



Verein für alle?



HANDLUNGSKONZEPT

Tipps für Awareness Teams
vom Radio-Verein Leipzig e.V.

geschrieben von

Shira Bitan, Isabel Herling



Willkommen

Wir sind das Awareness Team von Radio Blau. 2022 haben wir uns gegründet, um den 2021 begonnenen Diversitäts-Prozess im Radio fortzuführen.

Im Radio-Verein kommen Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten, Backgrounds sowie mit unterschiedlichen Ansprüchen, Gewohnheiten und Bedürfnissen zusammen. Eigentlich wollen alle nur Radio machen, aber es kommt auch immer zu Konflikten.

Wir suchen nach konstruktiven Wegen, mit Konflikten umzugehen und wollen allen zur Seite stehen, die Unterstützung suchen.

Dieses Heftchen ist das Ergebnis unserer Erfahrungen im ersten Jahr als Awareness Team bei Radio Blau.

www.radioblau.de

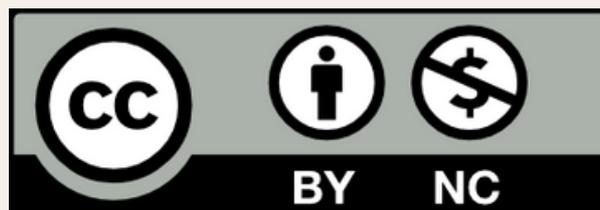
Herzliche Grüße





Inhalt

1_ Was bedeutet Awareness?	... S. 4
2_ Was ist Diskriminierung?	... S. 6
2.1_ Was wir gegen Diskriminierung tun können	... S.12
3_ Awareness im Verein	... S.14
4_ AG Awareness - ein Prozess	... S.15
5_ Kommunikation im Team - Feedback	... S. 23
6_ Quellen & weiterführende Links	... S.27



cc logo Namensnennung-Nicht kommerziell
4.0 International (CC BY-NC 4.0)



1. Was bedeutet Awareness?

Awareness ist der **Zustand**, in einer bestimmten Situation wach und bewusst zu sein und zu handeln.

Awareness ist ein **Konzept**, das sich mit physischen, psychischen und persönlichen Grenzen und Diskriminierung in der Gesellschaft beschäftigt. Es zielt darauf ab, ein Bewusstsein für bestehende Machtstrukturen in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft zu schaffen.

Der **Begriff** Awareness kommt aus dem Englischen, "to be aware", und bedeutet: bewusst sein, informiert sein, sensibilisiert sein für bestimmte Themen.

Es ist das Wissen, dass ungleiche Machtverhältnisse existieren, das Verstehen unterschiedlicher Perspektiven in Bezug auf eine Situation oder ein Thema aufgrund von unterschiedlichen Informationen, Erfahrungen, gesellschaftlichen Positionen.

Awareness bedeutet, einen achtsamen, verantwortungsvollen und solidarischen **Umgang** miteinander aufzubauen und zu erhalten. Das heißt, einander mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen und diskriminierende, gewalttätige Zustände, Machtungleichgewichte z.B. im Verein zu minimieren.

Awareness verlangt, **Verantwortung** füreinander und für sich selbst zu übernehmen. Dabei geht es darum, eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der sich grundsätzlich jede:r wohlfühlen kann und persönliche Grenzen respektiert werden.

Wer die Vielfalt in unserer Gesellschaft und im Verein schätzt, sollte diese auch schützen und dazu beitragen, dass sich jede:r im Verein sicher fühlt.

Es gibt viele Aspekte und Methoden, um im Alltag bewusster zu leben, und es gibt viele verschiedene Situationen im Leben, in denen wir uns bewusster verhalten sollten.





2. Was ist Diskriminierung

Diskriminierung ist eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung einer Person aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Identitätsmerkmals.

Unsere Gesellschaft ist geprägt von Diskriminierungen, einige Beispiele sind:

- Ableismus: Diskriminierung von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Ageismus: Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Lebensalters
- Bodyshaming: Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Körpers.
- Homophobie: Diskriminierung von Menschen, die Personen des eigenen Geschlechts lieben

- 
- Klassismus: Diskriminierung von Menschen mit einer niedrigen sozialen oder ökonomischen Herkunft oder Position
 - Misogynie: Hass und Verachtung gegenüber Frauen
 - Rassismus: Diskriminierung von Menschen, die nicht als weiß gelesen werden oder eine andere ethnische Herkunft haben
 - Sexismus: Diskriminierung von weiblich gelesenen Personen
 - Transfeindlichkeit: Diskriminierung von Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das bei der Geburt (fremd-)bestimmt wurde
 - Xenophobie: Diskriminierung von Menschen, die als fremd aufgefasst werden

Im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) werden folgende Merkmale genannt, aufgrund derer Menschen nicht diskriminiert werden dürfen:

- rassistische Zuschreibung/`ethnischen Herkunft'
 - Religion oder Weltanschauung
 - Geschlecht
 - sexuellen Orientierung
 - Behinderung oder chronischen Erkrankung
 - Lebensalters
- 
- 

Aber auch beispielsweise aufgrund der Staatsbürgerschaft, des Familienstatus, der sozialen Herkunft können Personen oder Gruppen eine Benachteiligung erfahren oder ausgeschlossen werden.

Die Menschen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind, haben Privilegien, können sich also freier bewegen und entfalten.

Diskriminierung und Privilegien sind mit hierarchischen Strukturen, Zugängen zu Ressourcen und Macht verbunden. Das Gegenteil von Diskriminierung sind gleiche Teilhabe, Anerkennung und Zugehörigkeit.

Wie funktioniert Diskriminierung:

Personen werden aufgrund eines (tatsächlichen oder zugeschriebenen) Merkmals als von der Norm abweichend markiert, das heißt, zum "Anderen" gemacht (Othering, Veränderung). Dabei wird die Person auf ein oder nur wenige Identitätsmerkmale reduziert. Personen, die marginalisierten, unterrepräsentierten Gruppen angehören oder zugeordnet werden, werden nicht individuell wahrgenommen, sondern nur als stereotype Vertreter:in einer homogenen, einer einheitlichen Gruppe.

Es findet eine Bewertung anhand eines (von der Dominanz-Gesellschaft vorgegebenen) Maßstabs bzw. Norm statt. Die Abweichung von der Norm führt zu einer Schlechterbehandlung mit Nachteilen für Betroffene.

Ist eine Diskriminierung passiert, kommt es nicht darauf an, was die Absicht war, sondern was die Folgen für die Betroffene(n) sind.

Wenn jemand einer Person über den Fuß fährt, kommt es darauf an, sich um die Verletzung zu kümmern anstatt darüber zu reden, dass dies nicht beabsichtigt war.

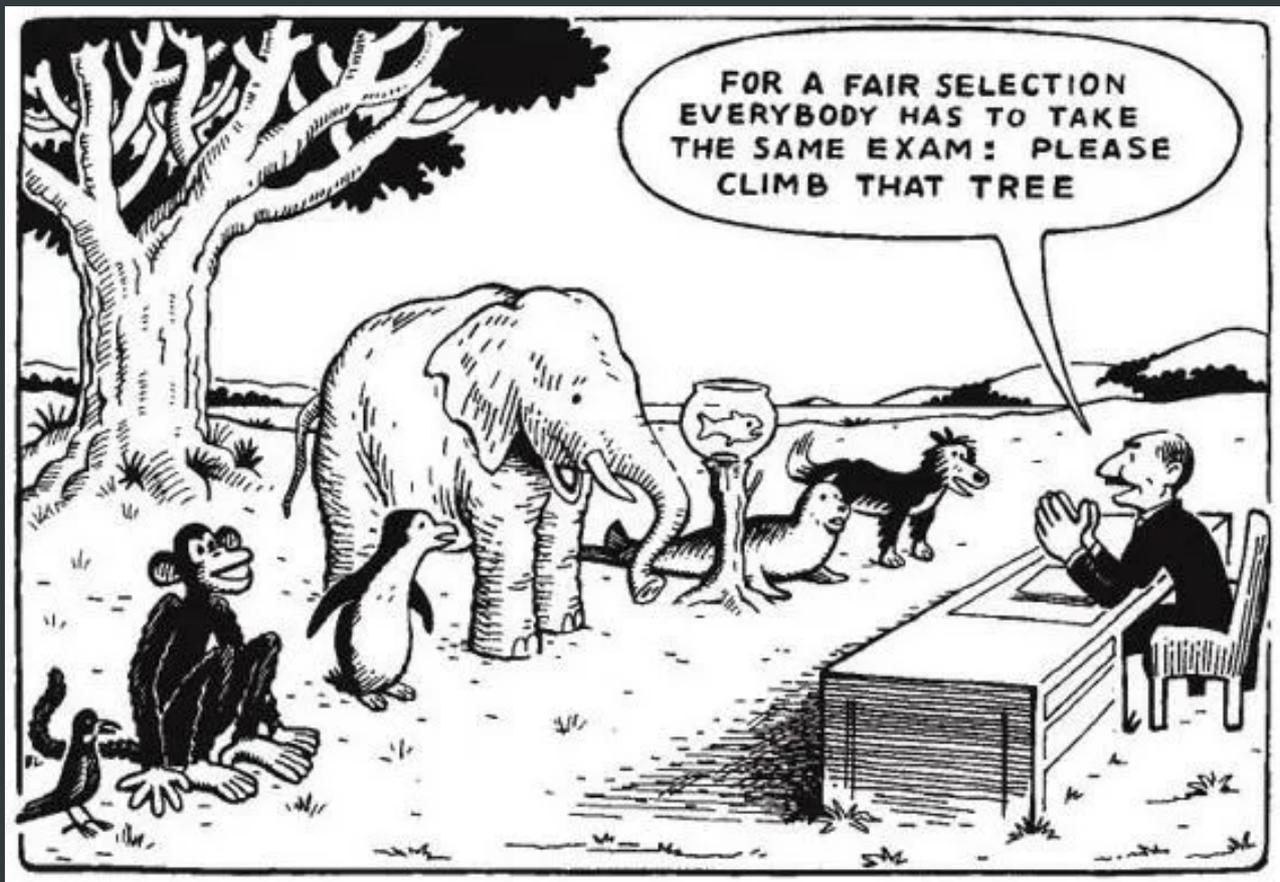


Mehrfachdiskriminierungen

Personen können gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und ganz bestimmten Formen von Diskriminierungen ausgesetzt sein. In Situationen, in denen Diskriminierung aus mehr als einem Grund zum Tragen kommt, wird von «Mehrfachdiskriminierung» gesprochen. Mögliche Formen der Mehrfachdiskriminierung sind additive Diskriminierung, verstärkende Diskriminierung, intersektionelle Diskriminierung

Formen von Diskriminierung

- bewusste/vorsätzliche oder unbewusste Diskriminierung
- Unmittelbare/ direkte Diskriminierung oder mittelbare/ indirekte Diskriminierung (Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die bestimmte Gruppen benachteiligen)
- Mobbing/ Belästigung (AGG): Verhaltensweisen, die ein Umfeld schaffen, das gekennzeichnet ist von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen



"Climb A Tree" von Hans Traxler 1975

Ebenen von Diskriminierung

- individuelle Ebene - Interaktion zwischen Menschen
- institutionell-strukturelle Ebene - Traditionen, Gesetze, Routinen und Abläufe in Organisationen
- diskursive Ebene - Wertvorstellungen, Wissensarchive einer Gesellschaft, Sprache und Bilder in der Wissenschaft, Kultur, Medien, Werbung

Diskriminierungserfahrungen sind unangenehm, machen wütend, hilflos, ohnmächtig. Sie machen Angst.

Diskriminierung hat mit Macht zu tun. Wer diskriminiert, ist in der machtvolleren Position. Macht kann auch verantwortungsvoll und unterstützend eingesetzt werden.



WAS WIR GEGEN DISKRIMINIERUNG TUN KÖNNEN

Sich selbst reflektieren:

- eigene Einstellungen, Bilder, Stereotype
- eigene Sprache und Handlungsspielräume
"check your privileges"

Sich Wissen aneignen:

- durch Bücher, Podcasts, Videos, Filme, Websites, Fach-Veranstaltungen

Betroffenen Raum geben. Betroffenen zuhören.

Diskriminierenden Einstellungen im eigenen Umfeld entgegen wirken:

- verbal, z.B. argumentieren
- steuernde Handlungen, z.B. Themen setzen

Einwände sind wichtig, da sie der Normalisierung von Diskriminierung entgegen wirken!



Fehlerfreundlichkeit und lebenslanges Lernen.

Intervention, wenn wir Diskriminierung beobachten:

- Reagiere!
- Reaktion begründen, als Signal an
 - an verantwortliche Person "Das geht nicht!"
 - an betroffene Person "Du bekommst Schutz, bist nicht Schuld."
 - an Beobachtende "Werdet selbst aktiv!"

Es ist wichtig, "Viktimisierung" zu vermeiden, d.h. der betroffenen Person eigene Handlungsmacht abzusprechen. Die Person entscheidet selbst, wie sie mit der Situation umgehen will. Bildlich gesprochen: Stell dich hinter die Person, nicht vor sie.

- Beweise sichern, dokumentieren
- Unterstützung suchen
- fachliche, gesetzliche Beratung für Betroffene



Langfristig, in der eigenen Organisation:

- Antidiskriminierung als Selbstverständnis
- Sensibilisierung, Weiterbildung organisieren
- Betroffene stärken
- Strukturveränderungen



3. Awareness im Verein

Bewusstsein für Machtverhältnisse und Vielfalt sowie Diskriminierungskritik wirken im Sinne eines "Vereins für alle" dann nachhaltig, wenn sie in alle Bereiche getragen werden.

Selbstverständnis

Grundsätze und Konsens, die z.B. in der Vereinssatzung, im Statut und Richtlinien formuliert sind.

Strukturen

Gremien wie Vorstand, Vollversammlung, Mitgliederversammlung, Zugänge und Räume, Informationsstrukturen

Awareness und Antidiskriminierung

interne Kommunikation

Sprache, Umgang, Interaktion, Vereinskultur: gewaltfrei, transparent, verständlich, diversitätsbewusst, ...

externe Kommunikation

öffentliches Auftreten, z.B. Website, Medien, öffentliche Veranstaltungen

4. Awareness - Ein Prozess

Warum ist es wichtig, eine Gruppe für Awareness im Verein zu haben?

"Radio Blau versteht sich als partizipatorisches Projekt und prinzipiell hat jede Person die Möglichkeit, sich einzubringen."

"Im Programm von Radio Blau wird niemand wegen Geschlecht, Herkunft, Rasse oder Sexualität diskriminiert."

"Radio Blau lebt von Eigeninitiative sowie von Selbstorganisation und unterstützt die Idee des Gendermainstreaming. Das heisst konkret, dass Radio Blau in allen Bereichen wie z.B. Sendungsinhalten, Organisationsstruktur, Kommunikationskultur etc. eine individuelle, geschlechterunabhängige Weiterentwicklung unterstützt und geschlechterbedingte Ungleichbehandlungen in der alltäglichen Radiopraxis sowohl vor dem Mikrofon als auch hinter den Kulissen kritisch hinterfragt."

AUS DEM RADIO BLAU STATUT



Trotz der gewünschten und niedergeschriebenen Förderung von Diversität sieht die Vereins-Realität anders aus. Wenn wir die Zusammensetzung der Gremien, AGs und Sendungsmachenden betrachten, sehen wir dass, weiße, in Deutschland geborene cis-Männer die Mehrheit bilden.

Projekte und Themensetzungen (z.B. 2020 *FemMärz*, 2021 *Zugangsoffen und trotzdem divers*, 2022 *Claim The Waves*) sowie diversitätsorientierte Stellenbesetzung (BuFDi, Vorstand, Honorarstellen) haben bereits eine sichtbare Veränderung bewirkt. Es gibt im Verein mehr weibliche und nonbinäre Personen, aber immer noch z.B. nur sehr wenige Personen, die nicht in Deutschland geboren sind und kaum BIPOC oder Personen mit körperlichen Einschränkungen. Wir sind noch nicht dort, wo wir hin wollen. Und gleichzeitig kommt es schon jetzt häufiger zu Konflikten, da neue Personen auch neue Perspektiven und Ansprüche in den Verein tragen. Veränderungsprozesse geschehen nicht reibungslos. Für Diversität braucht es Konfliktfähigkeit, Selbstreflektion, Fehlerfreundlichkeit und Interesse am Lernen.

Ein Awareness Team zu bilden war eines der Ergebnisse aus einer Prozessbegleitung zu Diversität, da es wichtig ist, dass es eine vertrauensvolle Anlaufstelle im Verein gibt, an die sich gewendet werden kann, wenn jemand Ausschluss, Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung im Verein erlebt oder beobachtet hat.

Die Erwartung an das Awareness Team in Radio Blau war (und ist auch weiterhin), für alle da zu sein, die Unterstützung oder Informationen oder ein Gespräch suchen - um mit Konfliktsituationen und Konfliktthemen im Radio besser, d.h. bewusster und umgehen zu können.

Mitte 2022 begannen wir zu zweit mit dem Aufbau eines Awarenessteams. Wir stellten uns auf der nächsten Vollversammlung vor und fragten mit einem Open Call wer sich noch im Awareness Team engagieren möchte.

Wir hatten eine gute Ausgangssituation:

- das Schaffen eines Awareness Teams war ein Resultat eines gemeinschaftlichen Prozesses
- auch der Vorstand befürwortete die AG Awareness
- in der Vollversammlung gab es Zuspruch und Interesse
- der Verein beantragte eine Förderung zur finanziellen Unterstützung des Awareness Teams

Unser Ziel als Awareness Team ist es, einen sicheren Raum zu bieten, in dem Menschen über erlebte oder beobachtete Grenzverletzungen und Diskriminierung sprechen können. Wir wollen Awareness im Verein dauerhaft zum Thema machen und daran mitarbeiten, ein Umfeld zu gestalten, in dem sich alle sicher fühlen können und persönliche Grenzen respektiert werden.

Wir wollen gemeinsam lernen und üben, respektvoller miteinander zu streiten und konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Wir wollen auch daran erinnern, dass wir alle Menschen sind und Fehler machen. Es gibt immer eine Möglichkeit, aus unseren Fehlern zu lernen und zu wachsen.

Wie sollte das Awareness-Team aussehen?

Es ist uns wichtig, dass die Menschen, die das Awareness-Team bilden

- so divers wie möglich sind
- Vertrauenspersonen sind
- gut über die verschiedenen Aspekte von Diskriminierung informiert sind und bei Bedarf Informationen oder Unterstützung anbieten können
- mutig und bereit dazu sind, sich zu äußern

Wir empfehlen eine Größe von idealerweise 4 bis 6 Personen, da es von Vorteil ist, wenn immer mind. 2 Personen zusammen Unterstützung anbieten, zuhören, sich besprechen können.

Gerade wenn das Team aus Ehrenamtlichen besteht, ist es gut, wenn mehrere Personen angefragt werden können, da nicht immer alle Zeit haben.

Mehr als 6 Personen machen den Austausch im Team etwas herausfordernder - in größeren Teams braucht es eine gute Moderation und Struktur.

Als Team ist es wichtig, dass alle einander vertrauen können, sich miteinander sicher fühlen und sich offen miteinander austauschen, auch kritisch sein, können. Ein gemeinsames Grundverständnis von Awareness Arbeit ist eine gute Basis.

Aufgaben des Awareness Teams

Das Aufgabenspektrum kann sehr fokussiert oder auch sehr breit gedacht werden. Wichtig ist, dass die Aufgaben, die das jeweilige Awareness Team übernimmt auch den Ressourcen entsprechen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es schnell sehr viel werden kann. Hier ist es wichtig auf die eigenen Grenzen zu achten.

Die grundsätzliche Aufgabe eines Awareness Teams ist es, präsent, sichtbar und ansprechbar zu sein und bei Grenzüberschreitungen Unterstützung für die Betroffenen anzubieten.

Mögliche Aufgaben:

- punktuelle Beratung, auf Anfrage
- unterstützende Begleitung
- Präsenz auf Plena, Vollversammlung
- Kommunikation mit anderen AGs und Gremien in Verein (z.B. Vorstand, Bürobesezung, Kursleitende)
- Awareness zum Thema machen durch Beiträge (Website, Newsletter, Radio), Informations- und Bildungsveranstaltungen
- regelmäßige Präsenz in Vereinsräumen, z.B. Sprechstunde
- Reflektions- und Lernräume anbieten
- Vermittlung, Konfliktlösung und Mediation
- Austausch und Vernetzung
- Weiterbildung des Awarenesssteams
- Antragstellung zur Förderung von Maßnahmen

In Radio Blau versuchen wir **präsent** zu **sein** und uns in kritischen Situationen zu äußern bzw. Unterstützung zu bieten. Wir sind in den monatlichen Vollversammlungen präsent, um die Konflikte bzw. die verschiedenen Meinungsverschiedenheiten zu verstehen, die die Leute im Verein haben. In unseren regelmäßigen **Teamtreffen** besprechen wir Themen und Konflikte, die aufgekommen sind, um als Team zu reagieren - z.B. auf Kritik am Radio Programm, die von innen und außen kommen kann.



Nach einer Kritik von Hörern:innen über eine Sendung mit Bodyshaming-Inhalten und nach einigen Konflikten im Radio, erkannten wir, dass die Mitglieder des Radios ein unterschiedliches Verständnis und Wissen darüber haben, was Diskriminierung bedeutet.

Um ein **gemeinsames Verständnis von Diskriminierung** zu erarbeiten - bzw. zunächst einen gemeinsamen Ausgangspunkt, haben wir im Team beschlossen, einen Workshop über "Diskriminierung und was man dagegen tun kann" anzubieten. (siehe S.6 - 13)

Wir haben auch bemerkt, dass die **Kommunikation** zwischen den verschiedenen Menschen im Radio besser, klarer und respektvoller sein könnte. Deswegen haben wir uns Input zu Kommunikations-Methoden, z.B. zum Feedback geben lassen.

Die **Workshops** richteten sich in erster Linie an Personen, die im Radio (ehrenamtlich oder als Angestellte) arbeiten und deswegen regelmäßig in Kontakt mit Mitgliedern, Nutzer:innen, Gästen und Hörer:innen sind und Verantwortung tragen, z.B. die Büro Crew, Technik Crew, Vorstand, Kursleiter:innen, Öffentlichkeitsarbeit. Die Idee dahinter ist, Personen, die den Verein vertreten und als Multiplikator:innen wirken zuerst zu schulen.



Wir haben **Verbindungen zu verschiedenen Vereinen** aufgebaut, die ähnliche Teams wie wir gegründet haben, um Informationen auszutauschen und von ihren Erfahrungen im Bereich der Awareness zu lernen und weitere Perspektiven und Ansätze für die Arbeit im Verein kennenzulernen.

Um mehr Menschen, interne und externe, zu erreichen, haben wir eine Serie von **Radiosendungen** begonnen mit dem Namen "Awareness Talk". Bisher haben wir zwei Sendungen produziert. Wir sprechen darüber, was uns dazu gebracht hat, im Awareness Team mitzumachen, warum wir denken, dass es wichtig ist, eine solche Gruppe im Radio zu haben und was unsere bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse sind.

Im Moment schneiden wir die dritte Sendung, in der es um Körperbilder, Body Shaming und Body Empowerment geht.

Außerdem planen wir **Themen- und Diskussionsabende** im Radio, zu den Themen, zu denen sich die Radio-machenden mehr Input und Austausch wünschen.

Und wir wollen eine **Informationsstation** im Radio einrichten, wo wir Bücher, Broschüren, Flyer und alle weiteren Informationen zur Verfügung stellen, die uns helfen, unser Wissen über Themen im Zusammenhang mit Aufmerksamkeit und Diskriminierung zu vertiefen.

5. Kommunikation im Team - Feedback



Zur Kommunikation im Verein und im Team gäbe es viel zu sagen. Auf der Liste von Dingen, die in der Projekt- und Vereinsarbeit am meisten stören und demotivierend wirken, stehen schlechte Kommunikation und Arbeitsatmosphäre ganz oben. Wir wollen uns an dieser Stelle aber nur auf eine Feedback Methode für Teams beschränken.

Das Ziel von konstruktivem Feedback ist nicht die Kritik an einer anderen Person oder ihrer Arbeit, sondern das Rückspiegeln und Anregen zu Selbstreflexion. Feedback sollte immer das Ziel haben, zu einer Verbesserung von Prozessen, Ergebnissen und Beziehungen zu führen.

Feedback kann und sollte auch positiv sein! Positive Kritik, Rückmeldungen oder Feedback bestärken und motivieren. Leider wird positives Feedback in der Praxis häufig vergessen.



Die drei W- Feedback - Methode

1. Schritt: Wahrnehmung

Ich sehe....



Ich höre...

Ich nehme wahr...

Mit Wahrnehmung ist gemeint, dass äußere Beobachtungen geschildert werden und Interpretation vermieden wird.

2. Schritt: Wirkungen

Das fühlt sich in mir ... an.



Das macht/fördert in mir

Das löst ... in mir aus.

Hier stellen wir einen Bezug zu uns her, genauer gesagt zur Wirkung, die das zuvor Wahrgenommene bei uns auslöst.

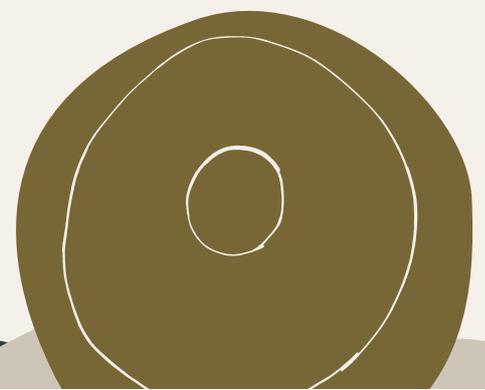
3. Schritt: Wunsch

Ich wünsche mir ...



Der Wunsch kann auf die Beziehung abzielen oder auf Bestärkung oder Veränderung.

Mit dem Wunsch richten wir uns an das Gegenüber. Wir bitten um eine Handlung, um Klärung, Beachtung usw. Ob das Gegenüber auf den Wunsch eingeht/eingehen kann, ist jedoch offen.





Sich regelmäßig Feedback zu geben:

- wirkt förderlich, heilsam und stärkend auf Beziehungen
- generiert Energie für Neues und für die eigene Gesundheit
- schafft Veränderung und Potentialentfaltung
- schafft Konfliktbewältigungskompetenz und Gemeinsinn
- generiert Professionalität und setzt wieder den Fokus auf das Thema

Grundsätze der Kommunikation:

- Es ist nicht möglich, nicht zu kommunizieren
- Jede Kommunikation hat Inhalts- und Beziehungsaspekte

Wichtige Bestandteile sind das Zuhören, eine offene, respektvolle Haltung, bewusstes Innehalten bei Irritationen sowie möglichst klare, authentische Aussagen.





An dieser Stelle endet unser Handlungskonzept für eine erste Orientierung für Awareness Teams.

Wir sind überzeugt davon, dass solche Teams viel dazu beitragen können, dass sich ein diversitätsorientiertes Selbstverständnis auch in der Vereinstruktur und der Kommunikationskultur widerspiegelt. Awareness zu stärken, fördert Teilhabe und Wertschätzung aller, und damit auch den Zusammenhalt im "Verein für alle".

Achtet auf euch und aufeinander!

Wir freuen uns über Hinweise, Kritik, Feedback!

Vielen Dank fürs Lesen & viele Grüße
das Awareness Team von Radio Blau
awareness@radioblau.de





6. Quellen & weiterführende Links

Quellen

Workshop von Juliane Wagner "Diskriminierung erkennen, vorbeugen, entgegenwirken"

Weiterführende Links

<https://a-team.blog/>

<https://rotersternleipzig.de/support-you-konfliktloesung/>

<https://www.transformativbildung.org/>

<https://www.vielfalt-mediathek.de/>

<https://projekte-leicht-gemacht.de/softskills/kommunikation/>

Fat Studies: Ein Glossar (KörperKulturen) von Herrmann, A., Kim, T. J., Kindinger, E., Mackert, N., Rose, L., Schorb, F., ... Villa, P.-I. (Hrsg.).

(2022). Bielefeld: transcript Verlag.

<https://doi.org/10.14361/9783839460054>



Das Handlungskonzept entstand im Rahmen des Projektes "Vereine für alle - Handlungskonzept für niedrigschwellige Awareness Teams" und erhielt eine Förderung aus dem Initiativfonds der Stadt Leipzig 2022.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Landespräventionsrat
Sachsen

Einer mit Allen!

www.lpr.sachsen.de



Stadt Leipzig

