwR, insbesondere der Tagungen, unter dem Awareness-Aspekt im Blick auf Prävention und Postvention.

Begleitend kann geprüft werden, inwiefern die mit Awareness verbundenen Themen, wie z.B. Heterogenität und Ungleichheit, auch zum Inhalt von Tagungen werden können.

Erste Dimension: Unterstützung der Betroffenen bei Grenzüberschreitungen

Auch wenn es selbstverständlich klingt: **Ziel** soll es sein, dass auf GwR-Tagungen und anderen gemeinsamen Veranstaltungen keine Grenzüberschreitungen vorkommen. Dabei können Grenzen eindeutig überschritten werden: Dies ist zum einen der Fall, wenn jemand gegen geltendes Recht oder andere verbindlich festgelegte Regeln verstößt, zum anderen im Falle von Verstößen gegen einen impliziten Konsens darüber, was eindeutig unzulässig ist (z. B. sexuelle Belästigung, rassistische Abwertung), auch wenn es nicht justiziabel sein sollte. Daneben gibt es Situationen, in denen für die Betroffenen nicht eindeutig ist, ob eine Grenzüberschreitung vorliegt oder nicht.

Für die **Umsetzung** ergibt sich daraus, dass vor, während und nach den Veranstaltungen niedrigschwellige Möglichkeiten zur Beratung angeboten werden. Im beratenden Erstgespräch geht es in der Regel darum, dass die Person, die sich ans Team wendet, die Gelegenheit erhält, von einem Vorfall zu berichten und diesen ggf. gemeinsam zu reflektieren, auch unter der Fragestellung, wer jeweils welche Deutungsmacht mit Blick auf Geschehnisse und deren Angemessenheit hat. Gemeinsam wird dann dieser Vorfall eingeordnet, es werden Optionen entwickelt, wie damit umgegangen werden könnte, und es werden konkrete weitere Schritte besprochen. Bei der Umsetzung dieser weiteren Schritte unterstützt die jeweilige Ansprechperson (und ggf. weitere Personen des Teams, soweit dies gewünscht ist). Grundsätzlich gilt, dass die Person, die sich an die Ansprechpersonen wendet, in allen Fragen, die sie betreffen, selbst ihre Entscheidungen trifft und das Ansprechteam diese Entscheidungen respektiert.

Dies erfordert vertrauenswürdige Ansprechpersonen, die die Möglichkeit und Bereitschaft haben, im Sinne der (negativ) Betroffenen zu agieren.

- Das Team der Ansprechpersonen wird über eine Berufung durch den GwR-Vorstand legitimiert und vor dem Einsatz, soweit nötig, geschult.

- Das Team der Ansprechpersonen umfasst unterschiedliche Geschlechter und Statusgruppen und bildet so gut wie möglich in weiteren Hinsichten Diversität ab. So soll auch gewährleistet werden, dass eine Beratung durch Personen erfolgen kann, denen gegenüber, soweit dies möglich ist, keine gegenwärtigen oder zukünftigen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.
- Die Ansprechpersonen müssen gut erkennbar sein (z.B. Information über die Zusammensetzung des Teams in den Tagungsunterlagen und über Aushänge in den Tagungsräumen).
- Die Ansprechpersonen müssen vor, während und nach den Veranstaltungen gut erreichbar sein. Dies schließt eine geeignete räumliche Ausstattung für vertrauliche Gespräche ein.
- Es muss grundsätzlich, soweit dies gewünscht wird, Vertraulichkeit garantiert werden. Zugleich sind die Persönlichkeitsrechte und der Schutz der beschuldigten Person zu wahren.

Zweite Dimension: Mehrperspektivität und konstruktives Miteinander stärken Wissenschaft

Ziel ist ein bestmöglicher, sich weiterentwickelnder wissenschaftlicher Diskurs, in den unterschiedliche wissenschaftliche und auch persönliche Perspektiven diskriminierungsfrei eingebracht werden können. Perspektiven können durch Heterogenitätsdimensionen mitbestimmt sein, wie z.B. Gender, Dis/Ability, religiöse Vielfalt, sozioökonomische Herkunft, ethnische Zugehörigkeiten und Alter.¹ Auch akademische Kontexte sind nicht diskriminierungsfrei, sondern reproduzieren strukturelle Ungleichheiten, die sich in Sprache, Praktiken, Hierarchien und Normen ausdrücken können.

Wissenschaftliche Religionspädagogik braucht Mehrperspektivität, die nur zustande kommt, wenn Menschen in einem konstruktiven Miteinander offen kommunizieren, um Argumente ringen, über Perspektiven streiten, Bedenken äußern, Standpunkte transparent machen und Fragen stellen können.

In diesem Prozess verstehen wir uns alle als Lernende. Diese Haltung schließt ein, dass das Benennen von Diskriminierungsstrukturen zunächst Unbehagen erzeugen kann und dass dieses Unbehagen produktiv gewendet werden kann, wenn es als Ausgangspunkt für Reflexion und Veränderung verstanden wird. Ebenso gehört dazu, Kritik und Reflexion – auch am eigenen Sprechen und Handeln – als festen Bestandteil dieses gemeinsamen Lernprozesses zu begreifen, statt sie als Angriff oder Störung abzuwehren.

Das wird ermöglicht durch eine **Tagungskultur**, in der Teilnehmende...

¹ Die hier benannten Dimensionen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit: Es gibt weitere Achsen struktureller Ungleichheit, die kontinuierlich neu eruiert und mitgedacht werden müssen. Die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern können verflochten sein.

- im Ringen um gute Erkenntnisse und stichhaltige Argumente die Grenzen und die Verletzlichkeit anderer respektieren,
- die Standpunkte anderer anhören und ihre Perspektiven zu verstehen versuchen,
- zwischen Argumenten, die einem wissenschaftlichen Austausch förderlich und nicht-förderlich sind, unterscheiden,
- reflektiert und sensibel mit Sprache umgehen und auf rassistische, antisemitische, ableistische und sexistische Begrifflichkeiten verzichten, denn auch wenn solche Ausdrücke ohne diskriminierende Absicht verwendet werden, reproduzieren sie Denkmuster und Machtverhältnisse, die Menschen abwerten oder ausschließen,
- sich um heterogenitätssensible Formulierungen bemühen,
- verständnis- und respektvoll auf die eigenen Grenzen und auf Würdeverletzungen aufmerksam machen,
- die unterschiedlichen Rollen der Vortragenden, Moderierenden und Diskussionsteilnehmenden und die daraus erwachsenden Anforderungen wertschätzen,
- eine angemessene Feedbackkultur entwickeln.

Das setzt Selbstreflexivität voraus, die ...

- aufmerksam die Grenzen und das Sicherheitsgefühl aller Teilnehmenden wahrnimmt,
- die persönliche Würde der anderen achtet und bedenkt,
- zwischen diskriminierenden Verletzungen und wissenschaftlicher Argumentation unterscheidet,
- explizite und implizite Hierarchien (zwischen und innerhalb von Statusgruppen) anerkennt und kritisch reflektiert, wie sie sich auf einzelne Teilnehmende auswirken können.

Das bedeutet für die konkrete **Umsetzung**,

- dass bei der Organisation der Tagung strukturell bedacht wird, wie eine solche Praxis positiv gefördert werden kann, z.B. im Blick auf die Zusammensetzung von Panels, Beteiligungs- und Rede-Formate oder hinsichtlich einer anzustrebenden Barrierefreiheit,
- dass Awareness-Verantwortliche auf der Tagung an das konstruktive Miteinander erinnern und Feedback dazu geben,
- dass Moderator:innen ihre moderierende Aufgabe bewusst ist.

Dritte Dimension: Wahrnehmung von Funktion und Hierarchie

Die GwR versteht ihre Tagungen als Räume des respektvollen, offenen und lernförderlichen Austauschs. Unterschiedliche Funktionen, Erfahrungsstände und institutionelle Positionen gehören zum Wissenschaftssystem und sind für die Organisation wissenschaftlicher Arbeit notwendig. Hierarchien prägen akademische Institutionen durch Machtgefälle zwischen Lehrenden und Studierenden, zwischen etablierten und befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen, zwischen Disziplinen sowie entlang von Kategorien wie Geschlecht, Herkunft und Zugang zu Netzwerken. Diese Hierarchien sind nicht allein funktionaler Natur, sondern korrelieren mit gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen. Entscheidungen über Anstellungen, Qualifikationsverfahren, Publikationen, Förderungen oder Netzwerke können bestehende Hierarchien verstärken und dazu führen, dass sich einzelne Personen weniger frei fühlen, Fragen zu stellen, Kritik zu äußern oder eigene Positionen einzubringen.

Ziel ist eine Tagungskultur, in der Menschen unabhängig von akademischem Status, Karrierephase, institutioneller Zugehörigkeit, Konfession, Religion oder anderen Differenzmerkmalen gleichberechtigt am wissenschaftlichen Austausch teilhaben, ihre Expertise und Perspektiven einbringen können und in Diskussionen gleichermaßen ernst genommen werden. Auf diese Weise können zugleich wissenschaftliche Entwicklung und Kompetenzen im wissenschaftlichen Austausch gefördert werden.

In Settings der GwR bedeutet dies, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse wahrzunehmen und zu benennen, Entscheidungsprozesse transparent zu gestalten und zu reflektieren, wessen Wissen, Themen und Perspektiven als relevant anerkannt werden. Auf Tagungen können sich Hierarchien etwa in dominanten Diskussionsbeiträgen, ungleich verteilter Redezeit, informellen Netzwerken oder darin zeigen, dass bestimmte Personen selbstverständlich sichtbar sind und andere übersehen werden. Hierarchien zeigen sich dabei nicht ausschließlich in formalen Positionen. Auch Vertrautheit mit der Fachcommunity sowie das Wissen um eingeübte Praktiken und ungeschriebene Regeln können darüber entscheiden, wie selbstverständlich sich Personen in Tagungszusammenhängen bewegen und beteiligen können. Was für langjährig Teilnehmende selbstverständlich erscheint, kann insbesondere für erstmalig Teilnehmende oder Personen, die mit den jeweiligen Fachkulturen noch wenig vertraut sind, eine Zugangsbarriere darstellen.

Zur **Umsetzung** sind alle Teilnehmenden eingeladen, sich ihrer jeweiligen Rolle und Position bewusst zu sein und Verantwortung für eine inklusive und partizipative Tagungskultur zu übernehmen. Insbesondere Personen in Leitungs-, Moderations- oder hervorgehobenen akademischen Funktionen achten darauf,

- unterschiedliche Stimmen und Perspektiven einzubeziehen,
- Fragen und Beiträge unabhängig von Status und Karrierephase wertschätzend und inhaltlich ernst zu nehmen,
- Kritik sachbezogen und respektvoll zu formulieren sowie
- Räume für fachlichen Austausch über Statusgruppen und bestehende Netzwerke hinweg zu öffnen.

Alle Teilnehmenden tragen dazu bei,

- andere respektvoll zu behandeln,
- Personen, die neu in der Fachgesellschaft oder bei einer Tagung sind, in Gespräche und informelle Austauschformate einzubeziehen,
- Fachwissen, Erfahrung oder institutionelle Position nicht zur Herabsetzung oder Einschüchterung anderer einzusetzen,
- unterschiedliche Expertisen, Erfahrungen und Perspektiven als Bereicherung wissenschaftlicher Diskussionen anzuerkennen und
- aufmerksam für Situationen zu sein, in denen Hierarchien Beteiligung erschweren.

Bei der Planung und Durchführung von Tagungen werden unterschiedliche Beteiligungsformate vorgesehen, die Wissenschaftler:innen in verschiedenen Karrierephasen Sichtbarkeit und Mitgestaltung ermöglichen. Abläufe, Beteiligungsmöglichkeiten und Gepflogenheiten werden, wo möglich, transparent gemacht und vermeintliche Selbstverständlichkeiten hinterfragt. Fragen zu Abläufen und Umgangsformen sind ausdrücklich willkommen. Moderationen und erfahrene Teilnehmende können Orientierung geben, Beteiligungsmöglichkeiten erläutern und neue Teilnehmende in formelle wie informelle Austauschzusammenhänge einbeziehen. Moderationen achten zudem auf eine ausgewogene Verteilung von Redezeit und Beteiligungsmöglichkeiten und greifen gegebenenfalls ausgleichend ein.

Eine reflektierte Wahrnehmung von Funktion und Hierarchie bedeutet nicht, Unterschiede in Verantwortung oder Expertise aufzuheben, sondern mit ihnen so umzugehen, dass sie wissenschaftliche Zusammenarbeit fördern und die Teilhabe Einzelner nicht erschweren.

Vierte Dimension: Perspektivenvielfalt, Deutungshoheit und legitime Parteilichkeit

Sprache, Macht und diskriminierungssensible Kommunikation

Sprache ist kein neutrales Werkzeug, sondern ein zentrales Medium, durch das gesellschaftliche Machtverhältnisse hergestellt, stabilisiert und (un-)sichtbar gemacht werden. In akademischen Kontexten zeigt sich dies etwa in der Verwendung generischer Maskulina, in der Kanonisierung bestimmter Referenzsprachen (insbesondere Deutsch und Englisch) als Wissenschaftssprachen, in der Abwertung nicht-standardsprachlicher Ausdrucksweisen oder in Fachterminologien, die bestimmte Wissensformen privilegieren und andere unsichtbar machen. Diskriminierende Begriffe können Menschen abwerten und ausgrenzende Denkmuster reproduzieren, auch wenn sie ohne diskriminierende Absicht verwendet werden.

Die GwR setzt sich im Rahmen ihrer Tagungen für einen sensiblen und reflektierten Umgang mit Sprache ein. Dazu gehören bei Einladungen, Programmtexten, Vorträgen, Diskussionen und weiteren Tagungsformaten geschlechtergerechte und inklusive Formulierungen, die kritische Reflexion von Fachbegriffen, die Anerkennung mehrsprachiger Kompetenzen sowie der bewusste Verzicht auf rassistische, antisemitische, ableistische und sexistische Bezeichnungen. Ziel ist eine Sprachpraxis, die die fachliche Verständigung während der Tagung unterstützt,

unterschiedliche Menschen respektvoll anspricht und sprachliche Ausschlüsse im Tagungskontext abbaut.

Die Tagungsorganisation berücksichtigt diese Ziele bei der Gestaltung von Einladungen, Programmtexten und Teilnahmeinformationen. Vortragende erläutern zentrale Fachbegriffe und ermöglichen Rückfragen. Die Moderation greift diskriminierende Formulierungen auf und regt eine respektvolle, auf den Inhalt bezogene Wortwahl an. Wird beispielsweise eine Kollegin, die sich energisch für ihre Position einsetzt, als ‚hysterisch‘ bezeichnet, während ein Kollege mit vergleichbarem Auftreten als ‚leidenschaftlich‘ gilt, benennt die Moderation die unterschiedliche Bewertung. Sie bittet darum, sich mit dem jeweiligen Argument auseinanderzusetzen und geschlechterbezogene Zuschreibungen zu vermeiden.

Heterogenität und legitime Parteilichkeit

Heterogenität bedeutet, dass Menschen Situierungen, Erfahrungen, Positionierungen und Perspektiven mitbringen. Diese sind unter anderem davon geprägt, wie sie gesellschaftlich wahrgenommen werden und welche Formen von Privilegierung oder Diskriminierung sie erfahren. Damit können unterschiedliche Zugänge zu wissenschaftlichen Fragestellungen verbunden sein. Welche Perspektiven sichtbar werden und Anerkennung finden, hängt jedoch auch von institutionellen Strukturen und etablierten Vorstellungen darüber ab, was als relevantes Wissen gilt.

Deutungsmacht zeigt sich beispielsweise darin, wer Themen setzt, wessen Aussagen als maßgeblich gelten und welche Erfahrungen als lediglich persönlich eingeordnet werden. Die eigene Wahrnehmung bildet diese unterschiedlichen Erfahrungen nicht vollständig ab. Die GwR möchte wissenschaftliche Räume so gestalten, dass unterschiedliche Perspektiven Gehör finden und in Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Dazu gehört, Erfahrungen anderer ernst zu nehmen und sie nicht vorschnell zu relativieren oder aufgrund der eigenen Wahrnehmung infrage zu stellen.

Legitime Parteilichkeit bedeutet dabei, eigene Perspektiven, Interessen und normative Orientierungen ausdrücklich benennen und begründet vertreten zu können, etwa im Einsatz gegen Diskriminierung. Eine solche Positionierung ist mit wissenschaftlicher Auseinandersetzung vereinbar und bleibt für begründete Kritik offen. Beiträge aus privilegierten Positionen dürfen ebenso wenig selbstverständlich als neutral und allgemeingültig gelten, wie Beiträge aus marginalisierten Positionen auf persönliche Betroffenheit reduziert werden dürfen. Mehrperspektivität verlangt dabei keine gleichberechtigte Anerkennung diskriminierender oder abwertender Positionen.

Die Tagungsorganisation berücksichtigt bei der Auswahl von Themen, Vortragenden und Formaten unterschiedliche fachliche und gesellschaftliche Perspektiven. Sie plant ausreichend Raum für Austausch und unterschiedliche Beteiligungsmöglichkeiten ein. Die Moderation achtet auf die Verteilung von Redezeit, lädt bisher wenig gehörte Personen zur Beteiligung ein, ohne sie zum Sprechen zu drängen, und berücksichtigt deren Beiträge auch in Zusammenfassungen. Sie kann dazu anregen, die Voraussetzungen und Interessen hinter einer Position zu

erläutern. Unterschiedliche Sichtweisen und begründete Kontroversen werden dabei ausdrücklich sichtbar gemacht.

Gesellschaftliche Positionierung, Verantwortung und Selbstbestimmung

Menschen sind in strukturelle Verhältnisse eingebunden und zugleich handlungsfähig. Gesellschaftliche Positionierungen prägen Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten, beschreiben jedoch nicht die gesamte Person und legen ihre Sichtweisen nicht eindeutig fest. Privilegien sind strukturell verankert; wie sie wirksam werden und welche Einflussmöglichkeiten sie eröffnen, hängt auch vom jeweiligen Kontext und der konkreten Situation ab. Auch fachliche Beiträge entstehen unter gesellschaftlichen Bedingungen. Daraus lässt sich jedoch weder ihre fachliche Geltung allein ableiten noch auf persönliche Erfahrungen der sprechenden Person schließen. Jede Person trägt im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten Verantwortung für die diskriminierungssensible Gestaltung gemeinsamer Räume. Wer über größere institutionelle Einflussmöglichkeiten oder gesellschaftliche Privilegien verfügt, trägt besondere Verantwortung dafür, Ausschlüsse wahrzunehmen und ihnen entgegenzuwirken. Dazu gehört, die eigene Position und deren Auswirkungen auf andere kontinuierlich zu reflektieren. Zugleich sind die Selbstbestimmung, Grenzen und Bedürfnisse jeder Person zu respektieren. Die Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe begründet weder die Erwartung, persönliche Diskriminierungserfahrungen offenzulegen, noch die Verpflichtung, stellvertretend für eine Gruppe zu sprechen. Awareness bedeutet, Verantwortung zu übernehmen, ohne zu bevormunden, und Menschen Raum zu geben, ihre Bedürfnisse selbst zu benennen.

Bspw. klärt die Moderation mit den Mitwirkenden einer Podiumsdiskussion im Vorfeld, wie sie vorgestellt werden möchten, welche Themen sie einbringen wollen und welche Grenzen zu beachten sind. Die Beteiligten entscheiden selbst, ob und in welcher Weise sie persönliche Erfahrungen teilen. Moderation und Publikum respektieren diese Entscheidung und verzichten auf entsprechende Nachfragen, wenn eine Person solche Einblicke nicht geben möchte. Unterstützungsbedarfe werden offen erfragt, ohne sie aus einer Gruppenzugehörigkeit abzuleiten. Die Tagungsorganisation nimmt die Reflexion von Sprache, Deutungsmacht, gesellschaftlichen Positionierungen und legitimer Parteilichkeit wiederkehrend als eigenständige Tagungsthemen, Workshops oder Diskussionsformate in die Programmplanung auf.

Erarbeitet von:

Erkan Binici, Dennis Breitenwischer, Saskia Eisenhardt, Jermaine Irebor, Melanie Lukas, Sabine Richel, Vera Uppenkamp, Anna Sophie Verständig, Joachim Willems, Ulrike Witten

Von der GwR-Mitgliederversammlung am 18. September 2026 angenommen.