



Code of Conduct

Stand: August 2022

Die Entwicklung eines Awareness Konzepts und Code of Conducts bedeutet viel Arbeit, Reflektion und kritisches Auseinandersetzen mit Machtdynamiken und struktureller Diskriminierung in unserer Gesellschaft. Deswegen wünschen wir uns bei einer Weiterverwendung unseres Awareness Konzepts und/oder Code of Conducts eine aktive Auseinandersetzung damit sowie eine sichtbare Bezugnahme auf das Fluid Festival.

Code of Conduct

*Der Code of Conduct dient uns als **Regel- und Rahmenwerk** für unsere Zusammenarbeit. Was wir uns für die **interne Teamarbeit** vornehmen, wollen wir auch in **externen Kooperationen** versuchen umzusetzen. Dieser Code of Conduct fungiert als emotionaler und kognitiver **Handlungs- und Wertekompass** und bleibt dabei stets **dynamisch und anpassbar**.*

Wir begreifen das Fluid Festival bzw. die gemeinsame Arbeit in diesem Kontext als **Lernort und Lernprozess: Dieser soll uns die Möglichkeit geben**, Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich Projekt-, Kultur- und Veranstaltungsmanagement zu erproben, zu erlernen und zu vertiefen; einen Platz als Kulturschaffende oder Kultur unterstützende Person innerhalb der diversen Kulturlandschaft zu finden; Erfahrungen in der Arbeit mit dem Konsensprinzip und der Soziokratie sowie dem Übernehmen und Abgeben von Verantwortung zu sammeln und vieles mehr.

Darüber hinaus ist diese Zusammenarbeit ein Lernort und -prozess bezüglich **(unserer) Privilegien**, um über das Fluid Festival, sowie andere Fluid Veranstaltungen hinaus, **inklusiver** zu denken und zu handeln. Wir sind uns bewusst, dass unsere Teamzusammenstellung mehrheitlich weiß, hetero und cis ist, sowie dass viele von uns einen akademischen Hintergrund und eine deutsche Staatsbürger*innenschaft haben. Aus diesem Grund wollen wir uns mit den damit verbundenen **Machtdynamiken** kritisch auseinandersetzen, uns selbst und gegenseitig aufrichtig reflektieren, informieren und bilden. Zudem wollen wir möglichst diskriminierungsfrei handeln und **keine Diskriminierungsformen reproduzieren**.

Das heißt, wir **positionieren uns klar gegen** die auf unserer Website genannten **Diskriminierungs- und Rassismusformen**: Anti-Schwarzer Rassismus, Jüd*innenhass/Jüd*innenfeindlichkeit, Anti-Muslimischer Rassismus, Anti-Rom*nja und Sinti*zze Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus, Cissexismus, Ableismus, Ageismus, Adulthoodismus, Lookismus sowie Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechterkonstruktion, *race*, der Staatsangehörigkeit, der sozio-ökonomischen Lebensbedingungen oder der Religion.

Wir wollen Menschen, insbesondere Menschen aus **marginalisierten Communities**, auf unserem Festival, und während anderer Veranstaltungsformate, **(Möglichkeits-)Räume** zur Verfügung stellen und unsere eigenen **Ressourcen** mit diesen Communities teilen. In diesem Zusammenhang setzen wir uns aktiv mit dem Konzept von **Powersharing und Allyship** auseinander, um dieses sowohl individuell als auch kollektiv in der Gruppe zu erlernen und langfristig praktizieren zu können. Dabei versuchen wir nichts zu sein, was wir nicht sind. Vielmehr versuchen wir, uns stets weiterzuentwickeln und anzuerkennen, dass die Auseinandersetzung mit Privilegien und diskriminierenden Strukturen sowie der Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen zu marginalisierten Communities ein **Prozess** ist, der niemals abgeschlossen sein wird.

In anderen Worten möchten wir Räume kreieren, in denen sich alle Menschen in ihrem Sein und ihrer Identität wohlfühlen können und gesehen werden. Um dies zu gewährleisten, wollen wir in unserer Zusammenarbeit und mit unseren Veranstaltungsformaten **gesellschaftliche Normen** und **soziale Erwünschtheit** immer wieder hinterfragen, aufbrechen und neu denken.

Damit einhergehend möchten wir **unterschiedlichen Perspektiven** Raum geben und einander aktiv **zuhören**. Wir wollen **offen** für alle und einander bleiben. Wir wollen stets aufeinander **zugehen**, unabhängig von unseren privaten Bezugspersonen innerhalb des Teams. **Unterschiedlichkeiten** innerhalb der Gruppe wollen wir **anerkennen** und wertschätzen sowie **Respekt** und **Verständnis** für unsere verschiedenen, individuellen Hintergründe haben. Diese bestehen im Kontext von Bildung,



gesundheitlicher und mentaler Situation, monetären Verhältnissen und anderen Bereichen. Wir **teilen** unsere individuellen **Kenntnisse** und **Fähigkeiten** miteinander.

Einhergehend mit dieser Offenheit nach außen und nach innen, wollen wir stets aufeinander und uns selbst **Rücksicht** nehmen. Wir wollen **empathisch** und **sensibel** miteinander umgehen. Dabei wollen wir **alle Gefühle** wahr- und ernst nehmen. Gleichzeitig dürfen auch individuelle **Grenzen** gesetzt werden, die gesehen und gewahrt werden müssen. Auch negativ gelesene Gefühle dürfen Raum bekommen.

Außerdem wollen wir eine **offene Fehlerkultur** praktizieren. Wir bleiben **kritikfähig** und geben persönliches Feedback mit dem Ziel des eigenen und gemeinsamen Wachstums. Wir übernehmen **Verantwortung** für unsere Fehler, bringen eine **Lernbereitschaft** mit und bleiben einander gegenüber **fehlerfreundlich**. Wir versuchen direkt und gleichzeitig liebevoll miteinander zu kommunizieren. Wir **reflektieren einander** offen und interpretieren dabei weder Aussagen einzig auf Basis eigener Ansichten, noch projizieren wir eigene Vorstellungen in sie hinein. Mehrdeutigkeiten und Widersprüchlichkeiten innerhalb der Gruppe wollen wir aushalten und auch bei verschiedenen Ansichten stets diskussionsfreudig bleiben.

In der operativen Zusammenarbeit bleiben wir **transparent**, sodass unsere Arbeitsprozesse niedrigschwellig und nachvollziehbar bleiben. In diesem Kontext nehmen wir sowohl eine Bring- als auch eine Holschuld wahr, das heißt wir halten einerseits Teamer*innen up-to-date und informieren uns andererseits eigeninitiativ über aktuelle Arbeitsstände. Mit eigenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen gehen wir **gewissenhaft** und **sorgfältig** um. Wir kommunizieren unsere individuellen **Kapazitäten** und bringen Verständnis für die kapazitive Lage jeder einzelnen Person auf. Das vorausschauende und rechtzeitige Absagen von Meetings ist uns wichtig. Wir versuchen immer wieder, über den **Tellerrand** unserer jeweiligen Kleinteams zu schauen und im Austausch mit anderen Teams zu bleiben.

Alles in allem wollen wir immer **wertschätzend** miteinander sein. Angefangen damit, dass wir stets Hallo, Tschüss, Bitte und Danke sagen. Wir zeigen einander **Dankbarkeit**, begegnen uns mit **Wärme** und geben einander **Komplimente**.

