

Statement des mjuts zum »Nicht Schweigen«-Blog

Übersicht

Einleitende Worte	2
Der Beginn des Aufarbeitungsprozesses	3
Unsere Antworten auf die einzelnen Kritikpunkte des »Nicht Schweigen«-Blogs	4–10
16.02.2021: »Wir schreien auf.«	4–6
02.03.2021: »Misogynie – die ›Frau‹ ist schuld«	6
16.03.2021: »Awareness trifft Burnout II«	6–10
28.03.2021: »Trans Day of Visibility – “hör auf, du nervst mich!”«	10

Einleitende Worte

Wir wollen mit diesem Statement Stellung zur Kritik beziehen, die uns im Rahmen des »Nicht-Schweigen«-Blogs und auch im Nachgang durch den Artikel »Unmut im Mjut« erreicht haben.

Wir wurden einmal mehr darauf hingewiesen, dass wir uns als Club, der Teil einer patriarchalen Gesellschaft ist, noch nicht genug mit unseren internalisierten Machtstrukturen auseinandergesetzt haben.

Uns ist klar, wie viel Arbeit und Energie in den »Nicht-Schweigen«-Blog geflossen ist und wir wollen an dieser Stelle noch einmal sagen: Wir sehen euch, wir lesen eure Texte und setzen uns mit ihnen auseinander.

Dies ist Anlass für uns gewesen unsere club-internen Strukturen zu überdenken und unsere Organisations-, Kommunikations- und Arbeitsweise grundsätzlich neu zu strukturieren.
– Danke für diesen Anstoß.

In einigen Abschnitten stellen wir unsere Perspektive dar, um unsere Aufarbeitung transparent zu machen und weil es auf einige der angesprochenen Konflikte verschiedene Sichtweisen gibt. Wir möchten betonen, dass wir niemandem die Gefühle, die damals in den Konflikten entstanden sind, absprechen wollen. Wir wollen uns an dieser Stelle nochmal ausdrücklich mit allen Betroffenen solidarisieren. Damit meinen wir alle Mitglieder des ehemaligen Awarenessteams, die unter den schlechten Arbeitsbedingungen gelitten haben und sich nicht gesehen gefühlt haben und der von Transfeindlichkeit betroffenen Person.

Wir sind dabei eine konstruktivere und aufmerksamere Kommunikations- und Diskurskultur zu etablieren, damit zukünftig alle Stimmen gehört werden können.

Es folgen nun Worte zur Vision des Clubs. Danach möchten wir auf die konkrete Kritik des »Nicht-Schweigen«-Blogs eingehen.

Zunächst wollen wir darauf hinweisen, dass wir mitten in einem Veränderungsprozess sind. Hierbei ist das Ziel die kollektive Übernahme unseres Clubs und das mjut gemeinschaftlich zu gestalten. Die Zukunft könnte so aussehen, dass wir persönliche Besitzverhältnisse, in denen sich das mjut befindet, auflösen und es in einen Verein überführen. In und um das mjut soll ein Ort geschaffen werden, in dessen Rahmen unterschiedliche Personen ihre Interessen ausleben können. Niedrigschwellige Partizipationsmöglichkeiten sollen verschiedene Formen der Ausübung und Gestaltung von Kunst, Kultur und Handwerk anziehen. Wir sind der Meinung, dass alle Menschen Orte der Begegnung brauchen, an denen Kunst und Kultur gelebt wird. Deswegen möchten wir auch in der Zukunft durch unser Angebot ein breiteres Publikum ansprechen.

Wir glauben, dass die im mjut vorhandenen Hierarchien immer wieder auf ihre Notwendigkeit hin überprüft werden müssen.

Um einen Ort zu schaffen, der bestehende Strukturen aufbricht, ist es wichtig, dass alle Aufgaben und Arbeitsgruppen divers aufgestellt sind. Für eine Crew wie unsere ergibt sich daraus ein hoher Zeitaufwand. Solche Prozesse sind viel Arbeit, wenn alle Teilnehmenden miteinbezogen werden sollen. Die Wertschätzung der Teilhabe in jeglicher Form möchten wir hier nochmal betonen.

Der Beginn des Aufarbeitungsprozesses

Als der Blog veröffentlicht wurde, haben wir uns alle gemeinsam im Plenum damit befasst und uns entschieden nicht voreilig zu antworten, bevor wir uns nicht die Zeit genommen haben, uns intensiv mit allen Punkten zu beschäftigen.

Es haben sich zwei Arbeitsgruppen gebildet:

Eine erste Gruppe, die sich aktiv mit allen geäußerten Kritikpunkten auseinandersetzt und versucht konstruktive Lösungen auszuarbeiten. Hierbei waren sowohl Personen aus der Gruppe derer beteiligt, die auch zum damaligen Zeitpunkt bereits im mjt tätig waren, als auch solche, die neu gewordener Teil unseres Teams sind. Unter Einbeziehung vieler verschiedener Sichtweisen und Standpunkte wollten wir einen möglichst wahrheitsgetreuen Blick auf die damaligen Geschehnisse ermöglichen.

Daneben hat sich noch die »Strukturen-Gruppe« gegründet, die sich eingehender mit den bisherigen Strukturen im mjt und unserer Awareness beschäftigt. Ziel dieser Gruppe ist es, bestehende hierarchische Strukturen zu diskutieren und wenn nötig aufzubrechen. Wir forschen hier gemeinsam an Möglichkeiten, unseren Umgang miteinander positiv zu stärken. Die Gruppe ist offen für alle und bringt neue Vorschläge ins Großplenum. Wir möchten mehr Zeit miteinander verbringen, in der wir uns alle gemeinsam mit verschiedenen politischen Themen, Formen sozialer Ungerechtigkeit sowie Diskriminierung aller Art auseinandersetzen und uns gegenseitig helfen, auf einen gemeinsamen Wissensstand zu kommen.

Durch regelmäßige Treffen beider oben genannter Gruppen konnten wir unsere gemeinsame Position evaluieren. Dieser Text wurde von der ersten AG verfasst und vom Plenum abgesegnet. Da wir uns als Gruppe verstehen, in der wir versuchen, jede einzelne Stimme zu hören, hat es lange gedauert, ein Statement zu verfassen, mit dem ein Großteil der Clubmitglieder zufrieden ist. In diesem Sinne ist auch dieser Text als Momentaufnahme zu verstehen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir nehmen die Vorwürfe nicht auf die leichte Schulter und versuchen die Inhalte des »Nicht Schweigen«-Blogs zu kontextualisieren. Einerseits wollen wir vermeiden Menschen ihre Wahrnehmung abzusprechen, andererseits gibt es einige Menschen im Team, die einige der Kritikpunkte schwer nachvollziehen können, da sie besagte Situationen anders erlebt haben und denen wir an dieser Stelle Gehör schenken wollen.

Auf den folgenden Seiten findet ihr die einzelnen Blogextrakte als Zitate aufgelistet, sowie nebedran unsere Antworten.

Abschließend möchten wir allen Beteiligten und Interessierten, insbesondere euch, Verfasser:innen des »Nicht Schweigen«-Blogs, den Kontakt auf allen Ebenen anbieten.

Danke für euer Interesse,
euer mjt

Unsere Antworten auf die einzelnen Kritikpunkte des »Nicht Schweigen«-Blogs

Dieser Teil des Statements befasst sich mit einer Analyse und Stellungnahme zu den an uns herangetragenen Kritiken.

16.02.2021: »Wir schreien auf.«

»(...) wurde ein Mitglied unseres Teams "gekündigt" – in Anführungszeichen, weil eine Kündigung ohne Arbeitsvertrag und ohne Kooperationsvereinbarung schlecht möglich ist – als einziges Mitglied, als einzige trans-Person im Team.«

»Dem vorausgegangen waren Differenzen mit der Clubleitung, die von unangenehmen, manipulativen Gesprächen gefolgt waren, in denen sich acht von elf Personen des Awarenessteams einig waren und geschlossen gegen die Clubleitung stellten. (Dabei wurde die teamleitende Person sowohl für "schlechte Stimmung", als auch "unzureichende Organisation" (und alles, was der Clubleitung missfiel) verantwortlich gemacht – und schlussendlich des Substanzkonsums während der Arbeitszeit bezichtigt.)«

Die Person hat eine Probeschicht absolviert, aus der heraus dann keine Zusammenarbeit entstand. Das ist unser gängiges Vorgehen. Nur so können wir feststellen, ob wir uns eine Zusammenarbeit vorstellen können oder ob es zwischen uns und den Bewerber:innen auf bestimmten Ebenen nicht passt. Die Gründe, wegen denen wir uns gegen eine solche Zusammenarbeit entschieden haben, hatten nichts mit der Gender Identity der benannten Person zu tun. Wir sind uns bewusst, dass unser Team zum genannten Zeitpunkt nicht divers genug besetzt war und es immer noch nicht ist.

Dem wirken wir entgegen, indem wir versuchen bevorzugt FLINTA*-Personen einzustellen.

Wir bedauern, dass die betroffenen Personen die Gespräche als manipulativ und unangenehm empfunden haben. Wir sind uns bewusst darüber, dass die Kommunikation zwischen Clubleitung und dem Rest des Teams immer verbessert werden kann und arbeiten aktiv daran. Wir führen Gespräche und haben eine FLINTA*- und Strukturgemeinschaft gegründet, die sich der Aufgabe angenommen haben eine Umgebung zu schaffen in der sich FLINTA*-Personen sicher fühlen können, Unterstützung finden und in dem neue Umgangsformen diskutiert werden. Darüber, in welcher Form Mediation und Streitschlichtung im Club stattfinden kann, wird gerade diskutiert.

»Thema dieser Gespräche waren beispielsweise die Anzahl von Personen, die eine Awarenessschicht machten (Clubleitung bevorzugte eine Person aufgrund der Kosten, wir hätten mindestens zwei Personen benötigt, um die Qualität unserer Arbeit sicherstellen zu können)«

»(...) der Umgang des Mjut mit Menschen, die von der sexualisierten Gewalt bei Monis Rache betroffen waren (es gab keinen Umgang), (...)«

»(...) fehlenden Verträgen bezüglich kurzfristige Beschäftigung (wurden monatelang versprochen und dann verworfen, stattdessen wurde auf (Schein)Selbstständigkeit gesetzt)«

Es wurde bei großen Veranstaltungen angestrebt stets mindestens die mittlere Schicht mit zwei Personen zu besetzen. Wenn es finanziell möglich war, wurden auch andere Schichten der Awarenesscrew doppelt angelegt. In unserer Erinnerung konnten viele Schichten oft nur einzeln belegt werden, weil das Awarenesssteam personell unterbesetzt war und kein Personal für die bestehenden Schichten gefunden wurde. Dass es hierdurch zu hohen, teilweise schwer zu ertragenden Arbeitsbelastungen gekommen ist, können wir bestätigen. Die AGs sind und waren selbst dafür zuständig Teammitglieder zu akquirieren. Trotzdem ist es natürlich nicht in Ordnung, dass es zu so hohen Arbeitsbelastungen gekommen ist und wir möchten den Leuten, die unermüdlich diese Schichten geleistet haben, danken.

Wir waren uns einig darüber uns mit den Menschen, die diesen Vorfall erlebt haben, zu solidarisieren, hatten zu dem Zeitpunkt aber nicht genügend Informationen um uns mit gutem Gefühl in der Öffentlichkeit dazu zu äußern. Das Awarenesssteam hat sich bereit erklärt einen Text wie auch ein Konzept zur Verbesserung der Infrastruktur, der Arbeitsabläufe wie auch des Wissensstandes im Club durch Schulungen zu erarbeiten. Dies ist jedoch nicht geschehen.

Dies ist ein Thema, welches uns auch zur Zeit intensiv beschäftigt. In der Vergangenheit befürworteten einige Teammitglieder die flexible Arbeitsgestaltung, andere wünschten sich stabilere Arbeitsverhältnisse. In Hinblick der derzeitigen Corona-Situation haben wir versucht, feste Arbeitsplätze zu schaffen. Durch die daraus resultierende Planungsunsicherheit respektive, wie und ob Veranstaltungen stattfinden und die damit einhergehende finanzielle Unsicherheit konnten wir leider nur Teilerfolge erzielen. Auch abseits der Pandemie sind in der Clubszene und Kulturbranche leider nur eingeschränkt finanzielle Mittel verfügbar, was uns und vielen anderen Kulturbetrieben Schranken bezüglich fester Anstellungsverhältnisse setzt.

»(...) und die Weigerung von Teilen des Teams, ihre Freizeit für bauliche Veränderungen am Club zu opfern und sich nur für Awarenessarbeit zur Verfügung zu stellen.«

Es ist und war niemals Voraussetzung für mitarbeitende Personen, sich außerhalb der bezahlten Arbeitsstunden im Club zu betätigen. Da die anfallende Arbeit damals von wenigen einzelnen Personen bewältigt wurde, ist es dazu gekommen, dass diese im Team nach Hilfe gefragt haben. Um es nicht mehr so weit kommen zu lassen, haben wir beispielsweise im Barteam die Verantwortlichkeit für zusätzlich anfallende Aufgaben auf alle Mitglieder dieser AG gleichmäßig verteilt. Es wird immer dazu kommen, dass einige Menschen sich mehr einbringen als andere, auch unbezahlt. Wir kommunizieren aber ganz klar, dass diese Arbeit freiwillig ist. Lediglich die Teilnahme an den Plena der AGs ist ausdrücklich erwünscht, um strukturinterne Angelegenheiten gemeinsam lösen zu können.

02.03.2021: »Misogynie – die ›Frau‹ ist schuld«

»Wenn also Menschen, die mal im Mjut gearbeitet haben, jetzt Nachrichten erhalten, in denen sie emotional und persönlich abgewertet werden, die gar einen drohenden Unterton und einen manipulativen Beigeschmack vermuten lassen, dann ist das für uns ein Zeichen, dass wir hier cis männliche Egos gehörig gepiekt haben.«

»Gleichzeitig sehen wir nicht ein, dass Menschen, nur, weil wir etwas kritisieren, unabhängig von uns private, abwertende Nachrichten erhalten.«

Wir kennen den Inhalt einer expliziten Nachricht von einem ehemaligen Mitglied des mjut-Teams an ein ehemaliges Mitglied der Awarenesscrew. Dass diese Nachricht die Empfänger:innen verletzt haben, tut uns leid und wir bitten um Entschuldigung. In keinem Fall ist es zulässig auf Kritik in bedrohlicher und/oder misogynen Form in privaten Nachrichten zu antworten. Im konkreten Fall können wir keine, aus unserer Perspektive, misogynen Strukturen in der Nachricht erkennen. Wir möchten uns entschieden gegen jegliche Misogynie oder anderweitig bedrohendes Verhalten — ob bei uns im Team oder anderswo — stellen. Wir bieten eine Aufarbeitung mit den Betroffenen an, sollte es andere Fälle bzw. Nachrichten gegeben haben.

16.03.2021: »Awareness trifft Burnout II«

»Aber Ideale vertragen sich nicht mit der harten Realität eines Clubs – haben wir gelernt. Eine Awareness Person pro Schicht für den ganzen Club, eine Ecke im Keller hinter einem Vorhang als Rückzugsort.«

Die Anzahl der Personen, welche während einer Veranstaltung seitens der Awareness zu stellen sind, wurde unter Einbezug der finanziellen Möglichkeiten und immer in Absprache mit der Awarenessleitung angepasst. Uns ist bewusst, dass es Verbesserungsmöglichkeiten für die Räumlichkeiten der Awareness gibt. Die nötige Initiative, die für die Verbesserung der Situation notwendig gewesen wäre, wurde von keiner Seite ergriffen, da niemand genügend

»Die Awareness ist für alles zuständig, das Menschen belasten könnte – sei es übermäßiger Alkoholkonsum, Trauma oder sexualisierte Gewalt. Falls davon mehrere Dinge zeitgleich auftraten, mussten diese auch parallel bearbeitet werden (notfalls sprang die Security ein, falls dafür gerade Kapazitäten vorhanden waren). Es gab Abende, da wurde die anwesende Awarenessperson selbst Ziel von sexualisierter Gewalt – aber wenn es keine Möglichkeit gibt, bei sich selbst Hilfe zu suchen, dann müssen die Zähne halt zusammengebissen werden und weitergemacht. Mal fünf Minuten Pause, um sich über die eigene Rolle als betroffene Person klar zu werden? Keine Zeit, die Arbeit geht weiter. Das Klopapier ist leer, eine Person klagt über Schwindel und Kopfschmerzen. Kurz die Augen schließen, öffnen, einatmen, weitermachen.«

»Wenn wir eine Toilette für FLINTA wollten – kümmert euch selbst darum.«

zeitliche Kapazitäten hatte und es zudem, zum damaligen Zeitpunkt, auch keine räumlichen Ausweichmöglichkeiten gab. Allerdings gibt es bereits Pläne um in möglichst naher Zukunft eine substanzielle Verbesserung der Räumlichkeiten zu verwirklichen.

Um Situationen der Übergriffigkeit und jeglicher Form von Gewalt zu vermeiden, versuchen wir unser Awarenesssteam auf ein Level zu bringen, in dem wir Sicherheit und Aufarbeitung für alle Gäste sowie Sicherheit und Supervision innerhalb der AG sichern können. Wir sind uns bewusst darüber, dass die Awarenessarbeit extrem fordernd und belastend sein kann und arbeiten an Konzepten damit umzugehen. Diesen Sommer fand bereits eine Awarenessschulung für unsere gesamte Crew statt. Unser Ziel ist es, alle Mitarbeitenden für derartige Situationen zu sensibilisieren und die Awareness im gesamten Team zu verbessern. So kann im Notfall zu jeder Zeit jede Person, die gerade Schicht hat oder zu Besuch ist, aushelfen und in möglichen Momenten der Überforderung die schichthabenden Awarenesspersonen unterstützen.

Wir bedauern, dass Menschen in unserem Club Übergriffen ausgesetzt waren und sind, sowohl das Awarenesssteam als auch unsere Besucher:innen. Wir wollen uns an dieser Stelle nochmal klar gegen sexualisierte Gewalt und alle anderen Arten von Übergriffen positionieren und möchten alle Betroffenen hiermit erneut motivieren mit uns in Kontakt zu treten, wenn ihr in der Vergangenheit oder Zukunft belastende Situationen erlebt habt oder in irgendeiner Art und Weise Support benötigt.

Ihr erreicht uns unter mjut@posteo.de. Die Mails werden ausschließlich von FLINTA*-Personen gelesen und bearbeitet.

Das mjut hat seit Beginn zwei unterschiedliche WC-Räumlichkeiten:

Eine all-gender-Toilette und eine für FLINTA*s. Um diese Aufteilung durchzusetzen, brauchen wir die Unterstützung von allen Mitarbeiter:innen sowie Gästen. Für die nächste Spielzeit werden wir die Toiletten noch deutlicher kenn-

»Wenn wir die Auswahl an sexistischen DJs kritisierten, wurde “die DJ-Debatte” als zutiefst störend und lästig wahrgenommen und dies auch so kommuniziert.«

»Machten wir deutlich, dass die Arbeitsbelastung an und über unsere Grenzen ging, wurden wir ausgelacht – wir täten doch nichts, das bisschen Awareness!«

»Wünschten wir uns klare Strukturen, statt “macht doch Obst und Klopapier und alles andere auch, was so anfällt!” wurde uns fehlende Spontanität und Flexibilität vorgeworfen.«

zeichnen, aber die geforderte und von allen für gut befundene Aufteilung gibt es schon seit Eröffnung des Clubs.

Hierbei handelt es sich um einen expliziten Vorfall. Dabei war unklar wer DJs bspw. für eine sexistische Trackauswahl anspricht. Wir waren zu diesem Zeitpunkt das erste Mal mit dieser spezifischen Situation konfrontiert und es war nicht allen klar wie damit umzugehen ist und wer in diesem Fall die richtige Kommunikationsperson sein würde (hier ist auch z.B. die Abendleitung oder Artistcare denkbar, die bereits Bezug zu der spielenden Person hat).

In dem benannten Einzelfall hat eine Person aus der damaligen Clubleitung gegen das Selbstverständnis des Clubs gearbeitet, indem diese eine andere Person aus der Awareness in ihrer aus dem mjut-Großplenum legitimierten Position fälschlicherweise zurückwies. Das war nicht in Ordnung, hierfür möchten wir uns als gesamtes Kollektiv bei der betroffenen Person entschuldigen. Neue Situationen sollten als Möglichkeiten gesehen werden uns zu verbessern und zu lernen und nicht als störend und lästig abgetan werden.

Die Organisation des Arbeitsaufkommens wurde auch damals von jeder AG selbst getätigt. Da sich Personen in ihrem Gesuch um Hilfe und Verständnis wegen starker Arbeitsbelastung nicht gesehen oder gehört gefühlt haben, bitten wir um Entschuldigung. Den Vorwurf des Ausgelachtwerdens können wir nicht mehr rekonstruieren, möchten aber klarstellen, dass das Team die Arbeit der Awareness schätzt.

Es gab klare, durch das Plenum legitimierte Strukturen für die Bereiche der Awareness. Da diese zum genannten Zeitpunkt allerdings offensichtlich nicht allen bewusst waren, kam es zu Konflikten. Die Aufgabenbereiche der Awareness (sowie anderer AGs) unterliegen allerdings auch einem dynamischen Prozess und müssen abhängig von diesem stetig neu kommuniziert werden. In einem Club kann es immer wieder zu Situationen kommen, in denen Flexibilität und Spontanität von Nöten sind. Ein gemeinsames Aushandeln des Umgangs

»Aber wir waren ja idealistisch. Wir bissen die Zähne zusammen, ignorierten die Überlastung, die roten Flaggen und die warnenden Signale. Bis schlussendlich eine Person aus unserem Team im Krankenhaus lag und schließlich im künstlichen Koma.

Während wir uns Gedanken machten (und Genesungswünsche schickten), ersetzte die Clubleitung kommentarlos den Aufgabenbereich dieser Person und machte ihr Vorwürfe, sich nicht ausreichend engagiert zu haben.«

»Eine andere Person hatte von vornherein die eigenen Grenzen kommuniziert und war seitdem "persona non grata".«

»Ein Awareness Team, das sowohl auf eigene Grenzen, als auch ein Arbeitsumfeld, das der Arbeitslast Sorge trägt, besteht, scheint nicht der richtige Kooperationspartner für diesen Club zu sein.«

bezüglich solcher auftretenden Momente sollte allerdings niemals und von niemandem in Form eines Vorwurfs formuliert werden. Wir können zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr rekonstruieren um welches Gespräch es sich gehandelt haben könnte, entschuldigen uns aber, dass die betroffene Person so etwas erleben musste.

Die betroffene Person hat im kompletten Jahr 2019 nachweislich maximal 68 Stunden im mjut gearbeitet und sich zeitgleich in Arbeitsverhältnissen mit anderen Clubs in Leipzig befunden. Somit halten wir den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsaufkommen im mjut und der Erkrankung für fraglich. Die Clubleitung wurde darüber hinaus nie darüber informiert, dass eine Person des Awarenessteams im Krankenhaus und dabei sogar im künstlichen Koma lag. Nach langem Ausfall dieses Menschen haben zwei Personen aus der Awareness-AG die Initiative ergriffen und die anstehenden Aufgaben übernommen, um die Arbeitsfähigkeit der AG zu gewährleisten. Für uns ist es stets eine traurige Nachricht, wenn Mitglieder unseres Teams krank sind — erst recht, wenn sie im Krankenhaus liegen.

Wir haben uns mit diesem Punkt auseinandergesetzt und wissen nicht, um welche Person und welchen Fall es sich handelt, möchten uns aber dennoch dafür entschuldigen. Generelle Ablehnung von Personen unterstützen wir nicht. Um gut miteinander arbeiten zu können, müssen wir alle aufeinander Acht geben und uns auffangen. Es muss immer in Ordnung sein, Grenzen, Gefühle und Überlastung zu kommunizieren. Das ist Kern unseres Anspruchs an ein gemeinsames miteinander.

Das Awarenesssteam war von Beginn an fester Teil des mjuts und nicht nur ein »Kooperationspartner«. Ein stabiles Team soll bei uns im Club jetzt und in Zukunft noch rücksichtsvoller mit eventuellen einzelnen bereits anfänglichen Be- und Überlastungen umgehen und sich hierbei unterstützend unter die Arme greifen.

»Getroffen hat diese Ablehnung, die kommentarlose Kündigung mittels Chatnachricht dann eine Person, solidarisch waren wir (fast) alle.«

Da die besagte Person nicht fester Teil des Teams war, sondern eine Probeschicht absolviert hat, konnte es nicht zu einer Kündigung kommen. Die Awarenessleitung hatte damals die Aufgabe der genannten Person mitzuteilen, dass keine weitere Zusammenarbeit mit dem mjut erwünscht ist. So erfolgte die Übermittlung der Nachricht über den internen AG-Chat, der damals als Hauptkommunikationsmittel diente.

Darüber hinaus haben wir alle Bewerber:innen darauf hingewiesen, uns bei Bedarf zu schreiben oder einen Termin zu vereinbaren, falls eine Klärung, warum eine Zusammenarbeit unsererseits nicht zustande kommt, nötig ist.

28.03.2021: »Trans Day of Visibility – “hör auf, du nervst mich!”«

»Doch nicht einmal dies wurde der einzigen trans Person im Team gewährt. “Lass mich in Ruhe, ich hab keinen Bock darauf.”, war die Antwort, als im Plenum höflich (aber nachdrücklich) darauf bestanden wurde, nicht dauerhaft als Frau misgendert zu werden. Eine Person zu zwingen, in zunehmender Lautstärke die eigenen Pronomen und den eigenen Namen zu wiederholen, um endlich korrekt angesprochen zu werden – und darauf mit Verärgerung zu reagieren (anstatt sich zu entschuldigen und es besser zu machen), ist ein eindrückliches Zeichen dafür, wie ignorant nicht nur mit der Awareness als politischer Struktur, sondern auch mit der Identität der einzelnen Mitarbeitenden, umgegangen wurde.«

Wir möchten uns hier ganz klar auf die Seite der betroffenen Person stellen. Es ist nicht die Aufgabe von FLINTA*-Menschen oder jeglichen anderen, die Diskriminierung erfahren haben und ausgesetzt sind, Aufklärungsarbeit zu leisten und Awareness zu schaffen. Es ist nicht in Ordnung trans- oder nicht binäre Personen* dazu zu zwingen, ihre Pronomen und Namen zu wiederholen und damit die Aufmerksamkeit der Gruppe auf diese zu lenken. Dafür möchten wir uns entschuldigen.

Wir möchten einen Raum kreieren und bieten, in dem sich Menschen wohl und sicher fühlen und an dem wir Rücksicht aufeinander nehmen. Wo besonders Personen, die Diskriminierung ausgesetzt sind, Gehör und Schutz finden und ernst genommen werden. Uns ist bewusst, dass ein Raum frei von Diskriminierung unter den momentanen gesellschaftlichen Strukturen kaum möglich ist, doch möchten wir alles dafür tun dem so nahe zu kommen wie möglich. Wir werden keine Form von Transfeindlichkeit in unserem Club tolerieren.