

OFFENE TREFFS

VEREINSRÄUME

COMMUNITY-ORTE

QUEER SPACES

are

SAFE SPACES?!

Ideen
für ein Schutzkonzept
für inklusive Gemeinschaftsorte

Impressum

Herausgegeben von:

SPEKTRUM hostet by Integrationshaus e.V.
Redaktion: Vinc Lanzarotta und Elizaveta Khan
Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel & Selbstverständnis	4 - 5
2. Grundprinzipien unserer Arbeit	6
2.1. Intersektionalität als Analyseperspektive und Praxis	6 - 7
2.2. Betroffenenorientierung statt Täter*innenschutz	8 - 9
2.3. Machtkritik und verteilte Verantwortung	10 - 11
2.4. Transparenz und echte Zugänglichkeit	12 - 13
3. Geltungsbereich und Zielgruppen	14 - 15
4. Partizipative Risiko- und Bedarfsanalyse	16 - 17
5. Prävention im Alltag – Konkrete Praktik	18
5.1. Ein lebendiger Verhaltenskodex	18 - 20
5.2. Awareness-Strukturen, die funktionieren	21 - 22
5.3. Sprache und Kommunikation bewusst gestalten	23 - 24
5.4. Räume und Infrastruktur durchdacht gestalten	25 - 26
6. Intervention – Wenn Grenzen verletzt werden	27 - 31
7. Beschwerdestrukturen – Zugänglich und niedrigschwellig	32 - 33
8. Qualifizierung und Selbstreflexion – Ein fortlaufender Prozess	34 - 36
9. Monitoring und Weiterentwicklung – Ein lebendiges Konzept	37 - 39
Schlussätze und Dankesworte	40

1. Präambel & Selbstverständnis

„Sicherheit ist kein Zustand, sondern ein fortlaufender, gemeinsamer Prozess.“

Queere Räume entstehen aus einem tiefen Bedürfnis heraus: dem Bedürfnis nach Schutz in einer Welt, die queeres Leben oft unsichtbar macht, pathologisiert oder aktiv bekämpft. Sie entstehen aus dem Wunsch nach echtem Austausch, nach Freude ohne ständige Erklärungen, nach Solidarität, die über bloße Worte hinausgeht. Für viele queere Menschen – und hier sprechen wir insbesondere von Queers of Colour, migrantisierten queeren Personen, trans*, inter* und nicht-binären Menschen, von behinderten und neurodivergenten queeren Personen sowie von jenen, die von Armut und Klassismus betroffen sind – sind diese Räume oft die einzigen Orte, an denen sie durchatmen können. Orte, an denen sie nicht erklären müssen, wer sie sind. Orte, an denen Sichtbarkeit nicht automatisch Gefahr bedeutet. Orte, an denen Verbundenheit möglich wird.

Gleichzeitig müssen wir uns einer unbequemen Wahrheit stellen: Queere Räume sind keine diskriminierungsfreien Räume per se. Die bloße Tatsache, dass wir uns als queer verstehen oder unter dem Dach queerer Community zusammenkommen, schützt uns nicht automatisch davor, einander zu verletzen. Auch innerhalb queerer Zusammenhänge wirken gesellschaftliche Machtverhältnisse weiter, manchmal sogar besonders subtil und schmerzhaft, gerade weil wir uns hier Sicherheit erhofft hatten. Rassismus zeigt sich in queeren Räumen ebenso wie Antisemitismus, Ableismus, Klassismus, Sexismus, Trans*feindlichkeit, Lookismus und Bodyshaming. Diese Diskriminierungsformen verschwinden nicht an der Tür, nur weil wir einen Regenbogen daran gehängt haben.

Manchmal treten sie offen zutage, oft wirken sie subtil – in der Art, wie Gesprächsführung funktioniert, wer gehört wird und wer nicht, wessen Körper willkommen ist und wessen als „zu viel“ oder „zu anders“ markiert wird.

Dieses Schutzkonzept basiert auf der grundlegenden Überzeugung, dass Sicherheit kein erreichter Zustand ist, sondern ein fortlaufender, gemeinsamer Prozess. Schutz entsteht nicht durch gute Absichten allein, so wichtig diese auch sind. Schutz entsteht durch das Zusammenwirken mehrerer Faktoren: durch klare, nachvollziehbare Haltungen, die wir nicht nur proklamieren, sondern leben; durch verbindliche Regeln, die nicht willkürlich angewandt werden; durch transparente Strukturen, die nachvollziehbar machen, wer wofür verantwortlich ist; und durch die echte, gelebte Bereitschaft aller Beteiligten, Verantwortung zu übernehmen – besonders dann, wenn es unbequem wird.

Wir verstehen dieses Schutzkonzept ausdrücklich nicht als Kontrollinstrument, nicht als Katalog von Verboten, nicht als Werkzeug der Überwachung. Vielmehr sehen wir es als gemeinsame Grundlage, als Orientierungsrahmen, der es uns ermöglicht, Konflikte frühzeitig zu erkennen, Grenzverletzungen ernst zu nehmen und Gewalt – in all ihren Formen – solidarisch zu bearbeiten. Es geht darum, gemeinsam zu lernen, Verantwortung zu teilen und Räume zu schaffen, in denen möglichst viele Menschen möglichst sicher sein können, ohne dabei zu vergessen, dass vollkommene Sicherheit eine Illusion ist. Was wir aber tun können, ist unser Bestes geben, immer wieder neu, immer wieder lernend.

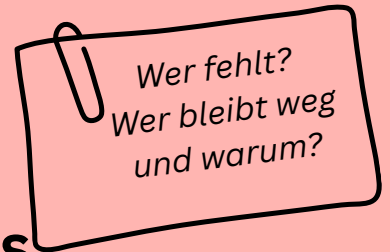
Kernprinzip Präambel

- Queere Räume sind nötig – und gleichzeitig nicht automatisch diskriminierungsfrei.
- Schutz ist eine Praxis, kein Zustand.
- Verantwortung ist geteilt und endet nicht an der Tür des Raumes.

2. Grundprinzipien unserer Arbeit

Unsere Arbeit orientiert sich an vier zentralen Grundprinzipien, die in allen Bereichen handlungsleitend sind: Intersektionalität, Betroffenenorientierung, Machtkritik sowie Transparenz und Zugänglichkeit.

2.1 Intersektionalität als Analyseperspektive und Praxis



Diskriminierung wirkt niemals eindimensional. Menschen erleben nicht isolierte Formen der Unterdrückung, sondern komplexe, sich überschneidende und gegenseitig verstärkende Systeme von Macht und Marginalisierung. Eine Schwarze trans* Frau bewegt sich durch queere Räume mit völlig anderen Erfahrungen, Ängsten und Bedürfnissen als ein weißer cis-geschlechtlicher schwuler Mann. Eine nicht-sprechende autistische nicht-binäre Person begegnet anderen Barrieren als akademisch sozialisierte Szene-Aktivist*innen, die den Fachjargon beherrschen und gewohnt sind, sich verbal durchzusetzen. Eine armutsbetroffene lesbische Frau erlebt andere Ausschlüsse als jemand, die sich teure Szene-Events leisten kann und über ein stabiles soziales Netzwerk verfügt.

Intersektionalität bedeutet in der Praxis, diese verschiedenen Ebenen von Diskriminierung und Privilegierung systematisch mitzudenken. Es bedeutet anzuerkennen, dass ein queerer Raum für verschiedene Menschen sehr unterschiedlich sicher oder unsicher sein kann. Wir müssen uns immer wieder fragen: Wer fühlt sich hier wohl? Wer kommt überhaupt? Wer bleibt weg – und warum? Welche Stimmen dominieren unsere Gespräche? Wessen Perspektiven fehlen systematisch?

Ein konkretes Beispiel aus der Praxis: Ein offener queerer Treff wirkt auf den ersten Blick inklusiv und einladend. Die Einladungen betonen ausdrücklich, dass alle willkommen sind. Doch wenn wir genauer hinschauen, zeigt sich ein anderes Bild. In den Gesprächen dominieren regelmäßig weiße, akademisch geprägte queere Personen. Sie verwenden Fachbegriffe aus Gender Studies und queer theory, setzen Wissen über politische Debatten voraus und führen Diskussionen auf eine Art, die bestimmte Bildungshintergründe erfordert.

Queers of Colour sind zwar anwesend, beteiligen sich aber deutlich seltener an Gesprächen. Manche ziehen sich nach und nach zurück, andere kommen irgendwann einfach nicht mehr. Wenn wir sie fragen würden – was wir tun sollten – könnten wir hören, dass sie sich nicht gesehen fühlen, dass ihre Themen keinen Raum finden, dass sie ständig erklärt oder hinterfragt werden, wenn sie rassistische Erfahrungen ansprechen.

Eine intersektionale Perspektive bedeutet hier, nicht nur die Oberfläche zu sehen („alle sind willkommen“), sondern die tatsächlichen Dynamiken zu analysieren. Sie bedeutet, Sprache, Gesprächsführung und Raumdynamiken bewusst zu verändern. Vielleicht braucht es Formate, die weniger auf akademische Wortgewandtheit setzen. Vielleicht braucht es aktive Moderation, die darauf achtet, wer wie viel Raum einnimmt. Vielleicht braucht es auch separate Räume, in denen Queers of Colour unter sich sein können, ohne ständig die Bildungsarbeit für weiße Queers leisten zu müssen.

Praxisbeispiel: „Alle sind willkommen“ – aber nicht alle bleiben

In einem offenen queeren Treff dominieren weiße, akademisch geprägte queere Personen die Gespräche. Sie nutzen Fachbegriffe, setzen Vorwissen voraus und führen Diskussionen in hohem Tempo. Queers of Colour und Personen mit anderen Bildungshintergründen beteiligen sich weniger, ziehen sich zurück oder kommen nicht wieder.

Eine intersektionale Perspektive bedeutet z. B.:

- Sprache zugänglicher gestalten, Fachbegriffe erklären oder reduzieren,
- Moderation einsetzen, die Redezeit verteilt und achtet,
- Formate und ggf. Schutzräume für Queers of Colour schaffen, in denen keine zusätzliche Bildungsarbeit für weiße Queers geleistet werden muss.

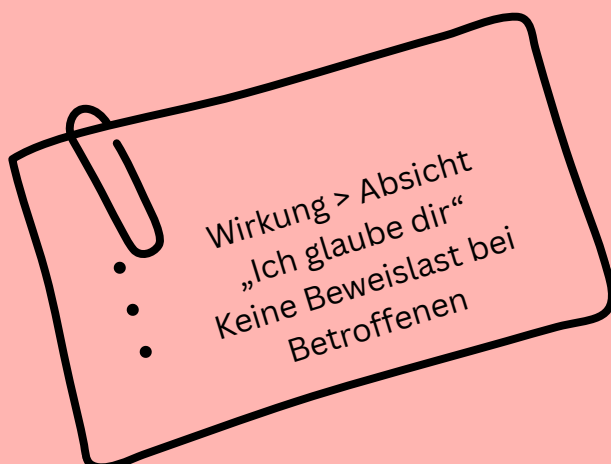
2.2 Betroffenenorientierung statt Täter:innenschutz

Ein zentrales Prinzip unserer Arbeit ist die konsequente Orientierung an den Wahrnehmungen, Bedürfnissen und Grenzen der betroffenen Personen. Das bedeutet: Die Wahrnehmung der Person, die eine Grenzverletzung oder Diskriminierung erlebt hat, ist ausschlaggebend – nicht die Absicht der Person, die gehandelt hat. Diese Haltung steht im direkten Widerspruch zu dem, was wir in der Gesamtgesellschaft häufig erleben, wo Täter*innen geschützt werden und Betroffene sich rechtfertigen müssen.

Wie oft hören wir Sätze wie: „Das war doch nur ein Witz, du bist zu sensibel.“ „So war das nicht gemeint.“ „Du interpretierst da zu viel rein.“ „Jetzt übertreibst du aber.“ Diese Aussagen haben eines gemeinsam: Sie verschieben die Verantwortung von der handelnden Person zur betroffenen Person. Sie relativieren das Erleben der betroffenen Person und verstärken damit die ursprüngliche Grenzverletzung. Die betroffene Person muss nun nicht nur mit der ursprünglichen Verletzung umgehen, sondern auch damit, dass ihre Wahrnehmung in Frage gestellt wird.

Betroffenenorientierung bedeutet einen grundlegend anderen Ansatz: zuhören, ohne sofort in Verteidigung zu gehen. Anerkennen, dass die andere Person verletzt wurde, unabhängig davon, ob das beabsichtigt war. Handeln, ohne vorher Rechtfertigungen oder „Beweise“ einzufordern. Das heißt nicht, dass es keine Gespräche oder Klärungen geben kann. Aber die Ausgangshaltung ist: Ich glaube dir. Deine Wahrnehmung ist gültig. Was brauchst du jetzt?

Diese Haltung erfordert von uns allen eine hohe Bereitschaft zur Selbstreflexion. Sie erfordert, dass wir aushalten können, dass unsere Handlungen andere verletzt haben könnten, auch wenn wir das nicht wollten. Sie erfordert, dass wir lernen, zwischen Intention und Wirkung zu unterscheiden und anzuerkennen, dass gute Absichten nicht automatisch vor schädlichen Auswirkungen schützen.



Kernprinzip Betroffenenorientierung

- Die Wahrnehmung der betroffenen Person ist Ausgangspunkt – nicht die Intention der handelnden Person.
- Wirkung zählt mehr als Absicht.
- „Ich glaube dir“ ist Grundhaltung, nicht Ausnahme.
- Verantwortung bleibt bei der Person, die gehandelt hat – nicht bei der betroffenen Person.

Praxisbeispiel: „War doch nicht so gemeint“

Bei einem Treff beschreibt eine trans* Person einen verletzenden Kommentar zu ihrem Körper.

Reaktion einer anderen Person:

„So war das doch gar nicht gemeint, du übertreibst.“

Betroffenenorientiert handeln bedeutet hier:

- Zuerst der betroffenen Person zuhören, nicht rechtfertigen.
- Anzuerkennen: Der Kommentar war verletzend, unabhängig von der Absicht.
- Im Gespräch mit der handelnden Person deutlich machen, warum die Aussage grenzüberschreitend war.
- Nicht von der betroffenen Person erwarten, das Gespräch zu moderieren oder zu „vermitteln“.

Checkliste: Betroffenenorientierte Reaktionen

- [] Bei Schilderungen von Grenzverletzungen zunächst zuhören, nicht relativieren.
- [] Sätze wie „Ich glaube dir“ und „Danke, dass du das teilst“ aktiv nutzen.
- [] Keine „Beweise“ einfordern, bevor gehandelt wird.
- [] Keine Diskussion darüber, „ob es wirklich so schlimm war“.
- [] Betroffene nach Bedürfnissen fragen, nicht Lösungen überstülpen.

2.3 Machtkritik und verteilte Verantwortung

Nicht alle Personen bewegen sich mit der gleichen Sicherheit und den gleichen Möglichkeiten durch queere Räume. Menschen mit bestimmten Privilegien – zum Beispiel weiße Menschen, cis-geschlechtliche Menschen, deutschsprachige Menschen ohne erkennbaren Akzent, Menschen ohne sichtbare Behinderungen, Menschen mit institutioneller Anbindung oder sozialem Kapital – haben strukturell mehr Macht und damit auch mehr Verantwortung. Diese Verantwortung zeigt sich auf verschiedenen Ebenen. Menschen mit mehr Privilegien haben die Verantwortung, Diskriminierung zu erkennen, auch wenn sie selbst nicht betroffen sind. Sie haben die Verantwortung einzugreifen, Position zu beziehen, sich nicht rauszuhalten. Schweigen ist keine neutrale Position – Schweigen stabilisiert bestehende Machtverhältnisse.

Ein Beispiel: Eine weiße queere Person hört in einem Gespräch eine rassistische Bemerkung. Vielleicht ist es eine „nur“ eine Mikroaggression, vielleicht ein vermeintlich harmloser Witz. Die weiße Person fühlt sich unwohl, sagt aber nichts, „um keinen Konflikt zu verursachen“, „um die Stimmung nicht zu ruinieren“, „weil es vielleicht gar nicht so gemeint war“. Die Queers of Colour im Raum hören dieselbe Bemerkung. Für sie ist es vielleicht die zehnte solche Bemerkung diese Woche. Sie sind erschöpft, müde davon, ständig intervenieren zu müssen. Sie sehen, dass die weißen Anwesenden schweigen. Die Botschaft, die ankommt: Ihr seid hier nicht sicher. Niemand wird für euch eintreten.

Verantwortung übernehmen bedeutet hier, die eigene Komfortzone zu verlassen. Es bedeutet, Position zu beziehen, auch wenn das unangenehm ist. Es bedeutet anzuerkennen, dass Harmonie auf Kosten marginalisierter Menschen keine echte Harmonie ist, sondern Unterdrückung. Diese Verantwortung gilt nicht nur für offensichtliche Situationen. Sie gilt auch in subtileren Momenten: Wer moderiert Gespräche? Wer hat Zugang zu Entscheidungsmacht? Wessen Expertise wird anerkannt? Wer darf Fehler machen, ohne dass die ganze Gruppe in Frage gestellt wird? Machtkritik bedeutet, diese Fragen immer wieder zu stellen und bereit zu sein, Macht abzugeben, Räume zu schaffen und Strukturen zu verändern.



Kernprinzip Machtkritik

- Privilegien bringen Verantwortung mit sich.
- Schweigen stabilisiert bestehende Machtverhältnisse.
- Harmonie, die auf Kosten marginalisierter Menschen geht, ist keine Harmonie, sondern Anpassungsdruck.
- Machtkritik heißt: Strukturen, nicht nur Einzelpersonen hinterfragen.

Praxisbeispiel: Rassistischer „Witz“ im Plenum

In einer Gruppe macht eine weiße Person einen rassistischen „Witz“.

Weißer Anwesende lachen verlegen und wechseln das Thema, Queers of Colour werden still.

Es gibt keine direkte Reaktion.

Machtkritisches Handeln könnte hier sein:

- Eine weiße Person sagt klar: „Stop, das war rassistisch – das hat hier keinen Platz.“
- Kurze Unterbrechung, Hinweis auf den Verhaltenskodex.
- Nach dem Treffen: Gespräch mit der Person, die den Witz gemacht hat.
- Angebot an betroffene Personen, über ihre Perspektive zu sprechen – ohne Druck.

Checkliste: Verantwortung mit Privilegien

- ☐ Eigene gesellschaftliche Positionen reflektieren (z. B. Weißsein, Cis-Sein, Bildungsprivilegien).
- ☐ Rassistische, ableistische, trans*feindliche oder sexistische Aussagen nicht stehen lassen.
- ☐ In Konfliktsituationen nicht auf „Neutralität“ zurückziehen.
- ☐ Räume, Moderation, Ressourcen bewusst mit Menschen aus marginalisierten Gruppen teilen.
- ☐ Feedback zu eigenen blinden Flecken aktiv einholen und annehmen.

2.4 Transparenz und echte Zugänglichkeit

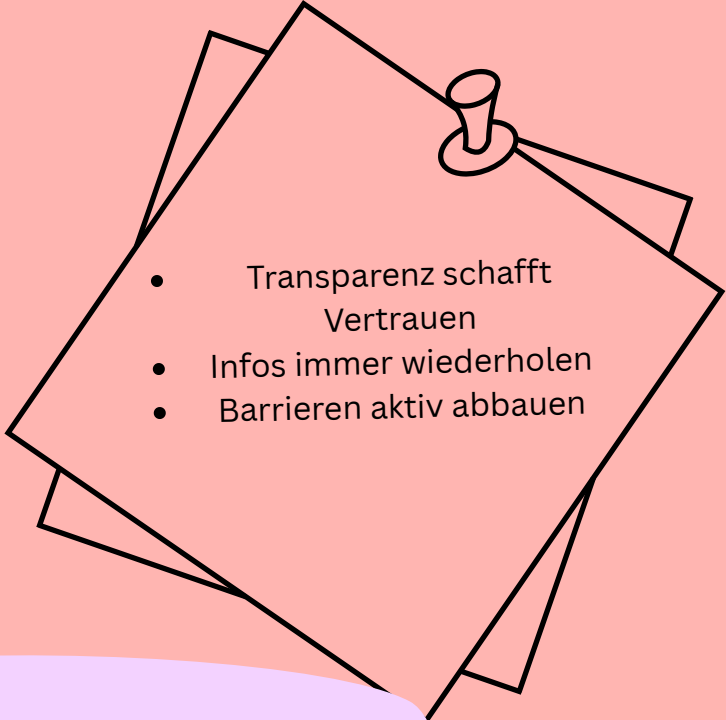
„Schutzstrukturen nützen nur, wenn Menschen wissen, dass es sie gibt – und wie sie sie nutzen können.“

Schutz funktioniert nur, wenn alle Beteiligten wissen, woran sie sind. Transparenz ist keine Nebensache, sondern eine Grundvoraussetzung für Vertrauen und Sicherheit. Menschen müssen wissen: Was gilt hier? An wen kann ich mich wenden? Was passiert, wenn etwas passiert? Wie werden Entscheidungen getroffen? Wer ist wofür verantwortlich?

Zu oft existieren Awareness-Strukturen, Schutzkonzepte oder Verhaltenskodizes nur „intern im Orga-Team“ oder stehen irgendwo auf einer Website, die kaum jemand liest. Besucher*innen des Raumes wissen nichts davon oder nur vage. Das hat konkrete Folgen: Betroffene von Grenzverletzungen melden sich nicht, weil sie nicht wissen, dass es Ansprechpersonen gibt. Menschen, die sich unsicher fühlen, wissen nicht, ob und wie sie Unterstützung bekommen können. Personen, die eine Beschwerde haben, wissen nicht, an wen sie sich wenden können, ohne dass die Information unkontrolliert weitergegeben wird.

Transparenz bedeutet, diese Informationen aktiv und wiederholt zu kommunizieren. Es reicht nicht, ein Schutzkonzept einmal zu verschicken oder auszuhängen. Menschen müssen zu Beginn jedes Treffens kurz daran erinnert werden: „Heute sind die Awareness-Personen XY und Z, erkennbar an den roten Armbändern. Wenn ihr euch unwohl fühlt oder Unterstützung braucht, könnt ihr jederzeit auf uns zukommen.“ Diese Information muss in verschiedenen Formaten verfügbar sein: mündlich angesagt, schriftlich sichtbar, vielleicht auch in einfacher Sprache oder in mehreren Sprachen.

Zugänglichkeit geht über das Bereitstellen von Informationen hinaus. Sie bedeutet auch, Barrieren aktiv abzubauen. Sind die Räume tatsächlich barrierefrei? Gibt es Induktionsschleifen für Menschen mit Hörgeräten? Sind Texte in einfacher Sprache verfügbar? Können Menschen, die nicht gut Deutsch sprechen, trotzdem teilnehmen? Gibt es ruhige Rückzugsorte für neurodivergente Menschen? Sind die Kosten für Veranstaltungen so gestaltet, dass auch armutsbetroffene Menschen teilnehmen können?

- 
- Transparenz schafft Vertrauen
 - Infos immer wiederholen
 - Barrieren aktiv abbauen

Praxisbeispiel: Unsichtbare Awareness-Strukturen

Ein Treff hat ein Awareness-Team – aber:

- Es steht nur in einem internen Dokument,
- Besucher*innen wissen nicht, wer zuständig ist,
- es gibt keine mündliche Info zu Beginn.

Folge: Betroffene melden sich nicht, weil sie keine Ansprechperson erkennen.

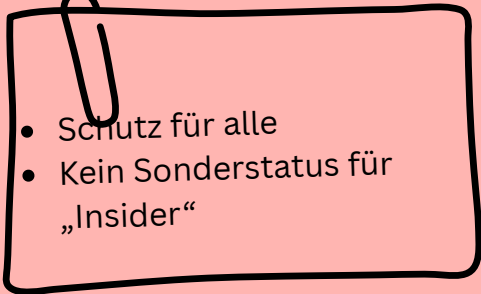
Veränderung:

- Zu Beginn jedes Treffs: kurze Vorstellung der Awareness-Personen.
- Sichtbare Kennzeichnung (Buttons, Armbänder).
- Aushang mit Kontaktdaten und Zuständigkeiten.
- Info in leichter Sprache, ggf. mehrsprachig.

Checkliste: Transparenz & Zugänglichkeit

- [] Zu Beginn jeder Veranstaltung: Wer macht Awareness?
- [] Beschwerdewege und Kontaktpersonen gut sichtbar im Raum.
- [] Infos in verständlicher Sprache, ggf. in mehreren Sprachen.
- [] Barrieren (Treppen, Kosten, Lautstärke, Sprache) aktiv überprüfen und benennen.
- [] Entscheidungen und Änderungen offen kommunizieren (nicht nur „intern“).

3. Geltungsbereich und Zielgruppen

- 
- Schutz für alle
 - Kein Sonderstatus für „Insider“

Dieses Schutzkonzept gilt ausnahmslos für alle Menschen, die sich in unseren Räumen aufhalten – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Szenen oder Gruppen, der Sprache, die sie sprechen, ihrem Alter, ihrem Substanzkonsum, ihren körperlichen oder psychischen Voraussetzungen, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung oder irgendeiner anderen Kategorie. Jede Person, die unsere Räume betritt, hat das Recht auf Schutz vor Diskriminierung und Gewalt.

Gleichzeitig legen wir einen besonderen Fokus auf den Schutz von Personen, die mehrfach und intersektional von Diskriminierung betroffen sind. Wir erkennen an, dass queere Menschen, die zusätzlich von Rassismus, Ableismus, Klassismus oder anderen Diskriminierungsformen betroffen sind, oft besonders vulnerable Positionen einnehmen und besondere Schutzbedarfe haben. Unser Schutzkonzept orientiert sich daher konsequent an den Bedürfnissen der Personen in machtunterlegenen oder besonders verwundbaren Positionen unserer Community.

Dies bedeutet auch, dass wir anerkennen: Wenn sich die in machtunterlegenen oder besonders verwundbaren Positionen befindenden Personen sicher fühlen können, profitieren davon alle. Wenn wir Strukturen schaffen, die Schwarze trans* Personen schützen, schaffen wir Strukturen, die allen zugutekommen. Wenn wir Barrieren für behinderte queere Menschen abbauen, machen wir unsere Räume für alle zugänglicher.

Kernprinzip Geltungsbereich

- Das Schutzkonzept gilt für alle, die den Raum nutzen – unabhängig von Status, Zugehörigkeit oder Identität.
- Fokus auf den Schutz der am stärksten marginalisierten Personen.
- Strukturen, die Schwarze trans* Personen schützen, kommen allen zugute.

Praxisbeispiel: „Nur für Vereinsmitglieder“

Offiziell gilt ein Schutzkonzept nur für „Mitglieder“.

Bei offenen Treffs werden Vorfälle mit Gästen nicht konsequent bearbeitet, weil „sie ja nicht im Verein sind“.

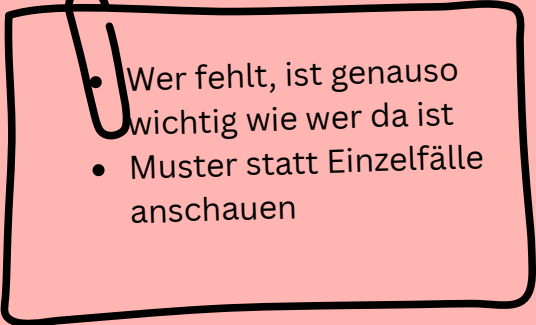
Konsequente Anwendung bedeutet:

- Klarstellen: Das Konzept gilt für alle, die unsere Räume nutzen – auch Gäste, Begleitpersonen, Kooperationspartner.
- Interventions- und Beschwerdemöglichkeiten unabhängig vom Status sicherstellen.
- Ausschlüsse und Konsequenzen auch gegenüber Nicht-Mitgliedern konsequent umsetzen.

Checkliste: Geltungsbereich klar machen

- [] Im Schutzkonzept klar formuliert: Geltung für alle anwesenden Personen.
- [] In der Begrüßung und in Aushängen deutlich kommuniziert.
- [] Keine „Zwei-Klassen-Logik“ zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern.
- [] Besonderer Fokus auf mehrfach marginalisierte Personen explizit benannt.

4. Partizipative Risiko- und Bedarfsanalyse

- 
- Wer fehlt, ist genauso wichtig wie wer da ist
 - Muster statt Einzelfälle anschauen

Eine wirksame Risikoanalyse kann nicht am Schreibtisch entwickelt werden. Sie entsteht nur im echten Austausch mit den Menschen, die unsere Räume nutzen oder nutzen möchten – oder eben nicht nutzen, und genau das ist ein wichtiger Indikator. Wir führen diese Analyse daher regelmäßig, mindestens einmal jährlich, gemeinsam mit Besucher*innen durch.

Die Leitfragen, die uns dabei leiten, sind bewusst einfach formuliert, zielen aber auf komplexe Dynamiken ab: Wer kommt regelmäßig zu unseren Angeboten – und mindestens genauso wichtig: Wer kommt nicht? Wenn wir feststellen, dass bestimmte Gruppen fehlen oder unterrepräsentiert sind, was sagt uns das über unsere Strukturen? Wer spricht in unseren Räumen viel, wer wenig? Wer wird gehört, wessen Beiträge werden übergangen? Welche Konflikte tauchen immer wieder auf? Gibt es Muster in den Auseinandersetzungen, die wir erleben? Welche Räume oder Situationen werden von manchen Menschen gemieden? Was macht diese Räume oder Situationen unsicher?

Ein konkretes Praxisbeispiel: In einem offenen queeren Treff fällt über mehrere Monate auf, dass Queers of Colour zwar gelegentlich kommen, aber selten wiederkommen oder sich kaum an Diskussionen beteiligen. In einem gezielten Feedback-Gespräch, das sensibel moderiert wird, berichten mehrere von ihnen, dass sie sich bei bestimmten politischen Themen – insbesondere wenn es um Nahost-Konflikt, Polizeigewalt oder Migrationspolitik geht – nicht sicher fühlen, ihre Perspektiven zu äußern. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass ihre Sichtweisen sofort hinterfragt, als „zu emotional“ abgetan oder in lange, zermürende Debatten verwandelt werden, während weiße queere Personen ihre politischen Meinungen unkommentiert äußern können.

Die Konsequenzen aus einem solchen Feedback müssen konkret sein: Wir entwickeln klare Moderationsregeln für politische Diskussionen. Wir schaffen expliziten Schutz vor Übergriffigkeit, indem Awareness-Personen geschult werden, solche Dynamiken zu erkennen und zu unterbrechen. Wir überlegen, ob es sinnvoll ist, getrennte Austauschformate anzubieten – sowohl reine Queers-of-Colour-Räume als auch moderierte Formate, in denen weiße Queers gezielt an ihrer Rolle in rassistischen Dynamiken arbeiten können.

Kernprinzip Risikoanalyse

- Analyse nicht „von oben“, sondern gemeinsam mit den Menschen, die Räume nutzen – und denen, die fernbleiben.
- Leicht zugängliche Fragen, die komplexe Muster sichtbar machen.
- Regelmäßigkeit (mindestens jährlich) statt einmalige Aktion.

Praxisbeispiel: Fehlende Queers of Colour

Über Monate fällt auf:

- Queers of Colour tauchen auf,
- nehmen selten an Diskussionen teil,
- kommen oft nicht wieder.

In Feedback-Gesprächen berichten sie:

- Politische Themen (Nahost, Polizei, Migration) sind nicht sicher ansprechbar.
- Ihre Perspektiven werden emotionalisiert, relativiert oder in endlose Debatten gezogen.

Mögliche Konsequenzen:

- Moderationsregeln für sensible politische Diskussionen.
- Geschützte Austauschräume für Queers of Colour.
- Reflexions- und Lernräume für weiße Queers zu Rassismus.
- Awareness-Personen, die solche Dynamiken erkennen und unterbrechen.

Checkliste: Risiko- und Bedarfsanalyse

- ☐ Mindestens einmal pro Jahr eine strukturierte Reflexionsrunde.
- ☐ Offene Fragen: Wer kommt? Wer fehlt? Wer spricht? Wer wird überhört?
- ☐ Anonyme Rückmeldemöglichkeiten (z. B. Box, Online-Formular).
- ☐ Feedback der am stärksten marginalisierten Gruppen gezielt einholen.
- ☐ Konkrete Maßnahmen aus den Ergebnissen ableiten und umsetzen.

5. Prävention im Alltag – Konkrete Praktiken

Ein Verhaltenskodex, der nur ausgehängt oder einmal verschickt wird, ist bestenfalls ein symbolischer Akt. Er wird erst dann wirksam, wenn er aktiv kommuniziert, regelmäßig besprochen und gemeinsam weiterentwickelt wird. Zu Beginn jedes Treffens sollte es eine kurze Erinnerung an die grundlegenden Vereinbarungen geben. Das muss nicht lang oder dozierend sein, aber es muss regelmäßig passieren, damit neue Menschen informiert sind und alle anderen erinnert werden.

5.1 Ein lebendiger Verhaltenskodex

Was gehört in einen solchen Verhaltenskodex? Neben den offensichtlichen Punkten – keine körperliche oder sexualisierte Gewalt, kein Hass-Speech – müssen wir vor allem die subtileren Grenzverletzungen benennen, die in queeren Räumen häufig vorkommen und oft nicht als solche erkannt werden:

Ungefragte Fragen nach dem „echten Namen“ einer trans* Person sind eine Grenzverletzung. Sie signalisieren, dass der gewählte Name nicht als real anerkannt wird. Kommentare über das „Passing“ von trans* Personen – also darüber, wie gut oder schlecht jemand als das Geschlecht gelesen wird, als das die Person sich identifiziert – sind übergriffig. Sie reduzieren trans* Sein auf Äußerlichkeiten und implizieren, dass es ein „richtiges“ Aussehen gibt. Sexualisierte Komplimente, selbst wenn sie „nett gemeint“ sind, können in queeren Räumen, die eigentlich Safer Spaces sein sollen, besonders verletzend sein. Exotisierende oder rassistische Zuschreibungen wie „Du bist ja so temperamentvoll“ oder „Du siehst exotisch aus“ sind Mikroaggressionen, die Menschen of Colour auf stereotype reduzieren.

Weitere wichtige Punkte: Keine Annahmen über die Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung anderer Menschen treffen. Nicht davon ausgehen, dass alle Menschen Berührungen mögen – immer fragen, bevor jemand umarmt wird. Keine Substanzen ohne Nachfrage anbieten. Respektieren, wenn Menschen nicht über bestimmte Themen sprechen möchten. Kein Fotografieren ohne ausdrückliche Zustimmung aller abgebildeten Personen.

Kernprinzip Verhaltenskodex

- Kodex ist ein lebendiges Abkommen, kein Aushang zum Übersehen.
- Er benennt auch subtile Grenzverletzungen, nicht nur „krasse“ Übergriffe.
- Er wird regelmäßig gemeinsam erinnert, erklärt und überarbeitet.

Praxisbeispiel: „Kodex? Den hab ich mal per Mail bekommen...“

Ein Verein hat einen umfangreichen Kodex als PDF verschickt.

In der Praxis:

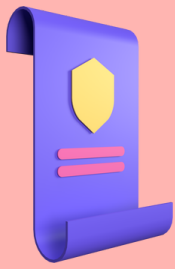
- Neue Menschen kennen ihn nicht.
- Langjährige Mitglieder haben ihn einmal gelesen
- Bei Vorfällen wird er kaum zitiert oder genutzt.

Veränderung:

- Zu Beginn jeder Veranstaltung: sehr kurze Erinnerung an 3–5 Kernpunkte.
- Kodex sichtbar im Raum, in leicht verständlicher Sprache.
- Jährliche Überarbeitung mit Besucher:innen.

Checkliste: Lebendiger Kodex

- ☐ Kurzvorstellung der wichtigsten Punkte zu Beginn jedes Treffs.
- ☐ Sichtbarer Aushang / Handout in verständlicher Sprache.
- ☐ Beispiele für typische Mikroaggressionen im eigenen Kontext benannt.
- ☐ Jährliche Überarbeitung mit Community-Beteiligung.
- ☐ Kodex als Bezugspunkt in Interventionen konkret verwendet.



Queer Constitution*

Wir behandeln jede Person im Raum mit Respekt, Würde, Freundlichkeit und Höflichkeit. Dieser Raum soll für möglichst viele Menschen ein guter Raum sein – wir achten darauf, dass wir gut mit Menschen und Sachen umgehen.

Das bedeutet:

- In diesem Raum gilt das Recht der Humanität.
- Wir respektieren die Namen und Pronomen der Menschen.
- Wir respektieren das Selbstbestimmungsrecht.
- Wir stellen selbstgewählte Identifikationen nicht in Frage.
- Wir stellen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen nicht in Frage.
- Wir reflektieren unsere Privilegien und teilen diese so viel es geht.
- In diesem Raum gibt es keinen Platz für Menschenfeindlichkeit.
- In diesem Raum gibt es keinen Platz für Rassismus und jegliche Form von Diskriminierung.
- In diesem Raum gibt es keinen Platz für physische und psychische Aggressionen.

*Dieses Leitbild wurden von Engagierten der Gruppe SPEKTRUM 2021 für den Demokratiespace entworfen

5.2 Awareness-Strukturen, die funktionieren

„Awareness ist da, bevor etwas passiert – und bleibt da, wenn es passiert ist.“

Awareness bedeutet wörtlich „Bewusstheit“ oder „Aufmerksamkeit“. In der Praxis bedeutet es, dass bestimmte Personen eine besondere Verantwortung übernehmen, den Raum aufmerksam zu beobachten, auf Dynamiken zu achten und bei Bedarf zu intervenieren. Entscheidend ist: Awareness-Personen sollten nicht erst tätig werden, wenn jemand sich beschwert. Sie haben die Aufgabe, proaktiv hinzuschauen und einzugreifen, wenn sie Grenzverletzungen beobachten.

Pro Treff oder Veranstaltung sollte es mindestens eine, besser zwei oder drei klar benannte Awareness-Personen geben. Diese sollten für alle erkennbar sein – durch Buttons, Armbänder, T-Shirts oder eine andere sichtbare Kennzeichnung. Zu Beginn sollten sie sich kurz vorstellen. Awareness-Personen sollten so positioniert sein, dass sie verschiedene Bereiche des Raumes im Blick haben. Ein wichtiges Prinzip: Awareness interveniert auch ohne explizite Meldung. Ein konkretes Beispiel: Eine politische Diskussion wird zunehmend hitzig. Eine Person wird mehrfach unterbrochen, ihre Argumente werden nicht aufgenommen, stattdessen wird über sie hinweg geredet. Die Awareness-Person beobachtet das und interveniert moderierend, bevor die Situation eskaliert. Sie kann zum Beispiel sagen: „Ich merke, dass hier gerade viel durcheinander geredet wird. Können wir einen Moment pausieren und sicherstellen, dass alle zu Ende sprechen können?“ Das ist eine niedrigschwellige Intervention, die nicht anklagend ist, aber die Dynamik unterbricht.

Awareness-Personen brauchen Schulung und Unterstützung. Sie sollten verstehen, wie Macht und Diskriminierung funktionieren. Sie sollten in Deeskalationstechniken geschult sein. Sie sollten wissen, wie sie mit betroffenen Personen sprechen können, ohne sie zu retraumatisieren. Und sie sollten regelmäßige Team-Reflexion haben, um ihre eigenen Grenzen zu wahren und aus Erfahrungen zu lernen.

Kernprinzip Awareness

- Awareness ist proaktive Achtsamkeit – nicht nur Krisenreaktion.
- Zuständigkeiten sind klar benannt und sichtbar.
- Awareness-Personen sind geschult, unterstützt und reflektiert.

Praxisbeispiel: Unsichtbare Awareness

E Auf einem Event gibt es offiziell ein Awareness-Team, aber:

- Es stellt sich nicht vor.
- Es gibt keine eindeutige Kennzeichnung.
- Besucher*innen wissen nicht, wen sie ansprechen sollen.

Verbesserung:

- Vorstellung zu Beginn (Name, Pronomen, Erkennungszeichen).
- Sichtbare Kennzeichnung (Armband, Button, T-Shirt).
- Klare Info: „Ihr könnt uns jederzeit ansprechen – auch nur, wenn ihr euch unwohl fühlt.“

Checkliste: Awareness-Strukturen

- ☐ Pro Veranstaltung mind. 2 Awareness-Personen.
- ☐ Vorstellung und Erklärungen zu Beginn.
- ☐ Gut sichtbare Kennzeichnung.
- ☐ Basisschulung zu Diskriminierung und Deeskalation.
- ☐ Nachbesprechungen und emotionale Entlastung für das Awareness-Team.

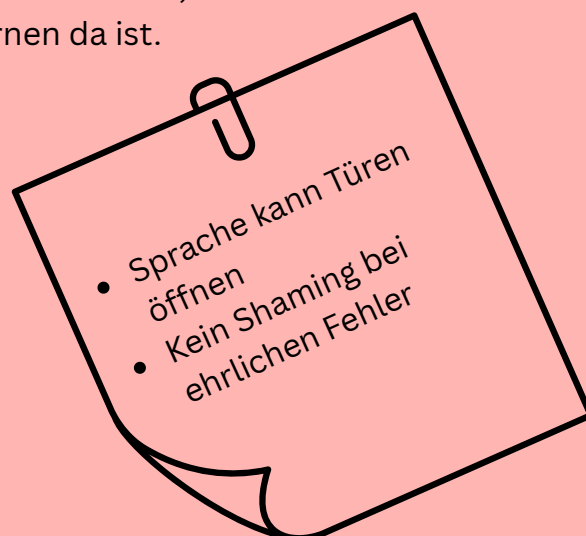
5.3 Sprache und Kommunikation bewusst gestalten

Die Art, wie wir miteinander sprechen, schafft Zugehörigkeit oder Ausschluss. In queeren Räumen wird oft viel Wert auf „richtige“ Begriffe gelegt, was einerseits wichtig ist, andererseits aber auch ausschließend wirken kann. Wir müssen einen Weg finden, der sowohl Sensibilität als auch Zugänglichkeit ermöglicht.

Keine Fachbegriffe ohne Erklärung verwenden. Wenn jemand von „cisnormativen Strukturen“ spricht und nicht alle im Raum wissen, was das bedeutet, entsteht sofort eine Hierarchie zwischen denen, die es wissen, und denen, die sich nicht trauen zu fragen. Besser: Begriffe einführen und erklären, ohne dass das belehrend wirkt. Zum Beispiel: „Wenn ich von cisnormativ spreche, meine ich damit, dass unsere Gesellschaft davon ausgeht, dass alle Menschen cis-geschlechtlich sind, also dass ihre Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.“

Kein Shaming bei „falschen“ Begriffen. Menschen lernen unterschiedlich schnell, haben unterschiedliche Zugänge zu Bildung und Information. Wenn jemand einen Begriff verwendet, der als überholt oder verletzend gilt, kann das sanft korrigiert werden, ohne die Person bloßzustellen. Wichtig ist die Unterscheidung: Macht jemand einen ehrlichen Fehler aus Unwissenheit oder wiederholt jemand bewusst verletzende Begriffe trotz Korrektur? Die Reaktion sollte entsprechend angepasst sein.

Einladung zur Nachfrage ohne Bloßstellung. Es sollte normal sein, nachzufragen: „Was bedeutet das?“ „Kannst du das erklären?“ „Ich kenne mich mit diesem Thema nicht so aus, magst du mir helfen zu verstehen?“ Eine Kultur des gemeinsamen Lernens zu schaffen bedeutet, Unwissenheit nicht zu bestrafen, solange die Bereitschaft zum Lernen da ist.



Kernprinzip Sprache

- Begriffe erklären statt mit ihnen Macht auszuüben.
- Fehler als Lernchancen behandeln – solange Lernbereitschaft da ist.
- Nachfragen ermöglichen, ohne Bloßstellung.

Praxisbeispiel: Fachsprache als Ausschlussmechanismus

In einer Diskussionsrunde werden Begriffe wie „Cisnormativität“, „internalisierte Transfeindlichkeit“ oder „Intersektionalität“ verwendet, ohne sie zu erklären.

Neuen oder weniger akademisierten Personen fällt es schwer zu folgen; sie beteiligen sich kaum.

Alternative Praxis:

- Begriffe kurz und klar erklären, wenn sie eingeführt werden.
- Nachfragen ausdrücklich erlauben: „Bitte sagt Bescheid, wenn etwas unklar ist.“
- Keine Abwertung, wenn jemand einen Begriff nicht kennt oder veraltet spricht – wenn Bereitschaft zum Lernen da ist.

Checkliste: Sprachliche Sensibilität

- ☐ Fachbegriffe nur nutzen, wenn sie notwendig sind – und dann erklären.
- ☐ Unwissenheit nicht beschämen, sondern einladen zu lernen.
- ☐ Bei diskriminierenden Begriffen: klar benennen + Alternativen anbieten.
- ☐ Pronomen aktiv erfragen, nicht raten.
- ☐ Korrekturen kurz, klar und ohne Drama formulieren.

5.4 Räume und Infrastruktur durchdacht gestalten

„Nicht alle können in jedem Moment im Mittelpunkt des Raums sein – und das müssen sie auch nicht.“

Die physische Gestaltung unserer Räume ist nicht neutral. Sie sendet Botschaften darüber aus, wer willkommen ist und wer mitgedacht wurde. Rückzugsräume sollten verfügbar sein, ohne dass Menschen sich dafür rechtfertigen müssen. Nicht alle Menschen sind zu jedem Zeitpunkt in der Lage, in großen Gruppen zu sein. Manche brauchen zwischendurch Ruhe, Stille, einen Moment für sich. Das muss möglich sein, ohne dass gefragt wird „Warum gehst du denn weg?“ oder dass Menschen das Gefühl haben, sich erklären zu müssen.

Sitzmöglichkeiten für unterschiedliche Körper und Bedürfnisse: Nicht nur Stühle in einer Standardhöhe, sondern auch Sitzmöglichkeiten, die unterschiedliche Körpergrößen, Bewegungseinschränkungen und Komfortbedürfnisse berücksichtigen. Sitzsäcke, Matten, verschiedene Stuhlhöhen, Möglichkeiten zum Anlehnen. Menschen sollten selbst entscheiden können, wie sie ihren Körper im Raum positionieren.

Ein sensibler Umgang mit Alkohol und anderen Substanzen ist wichtig. Nicht alle queeren Menschen trinken Alkohol, und es sollte niemals ein sozialer Druck entstehen, mitzutrinken. Gleichzeitig können wir anerkennen, dass Substanzkonsum für manche Menschen Teil ihrer Selbstfürsorge oder ihres sozialen Lebens ist, ohne dass wir das moralisieren. Es sollte immer auch attraktive alkoholfreie Getränke geben, und Nüchternheit sollte genauso selbstverständlich sein wie Konsum.

Barrierefreiheit ernst nehmen bedeutet mehr als einen Rollstuhl-Zugang. Es bedeutet auch: Sind Toiletten barrierefrei? Gibt es Ruhezonen für reizüberflutete Menschen? Sind Informationen in verschiedenen Formaten verfügbar? Ist die Beleuchtung anpassbar? Wird bei Veranstaltungen auf Lautstärke geachtet?

Kernprinzip Raumgestaltung

- Räume senden Botschaften darüber, wer mitgedacht wurde.
- Rückzug, Flexibilität und Barrierefreiheit sind kein Luxus, sondern Grundlage.
- Substanzkonsum sensibel, nicht moralistisch handhaben.

Praxisbeispiel: Fachsprache als Ausschlussmechanismus

Ein Raum besteht aus:

- einer lauten, vollen Haupthalle,
- engen Stuhlreihen,
- keiner ruhigen Ecke.

Neurodivergente, ängstliche oder reizempfindliche Personen brechen früher ab oder kommen gar nicht.

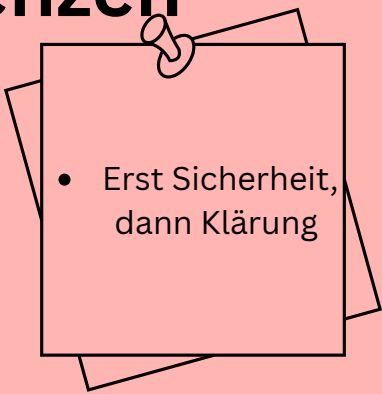
Veränderung:

- Ruhebereich definieren (z. B. Nebenraum, abgegrenzte Ecke, klare Beschilderung).
- Unterschiedliche Sitzmöglichkeiten (Stühle, Sofas, Sitzsäcke) anbieten.
- Licht und Lautstärke bewusst gestalten und ggf. reduzierbare Optionen schaffen.

Checkliste: Raum & Infrastruktur

- ☐ Rückzugsraum ohne Rechtfertigungszwang.
- ☐ Unterschiedliche Sitz- und Stehmöglichkeiten.
- ☐ Mindestens ein barrierearmer/ -freier Zugang und WC.
- ☐ Deutlich sichtbare Hinweise zu alkoholfreien Angeboten.
- ☐ Info zum Umgang mit Substanzen klar und nicht moralisierend.

6. Intervention – Wenn Grenzen verletzt werden

- 
- Erst Sicherheit, dann Klärung

Schritt 1: Die Situation entschärfen und Sicherheit herstellen

Wenn eine Grenzverletzung beobachtet wird oder gemeldet wird, ist der erste Schritt immer: die unmittelbare Situation entschärfen und Sicherheit für die betroffene Person herstellen. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass sofort eine große Auseinandersetzung geführt werden muss. Manchmal ist es wichtiger, erst einmal die Dynamik zu unterbrechen.

1

Das kann sehr unterschiedlich aussehen: Bei einer lautstarken Auseinandersetzung kann es bedeuten, dazwischen zu gehen und zu sagen: „Stop, wir machen hier gerade eine Pause.“ Bei einer subtileren Grenzverletzung kann es bedeuten, das Thema zu wechseln oder die Aufmerksamkeit umzulenken. Bei einer körperlichen Grenzüberschreitung bedeutet es, körperlich dazwischen zu gehen und räumliche Distanz herzustellen.

Schritt 2: Die betroffene Person unterstützen

Nach der unmittelbaren Intervention ist es wichtig, sich der betroffenen Person zuzuwenden. Das sollte wenn möglich in einem ruhigeren, geschützteren Rahmen geschehen. Die Awareness-Person oder eine andere Unterstützungsperson sollte signalisieren: „Ich glaube dir. Ich nehme ernst, was passiert ist. Was brauchst du jetzt?“

2

Manche Menschen brauchen erst einmal Raum, um zu verarbeiten, was passiert ist. Andere wollen sofort handeln. Wieder andere möchten einfach nur, dass jemand da ist. Es gibt kein „richtiges“ Verhalten nach einer Grenzverletzung. Die Aufgabe der unterstützenden Person ist es, den Bedürfnissen der betroffenen Person zu folgen, nicht eigene Vorstellungen davon durchzusetzen, wie jemand reagieren „sollte“.

Praktisch kann das bedeuten: Einen ruhigen Raum anbieten, in dem die betroffene Person sich zurückziehen kann. Fragen, ob die Person etwas trinken möchte oder ob ihr kalt oder warm ist – körperliche Bedürfnisse werden in Stresssituationen oft wichtiger. Anbieten, aber nicht aufdrängen: „Möchtest du, dass ich bei dir bleibe, oder möchtest du lieber allein sein? Soll ich eine bestimmte andere Person holen?“ Die betroffene Person entscheidet, was sie braucht.

Wichtig ist auch: Die betroffene Person sollte nicht gedrängt werden, sofort alle Details zu erzählen oder Entscheidungen zu treffen. Sätze wie „Was genau ist passiert?“ oder „Willst du, dass wir die Person rausschmeißen?“ können in diesem Moment überfordernd sein. Besser ist es, zunächst Stabilität und Sicherheit anzubieten und der betroffenen Person Zeit zu geben.

Schritt 3: Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person klären

Wenn die betroffene Person bereit ist – und das kann unmittelbar danach sein oder auch erst Stunden oder Tage später – sollte in Ruhe geklärt werden, was sie sich wünscht. Dieser Schritt erfordert besondere Sensibilität, denn betroffene Personen stehen oft unter enormem Druck: Sie haben gerade eine Grenzverletzung erlebt und sollen nun „vernünftige“ Entscheidungen treffen über das weitere Vorgehen.

Es ist wichtig, der betroffenen Person zu vermitteln, dass ihre Wünsche zählen, aber dass sie auch nicht die alleinige Last tragen muss, zu entscheiden, was passiert. Manchmal hilft es, verschiedene Möglichkeiten aufzuzeigen: „Wir könnten ein Gespräch mit der anderen Person führen. Wir könnten die Person bitten zu gehen. Wir könnten erst einmal gar nichts machen und dir Zeit geben zu überlegen. Was fühlt sich für dich am stimmigsten an?“

Manche betroffene Personen möchten eine direkte Klärung mit der Person, die die Grenze verletzt hat. Andere möchten keinen Kontakt, aber wünschen sich, dass Konsequenzen gezogen werden. Wieder andere möchten einfach nur, dass die Situation anerkannt wird, und brauchen keine weiteren Schritte. All das ist legitim. Es gibt keine „richtige“ Art, mit einer Grenzverletzung umzugehen.

Gleichzeitig müssen wir anerkennen, dass es manchmal Grenzen gibt bei der Umsetzung von Wünschen. Wenn eine betroffene Person beispielsweise sagt „Ich möchte, dass nichts passiert“, aber die Grenzverletzung war massiv und gefährdet die Sicherheit anderer Menschen, dann haben wir als Awareness-Team oder als Organisationsstruktur auch eine Verantwortung gegenüber der gesamten Community. In solchen Fällen ist es wichtig, transparent zu kommunizieren: „Wir verstehen deinen Wunsch und respektieren ihn. Gleichzeitig haben wir auch eine Verantwortung dafür, dass dieser Raum für alle sicher ist. Können wir gemeinsam überlegen, wie wir beides berücksichtigen können?“

- Erst Sicherheit, dann Klärung

Schritt 4: Konsequenzen klar und verbindlich umsetzen

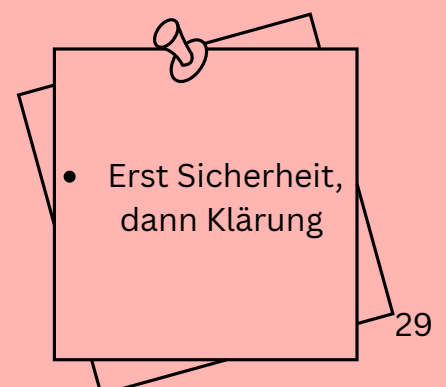
Konsequenzen müssen dem Ausmaß der Grenzverletzung angemessen sein und sollten transparent kommuniziert werden – sowohl gegenüber der betroffenen Person als auch gegenüber der Person, die die Grenze verletzt hat, und je nach Situation auch gegenüber der Community.

Es ist wichtig zu verstehen: Konsequenzen sind nicht Strafe oder Rache. Sie dienen dem Schutz der betroffenen Person, der Verantwortungsübernahme der handelnden Person und der Sicherheit der Community als Ganzes. Konsequenzen können sehr unterschiedlich aussehen, abhängig von der Situation:

Bei einer erstmaligen, „kleineren“ Grenzverletzung – etwa eine problematische Formulierung, die aus Unwissenheit kam – kann die Konsequenz ein klärendes Gespräch sein, in dem deutlich gemacht wird, warum die Aussage verletzend war und was in Zukunft anders laufen muss. Bei wiederholten Mikroaggressionen oder einem Muster von grenzverletzendem Verhalten trotz vorheriger Gespräche kann ein zeitlich begrenzter Ausschluss angemessen sein: „Du kannst in den nächsten drei Monaten nicht zu unseren Treffen kommen. In dieser Zeit erwarten wir, dass du dich mit dem Thema auseinandersetzt. Danach können wir über eine Rückkehr sprechen.“

Bei massiven Grenzverletzungen – körperliche oder sexualisierte Gewalt, bewusste und wiederholte trans*feindliche, rassistische oder andere diskriminierende Übergriffe – kann und muss die Konsequenz ein dauerhafter Ausschluss sein. Es ist wichtig, dass wir als queere Räume nicht in die Falle tappen, Täter*innen zu schützen, nur weil sie auch queer sind oder „zur Community gehören“.

Ein konkretes Praxisbeispiel: Eine Person äußert trans*feindliche Aussagen in einem Gespräch. Sie behauptet etwa, trans* Frauen seien „eigentlich Männer“ oder dass trans* Kinder „zu jung seien, um das zu wissen“. Die Awareness-Person greift sofort ein, unterbricht das Gespräch und macht klar: „Stop. Das sind trans*feindliche Aussagen und die akzeptieren wir hier nicht.“ Die trans* Personen im Raum werden geschützt, indem die Situation gestoppt wird. Danach folgt ein Gespräch mit der Person, die die Aussagen getätigt hat – aber nicht in Anwesenheit der betroffenen trans* Personen. Es ist nicht die Aufgabe von trans* Menschen, Bildungsarbeit zu leisten oder geduldig zu erklären, warum ihre Existenz legitim ist.



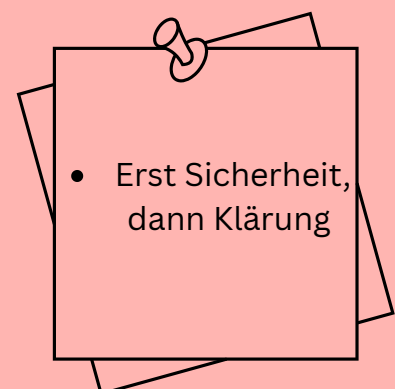
Wenn die Person einsichtig ist, sich entschuldigt und bereit ist zu lernen, kann es eine Konsequenz sein, dass sie aufgefordert wird, sich eigenständig weiterzubilden und beim nächsten Mal nicht mehr dabei zu sein, wenn sie nicht bereit ist, trans* Menschen zu respektieren. Wenn die Person nicht einsichtig ist oder argumentiert, sie habe ja „nur ihre Meinung“ geäußert, ist ein Ausschluss angemessen. Trans*feindlichkeit ist keine Meinung, sondern Diskriminierung.

Schritt 5: Nachbereitung und langfristige Fürsorge

Intervention endet nicht mit der unmittelbaren Reaktion. Nachbereitung ist ein wesentlicher Teil des Prozesses und wird oft vernachlässigt. Betroffene Personen brauchen möglicherweise weiterhin Unterstützung, auch Tage oder Wochen nach dem Vorfall. Es sollte selbstverständlich sein, nachzufragen: „Wie geht es dir? Brauchst du noch etwas? Fühlst du dich sicher, wenn du wiederkommst?“

Auch für die Awareness-Personen und das Organisationsteam ist Nachbereitung wichtig. Interventionen sind emotional belastend, auch für diejenigen, die unterstützen. Es sollte Raum für Reflexion geben: Was ist gut gelaufen? Was hätten wir anders machen können? Wie geht es uns selbst mit der Situation? Diese Reflexion dient nicht nur der Selbstfürsorge, sondern auch dem Lernen. Jede Intervention ist eine Gelegenheit, unsere Praxis zu verbessern.

Manchmal ist es auch wichtig, die Community als Ganzes einzubeziehen – besonders wenn ein Vorfall größere Auswirkungen hatte oder wenn Menschen sich unsicher fühlen. Das kann bedeuten, beim nächsten Treffen transparent zu kommunizieren: „Bei unserem letzten Treffen gab es einen Vorfall. Wir haben reagiert und möchten euch mitteilen, welche Konsequenzen wir gezogen haben, ohne dabei Details preiszugeben, die die Privatsphäre der Betroffenen verletzen würden.“ Diese Transparenz schafft Vertrauen: Menschen sehen, dass das Schutzkonzept nicht nur auf dem Papier existiert, sondern tatsächlich gelebt wird.



Kernprinzip Intervention

- Zuerst Sicherheit herstellen, dann analysieren.
- Betroffene im Zentrum, nicht die Perspektive der handelnden Person.
- Konsequenzen dienen Schutz und Verantwortung, nicht Rache.
- Nachbereitung ist Teil der Intervention.

Checkliste: Schritte bei Grenzverletzungen

- ☐ Situation stoppen / entschärfen.
- ☐ Betroffene Person(en) ansprechen und unterstützen.
- ☐ Bedürfnisse der Betroffenen erfragen (Zeit lassen).
- ☐ Mögliche Konsequenzen besprechen und transparent umsetzen.
- ☐ Nachbesprechung im Team und ggf. mit der Community.

7. Beschwerdestrukturen – Zugänglich und niedrigschwellig

„Beschwerden sind kein Angriff – sie sind ein Zeichen von Vertrauen.“

Beschwerdestrukturen müssen so gestaltet sein, dass sie tatsächlich genutzt werden können. Zu oft scheitert es daran, dass die Hürden zu hoch sind: Menschen wissen nicht, wie sie eine Beschwerde einreichen können, haben Angst vor Konsequenzen, fühlen sich nicht ernst genommen oder haben bereits die Erfahrung gemacht, dass nichts passiert, wenn sie sich beschweren.

Anonymität muss möglich sein.: Nicht alle Menschen können oder wollen sich mit ihrem Namen zu erkennen geben, wenn sie eine Beschwerde einreichen. Das kann verschiedene Gründe haben: Angst vor Repression, Scham, das Bedürfnis nach Schutz der eigenen Privatsphäre, oder die Sorge, dass die Beschwerde nicht ernst genommen wird, wenn klar ist, wer sie eingereicht hat. Wir müssen Wege schaffen, wie anonyme Beschwerden eingereicht werden können – etwa über verschlüsselte E-Mail-Adressen, anonyme Briefkästen oder sichere Online-Formulare.

Keine Fristen für Beschwerden: Traumatische Erlebnisse brauchen Zeit zum Verarbeiten. Manche Menschen brauchen Tage, Wochen oder sogar Monate, bis sie in der Lage sind, über eine Grenzverletzung zu sprechen. Wenn wir Fristen setzen wie „Beschwerden müssen innerhalb von 48 Stunden eingereicht werden“, schließen wir Menschen aus, die aus nachvollziehbaren Gründen nicht sofort handeln können. Natürlich kann es sein, dass eine Beschwerde, die sehr spät kommt, schwieriger zu bearbeiten ist – etwa weil Erinnerungen verblasst sind oder weil die beschuldigte Person nicht mehr erreichbar ist. Aber das ist kein Grund, Beschwerden grundsätzlich auszuschließen.

Kein Beweiszwang: Eine der schmerzhaftesten Erfahrungen für betroffene Personen ist es, wenn ihre Aussagen in Frage gestellt werden und sie „beweisen“ müssen, dass etwas passiert ist. Besonders bei Grenzverletzungen, die subtil sind oder keine äußeren „Spuren“ hinterlassen – Mikroaggressionen, verbale Übergriffe, emotionale Manipulation – gibt es oft keine „Beweise“ im klassischen Sinne. Unsere Grundhaltung muss sein: Wir glauben der betroffenen Person. Das bedeutet nicht, dass wir keine Gespräche mit der beschuldigten Person führen oder dass automatisch die härtesten Konsequenzen folgen. Aber es bedeutet, dass die Aussage der betroffenen Person der Ausgangspunkt ist, nicht etwas, das erst einmal angezweifelt wird.

Praktisch heißt das: Wenn jemand sich beschwert, reagieren wir. Wir nehmen die Beschwerde ernst, wir sprechen mit der betroffenen Person, wir klären die Situation so gut wie möglich, und wir ziehen Konsequenzen. Auch wenn wir nicht alle Details klären können, auch wenn es Aussage gegen Aussage steht, haben wir eine Verantwortung zu handeln. Manchmal bedeutet das, vorsichtige Konsequenzen zu ziehen: etwa die beschuldigte Person im Blick zu behalten, Awareness verstärkt auf bestimmte Dynamiken achten zu lassen, oder präventiv mit der Person zu sprechen.

Kernprinzip Beschwerdewege

- Beschwerden müssen anonym, fristlos und ohne Beweislast möglich sein.
- Jede Beschwerde verdient eine Reaktion – auch wenn nicht alles geklärt werden kann.
- Transparenz darüber, wer Beschwerden liest und was damit passiert.

Praxisbeispiel: „Wir haben ja nie Beschwerden...“

Eine Gruppe sagt stolz: „Es gibt bei uns keine Beschwerden.“

In Gesprächen fällt jedoch auf:

- Menschen haben Angst vor Gegenreaktionen.
- Sie glauben nicht, dass sich etwas ändert.
- Es ist unklar, wo und wie man sich beschweren kann.

Veränderung:

- Anonyme Beschwerdebox + Online-Formular einführen.
- Öffentlich sagen: „Wir wollen Beschwerden – sie helfen uns besser zu werden.“
- Standard: kurze Rückmeldung, dass eine Beschwerde eingegangen ist und bearbeitet wird.

Checkliste: Beschwerdestrukturen

- ☐ Anonyme Kanäle (Box, Mail, Formular) vorhanden.
- ☐ Keine Fristsetzung für Beschwerden.
- ☐ Klar geregelt: Wer liest, wer bearbeitet, wer entscheidet?
- ☐ Rückmeldung an Beschwerdeführende (soweit möglich und gewünscht).
- ☐ Dokumentation (anonymisiert) zur Auswertung und Weiterentwicklung.

8. Qualifizierung und Selbstreflexion – Ein fortlaufender Prozess

Awareness-Arbeit ist anspruchsvoll. Sie erfordert emotionale Intelligenz, die Fähigkeit, komplexe Machtverhältnisse zu erkennen, Deeskalationstechniken, Kommunikationsfähigkeiten und die Bereitschaft, die eigenen Privilegien und blinden Flecken kontinuierlich zu reflektieren. Niemand bringt all das einfach so mit. Awareness-Arbeit bedeutet daher immer auch: Lernen, Fehler machen, Verantwortung übernehmen.

Lernen ist ein kontinuierlicher Prozess. Menschen, die Awareness-Aufgaben übernehmen, brauchen Schulung – nicht nur einmal am Anfang, sondern regelmäßig. Diese Schulungen sollten verschiedene Themen abdecken: Wie funktionieren Diskriminierung und Machtverhältnisse? Wie erkenne ich Grenzverletzungen, auch wenn sie subtil sind? Wie führe ich Gespräche mit betroffenen Personen, ohne sie zu retraumatisieren? Wie interveniere ich, ohne die Situation zu eskalieren? Wie Sorge ich für mich selbst in dieser emotional belastenden Arbeit?

Idealerweise werden solche Schulungen von Menschen durchgeführt, die selbst marginalisierte Positionen einnehmen und über professionelle Expertise verfügen. Eine Schulung zum Thema Rassismus sollte von Schwarzen Menschen oder People of Colour geleitet werden. Eine Schulung zum Thema Trans*feindlichkeit sollte von trans* Personen geleitet werden. Das ist nicht nur eine Frage der Authentizität, sondern auch der Verantwortung: Awareness-Arbeit sollte nicht bedeuten, dass privilegierte Menschen sich auf Kosten marginalisierter Menschen „weiterbilden“, sondern dass wir gezielt diejenigen unterstützen und honorieren, die die Expertise haben.

Fehler machen gehört zum Prozess. Niemand, der Awareness-Arbeit macht, wird alles richtig machen. Wir werden Situationen falsch einschätzen. Wir werden Dinge übersehen. Wir werden manchmal überreagieren oder zu zögerlich sein. Wir werden unsere eigenen Privilegien nicht erkennen und dadurch andere verletzen. Das ist schmerzhaft, aber unvermeidlich. Entscheidend ist, wie wir mit diesen Fehlern umgehen.

Verantwortung übernehmen bedeutet: Fehler anerkennen, ohne uns in Selbstmitleid zu verlieren. Uns entschuldigen, ohne Rechtfertigungen zu suchen. Konkrete Schritte unternehmen, um es beim nächsten Mal besser zu machen. Und vor allem: Nicht von den Menschen, die wir verletzt haben, zu erwarten, dass sie uns trösten oder uns sagen, dass es „schon okay“ ist. Fehler gehören zum Lernprozess, aber die Verantwortung dafür tragen wir selbst.

Selbstreflexion muss strukturell verankert sein. Es reicht nicht, dass Awareness-Personen „ab und zu mal“ über ihre Arbeit nachdenken. Es braucht regelmäßige Reflexionsräume: Supervision, kollegiale Fallbesprechungen, Teamtreffen, in denen nicht nur organisatorische Fragen geklärt werden, sondern in denen tatsächlich Raum ist für ehrliches Feedback, für das Teilen von Unsicherheiten, für das Benennen von Überforderung.

Diese Reflexionsräume sollten auch dafür genutzt werden, die eigenen Privilegien und Positionen zu reflektieren. Welche Menschen sind in unserem Awareness-Team? Welche Perspektiven fehlen? Haben wir ein rein weißes Team, das über Rassismus intervenieren soll? Besteht unser Team nur aus cis-Personen, die trans*feindliche Übergriffe bearbeiten sollen? Haben wir nur nicht-behinderte Menschen, die über Ableismus sprechen? Diese Fragen sind unangenehm, aber notwendig. Und manchmal bedeutet die Antwort, dass wir aktiv daran arbeiten müssen, unser Team diverser zu gestalten – nicht durch Tokenismus, sondern durch echte Machtteilung.

Kernprinzip Lernen

- Awareness- und Schutzarbeit braucht kontinuierliche Weiterbildung.
- Fehler passieren – entscheidend ist der Umgang damit.
- Reflexionsräume müssen strukturell verankert sein, nicht vom „guten Willen“ abhängen.

Praxisbeispiel: Überforderte Awareness

Ein Awareness-Team erlebt mehrere belastende Situationen hintereinander:

- Es gibt keinen Raum, das gemeinsam zu besprechen.
- Einzelne ziehen sich erschöpft zurück.
- Strukturen werden nicht angepasst.

Alternative Praxis:

- Regelmäßige Supervision oder kollegiale Fallbesprechungen einführen.
- Belastung und Grenzen offen besprechen.
- Aufgaben im Team neu verteilen und bei Bedarf Personen nachschulen oder ergänzen.

Checkliste: Qualifizierung & Reflexion

- ☐ Regelmäßige Schulungen zu Diskriminierung, Deeskalation, Kommunikation.
- ☐ Angebotsstruktur: Supervision / Reflexionsrunden für Awareness-Team.
- ☐ Aktive Diversitätsentwicklung im Team (keine rein weißen/cis Teams für Rassismus/Transfeindlichkeit).
- ☐ Fehlerkultur: Entschuldigungen ohne Rechtfertigungen.
- ☐ Keine Erwartung, dass Betroffene „Tröstarbeit“ für das Team leisten.

9. Monitoring und Weiterentwicklung – Ein lebendiges Konzept

„Ein Schutzkonzept, das sich nicht verändert, passt irgendwann nicht mehr zu der Community, die es schützen soll.“

Ein Schutzkonzept ist niemals „fertig“. Die Bedürfnisse von Communities verändern sich, gesellschaftliche Diskurse entwickeln sich weiter, neue Herausforderungen entstehen. Ein wirksames Schutzkonzept muss daher lebendig sein, sich anpassen und weiterentwickeln können.

Jährliche Auswertung als Standard etablieren. Mindestens einmal im Jahr sollte eine umfassende Auswertung stattfinden: Wie viele Beschwerden gab es? Welche Arten von Grenzverletzungen sind aufgetreten? Gibt es Muster – bestimmte Situationen, die immer wieder problematisch sind? Welche Interventionen haben gut funktioniert, welche nicht? Wer nimmt unsere Angebote wahr, wer nicht? Diese Auswertung sollte partizipativ gestaltet werden, also unter Einbeziehung der Menschen, die unsere Räume nutzen.

Datenerhebung braucht dabei Sensibilität. Wir wollen verstehen, was passiert, aber wir wollen nicht Menschen katalogisieren oder ihre Identitäten für statistische Zwecke instrumentalisieren. Anonymität und Datenschutz müssen gewährleistet sein. Und wir müssen immer fragen: Zu welchem Zweck erheben wir diese Daten? Wie nutzen wir sie, um unsere Arbeit zu verbessern?

Anpassung an neue Bedarfe. Die jährliche Auswertung sollte konkrete Konsequenzen haben. Wenn wir feststellen, dass bestimmte Gruppen systematisch fehlen, müssen wir uns fragen: Warum? Was können wir ändern? Wenn bestimmte Arten von Grenzverletzungen zunehmen, brauchen wir vielleicht zusätzliche Schulungen oder klarere Regelungen. Wenn unsere Awareness-Strukturen überfordert sind, brauchen wir vielleicht mehr Personen oder andere Unterstützungsformen.

Diese Anpassungen sollten nicht top-down entschieden werden, sondern im Dialog mit der Community. Das kann bedeuten: offene Feedback-Runden, anonyme Umfragen, gezielte Gespräche mit Menschen, die sich zurückgezogen haben oder kritisches Feedback geäußert haben. Es bedeutet auch, Macht abzugeben: Nicht das Orga-Team entscheidet allein, was „richtig“ ist, sondern wir³⁷ entwickeln gemeinsam weiter.

Transparente Kommunikation über Veränderungen. Wenn wir unser Schutzkonzept anpassen, sollte das transparent kommuniziert werden. Menschen sollten wissen: Was hat sich geändert? Warum? Was bedeutet das konkret? Diese Kommunikation sollte niedrigschwellig sein – nicht ein zehn-seitiges Dokument, das niemand liest, sondern klare, verständliche Information in verschiedenen Formaten: mündlich bei Treffen, schriftlich in einfacher Sprache, vielleicht auch visuell aufbereitet.

Regelmäßige Erinnerung daran, dass das Konzept existiert und lebt. Es reicht nicht, ein Schutzkonzept einmal zu verabschieden und dann in der Schublade liegen zu lassen. Es muss regelmäßig sichtbar gemacht werden: „Hey, wir haben ein Schutzkonzept, und das sind die Änderungen, die wir dieses Jahr vorgenommen haben. Das sind die Menschen, die für Awareness zuständig sind. So könnt ihr euch beschweren, wenn etwas nicht gut läuft.“

Feedback aktiv einfordern statt nur passiv zu warten. Viele Menschen werden sich nicht von selbst melden, auch wenn sie etwas zu sagen hätten. Wir müssen proaktiv Räume schaffen, in denen Feedback möglich ist: Feedback-Boxen, anonyme Online-Formulare, moderierte Feedback-Runden, Einzelgespräche mit Menschen, die wir länger nicht gesehen haben. Und wenn wir Feedback bekommen – besonders kritisches Feedback – müssen wir es ernst nehmen, auch wenn es wehtut.

Kernprinzip Weiterentwicklung

- Ein Schutzkonzept ist ein Prozessdokument, kein Abschlussbericht.
- Regelmäßige Auswertung, Anpassung und Kommunikation sind Teil des Konzepts.
- Feedback aktiv einholen, nicht nur passiv abwarten.

Praxisbeispiel: Überforderte Awareness

Ein Schutzkonzept wurde vor drei Jahren erarbeitet:

- Es liegt als PDF auf der Website.
- Kaum jemand kennt die Inhalte.
- Es wurde nie evaluiert oder angepasst.

Veränderung:

- Jährliche Auswertung: Was ist passiert? Was hat funktioniert? Was nicht?
- Eine öffentliche Kurzinfo: „Was wir dieses Jahr am Schutzkonzept geändert haben.“
- Feedbackrunden mit Community und gezielte Gespräche mit marginalisierten Gruppen.

Checkliste: Monitoring & Weiterentwicklung

- ☐ Jährlicher Auswertungstermin im Kalender verankert.
- ☐ Anonymisierte Auswertung von Beschwerden, Vorfällen, Rückmeldungen.
- ☐ Anpassungen werden dokumentiert und transparent kommuniziert.
- ☐ Feedbackkanäle aktiv bewerben („Wir wollen eure Rückmeldungen“).
- ☐ Schutzkonzept in Einführungen / Plena regelmäßig erwähnen.

Schlussätze und Dankesworte

Dieses Schutzkonzept ist ein Versprechen und eine Einladung. Ein Versprechen, dass wir alles in unserer Macht Stehende tun werden, um sichere(re) Räume zu schaffen. Eine Einladung an alle, die diese Räume nutzen, sich zu beteiligen, mitzugestalten, kritisch zu bleiben und gemeinsam zu lernen. Sicherheit ist kein Zustand, den wir erreichen und dann abhaken können. Sicherheit ist eine Praxis, die wir jeden Tag neu erschaffen – gemeinsam, solidarisch, mit Fehlern und mit Hoffnung.

Ein ganz herzlicher Dank gilt allen, die dieses Schutzkonzept möglich gemacht haben – allen, die ihre Ideen, Gedanken, ihr Wissen und ihre Erfahrungen eingebracht haben. Dieses Konzept ist kein Produkt einzelner Personen, sondern das Ergebnis vieler Gespräche, gemeinsamer Reflexionen, geteilter Geschichten und kritischer Rückmeldungen.

Wir danken außerdem all den Menschen, die zu diesen Themen forschen, schreiben, sprechen und veröffentlichen – in Handreichungen, Büchern, Podcasts, Workshops und Artikeln. Eure Arbeit bildet das Fundament, auf dem wir hier aufbauen, und sie stärkt uns darin, Diskriminierung klar zu benennen und solidarische Praxen zu entwickeln.

Ein besonderer Dank geht an alle, die den Demokratiespace genutzt haben und diesen Ort zu einem besonderen Raum des Respekts, der Verbundenheit und der Freude gemacht haben. Jede Veranstaltung, jeder Austausch, jedes Lachen und jedes Konfliktgespräch hat diesen Raum geprägt und mit Bedeutung gefüllt.

Gleichzeitig müssen wir eine schmerzliche Entscheidung mitteilen: Den Demokratiespace in seiner jetzigen Form können wir aus finanziellen Gründen nur noch bis Ende Januar 2026 weiterführen. Wir bedauern das sehr. Wir stehen jedoch bereits in anderen Räumen zur Verfügung, die wir gemeinsam mit euch füllen und hoffentlich ebenso lebendig und unterstützend gestalten können.

Wir freuen uns darauf, mit euch zusammen weiterhin Räume zu schaffen – in unseren Einrichtungen und im öffentlichen Raum –, die zu Respekträumen für viele werden: Orte, an denen unterschiedliche Erfahrungen Platz haben, Diskriminierung klar benannt wird und solidarisches Miteinander gelebt werden kann.

