Veranstaltungen **barrierefrei** gestalten

Ein Leitfaden für
barrierearme, vielfältige und
teilhabeorientierte Planung

gefördert durch:

HESSEN
Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Antidiskriminierungsstelle

Grußwort

Liebe Lesende und Interessierte,

Unser gemeinsames Ziel ist es, Veranstaltungen so zu denken und zu gestalten, dass sie Diskriminierungen vorbeugen, Zugänglichkeiten fördern und echte Teilhabe ermöglichen. Wir freuen uns sehr, mit dieser Broschüre Organisationen in unseren Netzwerken und der Öffentlichkeit ein praxisnahes Werkzeug für den Weg zum diskriminierungsfreien Veranstalten anbieten zu können.

Wir begegnen dabei einer Erfahrung, die viele teilen: Unsicherheiten gehören dazu. Sie sind kein Hindernis, sondern ein wichtiger Ausgangspunkt. Der Anspruch muss nicht sein, alles jederzeit perfekt zu machen. Entscheidend ist, im Vorfeld bewusst innezuhalten: Welche Perspektiven fehlen? Welche Barrieren bestehen – sichtbar oder unsichtbar? Welche Facetten wurden bislang nicht in Betracht gezogen? Wenn sich im Denken und in der Planung etwas verändert, ist bereits ein großer Schritt getan – hin zu einer vielfältigen, gemeinsamen Teilhabe in der Praxis.

Grußwort

Diese Broschüre versteht sich als Begleitung: Sie lädt zum Ausprobieren ein, macht Mut, Fehler als Lernchancen zu sehen, und ermutigt dazu, mit Betroffenen und Expert*innen ins Gespräch zu gehen. Sie will Orientierung bieten, ohne starr zu sein, und Impulse setzen, die in unterschiedlichen Kontexten weitergedacht werden können.

Wir danken allen, die an der Entstehung beteiligt waren und wünschen Ihnen und Euch eine inspirierende Lektüre – und uns allen Veranstaltungen, die Menschen respektvoll, und achtsam willkommen heißen.

LSBT*IQ-Netzwerk Südhessen und die AdiNetze Hessen

Hinweise

Diese Handreichung wurde im Bemühen um eine geschlechtergerechte und -umfassende Sprache verfasst. Aus Gründen der Barrierefreiheit und besseren Lesbarkeit wurde versucht, so weit wie möglich geschlechtsneutrale Begriffe zu verwenden. Wo dies nicht möglich war, wird das sogenannte Gendersternchen * genutzt.

Es wurde versucht, auch innerhalb dieser Handreichung möglichst wenig Barrieren zu produzieren. Wir freuen uns über Hinweise und Verbesserungsvorschläge!

Die genutzten Fachbegriffe werden im Glossar am Ende dieser Handreichung erläutert.

Es wird keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.
Die in der Linksammlung zu Verfügung gestellten Informationen wurden sorgfältig geprüft. Sie führen zu Web-Seiten Dritter, die für diese Inhalte Verantwortung tragen.

Inhalt

Wer wir sind — Seite 7

Vorwort — Seite 8

01 Vielfältige Lebensrealitäten — Seite 10

02 Barrierefreiheit — Seite 16

03 Geschlechtervielfalt — Seite 25

04 Soziale Teilhabe — Seite 30

Inhalt

05 Familie & Sorgearbeit — Seite 32

06 Awareness & Sicherheit — Seite 36

07 Raum für Wachstum — Seite 41

08 Weiterführende Links — Seite 45

Glossar — Seite 47

Impressum — Seite 49

Wer wir sind

AdiNet Südhessen

www.adinet-suedhessen.de

AdiNet Mittelhessen

www.adinet-mittelhessen.de

AdiNet Nordhessen

www.adinet-nordhessen.de

Netzwerk LSBT*IQ Südhessen

www.lsbtiq-hessen.net/netzwerk/suedhessen

Vorwort

Diese Handreichung lädt dazu ein, Veranstaltungen so zu planen und zu gestalten, dass sie für möglichst viele Menschen zugänglich, sicher und einladend sind. Sie richtet sich besonders an alle Menschen, die Veranstaltungen organisieren – egal ob im kleinen oder großen Rahmen, zum ersten Mal oder bereits seit Jahren - und diese für möglichst viele Menschen zugänglich machen wollen.

Es beginnt mit dem ersten Schritt – nicht mit dem perfekten Plan!

Warum ist eine diskriminierungssensible Planung wichtig?

Jeder Mensch sollte sich auf Veranstaltungen wohlfühlen können. Keine Person darf ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Diese Handreichung hilft dabei, Veranstaltungen möglichst fair und sicher zu gestalten. Viele Personengruppen stoßen bei Veranstaltungen auf Hindernisse. Häufige Gründe dafür sind: Geschlecht, Sexualität, Behinderungen, Herkunft, Alter, Religion, Ethnie, Klasse.

Alle Menschen sind verschieden! Sie haben unterschiedliche Bedürfnisse, die Beachtung finden müssen. **Eine gute und möglichst frühzeitige Planung hilft, Probleme zu vermeiden.**

Vorwort

Verantwortung übernehmen:
Eröffnete Räume sollten für **alle** Menschen so sicher wie möglich sein. Die Verantwortung dafür liegt bei den Personen, die diese Räume eröffnen.

Inklusion beginnt nicht erst beim barrierefreien Zugang, sondern bei der Haltung: Wer ist eingeladen? Wer fühlt sich angesprochen? Wer kann teilhaben, sich einbringen, sich sicher fühlen? Wessen Expertise wird gehört und wer profitiert von der Veranstaltung?
Diese Fragen stehen im Zentrum einer Veranstaltungskultur, die Vielfalt als Bereicherung begreift, soziale Gerechtigkeit aktiv mitgestaltet und sich nicht zuletzt an geltendes Recht hält. In dieser Handreichung wird vor allem dieser Haltungsaufbau unterstützt, um den Einstieg in die barrierefreie Veranstaltungsplanung zu erleichtern.

Mit den folgenden Impulsen möchten wir dazu ermutigen, Gewohntes zu hinterfragen, Leerstellen zu erkennen und konkrete Schritte hin zu mehr Zugänglichkeit, Vielfalt und Awareness zu gehen – ohne Perfektionsdruck, aber mit Offenheit und Lernbereitschaft.

Von einer barrierearmen und diskriminierungskritischen Veranstaltung profitieren alle!

1. Vielfältige Lebensrealitäten: Wer wird gesehen, gehört und eingeladen?

Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Menschen unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht oder Bildung – sondern auch in ihrer Geschichte, Sprache, Arbeitssituation, körperlichen und psychischen Verfasstheit, Weltanschauung, sexuellen Orientierung, Fähigkeiten, Religion, Familienform, politischen Erfahrungen und vielem mehr.
Doch auf Veranstaltungen – ob Podien, Fachtagen, Workshops, Konferenzen, Partys oder Festivals – spiegeln sich diese unterschiedlichen Lebensrealitäten oft **nicht angemessen** wider. Es dominieren bestimmte Perspektiven, Geschichten, Stimmen und Gesichter – häufig ohne dass das bewusst passiert. Die Ursache dafür liegt in einer Struktur, die wir alle (meist unbewusst) aufrecht erhalten. Dies geschieht durch Gewohnheiten und das Fehlen diverser Perspektiven, die wir allerdings nicht kennen lernen, weil sie ausgeschlossen werden. Ein Teufelskreis!

Es hilft sich diese Fragen zu stellen:

Wer kommt hier vor und
wer nicht?
Warum ist das so?

Mehrdimensionalität von Lebensrealitäten

Menschen sind nie nur eindimensional. Sie sind **vielschichtig** – und ihre Erfahrungen entstehen oft im Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Eine queere Person mit Behinderung erlebt Räume völlig anders als eine Schwarze, heterosexuelle Akademikerin ohne Einschränkungen. Ein *weißer*, junger Single ohne Sorgeverantwortung bringt andere Perspektiven und Bedarfe mit als eine migrantisierte Mutter in Teilzeit- Erwerbsarbeit.

Diese **Mehrdimensionalität** (oft auch als „Intersektionalität" bezeichnet) ist wichtig, wenn es darum geht, Zugänge zu schaffen. Menschen passen selten in eine Box – und genau deshalb lohnt es sich, nicht nur „eine Vielfalt" mitzudenken, sondern **verschiedene Perspektiven** gleichzeitig.

Einen Raum zu eröffnen, in dem sich möglichst alle Menschen wohl und sicher fühlen können, mag sich unter diesen Voraussetzungen wie eine nahezu unmögliche Aufgabe anfühlen. Wenn aber darauf geachtet wird, dass eine **achtsame und zugewandte Haltung** eingenommen wird, die **richtigen Fragen** gestellt werden und ein **wertschätzender Umgang mit Feedback und Kritik** gepflegt wird, dann kommen wir diesem Ziel sehr nahe!

Das eröffnet ganz neue, lebendige **Räume der wirklichen Begegnung**.

Vielfältige Organisation: Nicht nur auf der Bühne, sondern auch dahinter

Wenn die Veranstaltungsplanung von homogenen Gruppen gemacht wird, fehlen oft die nötigen Erfahrungswerte, um wirklich inklusive Räume zu schaffen. Vielfalt auf der Bühne ist wichtig – aber reicht nicht aus! Entscheidend ist, wer mitorganisiert, mitentscheidet, mitträgt.

Diese Fragen helfen:

Wer sitzt im Planungsteam?

Sind Menschen mit diversen Perspektiven, Erfahrungen und Identitäten eingebunden?

Gibt es Raum für Reflexion und Austausch über Macht, Sprache, Zugänge?

Nicht jedes Team verfügt über die Vielfalt, alle nötigen Perspektiven selbst abbilden zu können. Wichtig ist, dass ein Bewusstsein über diese Leerstellen besteht! Es sollte von Anfang an dafür Sorge getragen werden, dass dieses Bewusstsein (gegebenenfalls auch mit der Unterstützung von externen Dienstleistenden, die über die nötige Expertise verfügen) entwickelt wird und das Team stetig weiter lernt.

Echte, vielfältige Repräsentanz bedeutet:

Wir holen nicht nur verschiedene Stimmen auf die Bühne – wir teilen auch die **Gestaltungsmacht**.

Vielfältig einladen: Wer fühlt sich angesprochen?

Eine Einladung ist **ein Signal**: Wer ist gemeint – und wer fühlt sich (nicht) angesprochen und eingeladen?

Vielfältig Einladen heißt:

In unterschiedlichen Netzwerken teilen, nicht nur über die „üblichen“ E-Mail-Verteiler!

Visuell und sprachlich inklusiv gestalten!

In verschiedenen Sprachen kommunizieren!

Ein Flyer mit ausschließlich weißen Männern in Anzügen sendet eine andere Botschaft als ein bunteres, vielfältigeres Bild. Worte wie „innovativ“, „visionär“ oder „Expertenpanel“ wirken auf manche Menschen einladend – und auf andere einschüchternd und ausschließend.

Ein sensibler Umgang mit Sprache, Bildern und Kommunikations-Kanälen macht deutlich:

Diese Veranstaltung ist nicht nur für „die, die eh immer dabei sind“.
Sie ist auch für DICH!

Diverse Repräsentanz: Wer spricht und wer nicht?

Wer ist auf der Bühne? Wer moderiert? Wer wird als Expert*in eingeladen? Diese Entscheidungen prägen das Bild, das eine Veranstaltung vermittelt. Wenn immer dieselben Perspektiven eingebracht werden, dann werden andere Erfahrungen unsichtbar gemacht. So reproduziert eine Veranstaltung auch ungewollt gesellschaftliche Machtverhältnisse, statt sie kritisch und inklusiv zu hinterfragen und anzupassen.

Diversität auf dem Podium ist kein Symbol – sie ist **Inhalt**. Denn vielfältige Menschen bringen neue Perspektiven und damit auch wichtige Fragen, Lösungen und Themen ein.
Dringend zu beachten ist, dass es **nicht zu einer Instrumentalisierung kommt,** sonst besteht die Gefahr, dass ein Phänomen auftritt, das "Tokenism" heißt. Ein Token wird hierbei lediglich als Repräsentant*in „ihrer Gruppe" gesehen und wird so lediglich auf ihre vermeintlichen Identitätskategorien reduziert.

Beachte: Menschen aus marginalisierten Gruppen können zu allen Themen Expertise haben und nicht nur zu ihren Diskriminierungserfahrungen! Sie zu unterstützen und sichtbar zu machen, indem sie eingeladen werden, darüber zu sprechen - das ist wirkliche Diversität!

<u>Es empfiehlt sich, aktiv zu überlegen:</u>
Profitieren auch Menschen aus marginalisierten Gruppen von der Veranstaltung? Ist die Bezahlung angemessen?

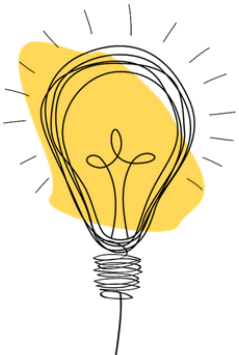
Vielfalt ist keine Checkliste, sondern ein lebendiger Lernprozess

Vielfältige Lebensrealitäten sichtbar zu machen, heißt auch: Zuhören, Fehler erkennen, sich hinterfragen – und Raum für Verbesserungen schaffen. Niemand kann alles perfekt abbilden. Aber wer beginnt, **interessiert zu fragen, wer fehlt und warum,** bewegt sich auf einen Raum zu, der mehr Menschen einbezieht und willkommen heißt.

Vielfalt bedeutet nicht: Jede Veranstaltung muss immer alle Perspektiven abbilden!

Es geht darum, dass Veranstaltungen nicht nur über Vielfalt sprechen – sondern **echte Vielfalt** und einen **erlebbaren Lernraum** für die Teilnehmenden gestalten.

Wenn sich Menschen mit ihren unterschiedlichen Lebensrealitäten eingeladen fühlen, entsteht mehr als Austausch. **Dann entsteht echter Wandel.**



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **Linksammlung**

2. Barrierefreiheit – Einladung statt Ausschluss

Ein barrierefreier Veranstaltungsort umfasst mehr als nur „Stufenfreiheit“. Es geht auch um Erreichbarkeit, Übersichtlichkeit, Planbarkeit und Sicherheit.

Das beginnt bereits bei der Raumwahl:

Gibt es einen stufenlosen Eingang?

Sind Wege breit genug, auch mit Gehhilfe, Kinderwagen oder Rollstuhl?

Sind die Toiletten barrierefrei?

Planungssicherheit ist für eine niedrigschwellige Teilnahme wichtig! Erst, wenn die Teilnehmenden wissen, was sie vor Ort erwartet, können sie sicher sein, nicht auf unangenehme oder unüberwindbare Barrieren zu stoßen. Das ist besonders wichtig, wenn es um die einfachsten Grundlagen geht.

Sind Tische unterfahrbar?

Gibt es einen Aufzug, sind Geländer an den Treppen?

Wurden bestehende Barrieren gut kommuniziert?

Je mehr Informationen zur Anreise und zu Barrieren von Anfang an kommuniziert werden, desto besser. Das bedeutet für die Teilnehmenden weniger Aufwand und nötige Planungsschritte. Je weniger Unsicherheit und Bedenken entstehen, desto einfacher fällt es, sich auch wirklich anzumelden und vorbeizukommen.

Sind Informationen zur barrierefreien Anreise verfügbar?

Können Begleitpersonen oder Assistenztiere mitgebracht werden?

Sind die Wege zum Ort der Veranstaltung gut ausgebaut und beleuchtet?

Je nach Region der Veranstaltung kann eine Anreise für Menschen unsicher sein. Die Gefahren von zunehmender Hassgewalt mitzudenken und geeignete Lösungen zu finden (Begleitung, Mitfahrgelegenheit, Transfer...) macht es vielen erst möglich sicher teilnehmen zu können.

Zu welcher Tageszeit findet die Veranstaltung statt, welche Wege müssen Menschen nehmen?

Ist eine online Teilnahme möglich?

Gibt es die Möglichkeit einer gemeinsamen Anreise?

Klare Sprache – Verständlichkeit schafft Teilhabe

Sprache kann verbinden – oder ausschließen. Nicht alle Menschen verstehen komplizierte oder akademische Formulierungen.
Menschen mit Leseschwierigkeiten, Menschen, die Deutsch als Zweitsprache nutzen, ältere Personen oder auch Menschen, die in stressigen Situationen weniger aufnahmefähig sind, profitieren von klaren, einfachen Botschaften.

Können die Sätze kürzer sein?

Gibt es für Fachbegriffe auch einfachere Alternativen?

Sind Schriftgröße, Kontraste und Zeilenabstände angepasst?

Auch die Referierenden sollten darauf hingewiesen werden, dass sie ihre Vorträge entsprechend gestalten können. Die Sprechgeschwindigkeit und Redepausen sind hier ebenso wichtig wie die Bebilderung der Informationen. Ein hoher Kontrast und größere Zeilenabstände helfen, die Informationen besser erfassen zu können.

Wurden Piktogramme für die Verständlichkeit genutzt?

Sind Abkürzungen ausgeschreiben?

Ist eine Audioversion möglich?

Vielfältige Teilhabe beginnt oft schon bei der **Einladung**: Durch einfache Sprache, mehrsprachige Hinweise, persönliche Ansprache über verschiedene Community-Kanäle oder durch die Kooperation mit Initiativen und Personen, die in diversen sozialen Realitäten vernetzt sind. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt!

Wen erreichen wir mit unserer Einladung und wen nicht?

Ist die Einladung barrierefrei gestaltet?

Sind die wichtigsten Informationen auch in der E-Mail enthalten, nicht nur im Anhang?

Die Kommunikation kann für Menschen eine echte Herausforderung sein und eine ausschließende Hürde darstellen. Menschen mit Behinderung oder sozialen Sorge-Verpflichtungen müssen oft zahlreiche Bedingungen mitdenken und haben auch nicht jeden Tag und in jeder Phase gleich viel Energie.

Ist die Anmeldefrist lange genug?

Kann über mehrere Wege geantwortet werden? (E-Mail, Anruf, Messenger)

Wurden besondere Bedarfe in der Einladung abgefragt?

Für eine gleichberechtigte und vielfältige Teilnahmemöglichkeit ist es wichtig, auch das erhöhte Risiko einer Virus-Infektion im Blick zu haben. Es gibt zahlreiche Menschen, die im besonderen Maße darauf angewiesen sind, dieses Risiko so klein wie möglich zu halten.

Wird vorab um einen Kombi-Selbsttest gebeten? (SARS-CoV-2, Influenza A/B, RSV & Adenovirus)

Gibt es Tests und Masken vor Ort?

Wird in der Einladung auf Luftfilter-Systeme im Veranstaltungsort hingewiesen?

Menschen mit einem geschwächten Immunsystem oder Angehörigen, für die eine Infektion gefährlich sein kann, wird so die Möglichkeit eröffnet, auch an gesellschaftlichen Präsenztreffen teilzunehmen. Ein hybrides Angebot zu schaffen oder das Event online verfügbar zu machen, steigert die Teilhabemöglichkeit nochmals.

Gibt es Desinfektionsmittel am Eingang und auf allen Toiletten?

Kann immer wieder eine Stoßlüftung eingeplant werden?

Kann die Teilnahmegebühr im Krankheitsfall verringert oder erstattet werden?

Auch vor Ort ist es wichtig, jede Person so zu nehmen, wie sie ist. Gerade im Umgang mit neurodivergenten Menschen ist wichtig zu wissen, dass Augenkontakt sehr schwierig sein kann, Unterbrechungen oder Unaufmerksamkeit keine Respektlosigkeiten darstellen und sehr direkte Aussagen nicht böse gemeint sind.

Ist allen Beteiligten bekannt, was Neurodivergenz bedeutet?

Kann der Veranstaltung auch etwas abseits gefolgt werden?

Ist es ok zu spät zu kommen oder früher zu gehen?

Die Möglichkeiten zum Stimming ohne Angst vor Be- und Verurteilung sorgt für Entlastung. Ein klarer Plan, ohne Überraschungen, aber mit flexiblen Anpassungs-möglichkeiten, schafft Sicherheit. Es stiftet Vertrauen, wenn das Gefühl transportiert wird, dass keine Erwartungen erfüllt werden müssen und jede Person willkommen ist, ohne sich auf eine bestimmte Art verhalten oder rechtfertigen zu müssen.

Ist die Umgebung möglichst reizarm gestaltet?

Wissen die Verantwortlichen, was Stimming ist?

Gibt es verschiedene Fidget-Toys vor Ort?

Barrierefreiheit bedeutet: Du bist willkommen!
Genau Dich haben wir mitgedacht.

Reize können bei Veranstaltungen schnell überfordernd werden. Viele Menschen an einem Ort sind bereits eine echte Herausforderung für die Energie-Kapazitäten.

Sind ausreichend Pausen eingeplant?

Ist das Licht dimmbar?

Muss die Musik so laut sein?

Gerade bei großen oder belebten Veranstaltungen kann ein ruhiger Ort zum Rückzug (**Ruheraum**) eine große Entlastung für viele bedeuten – auch für neurodivergente Menschen, für Eltern mit Kleinkindern oder Menschen mit Reizempfindlichkeit.

Gibt es flexible und frei wählbare Sitzmöglichkeiten?

Sind Sonnenbrillen und Noise-cancelling Kopfhörer ok?

Können selbstbestimmte Pausen gemacht werden - ohne negativ aufzufallen?

Notfall: Sicherheit für alle mitdenken

Im Falle eines Notfalls (zum Beispiel Evakuierung, medizinischer Notfall, Paniksituation) sind Menschen mit Behinderungen oder (chronischen) Erkrankungen oft stärker gefährdet – vor allem dann, wenn es keine vorbereiteten Maßnahmen gibt.

Wer ist ansprechbar und verantwortlich im Notfall?

Gibt es geschultes Personal, das inklusiv denkt?

Wie werden Notausgänge sichtbar gemacht?

Diese Maßnahmen müssen oft nicht besonders aufwendig sein – aber sie sollten immer **mitgedacht, vorbereitet und klar kommuniziert** werden.

Sind diese Informationen für alle Betroffenen zugänglich?

Ist ein ruhiger Umgang mit Krisensituationen eingeübt und kommuniziert?

Ist das Sicherheitspersonal diskriminierungs-sensibel und besteht nicht nur aus Männern?

Barrierefreiheit ist ein Menschenrecht – kein nettes Extra

Barrierefreiheit ist kein lästiges Pflichtprogramm. Sie ist Ausdruck davon, wie ernst wir Teilhabe meinen. Und sie ist immer ein Prozess: Auch mit kleinem Budget oder bereits bestehenden Räumen kann schon viel erreicht werden – **wenn der Wille zur Offenheit da ist**!

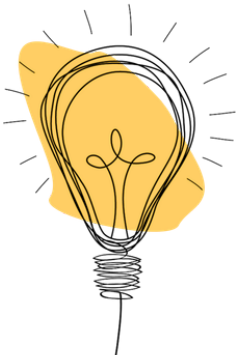
<u>Bereits ganz einfache Fragen öffnen neue Perspektiven:</u>

Ist meine Veranstaltung auch für Rollstuhlfahrende überall zugänglich?

Wie erleben Menschen mit Hör-beeinträchtigung unsere Veranstaltung?

Können Menschen mit einer Sehbehinderung alle Informationen erfassen?

Wer Veranstaltungen plant, hat Gestaltungsmacht und die Verpflichtung, sich an das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und weitere gesetzliche Vorgaben zu Barrierefreiheit und gleichberechtigter Teilhabe zu halten. Auch hier gibt es zahlreiche Initiativen, die eine gesetzeskonforme Umsetzung begleiten können.



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **<u>Linksammlung</u>**

3. Geschlechtervielfalt: Räume für alle Menschen öffnen

Geht es Veranstaltenden um rechtskonforme und inklusive Formate, dann muss der Fokus auf eine **Willkommenskultur** gerichtet sein, mit der sich möglichst alle Menschen wohl fühlen können.
Veranstaltungen sind **Begegnungsräume**. Wer hier spricht, mitmacht, zuhört oder organisiert, bringt seine Identität ein – auch in Bezug auf das Geschlecht. Oft wird das nicht bewusst thematisiert. Und doch steckt in vielen Details die unausgesprochene Botschaft: Diese Veranstaltung richtet sich an eine bestimmte Norm – alle anderen müssen sich anpassen.

Geschlechtervielfalt mitzudenken heißt, diese vermeintliche Norm zu hinterfragen und Raum für unterschiedliche Geschlechtsidentitäten zu schaffen – es bedeutet, eine Haltung einzunehmen, die nicht voraussetzt, dass Menschen „entweder männlich oder weiblich“ sind. Viel zu häufig wird nicht-binären Menschen ihre Perspektive abgesprochen, für die sie dann - oft auf sich alleine gestellt - diskutieren und streiten müssen.

Anerkennung einer Person bedeutet, ihr klar zu signalisieren:

Geschlecht ist vielfältig.
Und diese Vielfalt ist **bei uns willkommen.**

Toiletten: Oft ein Ort des Ausschlusses

Öffentliche Toiletten sind selten ein Ort der Inklusion, obwohl wir sie alle brauchen. Wer sich nicht (eindeutig) als Mann oder Frau identifiziert und identifizieren lässt, steht vor einem Problem: Wohin gehen? Und was passiert, wenn andere das nicht akzeptieren? Grenzüberschreitendes Verhalten und die Gefahr von körperlicher Gewalt sind leider keine unbegründeten Befürchtungen von Betroffenen.

Sind All-Gender-Toiletten vorhanden?

Wurden Informationen dazu klar und im Vorfeld kommuniziert?

Gibt es auf **allen** Toiletten Perioden-produkte?

Auch temporäre Lösungen sind möglich: Stehen keine All-Gender-Toiletten zu Verfügung, dann können sie temporär umgewidmet werden mit Hinweisen wie „Diese Toilette darf von allen Menschen genutzt werden“, ”All-Gender” oder mit Symbolen jenseits der binären Piktogramme.

Toilettenfragen sind keine kleine Nebensache, sondern ein Grundbedürfnis – sie zeigen, ob Menschen mitgedacht wurden oder nicht.

Sprache wirkt verbindend & öffnet Räume

Sprache ist ein mächtiges Werkzeug. Sie schafft Sichtbarkeit – oder lässt Menschen außen vor. Begrüßungen wie „Liebe Damen und Herren“ schließen nicht-binäre Personen aus. Formulierungen wie „jeder Teilnehmer“ machen nicht unmissverständlich klar, dass alle Menschen gleichermaßen angesprochen sind. Das muss nicht sein! Mit ein wenig Übung ist es kein Problem mehr, das generische Maskulinum zu vermeiden.
Inklusive Sprache bedeutet: **Ich sehe Dich und spreche Dich konkret an.**

Das kann so aussehen:

Begrüßung:
„Liebe Anwesende“
oder
„Hallo zusammen“

Bewusste Entscheidung für gendergerechte Sprache (Genderstern *, Unterstrich _, Doppelpunkt :)

Geschlechts-neutrale Begriffe:
„Teilnehmende“
„Moderierende“
„Vortragende“

Diese Kommunikation wirkt vielleicht am Anfang ungewohnt – aber sie sendet eine klare Botschaft:

Du wirst nicht nur mit gemeint.
sondern hier ist Platz für Dich, genau
so **wie Du bist!**

Pronomen – Identität respektieren

Pronomen sind mehr als Worte. In einer Gesellschaft, die Geschlecht als eine sehr wichtige soziale Kategorie nutzt, sind diese ein Teil der Identität.
Die Ansprache mit dem falschen Pronomen kann verletzen, verunsichern und das Gefühl geben: Ich bin hier nicht sicher, sondern nur geduldet.
Ein bewusster Umgang mit Pronomen zeigt Respekt und Akzeptanz.

Möglichkeiten dafür:

Frage bei der Anmeldung nach den gewünschten Pronomen

Eintragen von Pronomen auf Namensschildern anregen - nicht erzwingen!

Nenne in Vorstellungsrunden die eigenen Pronomen mit - das schafft Offenheit

Wichtig ist: Menschen dürfen immer selbst entscheiden, ob und wie sie ihr Pronomen teilen. **Niemand sollte gedrängt werden.** Aber wenn ihr als Veranstaltende den Anfang macht, sendet ihr das Signal:

Hier muss sich kein Mensch für die **eigene Existenz** rechtfertigen.

Geschlechtervielfalt beginnt im Kopf und im Alltag

Wir müssen keine Expert*innen in queeren Themen sein, um geschlechtergerechte Räume zu schaffen. Es geht dabei nicht um die eigene Ansicht zu einem Thema, sondern um den Respekt, Menschen zuzuhören und zu vertrauen, wenn es um ihr eigenes Dasein und Ich-Gefühl geht.

Was zählt, ist die Haltung:

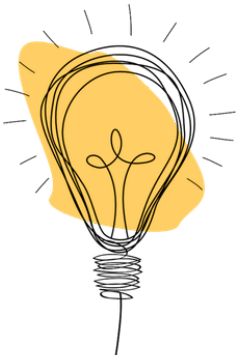
Bin ich bereit, Sprache zu hinterfragen?

Will ich, dass sich **alle** Menschen sicher fühlen können?

Kann ich Unsicherheit aushalten und trotzdem mutig gestalten?

Fehler passieren – und das ist okay. Entscheidend ist, dass die Bereitschaft zu lernen erkennbar ist. Geschlechtervielfalt ist keine Bedrohung für „die Ordnung“ – sie ist Ausdruck von **Freiheit, Respekt und gelebter Demokratie** im Sinne des deutschen Grundgesetzes und geltenden Rechts.

Eine Veranstaltung, die Geschlechtervielfalt mitdenkt, sagt: **Wir alle sind verschieden und gehören gleichermaßen dazu!**



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **Linksammlung**

4. Soziale Teilhabe: Wer kann es sich leisten, dabei zu sein?

Veranstaltungen können inspirierend, empowernd und verbindend sein. Aber: Nicht alle Menschen haben dieselben Voraussetzungen, um daran teilzunehmen.
Neben sichtbaren Barrieren wie räumlicher oder sprachlicher Zugänglichkeit gibt es auch soziale Hürden, die häufig übersehen werden. Geringes Einkommen, wenig Zeit- oder Energieressourcen durch Fürsorgearbeit oder gesellschaftliche Bedingungen wie Arbeitslosigkeit können eine erhebliche Hürde darstellen. Veranstaltungen, die bewusst sozial inklusiv geplant werden, berücksichtigen diese Aspekte von Beginn an.

Gibt es Ermäßigungen ohne Nachweiszwang?

Sind Kosten und Ermäßigungen klar kommuniziert?

Ist Unterstützung bei Reise- oder Unterkunftskosten möglich?

Es kann zum Beispiel ein transparentes, gestaffeltes und solidarisches Preismodell angeboten werden.
Dazu gehören klare Informationen über Kosten, barrierearme Finanzierungsmöglichkeiten und die Bereitstellung kostenfreier oder kostengünstiger Alternativen.

Versteckte Kosten (wie zum Beispiel teure Gastronomie, notwendige Assistenz, hohe Transportkosten) sollten von Anfang an mitgedacht und bei der Beantragung von Fördermitteln einbezogen werden.
Nicht nur Geld, auch Zeit ist eine sehr ungleich verteilte Ressource. Besonders Menschen mit Sorgeverantwortung für Kinder oder andere Angehörige können an Veranstaltungen oft nicht teilnehmen und ihre Perspektiven einbringen. Es lohnt sich daher zu überlegen:

Ist die Zeit der Veranstaltung familienfreundlich?

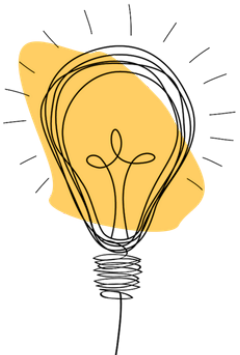
Gibt es eine Kinder-Betreuung?

Ist eine flexible und digitale Teilnahme möglich?

Menschen, die nicht regelmäßig Veranstaltungen besuchen (können), brauchen oft mehr Orientierung, um sich sicher und willkommen zu fühlen. Zum Beispiel sollten Informationen zu Anreise, Dresscode, Ablauf oder Ort klar, verständlich und freundlich formuliert sein.

Soziale Teilhabe ernst zu nehmen heißt:

Anzuerkennen, dass **gesellschaftliche Ungleichheiten reale Auswirkungen** haben – auch in den eigenen Veranstaltungsräumen.



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **Linksammlung**

5. Vereinbarkeit mit Familie & Sorgearbeit:

Veranstaltungen setzen oft voraus: Menschen kommen frei, flexibel, interessiert – und bleiben so lange, wie es nötig ist. Doch für viele Menschen sieht der Alltag anders aus. Sie kümmern sich um Kinder, pflegebedürftige Angehörige, unterstützen Freund*innen in Not oder übernehmen Verantwortung in der Community.

Diese **Sorgearbeit** ist elementar – und doch meist unsichtbar. Sie ist unbezahlte Arbeit, sehr häufig von Frauen, queeren Menschen oder migrantisierten Personen geleistet, oft neben Beruf und gesellschaftlichem Engagement.
Wenn Menschen wegen ihrer Fürsorgepflichten nicht teilnehmen können, liegt das nicht an mangelndem Interesse, sondern an fehlender Struktur. Deshalb ist der erste Schritt: Anerkennen, dass **Sorgearbeit mitbedacht werden muss**.
Sorgearbeit ist kein Sonderfall – sie ist Realität für viele. Wenn wir sie mitplanen statt übersehen, öffnen sich neue Räume der Beteiligung.

Veranstaltungen, die Sorgearbeit mitdenken, sagen:

Du musst dein Leben nicht um uns herum organisieren – **wir gestalten uns so, dass auch Du teilnehmen kannst.**

Die zeitliche Struktur einer Veranstaltung beeinflusst maßgeblich, wer teilnehmen kann.
Zeitpläne, die starr und exklusiv (zum Beispiel immer abends) sind, schließen Menschen mit Sorge-Verantwortung aus. Das Gegenteil ist flexible Gestaltung:

In der Planung: Sind Zeiten, Orte und Formate mit Betreuungszeiten vereinbar?

Wurden Schulferien mit bedacht?

Gibt es lange Mittagspausen – oder nonstop Programm?

Auch klare und verbindliche Zeitangaben (Beginn, Ende, Pausen, Programmpunkte) helfen Menschen, ihren Alltag zu organisieren.

Ist es möglich, später zu kommen und früher zu gehen?

Ist eine hybride oder asynchrone Beteiligung möglich? (Vorab eingereichte Beiträge, Vertretung ...)

Gibt es Angebote zur digitalen Nachbereitung?

Auch im **Programm** können Kinder mitgedacht werden: Kindgerechte Angebote bei größeren Veranstaltungen, familienfreundliche Kommunikation oder das explizite Einbinden von Kindern und Jugendlichen als **Teilnehmende und Mitgestaltende**. Denn auch sie können wertvolle und relevante Impulse und Ideen einbringen.

Kinder willkommen heißen – nicht nur dulden

Wir alle kennen es wahrscheinlich: Ein Baby macht sich in einer Veranstaltung bemerkbar und sofort beginnen die Mikroagressionen im Raum: Augen verdrehen, Schnaufen und Kopfschütteln. Genau davor haben viele Eltern Angst. Als Veranstaltende kann hier bereits mit der Einladung entgegen gewirkt werden:

- In Einladung und Anmeldung: „Kinder dürfen gerne mitgebracht werden“ oder „Betreuungsbedarf bitte angeben“
- Nicht von „Teilnehmenden mit Kind“ als Ausnahme sprechen, sondern als Teil der Zielgruppe
- Alter und besondere Bedarfe der Kinder abfragen

„Kinderlachen ist willkommen.“ oder
„Dies ist ein familienfreundlicher Raum.“

Der einfache Slogan „Kinder sind willkommen” allein reicht nicht aus – die Rahmenbedingungen müssen stimmen.
Das kann so aussehen:

Kinderbetreuung anbieten (mit lokalen Trägern, pädagogischem Personal, freiwillig Helfenden)

Spiel- und Ruheraum einrichten

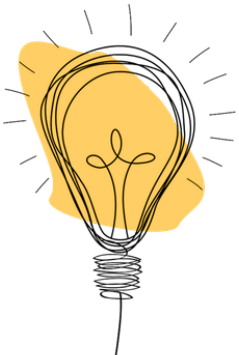
Informationen für Eltern: Gibt es Rückzugsorte? Gibt es Still-möglichkeiten?

Vereinbarkeit ist mehr als Komfort: Sie ist Gerechtigkeit

Oft wird das Thema Vereinbarkeit als „Service“ verstanden. Doch es geht um mehr: Um **strukturelle Teilhabe** und um **Gerechtigkeit**. Die Möglichkeit zur Teilnahme an Tagungen, Workshops, Schulungen und anderen Veranstaltungen ist ein wichtiges Elemente der (beruflichen) Entwicklung und Weiterbildung. Neben der Wissensvermittlung bietet sich auch eine Plattform für Netzwerken und Kontaktpflege. **Wird eine Teilnahme regelmäßig strukturell verunmöglicht, dann hat das negative Folgen für die Betroffenen.**

Wer Veranstaltungen nur für Menschen ohne Sorgeverantwortung plant, vergibt das Wissen, die Perspektiven und die Beteiligung jener, die täglich Verantwortung für andere tragen. Menschen mit Care-Verantwortung verfügen über wertvolle Erfahrungen , die in gesellschaftlichen Diskursen fehlen, wenn wir sie ausschließen.

Wenn Veranstaltungen diese Lebensrealitäten mitdenken, werden sie nicht nur inklusiver – **sondern auch relevanter.**



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **Linksammlung**

6. Awareness & Sicherheit: Räume schaffen, in denen Menschen sich sicher fühlen können

Veranstaltungen sind Begegnungsorte – für Gespräche, Ideen, Austausch, manchmal auch für Reibung. Das macht sie gerade in Zeiten von zunehmender Isolation und Vereinzelung so wichtig. Allerdings wirken auch gesellschaftliche Missstände auf diese Räume ein. **Nicht jede Begegnung ist automatisch sicher.**

Vor allem von Diskriminierung betroffene Menschen (zum Beispiel Frauen, queere Personen, BIPoC, Menschen mit Behinderung), machen in öffentlichen oder halb-öffentlichen Räumen regelmäßig Erfahrungen von Gewalt. Diese kann durch Ausschluss, Abwertung oder Grenzüberschreitung und sowohl sprachlich als auch körperlich erfolgen.
Awareness beschreibt eine bewusste und reflektierte Haltung, die darauf abzielt, Diskriminierung wahr-zunehmen und Grenzüberschreitungen entgegenzuwirken. Wenn es zu einer Grenzverletzung gekommen ist, dann geht es darum, betroffene Personen zu stärken und Unterstützung im Umgang mit der erfahrenen Situation zu bieten.
Anstelle eines Ohnmachtgefühls kann so das Gefühl von Sicherheit und Selbstbestimmtheit gefördert werden.

Sichere An- und Abreise: Auch das ist Teil der Verantwortung

Je nach Region der Veranstaltung kann eine Anreise für Menschen unsicher sein. Die Gefahren von zunehmender Hassgewalt mitzudenken und geeignete Lösungen zu finden (Begleitung, Mitfahrgelegenheit, Transfer...) macht es vielen erst möglich, sicher teilnehmen zu können.

Zu welcher Tageszeit findet die Veranstaltung statt, welche Wege müssen Menschen nehmen?

Ist eine online Teilnahme möglich?

Gibt es die Möglichkeit einer gemeinsamen Anreise?

Ist der Ort gut beleuchtet und gut erreichbar?

Wissen die Teilnehmenden, dass sie Unterstützung bekommen können?

Können auch Frauen und queere Personen nach der Veranstaltung sicher nach Hause kommen?

Beispiele für mögliche Unterstützung:

- Infos zur Anreise mit Fokus auf Barrierearmut und Sicherheit
- Organisation von Mitfahrgelegenheiten, Shuttles oder Begleitpersonen bei späten Veranstaltungen
- Kooperation mit Taxiunternehmen, die diskriminierungssensibel arbeiten

Achtsame Sprache: Respekt beginnt im Wort

Sprache kann einladend sein – oder ausgrenzen. Sie kann Räume öffnen – oder verschließen. Eine achtsame Sprache ist nicht „zu korrekt“ oder „anstrengend“, sondern Ausdruck von Respekt.

Das bedeutet:

Diskriminierende, stereotype oder verharmlosende Begriffe vermeiden

Begriffe erklären, ohne zu belehren

Auch nonverbale Sprache (Blicke, Gesten, Verhalten) bewusst reflektieren

Es hilft, klare gemeinsame Kommunikationregeln aufzustellen – etwa zu Beginn der Veranstaltung:

„Wir möchten einen respektvollen Raum für alle schaffen. Bitte achtet auf eure Sprache und wendet euch gerne an uns, wenn ihr euch unwohl fühlt.“

Solche Hinweise müssen nicht steif oder moralisierend sein – sie können freundlich und klar sein. Und sie setzen ein wichtiges Zeichen: **Hier geht es nicht nur um Inhalte – sondern auch um das Miteinander.**

Awareness heißt: Wir unterstützen Dich und sind für Dich da

Awareness ist kein einmaliges Projekt – es ist eine Haltung innerhalb der Organisation und der Veranstaltungen.
Sie bedeutet: Wir sind uns bewusst, dass kein Raum vollkommen sicher sein kann und Menschen Veranstaltungen unterschiedlich erleben. Wenn eine Grenzüberschreitung erlebt wurde, dann werden wir ohne weitere Bedingungen Unterstützung bereitstellen. Wir nehmen diese Verantwortung ernst und zeigen so unseren Respekt für die Teilnehmenden und Team-Mitglieder.
Awareness-Konzepte verfolgen das Anliegen, einen Raum zu schaffen, in dem Verantwortung übernommen wird, persönliche Grenzen respektiert werden und sich alle Beteiligten möglichst sicher fühlen können.

Das beginnt bei der Planung:

Ein **professionelles Awareness-Team** oder **geschulte Team-Mitglieder** machen den entscheidenden Unterschied, auch in kleinen Formaten. Schon die Ankündigung „Es gibt geschulte Personen, an die ihr Euch wenden könnt, wenn ihr Euch unwohl fühlt oder etwas passiert ist“, gibt vielen Teilnehmenden ein Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung.

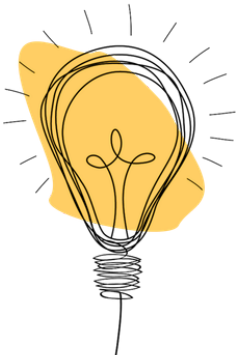
Awareness ist keine Garantie, aber ein wertschätzendes Angebot

Kein Raum ist komplett frei von Machtverhältnissen. Es kann immer etwas passieren. Wird Awareness aber ernst genommen, entsteht ein Rahmen, in dem **Verantwortung übernommen und aktiv zuhört wird, in dem Fehler anerkannt werden und Menschen die Möglichkeit gegeben wird, gehört und unterstützt zu werden.**
Dieser Prozess beginnt mit der eingehenden Reflexion diverser Lebensrealitäten, eigener Privilegien und der Erscheinungsformen gesellschaftlicher Diskriminierungs-Faktoren. Organisationen sollten sich einen gemeinsamen Verhaltenskodex (Code of Conduct) geben und ein Awareness-Konzept erarbeiten.

Ohne spezielle Schulung sollte der Begriff "Awareness-Struktur" allerdings nicht verwendet werden, da bestimmte Mindeststandards erfüllt werden müssen, um keinen Schaden anzurichten. Awareness ist ein stetiger (Lern-)Prozess und beginnt spätestens gerade in diesem Moment, mit dem Lesen dieser Handreichung.

Awareness macht deutlich:

Wir übernehmen **kollektiv Verantwortung –**
und schauen nicht weg.



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **Linksammlung**

7. Raum für Wachstum: Lernen ermöglichen, statt Perfektion erwarten

Vielfalt, Barrierefreiheit, soziale Teilhabe, Sicherheit – all das zu bedenken, kann einschüchternd wirken.
Viele Veranstaltende haben Angst, nicht „genug“ zu tun oder Fehler zu machen und dafür Kritik zu bekommen.
Diese Sorge ist nachvollziehbar – und doch darf sie **nicht** dazu führen, dass wir in der Komfortzone verharren. Wachstum und Fortschritt finden immer jenseits dieser Grenzen statt!
Die Sorge vor Schuldzuweisungen ist gesellschaftlich immer noch sehr groß, da sie meist mit Scham und negativen Konsequenzen verbunden wird. Deshalb reagieren viele Menschen intuitiv mit Ignoranz, Ablehnung, Empörung und Angriff auf Kritik, gerade wenn es um diskriminierendes Verhalten geht.

Hier liegt ein wichtiger Erkenntnisgewinn für eine entscheidende Haltungsänderung:
Wir alle diskriminieren ständig, weil wir in einem diskriminierenden Umfeld aufgewachsen sind. Auch Personen, die selbst Diskriminierungserfahrungen machen, sind nicht frei davon. Entscheidend ist, ob die ehrliche Bereitschaft vorhanden ist, andere Perspektiven wertfrei einzunehmen und konstruktive Anpassungen vorzunehmen. Im Zusammenspiel mit einer **zugewandten und transparenten Kommunikation** kommt es wesentlich seltener zu Konflikten als in der gewohnten Komfortzone.

Feedback-Kultur: Zuhören, um besser zu werden

Veranstaltungen sind lebendige Prozesse und profitieren von Rückmeldungen. Eine gute **Feedback-Kultur** schafft die Grundlage dafür, dass Veranstaltungen inklusiver und gerechter werden und wir unser Wissen stetig miteinander erweitern. **Dafür braucht es:**

Möglichkeit für ehrliches, niedrigschwelliges Feedback z.B. am Ende, digital, anonym

Klare, mutige Aufforderung:

„Was hat euch gefehlt? Was können wir besser machen?“

Eine Haltung, die Kritik nicht als Angriff, sondern als Chance versteht

Nicht nur auf Veranstaltungen, auch im Team: Wenn sich Menschen gewertschätzt fühlen und keine negativen Konsequenzen (Konflikte, schlechte Gefühle auslösen, die Stimmung trüben...) befürchten müssen, dann profitieren wir alle von der Vielfalt der Perspektiven! Denn sie machen sichtbar, was wir selbst oft übersehen, und helfen Leerstellen zu erkennen.

Betroffene von Diskriminierung haben nach einem Vorfall keinesfalls die Verpflichtung, Aufklärungsarbeit zu übernehmen oder sich zu rechtfertigen. Wenn nicht sofort ersichtlich, dann lässt sich meist durch gezielte Bildung im Nachgang verstehen, worin die Grenzüberschreitung bestanden hat.

Kritik aus marginalisierten Perspektiven ist keine Störung – sie ist ein **sehr wertvolles Geschenk!**

Fehlerkultur: Offenheit statt Abwehr

Fehler passieren – gerade, wenn wir uns auf neue Wege begeben. Der Umgang mit ihnen zeigt, wie ernst es uns mit Veränderung ist.
Eine **konstruktive Fehlerkultur** bedeutet:

Wir wissen nicht alles, aber wir sind bereit zu lernen.

Wir übernehmen selbstverständlich Verantwortung – auch ohne Schuldzuweisung

Wir entschuldigen uns und handeln wenn nötig

Diese Kultur lässt sich auch nach außen kommunizieren, zum Beispiel durch Sätze wie:

„Wir haben uns bemüht, die Veranstaltung möglichst barrierearm zu gestalten. **Wenn euch etwas auffällt, sagt uns bitte Bescheid** – wir möchten weiter dazulernen."

Damit wird nicht Schwäche gezeigt, sondern Haltung. Eine solche Offenheit schafft Vertrauen – und lädt mehr Menschen ein, sich einzubringen.

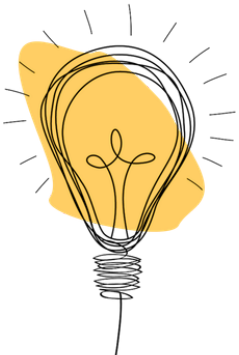
> **"Es sind nicht die Unterschiede, die uns trennen. Es ist unsere Unfähigkeit, diese Unterschiede zu erkennen und zu feiern."**
>
> **- Audre Lorde -**

Veranstaltungen als Lernräume – für Gerechtigkeit und Miteinander

Wenn wir Veranstaltungen nicht nur als „Events“, sondern als **Lernräume** verstehen, verschieben sich die Maßstäbe. Es geht nicht länger darum, alles richtig zu machen und sich “bloß bei keinem Fehler erwischen zu lassen”.
Es geht darum, **gemeinsam in Bewegung** zu sein – auf Augenhöhe, mit Offenheit und der Bereitschaft zur Veränderung.

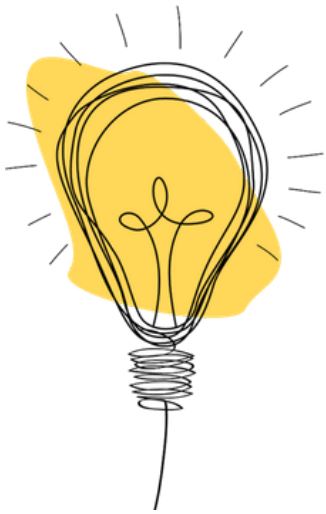
Das kann heißen:

- Es gibt Raum für Austausch über schwierige Situationen
- Teams reflektieren regelmäßig über eigene Privilegien und Ausschlüsse
- Regelmäßige Schulungen und wenn nötig externe Beratung
- Erfahrungen aus Teilnehmenden-Perspektive werden gesammelt, geteilt und ernst genommen
- Veranstaltende begleiten sich gegenseitig in diesem Prozess: Als Community, nicht als Konkurrenz



Wenn du weitere Informationen suchst, findest du sie in unserer **Linksammlung**

Weiterführende Links



Du möchtest zu einem Thema mehr wissen?
Hier findest du hilfreiche Links

Barrierefreiheit

Ausführliche Checkliste Barrierefreiheit auf Veranstaltungen
Handbuch. Inklusive und barrierefreie Kulturarbeit
Barrierefreie Dokumente
Leichte Sprache Leitfaden
Kontaktliste Gebärdensprachdolmetschung Hessen
Barrierefreie Planung
Digitale Barrierefreiheit
Leitfaden Barriereabbau für neurodivergente Personen bei Veranstaltungen

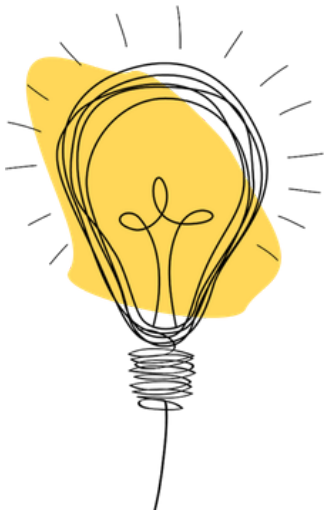
Geschlechtervielfalt

LSBT*IQ Netzwerk Hessen
Handreichung Gemeinsam gegen Sexismus
trans* ganz einfach – praxisnahe Informationen
Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume für Geschlechtervielfalt in der Gleichstelungsarbeit

Soziale Teilhabe

Netzwerke Antidiskriminierung (AdiNet) Hessen
Leitfaden Rassismuskritik in der Verwaltung
Themenheft Klassizismus
Impulse für den Umgang mit Menschen mit nicht sichtbarer Beeinträchtigung auf Veranstaltungen
Checkliste inklusive Online-Veranstaltungen

Weiterführende Links



Du möchtest zu einem Thema mehr wissen?
Hier findest du hilfreiche Links

Familie & Sorgearbeit

Altersdiskriminierung Erkennen, Verstehen, Begegnen
Familienfreundliche Kommune
Adultismus Themenblatt
Dossier zu Carearbeit (Bundesministerium FSFJ)

Awareness & Sicherheit

Awareness im Kulturbereich
Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen
Blogbeiträge zu Awareness & Sicherheit - Die Konfliktberaterin

Raum für Wachstum

Feedback Methoden
Handlungsleitfaden zur Einrichtung eines Feedbackmechanismus in Deutscher Gebärdensprache (DGS)
Reflexionsheft zu Veranstaltungen

Sonstiges

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Bundesfachstelle Barrierefreiheit Glossar
Wichtige Begriffe im Bereich Rassismuskritik
Glossar sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Glossar

BIPoC - Schwarze, Indigene und andere People of Color.

LSBT*IQ - Abkürzung für **L**esben, **S**chwule, **B**isexuelle, **t**rans-, **i**ntergeschlechtliche sowie andere **q**ueere Menschen.

Fidget-Toys - kleine, handliche Spielzeuge, die durch wiederkehrende Handbewegungen wie Drücken, Kneten, Bewegen oder Drehen beruhigend wirken und dadurch zum Stressabbau und zur Steigerung der Konzentration beitragen.

Neurodivergent - beschreibt Menschen, deren Aufmerksamkeit, Reizverarbeitung, Motorik oder Kommunikation anders organisiert ist als bei der Norm erwartet. Diese neurologischen Unterschiede zwischen Menschen sind eine natürliche Form der menschlichen Vielfalt. Beispiele sind Autismus, ADHS, Dyslexie, Dyspraxie, Tourette, und weitere.

PoC (People/Person of Color) - Selbstbezeichnung von Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

Queer - von vielen Menschen genutzter selbstbezeichnender Sammelbegriff für LSBT*IQ.

Glossar

Schwarz - Begriff der Selbstermächtigung, die ebenfalls in der Abgrenzung von dem Begriff „nicht-weiß“ vollzogen wird. Bezeichnet nicht die reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion, die mit Rassismuserfahrung einhergeht. Der Begriff soll dazu beitragen, die rassistischen Dominanzverhältnisse in der Gesellschaft zu verstehen, die Schwarze Menschen benachteiligen.

Stimming - stammt von „self-stimulatory behavior“, was sich auf sich wiederholende und oft rhythmische Bewegungen oder Geräusche bezieht, die von Menschen ausgeübt werden, um die eigenen Sinne oder Gefühle zu regulieren. Wird oft von Menschen mit Autismus genutzt, um Anspannungen abzubauen.

weiß - bezeichnet jene Position, die in sozialen Ordnungen, in denen Rassismus herrscht, gerade nicht von Rassismus betroffen ist und unhinterfragt als Norm gilt. Der Begriff soll dazu beitragen die sozial konstruierten Privilegien zu reflektieren.

Impressum

Herausgeber & Projektleitung:
Gemeinsam mit den Antidiskriminierungsnetzwerken Hessen und dem Netzwerk LSBT*IQ Südhessen von Vielbunt e.V.

Verfasserin & Produktion:
Shenja Kerepesi - Die Konfliktberaterin
(www.diekonfliktberaterin.de)

Beratung:
Sun Hee Martischius
(www.sunhee.de)

Gestaltung:
Sabine Fischer Fotografie & Grafikdesign
(www.phoenixstudios.de)

AdiNet
Antidiskriminierungs-Netzwerke Hessen

NETZWERK
LSBT*IQ SÜDHESSEN
EIN QUEERES PROJEKT VON VIELBUNT E.V. DARMSTADT

Gefördert durch:

HESSEN
Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Antidiskriminierungsstelle

“Wir alle leben mit dem Ziel, glücklich zu sein. Unsere Leben sind alle anders und doch gleich.”

- Anne Frank