Tragetasche für feministische *Praktiken* in Zusammenarbeit

Carrier Bag for feminist *practices* in collaborations

ZUKUNFTS*ARBEIT

FEMINIST CARRIER BAG // FEMINISTISCHE TRAGETASCHE

4th edition 2023 // ISBN 978-3-00-075682-5

Zukunfts*archiv Kollektiv // zukunftsarchiv.org

Auf unserer Suche nach Verschiebungen und Zwischenräumen, hin zu emanzipatorischen Strukturen, wächst diese Sammlung an Praktiken und Fragen hierarchiekritischer, feministischer Organisation und gemeinschaftlicher Tätigkeit.

Geistig begleitet uns hierbei Ursula K. Le Guin, deren Essaytitel »The Carrier Bag Theory of Fiction« wir uns geborgt haben. Sie zeigt die Macht von patriarchalen Geschichten auf, die wir Menschen uns erzählen: Was bin ich, wenn der Held der Menschheitsgeschichte der überlegene Mann als Mammutjäger ist? Und wie formt das meine Vorstellungskraft?

Was erzählt wird, wird vorstellbar, wird denkbar.

Because, as Le Guin writes, in the beginning was not the spear, in the beginning was the bag. We assume cooperation, relationality, mediation, symbiosis and alliance.

Whether together as a group or individually, this zine can become a basis for discussion and thought for reflection and mediation processes. The carrier bag is far from full; it can be further filled, supplemented, tried out and shared.

We invite you to »tell another story, one that can perhaps be spun on when the old one has finally had its day« ↳Le Guin (2020).

Unsere Tragetasche soll ein Gegenstück bilden zum einseitigen Narrativ von Wettbewerb und Rivalität, sei es die Erzählung vom Überleben des Stärkeren oder der neoliberale Heldenmythos vom »homo oeconomicus«. Tief verankert finden sich diese Einschreibungen als Machtverhältnisse und Werte in Gesetzen und Infrastrukturen, nehmen Eingang in Gruppendynamiken und unser Miteinander. Welche Vorstellungen von Tätigsein fehlen?

Wir dekonstruieren lohnarbeitszentrierte Vorstellungen von Arbeit, verinnerlichte kapitalistische Logiken und üben solidarische Formen des Miteinanders. Wir wollen hin zu unheroischen Praktiken, die Sorge in den Mittelpunkt stellen, zu Zusammenarbeiten, die unterstützende Strukturen bilden.

Our carrier bag is supposed to form a counterpart to the one-sided narrative of competition and rivalry, be it the narrative of the survival of the fittest or the neoliberal hero myth of »homo oeconomicus«. These inscriptions are deeply anchored as power relations and values in laws and infrastructures, and find their way into group dynamics and our togetherness. What ideas of work are missing?

We deconstruct wage labour-centred ideas, internalised capitalist logics and practise solidary forms of togetherness. We want to move towards unheroic practices that put care at the centre, towards collaborations that build supportive structures.

Denn, wie Le Guin schreibt, am Anfang war nicht der Speer, am Anfang war der Beutel. Wir gehen aus von Kooperation, Relationalität, Aushandlungen, Symbiosen und Verbündungen.

Ob gemeinsam als Gruppe oder einzeln, kann das Heft zur Gesprächs- und Denkgrundlage für Reflexionen und Aushandlungsprozesse werden. Die Tragetasche ist noch längst nicht voll; sie kann weiter befüllt, ergänzt, ausprobiert und geteilt werden.

Wir laden dazu ein, »eine andere Geschichte zu erzählen, eine, die vielleicht dann weitergesponnen werden kann, wenn die alte endgültig ausgedient hat« ↳Le Guin (2020).

In our search for shifts and interstices towards emancipatory structures, this collection of practices and questions of critical hierarchical feminist organising and community action is growing.

We are accompanied by Ursula K. Le Guin, whose essay title »The Carrier Bag Theory of Fiction« we have borrowed. She points out the power of patriarchal stories that we humans tell ourselves: What am I when the hero of human history is the superior male mammoth hunter? And how does that shape my imagination?
What is told becomes imaginable, becomes conceivable.

Die Tragetasche wächst nicht allein durch uns, sondern gemeinsam in Gesprächen und mit den Teilnehmer*innen der Workshops »Feministische Praktiken in Zusammenarbeit«, die wir an verschiedenen Orten gehalten haben:

»How to act...?« Symposium, HBK (Braunschweig)
»Feministische Wege in die Utopie(n)« (Un)Konferenz (Hannover)
»Brown Bag Lunch«, idm Niedersachsen (online)
HaDi - Hannoversches Diversity-Netzwerk (online)
»Gap the Mind« Festival, Die H_lle (Braunschweig)
»Push« Popkulturfestival (Regensburg)

The carrier bag does not grow through us alone, but together in conversations and with the participants of the workshops "Feminist Practices in Collaboration" that we held in different places:

»How to act...?« Symposium, HBK (Braunschweig)
»Feministische Wege in die Utopie(n)« (Hannover)
»Brown Bag Lunch«, idm Niedersachsen (online)
HaDi - Hannoversches Diversity-Netzwerk (online)
»Gap the Mind« Festival, Die H_lle (Braunschweig)
»Push« Popkulturfestival (Regensburg)

Schreibt uns gerne,

⚹ wofür ihr die Tragetasche verwendet
⚹ was nicht funktioniert
⚹ was hinzugefügt werden sollte
⚹ wenn ihr die Tragetasche als PDF haben möchtet
⚹ um zu erfahren, wenn es eine neue überarbeitete Auflage gibt

↗ mail@zukunftsarchiv.org

We're happy if you write us

⚹ what you use the carrier bag for
⚹ what doesn't work
⚹ what should be added
⚹ if you want to have the carrier bag as PDF
⚹ to find out if there's a new updated edition

↙ mail@zukunftsarchiv.org

Sich empowern, verbünden, solidarisieren, gegenseitig den Rücken freihalten, unterstützen, ermöglichen, Allies suchen und werden. Bildet Banden!

Verbindungen eingehen, die auf Kooperation statt Konkurrenz basieren: Wo braucht jemand Hilfe? Wer will etwas starten? In diesem Netzwerk solidarisch handeln: Andere weiterempfehlen, Projekte vernetzen, Energie und Ressourcen untereinander verteilen, Jobangebote weiterleiten, ...

Empower, unite, show solidarity, have each other's backs, support, enable, seek and become allies. Form bonds!

Form relationships based on cooperation rather than competition: Where does someone need help? Who wants to start something? How can people from different areas/ institutions/ ... be brought together? Acting in solidarity in this network: recommending others, networking projects, distributing energy and resources, forwarding job offers, ...

Aktiv Menschen miteinander vernetzen und zusammenbringen.
Welche meiner Kontakte sollten sich kennenlernen?
Wo arbeiten Menschen an ähnlichen Themen – und wissen noch nichts davon?

Brücken bauen: Wie können Menschen aus verschiedenen Lebensrealitäten zusammengebracht werden?

Active networking and bringing people together.
Which of my contacts should get to know each other?
Where are people working on similar issues - and don't know about it yet?

Building bridges: How can people with different everyday realities be brought together?

Bevor Machtstrukturen hinterfragt werden können, müssen sie offengelegt werden. Macht kann z.B. entstehen durch Race, Klasse, Gender, Sprache, Herkunft, Religion, Bildung, körperliche und mentale Gesundheit, Belohnung, Zwang, Identifikation, Wissen, Informationsvorsprung, Abhängigkeit, Kontrolle über Entscheidungsprozesse, Verfügungsgewalt über Wissen, Informationen oder Technologie, formale Autorität aufgrund von Position/ Stellung, Organisationsstrukturen oder Einkommen.
Macht hinterfragen durch: subversiv sein, offene Briefe, Streiken, Ansprechen der Macht innehabenden Position/ Person, Empowerment der unterdrückten Position, Ansprechen von Vertrauenspersonen, Thematisieren von Machtungleichheiten in Gesprächen/ Workshops/ Überall (wenn man sich dazu in der Lage und sicher fühlt, nach eigenem Ermessen), ...

Before power structures can be questioned, they must be disclosed. Power can arise through race, class, gender, language, origin, religion, education, physical and mental health, reward, coercion, identification, knowledge, information advantage, dependence, control over decision-making processes, control over knowledge, information or technology, formal authority based on position, organizational structures or income.
Questioning power by: being subversive, open letters, strike, addressing the position/ person in power, empowerment of the oppressed position, addressing confidants, addressing power inequalities in conversations/ workshops/ everywhere (if you feel able and secure to do so, at your own discretion).

Präsenz schaffen für relevante Inhalte z.B. in Programmgestaltung oder Veranstaltungen. Diverse Sprecher*innen bei öffentlichen Auftritten/ Konferenzen/ ... einladen. Welche Perspektiven fehlen? Das bedeutet unter Umständen mehr Aufwand, ist aber wichtig.

Eigene Machträume und Reichweite nutzen, um Menschen und ihre Arbeit zu empowern und zu bewerben. Arbeitszeit nutzen, um z.B. Gelder für andere zu akquirieren.

Use own power spaces and reach to empower and promote people and their work. Use working time, e.g. to acquire funds for others.

Create a presence for relevant content, e.g. in booking or events. Invite diverse speakers at public appearances/ conferences/ .... Which perspectives are missing? This may mean more effort, but it is important.

Privates = Strukturelles = Politisches

Care umfasst alles, was wir tun, um unsere ›Welt‹ zu erhalten, fortzuführen und zu reparieren, damit wir so gut wie möglich in ihr leben können. Diese Welt umfasst unsere Körper, unser Selbst und unsere Umwelt, die wir alle in einem komplexen, lebenserhaltenden Netz zu verweben suchen. ↳ Joan Tronto und Berenice Fisher: »Toward a Feminist Theory of Caring« (eigene Übersetzung)

Private = Structural = Political

Care »includes everything that we do to maintain, continue, and repair our ›world‹ so that we can live in it as well as possible. That world includes our bodies, our selves, and our environment, all of which we seek to interweave in a complex, life-sustaining web.« ↳ Joan Tronto and Berenice Fisher: Toward a Feminist Theory of Caring

Wenn der Tag 24 Stunden hat, von denen 8 Stunden für Schlaf gebraucht werden, bleiben 16 Stunden übrig. Diese könnten gleichmäßig – also je vier Stunden – auf die Bereiche Lohnarbeit, Fürsorge für Mitmenschen, sich selbst und die Umwelt, Muße und Kultur sowie politische Bildung und Aktivität aufgeteilt werden.
↳Frigga Haug: »Die Vier-in-einem- Perspektive«

If the day has 24 hours, of which 8 hours are used for sleep, 16 hours are left. These could be divided equally – four hours each – between wage work, care for fellow human beings and the environment, idleness and culture, and political education and activity.
↳ Frigga Haug: 4-in-1-Perspective

Inklusive und gleichberechtigte Formate gestalten:
Wer kann daran teilnehmen? Wen schließen Uhrzeit, Dauer, Wochentag und Räumlichkeit aus? In welcher Sprache findet die Veranstaltung statt? Ist es eine Voraussetzung, in dieser Sprache lesen oder schreiben zu können? Wie wird dokumentiert? Ist die Wortwahl verständlich? Braucht es eine Übersetzung?

Awareness- Strukturen (bei Veranstaltungen) schaffen. Je nach Größe kann das eine Person oder ein Team sein, dass den Fokus darauf setzt und sich nicht gleichzeitig um Organisation kümmert.

Formats and contents must be adapted to the participants. In which language will the workshop be held? Is it a requirement to be able to read or write in this language? How will the workshop be documented? Is the choice of words understandable? Is a translation needed?

Creating awareness structures (at events). Depending on the size, this can be a person or a team focusing on this and not taking care of organization at the same time.

Es gibt zahlreiche Formen von Diskriminierung. Eine Möglichkeit damit umzugehen ist es, externe (betroffene) Personen für Workshops (o.Ä.) einzuladen (und zu bezahlen). Bsp.: »Workshop für kritisches Weißsein« oder »Workshop Empowerment für Menschen mit Migrationsgeschichte, People of Color, Schwarze Menschen« ↳iPäd Berlin

Mit von Diskriminierung betroffenen Menschen sprechen, statt für diese zu sprechen.

Speaking to people affected by discrimination instead of speaking for them.

There are many kinds of discrimination. One way to deal with it is to invite (and pay for) external (affected) people for workshops (or similar).
Example: »Workshop for critical whiteness« or »Workshop empowerment for people with migration history, people of color, black people« ↳ iPäd Berlin

Entwicklung einer intersektionalen, feministischen Analyse von Patriarchat, Kapitalismus, weißer Vorherrschaft, Heterosexismus und Staat.

Themen erarbeiten, gemeinsam (ver)lernen!
Lese- oder Hörkreise gründen, sich gemeinsam als Gruppe Themen erarbeiten, dazu lernen, anderes bewusst verlernen. Regelmäßige Termine finden, um Hörbücher/Podcasts zu hören oder Bücher zu lesen, Raum für Diskussion und Austausch finden.

Develop an intersectional feminist analysis of patriarchy, capitalism, white supremacy, hetero-sexism, and the state.

Developing topics, learning together!
Setting up reading or listening groups, working out topics together as a group, learning and consciously unlearning. Finding regular dates to listen to audio books/podcasts or read books, finding space for discussion and exchange.

Support-Gemeinschaft: Wenn es alleine schwer fällt, kann es helfen sich zu zweit zusammenzutun und sich gegenseitig daran zu erinnern, auf die eigenen Kapazitäten zu achten, nicht vorschnell Ja zu sagen, keine Überstunden zu machen, regelmäßig Pausen zu machen, ...

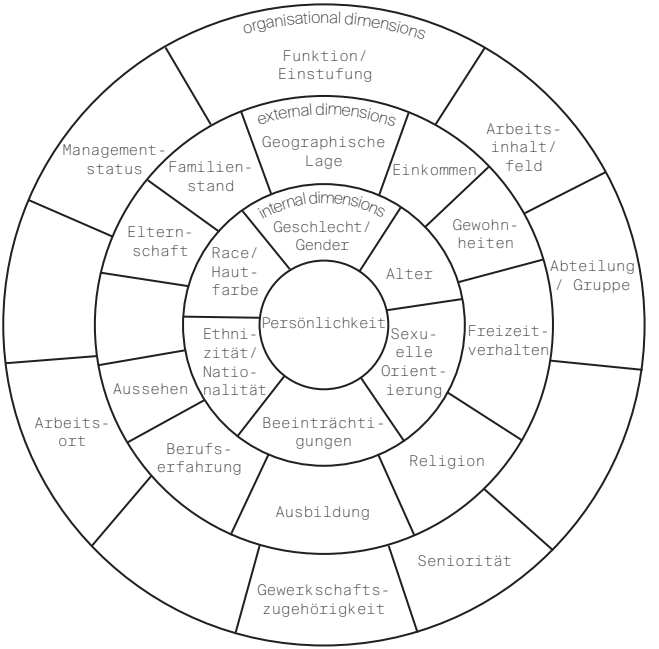
Freund*innen-Coaching macht einen Raum auf für Gespräche über persönliche und berufliche Zukünfte, Möglichkeiten und Hürden. Ein fester Zeitrahmen (z.B. eine Stunde) zum konzentrierten Sprechen und aufmerksamen Zuhören. ↳ inspiriert von Bianca Elzenbaumer

Support-community: When it's difficult to do it alone, it can help to team up in pairs and remind each other to pay attention to your own capacities, not to say yes too quickly, not to work overtime, to take regular breaks, ...

Friend coaching opens a space for conversations about personal and professional futures, possibilities and hurdles. A fixed time frame (e.g. one hour) for concentrated speaking and attentive listening. ↳ inspired by Bianca Elzenbaumer

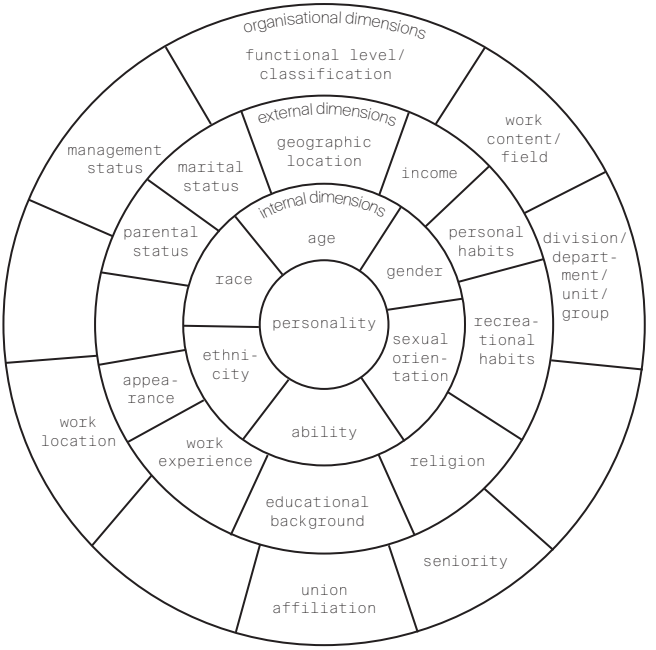
Mit dem Reflektieren der eigenen (privilegierten) Situation werden auch andere Lebensrealitäten denkbar. Nicht jede*r hat die gleichen Chancen und Möglichkeiten. Sprechanteile, Verantwortungsübernahme oder Zugänge werden damit politisch, in einen größeren Zusammenhang gestellt und bleiben nicht ausschließlich mit den individuellen Fähigkeiten begründet.
Ein Modell Diversity zu erklären sind die »Four Layers of Diversity«. Anhand dieser Darstellung wird erläutert, wie mehrere Kategorien für eine Person gleichzeitig zutreffend sein können und und wie gleichzeitig Mehrfachdiskriminierung über mehrere Kategorien entsteht (Intersektionalität). Das Einordnen ist wichtig, um Diskriminierung zu benennen, aber auch problematisch, weil es die Kategorien damit festschreibt. Außerdem rücken andere Diskriminierungsgründe in den Hintergrund und erscheinen dadurch weniger wichtig*.

Sich die eigenen Privilegien bewusst zu machen, ist ein wichtiger Prozess, auch wenn er unbequem ist. Es gilt, z.B. den eigenen Rassismus zu erkennen, ohne sich persönlich angegriffen zu fühlen oder sich selbst zu bemitleiden.
Daraus können Handlungsmöglichkeiten entstehen, wie bewusster Verzicht auf eine Position/ Sprechanteil/ Geld/ Jobs/ Ruhm/ Podiumsplätze, Räume für andere zu schaffen, andere zu ermächtigen und Solidarität zu zeigen.



↳angelehnt an Lee Gardenswartz und Anita Rowe: »Four Layers of Diversity«

* hierfür sind Felder freigelassen



↳inspired by Lee Gardenswartz and Anita Rowe »Four Layers of Diversity«

* fields are left blank for this

By reflecting on one‘s own (privileged) situation, other realities of life become conceivable. Not everyone has the same chances and possibilities. Speaking shares, assumption of responsibility or accesses are thus contextualized politically and do not remain exclusively based on individual abilities.
One model to explain diversity is the »Four Layers of Diversity«. This representation is used to explain how several categories can be true at the same time for a person and and how multiple discrimination occurs simultaneously across several categories (intersectionality). Classification is important for naming discrimination, but it is also very problematic because it reinforces these categories when used. In addition, other grounds of discrimination recede into the background and thus appear less important*.
Being aware of one‘s own privileges is an important process, even if it is uncomfortable. It is important, for example, to recognise one‘s own racism without feeling personally attacked or feeling sorry for oneself. This can lead to possibilities for action such as consciously renouncing a position/ speaking shares/ money/ jobs/ fame/ podium places, creating spaces for others, empowering others and showing solidarity.

Solidarische Selbstsorge!
Aufeinander Acht geben – wie werden internalisierte Ansprüche der Leistungsgesellschaft in der Gruppe produziert?
Gemeinsam versuchen, Burnout, Selbstausbeutung und Überarbeitung vorzubeugen. Wenn alle an ihre Grenzen stoßen, hilft das niemandem. Strategien im Umgang damit finden, über Grenzen sprechen, Nein sagen.

Einen sicheren Rahmen schaffen, um über mentale Gesundheit zu sprechen und dieser auch nachzukommen.

To provide a safe framework for talking about and acting on mental health.

Self-care in solidarity!
Taking care of each other - how are internalized expectations of society about performance and success produced in the group?
Trying together to prevent burnout, self-exploitation and overwork. When everyone reaches their limits, it doesn't help anyone. Find strategies for dealing with this, talk about limits, say no.

Gezielt Personen ermutigen und unterstützen:
»Die Möglichkeiten sich in der Öffentlichkeit Gehör zu verschaffen und einen politischen Raum zu kreieren, in dem mit anderen für bestimmte Anliegen gekämpft werden kann, sind nicht für alle gleich. Die Möglichkeiten basieren auf gesellschaftlichen Hierarchisierungen, Diskriminierungen und Ungleichheitsverhältnissen.« ↳ Isabell Lorey: »Sorge im Präsens«

Sich darin üben, bei Besprechungen und Veranstaltungen zu bemerken, wer im Raum anwesend ist. Sich bewusst sein, wie oft man aktiv zuhört und das, was andere Menschen sagen, unterstützt.

»Practice noticing who's in the room at meetings and events. Be conscious of how often you are actively listening to and supporting what other people are saying.«

Targeted empowerment and support of individuals: »The opportunities to make your voice heard in public and to create a political space in which you can fight with others for certain issues are not the same for everyone. The possibilities are based on social hierarchies, discrimination and inequalities.« ↳ Isabell Lorey: »Sorge im Präsens«

Unbewusste Hierachien aufdecken:
Gemeinsamen Austausch dazu finden, ob es informell festgeschriebene Rollen in der eigenen Gruppe gibt. Wer übernimmt meist das Protokoll? Wer nimmt viel Raum innerhalb von Besprechungen ein? Wer spricht auf Veranstaltungen? Wer macht regelmäßig die Vorschläge zur Abstimmung im Plenum? Wer repräsentiert nach außen? Wer übernimmt unsichtbare Arbeiten, wie Buchhaltung oder die Pflege der Website? Wer kocht den Kaffee?

Diese Rollen und Verantwortungen sind oftmals verbunden mit Gender, Selbstbewusstsein, Introversion, Klasse oder auch den unterschiedlichen Lebenssituationen wie bezahltem Vollzeitjob, Sorge für Kinder oder Hartz IV Bezug.

Uncover unconscious hierarchies:
Find common exchange on whether there are informally fixed roles in one's own group. Who usually takes the protocol? Who takes up a lot of space within meetings? Who speaks at events? Who regularly makes the suggestions for voting in the plenum? Who represents to the outside? Who does invisible work, like accounting or website maintenance? Who makes the coffee?

These roles and responsibilities are often linked to gender, self-confidence, introversion, class, or even different life situations such as a paid full-time job, caring for children, or receiving »Hartz IV benefits«.

Sich beschweren und Wut zulassen!
Den eigenen Ärger ernst nehmen und Ungerechtigkeiten nicht verharmlosen. Sich gegenseitig ermutigen, die Stimme zu erheben und Beschwichtigungen nicht hinzunehmen. Auch Kritik und Frust teilen. Bereit sein, anderen in ihrer Wut zuzuhören. Gemeinsam Worte dafür finden und solidarisch wütend sein. Wut hat ein transformatives Moment, aus ihr erwachsen Mut Grenzen zu ziehen, sich Raum und Stimme zu erstreiten und Veränderungen zu initiieren.

Nicht kompensieren: Schieflagen/ Irritationen/ Stimmungen nicht selbstverständlich ausgleichen, damit sie unsichtbar bleiben. Stattdessen die Verantwortung adressieren.

Complain and enrage!
Take your own anger seriously and do not trivialize injustice. Encourage each other to speak up and not to accept appeasement. Also share critique and frustration. Be willing to listen to others in their rage. Find words for it together and be angry in solidarity. Rage has a transformative moment; it grows into the courage to set boundaries, to claim space and a voice, and to initiate change.

Do not compensate: Not taking it for granted to smooth out imbalances/ irritations/ moods so that they remain invisible. Instead, talk about responsibility.

Geschlechtersensible Sprache und Schrift macht deutlich, dass alle Geschlechteridentitäten angesprochen werden, seien es cis oder trans Frauen oder Männer oder Personen, die sich keinem Geschlecht zuordnen. Sie löst das »generische Maskulinum« ab, die männliche Wortform für jegliche Personengruppen.
Das geschriebene Gendersternchen (Feminist*in) oder der Gendergap (Feminist_in) im Wort weisen darauf hin, dass Geschlechtsidentität über das binäre Konstrukt *Mann/ Frau* hinausgeht. In der Aussprache wird an Stelle des Unterstrichs oder des Sternchens eine kurze Pause gelassen. Im Englischen haben die meisten Substantive keine geschlechtsspezifische Endung. Trotzdem kann auf genderneutrale Sprache geachtet werden, z.B. parent statt mother, spokes person statt spokes(wo)man etc.

Gender-sensitive language and writing makes it clear that all gender identities are addressed, be they cis or trans women or men or persons who do not assign themselves to any gender. In German it replaces the »generic masculine«, the masculine word form for any group of people.
The written gender star (»Feminist*in«) or the gender gap (»Feminist_in«) in the word indicate that gender identity goes beyond the binary construct man/woman. In the pronunciation a short pause is left in place of the underscore or the asterisk. In English, most nouns do not have a gender-specific ending. Nevertheless, gender-neutral language can be used, e.g. parent instead of mother, spokes person instead of spokes(wo)man etc.

Menschen können unterschiedliche (oder kein) Pronomen bevorzugen, die nicht vom Namen oder Aussehen ablesbar sind. In Vorstellungsrunden können alle gebeten werden, ihr Pronomen mitzunenen: »Mein Name ist X, ich nutze das Pronomen sie/ er/ they/...«.
In Emails hilft es, das Pronomen hinter den eigenen Namen zu fügen. In der Signatur kann der Hinweis helfen: » Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen abzuleiten. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll.«

People may prefer different (or no) pronouns that cannot be read from their name or appearance. In introductions, everyone can be asked to add their pronoun: »My name is X, I use the pronoun she/he/they/...«.
In emails it helps to add the pronoun after your own name. In the signature it can help to say:
»The gender identity of people can neither be derived from their appearance nor from their name. You are welcome to let me know how you would like me to address you.«

Einen Rahmen für Austausch schaffen:
Offene Kommunikation schafft gegenseitiges Verstehen für derzeitige Situationen, Entscheidungen und Perspektiven. Eine Voraussetzung ist, einander zuzuhören und einen Rahmen zu schaffen, in dem ohne Druck dieser Austausch stattfinden kann. Beispielsweise in einem Gesprächskreis, wo alle nacheinander sprechen, ohne Meldung und ohne dass ins Wort gefallen wird. Eine feste Reihenfolge gibt den Ablauf vor und es kann optional weitergegeben werden. Bei Bedarf gibt es mehrere Runden bis alles gesagt ist.

Strukturen schaffen, um Bedürfnisse äußern zu können.

Creating structures to be able to express needs.

Create a framework for exchange:
Open communication creates mutual understanding for current situations, decisions and perspectives. One requirement is to listen to each other and to create a framework in which this exchange can take place without pressure. For example, in a discussion group where everyone speaks one after the other, without reporting and without being interrupted. A fixed order gives the process and it can be passed on optionally. If necessary, there are several rounds until everything is said.

Um zwischen Zeitmangel und Alltagstrott nicht über körperliche und emotionale Verfassungen hinwegzugehen, kann es in kleineren Gruppen oder Kollektiven funktionieren, gemeinsame Rituale einzuführen. Kurze Runden, wie es allen geht, können beispielsweise auch über Handzeichen (oben, mittig, unten) oder in »Wetterberichten« ablaufen: »Bei mir ist es gerade eher wolkig bis regnerisch, stürmisch.«

Einen Rahmen schaffen, in dem alle als ganze Menschen miteinander zusammenarbeiten. In dem es Raum gibt für persönliche Bedürfnisse, gegenseitiges Zuhören, um Erfahrungen zu teilen und Dinge anzusprechen. Sich mit Konsens über Gefühle, Verletzlichkeiten, Stimmungen, (mentale) Gesundheit austauschen.

Create a context in which everyone works together as human beings. Where there is space for personal needs, mutual listening, to share experiences and address things. To share with consensus about feelings, vulnerabilities, moods, (mental) health.

In order not to go over physical and emotional constitutions between lack of time and everyday life, it can work in smaller groups or collectives to introduce common rituals. Short rounds, how everyone is doing, can also take place by hand signals (top, middle, bottom) or in »weather reports«: »In my case it is rather cloudy to rainy, stormy at the moment.«

»Ein feministisches Ohr greift das auf, was gesagt wurde, eine Nachricht, die dadurch blockiert ist, dass das Gesagte als Störung empfunden wird. Die Klänge des Neins, die Klagen über Gewalt, die Ablehnung des Lachens über sexistische Witze; die Ablehnung, unzumutbaren Anforderungen nachzukommen; ein feministisches Ohr anzunehmen, bedeutet, diese Klänge als Rede zu hören. […] Durch ein feministisches Ohr kannst du hören, was sonst nicht gehört wird. Weil: diejenigen, die Belästigung erfahren, einer Mauer von Gleichgültigkeit gegenüberstehen. Sie können nirgendwohin gehen. Oder wenn sie doch sprechen, werden sie als diejenigen gehört, die sich nur beklagen. […] Wenn sie als jemand angesehen wird, der sich beklagt, wird ihr einfach nicht zugehört. Und diejenigen, die bereit sind zuzuhören, werden immer mehr hören; du bietest einen Ort an, an den man gehen kann. […] Die Geschichte zu erzählen, ist Teil des feministischen Kampfes. Ein feministisches Ohr kann das sein, wofür wir uns engagieren müssen. Je aufreibender es ist, desto mehr müssen wir hinhören.« ↳ Sara Ahmed: »Living a Feminist Life«

A feminist ear picks up on what is being said, a message that is blocked by how what is being said is heard as interference. The sounds of no, the complaints about violence, the refusals to laugh at sexist jokes; the refusals to comply with unreasonable demands; to acquire a feminist ear is to hear those sounds as speech. [...] A feminist ear can be how you hear what is not being heard. Because: those who experience harassment come up against a wall of indifference. They have nowhere to go. Or if they do speak they are heard as complaining. [...] When she is heard as complaining she is not heard. And those who are willing to hear will end up hearing more and more; you are providing a place to go. [...] Telling the story is part of the feminist battle. A feminist ear can be what we are for. The more wearing it is, the more we need to hear. ↳ Sara Ahmed: »Living a Feminist Life«

Schließt euch zusammen und bündelt eure Kräfte für solidarische Steuererklärungen, Nebenkostenabrechnungen und Tätigkeiten, die notwendig aber unliebsam sind.

Unite and join forces for solidarity tax returns, service charge settlements and activities that are necessary but unwelcome.

Care-Arbeit zur Instandhaltung von Räumen (kehren, aufräumen, abspülen, ...) kann sichtbar gemacht werden, wenn zugehörige Arbeitsutensilien für alle greifbar sind, z.B. indem der Besen sichtbar an der Wand hängt.
Auch hier die Frage stellen, wer diese Rollen eigentlich übernimmt, werden dabei gegenderte Rollen reproduziert? Sind es immer dieselben Menschen, die daran erinnnern? Wer kocht? Wer übernimmt die Konzeption eines Workshops? Wer kümmert sich um emotionale Care-Arbeit?

Care work for the maintenance of rooms (sweeping, tidying up, washing up, ...) can be made visible if the associated work utensils are within everyone's reach, e.g. by hanging the broom visibly on the wall.
Again, ask the question who actually takes on these roles, are gendered roles reproduced? Is it always the same people who remind? Who cooks? Who does the conception of a workshop? Who takes care of emotional care work?

Aufgeben! Es sein lassen. Abbrechen.

Nicht alles in die eigenen Verantwortung nehmen und um Rat fragen. Realistisch auf Kapazitäten schauen und auch ein Ablehnen von Anfragen und Ideen als Möglichkeit sehen.

Giving up! Let it go. Cancel.

Not taking everything into your own responsibility and asking for advice. Looking realistically at capacities and also seeing a refusal of requests and ideas as a possibility.

Unabhängigkeit und geteilte Verantwortung!
Themen/ Aufgaben/ Abläufe/ Accounts strukturell anlegen und nicht an Einzelpersonen knüpfen. Damit vorbeugen, dass Personen durch alleinige Verantwortungen überlastet werden und erschwert Pausen machen können. Wissensmonopole vermeiden, indem es Wege gibt, wie dieses Wissen geteilt wird, und Orte, wo es auffindbar ist.

Tätigkeiten für Menschen ermöglichen, die sie bisher noch nie gemacht haben.

Enabling activities for people that they have never done before.

Independence and shared responsibility!
Create topics/ tasks/ processes/ accounts structurally and do not tie them to individuals. This prevents people from being overloaded by sole responsibilities and having difficulty taking a break. Avoiding knowledge monopolies by having ways for this knowledge to be shared and places where it can be found.

Gespräche in Gruppen, egal wie groß oder klein, bestehen zumeist aus lauteren und leiseren Stimmen, langen oder kurzen Beiträgen, dominanten und schweigsamen Positionen. In Gesprächen werden noch immer marginalisierte Stimmen überhört, Geschlechterrollen und Machtverhältnisse reproduziert und introvertierte Menschen werden eher übergangen.
Methoden für gerechtere Gespräche können beispielsweise das Etablieren von Handzeichen oder Farbkarten sein (Wortmeldung/ Zustimmung/ Ablehnung/ ...), eine rotierende Moderation oder eine Runde, wo jede*r zu Wort kommen kann. »Murmelrunden« können am Anfang von Diskussionen hilfreich sein, sich mit den Sitznachbar*innen auszutauschen, bevor die Kernpunkte in die Diskussion gegeben werden können. Auch schriftliche Notizen einzubeziehen, kann sinnvoll sein – als kurze Zeit der Einzelreflexion oder Sammlung von Beiträgen aus dem Publikum, die an das Podium weitergegeben werden. Grundlage für das Äußern sonst unterdrückter Wortmeldungen ist eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Kritik geübt werden kann, aber nicht verurteilt wird. ↳ Mehr Methoden: https://netzwerk-n.org/mediathek/bildungsmaterialien/S

Conversations in groups, no matter how large or small, mostly consist of louder and quieter voices, long or short contributions, dominant and silent positions. In conversations, marginalized voices are still overheard, gender roles and power relations are reproduced, and introverts tend to be left out.
Methods for more equal conversations can be, for example, the establishment of hand signals or color cards (request to speak/ agreement/ disagreement/ ...), a rotating moderation or a round where everyone can have their say. At the beginning of discussions, »murmuring rounds« can be helpful to exchange views with the person sitting next to you before the key points can be given into the discussion. Including written notes can also make sense – as a short time of individual reflection or a collection of contributions from the audience which are passed on to the podium. The basis for the expression of otherwise suppressed requests to speak is an atmosphere of trust in which criticism can be exercised but not condemned. ↳more methods: https://netzwerk-n.org/mediathek/bildungsmaterialien/

Mit anderen über die eigenen Erwartungshaltungen sprechen.

(Mit) Erwartungshaltungen brechen.

Breaking (with) expectations.

Talking to others about their own expectations.

Das Verlassen der Institution/ … kann in manchen Fällen die einzig konsequente Entscheidung sein.
»Ich werde nicht für eine Organisation arbeiten, die das Problem sexueller Belästigung unter den Tisch kehrt. Das Problem unter den Tisch zu kehren, bedeutet es zu reproduzieren. […] Ich werde keine Welt nachbilden, die ich nicht ertragen kann, eine Welt, von der ich nicht finde, dass sie ertragen werden muss.« ↳ Sara Ahmed: »Living a Feminist Life«

Leaving the institution/ … may in some cases be the only logical decision.
»I will not work for an organization that is not addressing the problem of sexual harassment.
Not addressing the problem of sexual harassment is reproducing the problem of sexual harassment […] I will not reproduce a world I cannot bear, a world I do not think should be borne.« ↳ Sara Ahmed: »Living a Feminist Life«

Ausfindig machen, welche Initiativen, Projekte oder engagierte Personen aus verschiedenen Lebenswelten und Generationen es vor Ort gibt und dann versuchen, mit diesen zu kooperieren.

Mit Menschen über die eigenen Ideen sprechen, auch schon im Anfangsstadium. Oft setzt das neue Möglichkeiten frei, bringt Rat und Hilfe.

Talking to people about your ideas, even in the early stages. Often this releases new possibilities, brings advice and help.

Find out which initiatives, projects or committed people from different environments and generations exist locally and then try to cooperate with them.

Die eigenen Bedürfnisse und Grenzen wahrnehmen und kommunizieren. Lernen »Nein« zu sagen.

Andere darin bestärken, die eigenen Grenzen einzuhalten.

Encouraging others to respect their own limits.

Perceive and communicate your own needs and limits. Learning to say »no«.

Woher kommt das Geld? Wen finanzieren wir? Wieviel nehmen wir von wem? All das sind bewusste Entscheidungen.

⚹ Gibt es gestaffelte Preise/ Nachlässe/ ...?
So können Firmen mehr bezahlen als Einzelpersonen, Menschen mit viel Geld mehr als Menschen mit weniger Geld (nach eigener Einschätzung). Oder es kann freiwillige höhere Preise geben, die andere Projekte mitfinanzieren – z.B. die Möglichkeit, an einem Tag in der Woche ohne Bezahlung für gemeinnützige Projekte zu arbeiten.

⚹ http://shouldiworkforfree.com/

⚹ Wenn eine Person Schwierigkeiten hat, den normalen Preis zu bezahlen, ist es möglich ihr diesen zu nennen und zu sagen: »Mach mir ein Angebot und ich nehme es an«. Durch den zweiten Satz wird ewiges Handeln vermieden und die meisten überlegen gut, wie viel die Sache wert ist. ↳ inspiriert von Christina Marz Ring

⚹ Bewusst entscheiden, wer durch z.B. Einladung zu Vorträgen/ eingekaufte Dienstleistungen/ ... finanziert wird.

Where does the money come from? Who are we financing? How much do we take from whom? All these are deliberate decisions.

⚹ Are there staggered prices/ discounts/ ...? Companies can pay more than individuals, people with a lot of money can pay more than people with less money (according to own estimation). Or there may be voluntary higher prices that co-finance other projects – e.g. the possibility to work one day a week without payment for non-profit projects.

⚹ http://shouldiworkforfree.com/

⚹ If a person has difficulty paying the normal price, it is possible to tell them and say: »Make me an offer and I'll take it«. The second sentence avoids eternal negotiation and most people think very carefully about how much it is worth.
↳inspired by Christina Marz Ring

⚹ Consciously decide who will be financed by e.g. invitations to lectures/ purchased services/ ...

Weniger selbst zu übernehmen und weniger Energie in etwas hineinzugeben, kann Räume für andere entstehen lassen.

Choose your fights! Prioritäten setzen: Wofür kann ich meine/ wollen wir unsere Energie aufwenden?
Sich als Teil von Kämpfen verstehen – nicht alleinig die Verantwortung schultern. Unsere Beiträge sind eingebettet in Kämpfe von Menschen vor und Menschen nach uns, die sie weiterführen.

Taking on less yourself and putting less energy into something can create space for others.

Choose your fights! Set priorities: What can I/do we want to spend our energy on?
See yourself as a part of fights - don't take the responsibility on your own. Our contributions are embedded in the fights of those before us and those after us who are taking them forward.

Sich bewusst machen, dass das Konzept Leistung konstruiert und nicht naturgegeben ist. Dahinter steckt das Paradigma von Fortschritt und Wirtschaftswachstum. Wo immer Effizienz gefordert ist, ist zu hinterfragen, wem diese dient.

Schuldgefühle als erlernt zu betrachten – als konstruiertes »Genügen müssen« – hilft beim Verlernen.

Regarding feelings of guilt as learned – as constructed »having to suffice« – helps to unlearn.

Be aware that the concept of performance is constructed and not self-evident. Behind this is the paradigm of progress and economic growth. Whenever efficiency is required, it is necessary to question who it serves.

Ein geschützter Raum kann ein physischer Ort sein als Rückzugsort, eine geschaffene Atmosphäre zum Ausprobieren und Lernen ohne Verurteilung oder auch eine Ansprechperson, die zuhört oder sich gegen Diskriminierung einsetzt.

Einladung zum »brave space« [mutigen Raum]
Gemeinsam werden wir einen »brave space« schaffen
Weil es so etwas wie »safe space« [sicheren Raum] nicht gibt
Wir existieren in der realen Welt
Wir alle tragen Narben und wir alle haben Wunden verursacht.
In diesem Raum
versuchen wir, die Lautstärke der Außenwelt zu reduzieren,
versuchen wir, Stimmen zu verstärken, die darum kämpfen,
anderswo gehört zu werden,
rufen wir uns gegenseitig zu mehr Wahrheit und Liebe auf.
Wir haben das Recht, irgendwo anzufangen
und weiter zu wachsen.
Wir haben die Verantwortung, das zu prüfen,
was wir zu wissen glauben.
Wir werden nicht perfekt sein.
Dieser Raum wird nicht perfekt sein.
Er wird nicht immer so sein, wie wir ihn uns wünschen,
aber
es wird unser gemeinsamer Raum sein,
und
Wir werden Seite an Seite daran arbeiten.
↳ Micky ScottBey Jones »An Invitation to Brave Space« (eigene Übersetzung)

A safe(r) space can be a physical place, an atmosphere created for experimentation and learning without condemnation, or a contact person who listens or stands up against discrimination.

Invitation to Brave Space
Together we will create brave space
Because there is no such thing as »safe space«
We exist in the real world
We all carry scars and we have all caused wounds.
In this space
We seek to turn down the volume
of the outside world,
We seek to amplify voices that fight
to be heard elsewhere,
We call each other to more truth and love
We have the right to start somewhere
and continue to grow.
We have the responsibility to examine what
we think we know.
We will not be perfect.
This space will not be perfect.
It will not always be what we wish it to be
but
It will be our brave space together,
and
We will work on it side by side.
↳ Micky ScottBey Jones »An Invitation to Brave Space«

Beim Planen von Tagungen/ Workshops/ Treffen/ ... (vor allem an Wochenenden) Kinderbetreuung mitdenken – z.B. kann die Betreuung auf alle Teilnehmenden aufgeteilt werden, unabhängig davon, welches Geschlecht sie haben oder ob sie selbst Eltern sind. Schon in der Einladung auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung direkt hinweisen.

Kinder auf Tagungen/ Workshops/ Treffen/ ... mitnehmen und somit Platz für diese einfordern.

Take children to conferences/ workshops/
meetings/ ... and thus demand space for them.

When planning conferences/ workshops/ meetings/
... (especially on weekends) think about child-
care – e.g. childcare can be shared among all
participants, regardless of their gender or
whether they are parents themselves. Point out
the possibility of childcare directly in the
invitation.

Über Geld sprechen: Wieviel ist da? Wohin fließt es? Wer bekommt wieviel? Wer hat welche anderen Ressourcen im Hintergrund?

Wenn alle laufenden Kosten gedeckt sind einschließlich Rücklagen für Eventualitäten, ist das was übrig bleibt Gewinn. Es ist wert darüber nachzudenken, ob Gewinn nötig ist, oder ob das nicht heißt, dass Produkte zu teuer oder Mitarbeiter*innen zu gering bezahlt sind.

Talking about money: How much is there? Where does it go? Who gets how much? Who has which other resources in the background?

If all running costs are covered, including contingency reserves, what remains is profit. It is worth thinking about whether profit is necessary, or whether this does not mean that products are too expensive or employees are underpaid.

Was sind unsichtbare Beiträge? Alle Beiträge sollen zu gleichen Teilen gesehen und anerkannt werden. Zum Beispiel eine Übersicht anlegen, die aufzeigt, welche Arten von Arbeit jede*r einzelne – egal ob entlohnt oder nicht – verrichtet und bei Projekten/ Publikationen/ Eröffnungsreden/ … alle Beteiligten nennen. So entsteht ein Verständnis darüber, wo welche Arbeit einfließt und wer wieviel tätig ist.

»Unsichtbarkeit kann auf fehlende Entlohnung verweisen (unbezahlte Arbeit ist in den Statistiken, die den Wohlstand und das selige Wirtschaftswachstum messen, inexistent); oder auf die Abwesenheit von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld, Ruhestand und Urlaub, etc.; oder auf das Fehlen einer gesetzlichen Regelung, wenn die Arbeit unbezahlt oder illegal ist; oder auf die Existenz einer Gesetzgebung, welche die Haus- und Sorgearbeit als Beschäftigungen zweiter Klasse festlegt, oder auf den Zusammenhang der Unsichtbarkeit der Arbeit mit der Unsichtbarkeit der Person (Immigrant_innen ohne Papiere, die keine Sorge beanspruchen können und offiziell für niemanden sorgen). Oder auf die Abwesenheit rechtlicher oder sozialer Normen, die die Bedingungen der Arbeit, die Zeitpläne und Urlaube festlegen – oder überhaupt auf die Abwesenheit von Begriffen, weil wir uns daran gewöhnt haben, die Realität in wasserdichte Abteilungen zu ordnen und etwas so Transversales uns entwischt. Verschiedene Formen, die Sorge zu organisieren, lassen auf verschiedene Kombinationen der Unsichtbarkeit schließen.« ↳ Precarias a la Deriva: »Globalisierte Sorge«

What are invisible contributions? All contributions should be seen and acknowledged in equal parts. For example, create an overview that shows what kind of work each individual – whether paid or not – is doing and in the case of projects/ publications/ opening speeches/ ... name all participants. In this way, an understanding of where what work goes into what and who does how much work is created.

»Invisibility can refer to lack of remuneration (unpaid work is non-existent in the statistics that measure wealth and blessed economic growth); or to the absence of social benefits such as unemployment benefits, retirement and holidays, etc. or the absence of a legal regulation of when the work is unpaid or illegal; or the existence of legislation that defines domestic and care work as second class employment, or the link between the invisibility of work and the invisibility of the person (undocumented immigrants who cannot claim care and officially care for no one). Or to the absence of legal or social norms that define the conditions of work, schedules and holidays – or to the absence of concepts at all, because we have become accustomed to arranging reality in watertight compartments and something so transversal escapes us. Different forms of organizing care suggest different combinations of invisibility.« ↳Precarias a la Deriva: »Globalisierte Sorge«

Gemeinsam administrative Werte festhalten: Ab welcher Uhrzeit und an welchen Wochentagen muss niemand mehr erreichbar sein? Innerhalb wieviel Tagen sollten E-Mails beantwortet werden? Was sind Kanäle für dringende Anfragen? ...?

Wenn über etwas Wichtiges entschieden werden soll, können Informationen darüber bereits im Vorhinein verteilt werden. So hat jede*r die Möglichkeit, sich vor der Abstimmung darüber Gedanken zu machen oder tiefgehender zu recherchieren.

Defining administrative values together: At what time and on which days of the week does no one have to be available? Within how many days should e-mails be answered? What are channels for urgent inquiries? ...?

If something important is to be decided, information about it can be distributed in advance. In this way, everyone is given the opportunity to think about it before voting or to do more in-depth research.

Menstruation ist ein legitimer Grund zuhause zu bleiben.

Infrastrukturen an Bedürfnisse anpassen (z.B. Wickeltisch, Ruheraum, ...). Ordnungen (wie Material) zu beschriften kann helfen, dass Menschen sich eigenständig zurechtfinden.

Menstruation is a legitimate reason to stay at home.

Adapting infrastructures to needs (e.g. changing table, quiet room, ...). Labeling orders (such as material) can help people find their way around independently.

Eigene Arbeitnehmer*innenrechte kennen (Arbeitsrecht, Rechte bei Elternschaft/ im Krankheitsfall/ ..., Streikrecht, ...). Gewerkschaften beitreten.

Streiken.

Find out what rights you have (labour law, paren-
tal rights/ in case of sickness/ ..., right to
strike, ...)

Strike.

Strukturen schaffen, die ausreichende Pausen ermöglichen, keine Überstunden voraussetzen, nicht dazu verleiten zu lange und zu viel zu arbeiten, den Umgang mit Krankheit/ Arbeitsausfall und den Wiedereinstieg nach z.B. Elternzeit ermöglichen.

Sich gemeinsam mit einer anderen Person eine Stelle teilen.

Share a job with another person.

Create structures that allow sufficient breaks, do not require overtime, do not tempt people to work too long and too much, allow them to deal with illness/ loss of working and to return to work after e.g. parental leave

Das Performing Arts Forum (PAF) funktioniert selbstorganisiert über die folgenden 4 Regeln:

⚹ Hinterlasse keine Spuren.
Reinige hinter dir, damit jeder Quadratzentimeter, der nicht dein privater Raum ist, die ganze Zeit für alle zur Verfügung steht, wenn du ihn nicht benutzt. Spuren sind unerwünschte oder ungebetene Spuren (materiell oder immateriell), die im Raum oder in anderen Räumen hinterlassen werden.
⚹ Ermögliche anderen.
Betrachte dies als eine Gelegenheit, Räum(e) zu öffnen, eine Aufführung oder einen Film zu zeigen, einen Vortrag zu halten, eine Diskussion zu beginnen, einen Flur zu reinigen oder jemandem zu helfen.
⚹ Der*die Macher*in entscheidet.
Aber nicht allein! Die Dinge werden von denen entschieden, die sie tun, mehr als von denen, die reden. Allerdings ist die Möglichkeit, etwas zu tun, nicht grenzenlos, und es sollte gemeinsam mit anderen gehandelt werden.
⚹ Beachte Asymmetrie.
PAF besteht aus Asymmetrien. Die Menschen kommen von verschiedenen Orten, bewohnen verschiedene Körper, haben verschiedene Erfahrungen, sind unterschiedlich in den Machtstrukturen angesiedelt und haben verschiedene Grenzen. Berücksichtige dies, fordere deine eigene Position heraus und lasse sie in Frage stellen, während du die Grenzen anderer Menschen respektierst.

Betrachte diese Regeln als zusammenhängend. ↳ pa-f.net (eigene Übersetzung)

The Performing Arts Forum (PAF) functions in a self-organised manner via the following 4 rules:

⚹ Don’t leave traces.
Clean behind you in order to leave every square centimeter, that is not your private room, all the time available for everybody when you are not using it. Traces are unwanted or uninvited marks (material or immaterial) left in the space or in others.

⚹ Make it possible for others.
Think of this as an opportunity to open up space(s) by showing a rehearsal or a movie, giving a lecture, starting a discussion, cleaning a corridor, or helping somebody.

⚹ The doer decides.
But not alone! Things are decided by the ones who do, more than the ones who talk. However, the opportunity to do is not without limits and action should be taken in consideration with others.

⚹ Mind asymmetry.
PAF is made of asymmetries. People come from different places, inhabit different bodies, have different experiences, are situated differently in power structures and have different boundaries. Take this into account, challenge your own position and let it be challenged, while respecting other people’s boundaries.

Think those rules as interrelated. ↳ pa-f.net

Wissensweitergabe als Kooperation, statt eingefahrenem Konkurrenzdenken: Teilen von Kontakten, Literatur, Excel-Tabellen, Quellen, Prozessen, Ideen, ... Bewusst den eigenen Blick schärfen, wem das eigene Wissen weiterhelfen kann und andere dazu einladen, darauf aufzubauen, es weiterzugeben und zu verbreiten.

Strategien austauschen.

Exchange strategies.

Knowledge transfer as cooperation, instead of entrenched competitive thinking: sharing contacts, literature, Excel spreadsheets, sources, processes, ideas, ... consciously sharpening one's own view of who one's own knowledge can help and inviting others to build on it, pass it on and spread it.

»Dein Körper sagt dir, dass er dem nicht gewachsen ist, was du von ihm verlangst; und du musst zuhören. Du musst auf deinen Körper hören. Wenn er schreit, halte an! Wenn er sich beklagt, schalte einen Gang runter!« ↳Sara Ahmed: Living a Feminist Life

Sich bewusst machen, dass wo immer man Anforderungen nicht erfüllen kann, es sich möglicherweise nicht um eigenes Versagen handelt, sondern um strukturelle Ursachen.

Become aware that wherever requirements cannot be met, it may not be your own failure, but structu-
ral causes.

Bodies speak to us. Your body might tell you it is not coping with what you are asking; and you need to listen. You need to listen to your body. If it screams, stop. If it moans, slow down. ↳Sara Ahmed: Living a Feminist Life

»Bedürfnisse für das Wohlfühlen in einer Gruppe von Personen, die zusammenarbeiten, zu definieren und zu verstehen, ist keine einfache und dennoch grundlegende Aufgabe. Um einander besser zu verstehen, versuchten wir, einige Bedürfnisse in einer sehr frühen Phase des Projekts während des Workshops „P(i)anificare futuri utopici“ mit einem kollektiven Mapping zu begreifen.
Es stellte sich heraus, dass Momente gegenseitiger Pflege, Nährung und Fürsorge innerhalb eines Netzwerks essentiell sind, um Energien über einen längeren Zeitraum aktiv zu halten. Insbesondere Momente des Ausruhens, gemeinschaftliche Momente totaler Präsenz, Positivität und das gemeinsame Machen praktischer Dinge, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, wurden als wichtige Rituale, Umstände und Rhythmen genannt, um Energien lebendig halten zu können. [...] Diese Räume waren sehr wichtig, um sich besser kennenzulernen, Beziehungen aufzubauen, sich zuzuhören und Freundschaften zu schließen.« ↳Flora Mammana: »Gemeinschaftsökonomien fermentieren«

»Defining and understanding needs for well-being in a group of people working together is not a simple yet basic task. In order to understand each other better, we tried to understand some needs with a collective mapping at a very early stage of the project during the workshop ›P(i)anificare futuri utopici‹.
It turned out that moments of mutual care, nurturing and caring within a network are essential to keep energies active over a longer period of time. In particular, moments of rest, communal moments of total presence, positivity and doing practical things together that have nothing to do with work were mentioned as important rituals, circumstances and rhythms to keep energies alive. [...] These spaces were very important for getting to know each other better, building relationships, listening to each other and making friends.« ↳Flora Mammana: »Gemeinschaftsökonomien fermentieren«

Praktiken auch in digitaler Kommunikation etablieren, z.B. die eigene Email-Signatur nutzen:

———

Name (Pronomen sie/ihr; Pronoun: she/her)

Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen abzuleiten. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll.

———

Ich habe die Email-Charta übernommen. Das bedeutet:
⁎ Meine Antworten könnten recht kurz sein.
⁎ Wenn ich Ihnen keine direkte Frage stelle, erwarte ich keine Antwort.
⁎ Wenn Sie mir keine direkte Frage gestellt haben, werde ich nicht antworten.
⁎ Ich lese am Wochenende keine E-Mails.
⁎ Ich werde versuchen, innerhalb von 3 Arbeitstagen zu antworten.
⁎ Wenn Sie ein kompliziertes Thema zu besprechen haben, spreche ich stattdessen auch gerne am Telefon oder über Video.
↳ Anna D. Krzywoszynska

Establishing practices also in digital communication, e.g. using your own email signature:

———

name (pronoun: she/her)

The gender identity of humans can be derived neither from their appearance nor from their name. You are welcome to tell me how I should address you.

———

I have adopted the Email Charter. This means:
- My responses might be quite brief.
- Unless I ask you a direct question I do not expect a response.
- If you have not asked me a direct question I will not respond.
- I do not read emails at the weekend.
- I will try and respond within 3 working days.
- If you have a complicated issue to discuss, I am happy to talk on the phone or video instead.

↳ Anna D. Krzywoszynska

Lernen über soziale Bewegungen und Kämpfe, die von Frauen und LGBTIQIA+ geführt wurden und werden.

Hartnäckig sein! Schon gewonnene Kämpfe und Errungenschaften nicht nochmal diskutieren. In Forderungen standhaft bleiben, um Strukturen zu ändern und sich nicht vertrösten zu lassen.

Learning about social movements and struggles that have been and are being led by women and LGBTIQIA+.

Being persistent! Not discussing again struggles and achievements that have already been won. Standing firm in demands to change structures and not being put off.

Sichtbar werden, Raum einnehmen, Stimme verschaffen!

Wenn du Menschen und ihre Arbeit großartig findest, sag' es ihnen.

If you think people and their work are great,
tell them.

Be visible, take up space, make your voice heard!

Sich die eigene Situiertheit (Verortung) bewusst zu machen, bedeutet zu kommunizieren, welche Perspektive beim Sprechen und Schreiben eingenommen wird. Wissen ist nie universell und objektiv, sondern immer verortet in gesammelten Erfahrungen, sozialer und kultureller Umgebung und Prägung und deren Machtverhältnissen. ↳inspiriert von Donna Haraway: »Situated Knowledges. The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspectives«

Das eigene Tun und die eigene Sprechposition kritisch reflektieren.

To become aware of one's own situation (location) means to communicate which perspective is taken when speaking and writing. Knowledge is never universal and objective, but always located in accumulated experiences, social and cultural environment and imprinting and their power relations.↳inspired by Donna Haraway: »Situated Knowledges. The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspectives«

Critically reflect on one's own actions and speaking position.

Feministisch zu schreiben, bedeutet bewusst zu entscheiden, auf wessen Wissen zurückgegriffen und aufgebaut wird, wer zitiert wird. Dabei verschiedene Wissensformen gleichermaßen wertschätzen: Theorie, Poesie, Anekdoten, Philosophie, Körperwissen, Science Fiction, … Zitierte Quellen als Verbündete zu betrachten und sorgfältig aussuchen, bedeutet Zitieren von Frauen, von LGBTQIA+, marginalisierten Stimmen, wenig zitierten Autor*innen, Studierenden, Personen ohne Lehrstühle/ Dissertationen, »graue Literatur« ohne ISBN o.ä., … Wessen Geschichten werden erzählt?
↳inspiriert von Naomie Gramlich und Annika Haas: »Situiertes Schreiben mit Haraway, Cixious und Grauen Quellen«

Writing feminist means consciously deciding on whose knowledge to draw upon and build upon, who to cite. In doing so, valuing different forms of knowledge equally: Theory, poetry, anecdotes, philosophy, body knowledge, science fiction, … To regard cited sources as allies and to select them carefully means to cite women, LGBTQIA+, marginalized voices, rarely cited authors, students, persons without chairs/dissertations, »grey literature« without ISBN or similar, … Whose stories are told? ↳inspired by Naomie Gramlich und Annika Haas: »Situiertes Schreiben mit Haraway, Cixious und Grauen Quellen«

»Natürlich lehnen wir es ab, über sexistische Witze zu lachen. Wir lehnen es ab, zu lachen, wenn Witze nicht witzig sind. [...] Doch wir lachen sehr wohl; und feministisches Lachen kann unsere Bürden erleichtern. Tatsächlich lachen wir oft zur Bestätigung der gemeinsamen geteilten Absurdität dieser Welt; oder einfach als Bestätigung dieser Welt. [...] Manchmal lachen wir miteinander, weil wir erkennen, dass wir dieselben Machtbeziehungen verstehen. [...] Wir lachen nicht immer, natürlich nicht. Manchmal müssen wir es zulassen, dass das gesamte Gewicht einer Geschichte auf uns niederprasselt. Manchmal müssen wir selbst niedergeschlagen sein. Doch manchmal kann sich dieses Gefühl des Niedergedrücktseins in Energie verwandeln, weil wir darüber lachen können; weil uns das, womit wir konfrontiert werden, die Hilfsmittel zur Verfügung stellt, Zeugnis abzulegen, Dinge zu entlarven, Dinge zum Existieren zu bringen, sie an die Oberfläche zu bringen, sodass man über sie lachen kann. Über etwas zu lachen, kann bedeuten, etwas realer zu machen, zu verstärken und die Macht oder den Einfluss über dich gleichzeitig zu reduzieren.« ↳Sara Ahmed: »Living a Feminist Life«

Of course, we refuse to laugh at sexist jokes. We refuse to laugh when jokes are not funny. [...] But we do laugh; and feminist laughter can lighten our loads. In fact we laugh often in recognition of the shared absurdity of this world; or just in recognition of this world. [...] Sometimes we laugh with each other because we recognize that we recognize the same power relations. [...]

We don't always laugh, of course. Sometimes we have to let the full weight of a history bear down on us. Sometimes we need to let ourselves be down. But sometimes this sense of being down can convert into energy, because we can laugh at it; because what we come up against gives us the resources to bear witness, to expose things, to bring things to the surface, so they can be laughed at. To laugh at something can be to make something more real, to magnify it, and to reduce something's power or hold over you, simultaneously.

↳Sara Ahmed: Living a Feminist Life

Diverse Zugänge einfordern: Forderungen an Entscheidungsträger*innen stellen, um Zugänge zu erweitern. Beispielsweise Kinderbetreuung oder gestaffelte Soli-Preise zu Kursangeboten oder Veranstaltungen.

Vorstellungsrunden am Anfang von Treffen, kleine Aufgaben, die jede*r ohne Vorwissen übernehmen kann, ... bieten niedrigschwellige Möglichkeiten für Hinzukommende ins Handeln oder in Kontakt mit der Gruppe zu kommen.

What possibilities are there for participation in projects? Think about the fact that people have different resources (commitment/ time/ ...).

Introductions at the beginning of meetings, small tasks that anyone can do without prior knowledge, ... offer low-threshold opportunities for newcomers to get into action or contact with the group.

»Ich sorge um deine Kinder, wenn du in den Abendstunden arbeitest, und dafür sorgst du um meine am Wochenende; ich gebe dir Sprachstunden, und im Tausch lässt du mich deine Waschmaschine benutzen; du lässt mich deine Internetverbindung nutzen, und ich lehre dich einige köstliche Rezepte meines Landes zuzubereiten; ...« ↳Precarias a la Deriva: »Globalisierte Sorge«

Gruppenprozessen Zeit geben und kontinuierlich Reflexionsräume aufmachen. Das können z.B. monatliche feste Reflexionstreffen sein, in denen es ausschließlich um Strukturen, Rollen oder Emotionen geht.

I take care of your children when you work in the evenings and you take care of mine on weekends; I give you language lessons and in exchange you let me use your washing machine; you let me use your Internet connection and I teach you to prepare some delicious recipes from my country; ...
↳Precarias a la Deriva: »Globalisierte Sorge«

Giving group processes time and continuously opening up spaces for reflection. These can be, for example, fixed monthly reflection meetings that focus exclusively on structures, roles or emotions.

Einen Verhaltenskodex *(Code of Conduct)* feministisch zu erarbeiten, ist eine »Möglichkeit, eine Diskussion zu beginnen über Sexismus, Rassismus, Behindertenfeindlichkeit und andere Formen der Ausgrenzung«, die in der Gemeinschaft auftreten. Systemische Unterdrückung und verbreitetes, aber inakzeptables Verhalten werden konkret benannt und Meldevorgaben festgelegt mit Kontakthinweisen und Informationen darüber, wie der Kodex durchgesetzt werden kann. »Die Auflistung von inakzeptablem Verhalten nimmt jemandem, der Belästigung meldet, die Last, selbst die Art der Belästigung definieren zu müssen, und klare Richtlinien garantieren, dass im Falle eines Vorfalls diejenigen, die darüber berichten, auch darauf vertrauen können, gehört zu werden.«
Dafür hilft es, konkrete Kontaktpersonen einzusetzen, die über den Verstoß oder die Maßnahme entscheiden: Ein Verweis/ Ausschluss/ öffentliche oder private Entschuldigung/ Mediationsprozess, ... Ein Verhaltenskodex ist nur dann sinnvoll, wenn er praktisch umgesetzt wird und als Werkzeug betrachtet wird, nicht, wenn die Verantwortung in ein Dokument ausgelagert wird. ↳Femke Snelting: »Die schönen Kriegerinnen«

Developing a feminist Code of Conduct is a „way to start a discussion about sexism, racism, ableism, and other forms of exclusion“ that occur in the community. Systemic oppression and widespread but unacceptable behavior are specifically named and reporting guidelines are established with contact information and information on how to enforce the code. „Listing unacceptable behavior takes the burden off someone reporting harassment to have to define the type of harassment themselves, and clear guidelines ensure that if an incident does occur, those who report it can be confident they will be heard.“
To that end, it helps to have specific contacts in place to make decisions about the violation or action: A reprimand/expulsion/public or private apology/mediation process, ... A code of conduct is only useful if it is practically implemented and seen as a tool, not if responsibility is outsourced to a document. ↳Femke Snelting: »Die schönen Kriegerinnen«

Bewusste Entscheidung, welche Quellen, Software und Werkzeuge genutzt werden. Wem gehören die Plattformen, die Server, auf denen das Wissen liegt? Wer verdient mit unseren Daten? Gibt es eine Open Source Alternative? ↳ riseup.net/de/security/resources/radical-servers / prism-break.org

Als Institution mit Kollektiven zusammenarbeiten und solidarische, hierarchiekritische Arbeits- und Wirtschaftsweisen kennenlernen.

Working with collectives as an institution and learning about solidarity-based, hierarchy-critical ways of work and economies.

Conscious decision which sources, software and tools are used. Who owns the platforms, the servers on which the knowledge resides? Who makes money with our data? Is there an Open Source alternative? ↳ riseup.net/de/security/resources/radical-servers / prism-break.org

Geteilte Autor*innenschaft: Nicht jede individuelle Einzelleistung sichtbar zu machen und stattdessen gemeinsam aufzutreten – und damit wegzukommen von der westlich-patriarchalen Idee des männlichen Genies, der sein Werk alleine und unabhängig erschafft.

Nichts tun. Müßiggang. Schlafen.

Doing nothing. Idleness. Sleeping.

Shared authorship: Not making every individual performance visible and instead performing together - and thus getting away from the Western patriarchal idea of the male genius who creates his work alone and independently.

Notwendigkeit des Lebendigen mitdenken: Sorge um Mitmenschen und Umwelt kann weder aufgeschoben noch getaktet werden, die Arbeit muss sich danach ausrichten und nicht andersherum.

Selbstfürsorge

Self-care

The need to think about the living: Care for others and the environment can neither be postponed nor timed; work must be aligned with this and not the other way around.

Selbstverständlichkeiten hinterfragen.

Dinge, Prozesse und Strukturen, die uns umgeben, sind von Menschen gemacht. Historisch waren diese Menschen oft *weiße* Männer. Es lohnt sich zu hinterfragen, ob Dinge, die schon immer so waren, auch anders sein könnten.

Things, processes and structures that surround us are made by people. Historically, these people were often *white* men. It is worth asking whether things that have always been like this could also be different.

Questioning the self-evident.

Tragetasche
für feministische
Praktiken in
Zusammenarbeit

Carrier Bag
for feminist
practices in
collaborations

Carrier Bag for feminist *questioning* in collaborations

Tragetasche für feministisches *Fragen* in Zusammenarbeit

What is worry, what is leisure, what is consumption? When do I work and when do I live, or are both inseparable facets? To care for oneself, is that work? When you spend an afternoon with a [person], listening to them, do you care for them? Do you take care of yourself? Do you care for each other or do you just have a good time? And when it's a good time, don't you work? ↳ Precarias a la Deriva: Globalisierte Sorge (own translation)

»Was ist Sorge, was Muße, was Konsum? Wann arbeite ich und wann lebe ich, oder sind beide untrennbare Facetten? Um sich selbst zu sorgen, ist das Arbeit? Wenn du einen Nachmittag mit einem [Menschen] verbringst, diesem zuhörst, sorgst du für ihn? Sorgst du für dich? Sorgt ihr füreinander oder habt ihr einfach eine gute Zeit? Und wenn es eine gute Zeit ist, arbeitest du dann nicht?« ↳ Precarias a la Deriva: Globalisierte Sorge

Where are the red lines that prohibit accepting money from, working for or cooperating with a person/organisation?

Wo sind die roten Linien, die verbieten, Geld von einer Person/Organisation anzunehmen, für sie zu arbeiten oder zu kooperieren?

How much space do new ideas or wishes for change have?

Where is subversive action required?

Wo ist subversives Handeln gefordert?

Wie viel Raum haben neue Ideen oder Wünsche nach Veränderung?

Is there an office/ contact person/ ... to whom everyone can turn in case of discrimination? Is this known to everyone?

Gibt es eine Stelle/ Ansprechperson/ ..., an die sich jede*r bei Diskriminierung wenden kann? Ist diese allen bekannt?

Is your collaboration based on coope-
ration or competition?

Beruht eure Zusammenarbeit auf Kooperation
oder Konkurrenz?

Wie können komplexe Zusammenhänge zugänglich gemacht werden, ohne trivialisiert zu werden?

How can complex correlations be made accessible without being trivialized?

How do you create access for gender-queer and BIPoC people (Black/ Indi-genous/ People of Color)?

Wie schafft ihr Zugänge für gendergueere und BIPoC Personen (Black/ Indigenous/ People of Color)?

When has something failed? Who decides if something has failed? And when does it make sense to consciously let something fail?

Wann ist etwas gescheitert? Wer entscheidet, ob etwas gescheitert ist? Und wann macht es Sinn, etwas bewusst scheitern zu lassen?

Wo entstehen Konflikte?

Wie geht ihr mit Konflikten um? Gibt es Ansprechpersonen? Habt ihr einen festgelegten Prozess? Ist dieser Prozess transparent und allen bekannt?

Where do conflicts arise?

How do you deal with conflict? Are there contact persons? Do you have a defined process? Is this process transparent and known to everyone?

Digital rooms are also real rooms.
What feminist practices do we need
there? What can be translated?

Auch digitale Räume sind reale Räume. Welche
feministische Praktiken brauchen wir dort? Was
lässt sich übersetzen?

How easy is it to join the group? What prevents people from becoming part of the group? How could this be changed?

Wie leicht ist der Zugang zur Gruppe? Was hindert Menschen daran, Teil der Gruppe zu werden? Wie ließe sich das ändern?

Gibt es eine konstruktive Diskussionskultur?

Nach welchen Werten handeln wir? Wie sind sie entstanden? Sollten manche vergessen oder neu besprochen werden?

Is there a constructive culture of discussion?

What values do we act upon? How did they come about? Should some be forgotten or discussed anew?

How to deal with differences in terms of self-confidence, skills, experience, goals, commitment, ...? How do you create a safe framework to talk about them? These differences are not only personal characteristics, but depend on opportunities and living conditions.

Wie lässt sich mit Unterschiedlichkeiten in Bezug auf Selbstvertrauen, Fähigkeiten, Erfahrungen, Ziele, Engagement, ... umgehen? Wie schafft ihr einen sicheren Rahmen, um darüber zu sprechen? Diese Unterschiede sind nicht nur persönliche Eigenschaften, sondern von Chancen und Lebensbedingungen abhängig.

What do you need to feel comfortable?

Was braucht ihr, um euch wohlzufühlen?

How much work is enough?

Are you exploiting yourselves?

Beutet ihr euch selbst aus?

Wie viel Arbeit ist genug?

Wie wird die Arbeitszeit festgelegt? Was gilt als Arbeitszeit – digitale Erreichbarkeit, Fahrtzeiten, gedankliche Beschäftigung mit Arbeitsthemen, ...?

Wie flexibel ist der Umgang mit Fristen und Zeiten? Wird hier Rücksicht auf Verpflichtungen außerhalb der Arbeitszeit gelegt? Werden Kinder mitgedacht?

How is working time determined? What counts as working time – digital accessibility, travel times, mental occupation with work topics, ...?

How flexible is the handling of deadlines and times? Is consideration giving to obligations outside working hours? Are children taken into consideration?

»We cannot decide whether to have a structured or structureless group, only whether or not to have a formally structured one.« ↳Jo Freeman: The tyranny of structurelessness How visible are structures and how are they communicated? How flexible are they and are they consciously decided upon?

»Wir können nicht entscheiden, ob wir eine strukturierte oder unstrukturierte Gruppe haben wollen, nur ob wir eine formal strukturierte Gruppe haben wollen oder nicht.« ↳Jo Freeman: The tyranny of structurelessness Wie sichtbar sind Strukturen und wie werden sie kommuniziert? Wie flexibel sind sie und wird bewusst darüber entschieden?

Nach welchen Kriterien werden Gehälter festgelegt? Spielt unterschiedlicher Bedarf eine Rolle?

Was gilt als zu bezahlende Arbeit?

What counts as paid work?

What criteria are used to determine salaries? Do different needs play a role?

How can individual ways of working be valued and integrated - such as the need for order or chaos/ individal work or group work/ personal productivity in the morning or evening, alone at home or together in the office/ …?

Wie können individuelle Arbeitsweisen wertgeschätzt und integriert werden – wie beispielsweise das Bedürfnis nach Ordnung oder Chaos/ Einzelarbeit oder Gruppenarbeit/ die persönliche Produktivität morgens oder abends, alleine zuhause oder gemeinsam im Büro/ ...?

Who speaks on behalf of the group, who represents it to the outside world? Can this task rotate?

Does everyone have a vote? Is it used and heard?

Hat jede*r eine Stimme? Wird sie genutzt und gehört?

Wer spricht im Namen der Gruppe, wer repräsentiert sie nach außen? Kann diese Aufgabe rotieren?

How are different risk dispositions and security needs dealt with? Is access to your group compatible with family/ financial/ ... obligations?

Wie wird mit unterschiedlicher Risikobereitschaft und Sicherheitsbedürfnissen umgegangen? Ist der Zugang zu euer Gruppe vereinbar mit familiä-ren/ finanziellen/ ... Verpflichtungen?

How do you deal with the fact that some people take on more responsibility or (can/ will) invest more time than others? Do these members have a stronger influence on the formation of opinion, more weight in discussions?

Wie wird damit umgegangen, dass manche Menschen mehr Verantwortung übernehmen oder mehr Zeit investieren (können/ wollen), als andere? Haben diese Mitglieder einen stärkeren Einfluss auf die Meinungsbildung, größeres Gewicht in Diskussionen?

How easy is it for newcomers to access the knowledge/ rules/ materials/ processes of the group? Is there a procedure or a contact person for this?

How can newcomers bring in their view from outside to critically question the existing?

Wie können Hinzukommende ihren Blick von außen einbringen, um Bestehendes kritisch zu hinterfragen?

Wie leicht ist der Zugang für Hinzukommende zu Wissen/ Regeln/ Materialien/ Prozessen der Gruppe? Gibt es dafür ein Vorgehen oder eine*n Ansprechpartner*in?

Who is in a position to decide on the selection of applicants? Which applicants have priority?

Is it possible to apply anonymously and without a photo?

Ist es möglich, sich anonym und ohne Foto zu bewerben?

Wer ist in der Position, über die Auswahl von Bewerber*innen zu bestimmen? Welche Bewerber*innen haben Vorrang?

Wer stellt sich die Zukunft vor und für wen?

Versteht ihr euch als politisch?

Do you see yourselves as political?

Who imagines the future and for whom?

How are decisions made? Officially? Inofficially? Does it differ according to the nature of the decision? What is decided by consensus, what by (what kind of) majority? How are decisions revised? Are there decisions for which there are rules – that is, decisions that are not always decided anew? Who knows about this?

Wie werden Entscheidungen getroffen? Offiziell? Inoffiziell? Unterscheidet sich das nach Art der Entscheidung? Was wird im Konsens, was mit (welcher) Mehrheit entschieden? Wie werden Entscheidungen revidiert? Gibt es Entscheidungen, für die es Regeln gibt – die also nicht immer wieder neu entschieden werden? Wer weiß darüber Bescheid?

Is there a group that decides or does one person decide? Do different degrees of involvement in decisions play a role?

How are decisions and meetings documented? Can they be subsequently viewed by all members? If in writing: Are they formulated in a language that everyone can read?

Gibt es eine Gruppe, die entscheidet, oder entscheidet eine Person? Spielt unterschiedliche Betroffenheit von Entscheidungen eine Rolle?

Wie werden Beschlüsse und Treffen dokumentiert? Sind sie von allen Mitgliedern nachträglich einsehbar? Falls schriftlich: Sind sie in einer Sprache formuliert, die alle lesen können?

Wer oder was profitiert von eurer Tätigkeit?

Wer oder was leidet unter eurer Tätigkeit?

Who or what suffers from your activity?
Who or what benefits from your activity?

Is there a regular form for reflection? When are assumptions and the status quo questioned? Who is allowed to participate, who actually takes part?

How do you learn from mistakes already made?

Wie lernt ihr von bereits gemachten Fehlern?

Gibt es eine regelmäßige Form für die Reflexion? Wann werden Annahmen und Bestehendes hinterfragt? Wer darf daran teilnehmen, wer nimmt tatsächlich daran teil?

What roles are there, what roles are needed?

Are there stereotypical role distributions?

Gibt es stereotype Rollenverteilungen?

Welche Rollen gibt es, welche braucht es?

How is the cooperation organized? Are there rotating tasks, specialisations, separate work areas/ tasks? How did these come about?

Is there a gender-specific division of labour? Do you distribute caring responsibilities between all genders (e.g. caring for other people, maintaining rooms, cleaning)?

Wie ist die Zusammenarbeit organisiert? Gibt es rotierende Aufgaben, Spezialisierungen, getrennte Arbeitsbereiche/ Aufgaben? Wie sind diese entstanden?

Gibt es geschlechtsspezifische Arbeitsteilung? Verteilt ihr Sorgetätigkeiten auf alle Geschlechter um (z.B. die Pflege von Mitmenschen, Instandhaltung der Räume, Putzen)?

What kinds of power are there? Power through position, through money, through origin, through gender, through education, through special knowledge, ...? How is this power distributed? Are there mechanisms to distribute this power more equally (e.g. further education or rotation principle)?

Welche Arten von Macht gibt es? Macht durch Position, durch Geld, durch Herkunft, durch Geschlecht, durch Ausbildung, durch Spezialwissen, ...? Wie ist diese Macht verteilt? Gibt es Mechanismen, ungleich verteilte Macht anders zu verteilen (z.B. Weiterbildung oder Rotationsprinzip)?

How do you become aware of dominance and restraint in your group? What spaces do you create to discuss this in a safe environment?

How can it be ensured that everyone can express their opinion and that even people who are rather quiet are heard in discussions?

Wie werdet ihr euch über Dominanz und Zurückhaltung in euer Gruppe bewusst? Welche Räume schafft ihr, um dies im sicheren Umfeld zu besprechen?

Wie kann sichergestellt werden, dass alle ihre Meinung äußern können und dass auch Menschen, die eher zurückhaltend sind, in Diskussionen Gehör finden?

Ist eine notwendige Tätigkeit immer auch Arbeit?

Is a necessary activity always also work?

Schreibt uns gerne,

⚹ wofür ihr die Tragetasche verwendet
⚹ was nicht funktioniert
⚹ was hinzugefügt werden sollte
⚹ wenn ihr die Tragetasche als PDF haben möchtet
⚹ um zu erfahren, wenn es eine neue überarbeitete Auflage gibt

↗ mail@zukunftsarchiv.org

We're happy if you write us

⚹ what you use the carrier bag for
⚹ what doesn't work
⚹ what should be added
⚹ if you want to have the carrier bag as PDF
⚹ to find out if there's a new updated edition

↙ mail@zukunftsarchiv.org

The carrier bag does not grow through us alone, but together in conversations and with the participants of the workshops „Feminist Practices in Collaboration“ that we held in different places:

»How to act…?« Symposium, HBK (Braunschweig)
»Feministische Wege in die Utopie(n)« (Hannover)
»Brown Bag Lunch«, idm Niedersachsen (online)
HaDi - Hannoversches Diversity-Netzwerk (online)
»Gap the Mind« Festival, Die H_lle (Braunschweig)
»Push« Popkulturfestival (Regensburg)

Die Tragetasche wächst nicht allein durch uns, sondern gemeinsam in Gesprächen und mit den Teilnehmer*innen der Workshops »Feministische Praktiken in Zusammenarbeit«, die wir an verschiedenen Orten gehalten haben:

»How to act...?« Symposium, HBK (Braunschweig)
»Feministische Wege in die Utopie(n)« (Un)Konferenz (Hannover)
»Brown Bag Lunch«, idm Niedersachsen (online)
HaDi - Hannoversches Diversity-Netzwerk (online)
»Gap the Mind« Festival, Die H_lle (Braunschweig)
»Push« Popkulturfestival (Regensburg)

In our search for shifts and interstices towards emancipatory structures, this collection of practices and questions of critical hierarchical feminist organising and community action is growing.

We are accompanied by Ursula K. Le Guin, whose essay title »The Carrier Bag Theory of Fiction« we have borrowed. She points out the power of patriarchal stories that we humans tell ourselves: What am I when the hero of human history is the superior male mammoth hunter? And how does that shape my imagination?

What is told becomes imaginable, becomes conceivable.

Denn, wie Le Guin schreibt, am Anfang war nicht der Speer, am Anfang war der Beutel. Wir gehen aus von Kooperation, Relationalität, Aushandlungen, Symbiosen und Verbündungen.

Ob gemeinsam als Gruppe oder einzeln, kann das Heft zur Gesprächs- und Denkgrundlage für Reflexionen und Aushandlungsprozesse werden. Die Tragetasche ist noch längst nicht voll; sie kann weiter befüllt, ergänzt, ausprobiert und geteilt werden.

Wir laden dazu ein, »eine andere Geschichte zu erzählen, eine, die vielleicht dann weitergesponnen werden kann, wenn die alte endgültig ausgedient hat« [↳Le Guin, 2020].

Our carrier bag is supposed to form a counterpart to the one-sided narrative of competition and rivalry, be it the narrative of the survival of the fittest or the neoliberal hero myth of »homo oeconomicus«. These inscriptions are deeply anchored as power relations and values in laws and infrastructures, and find their way into group dynamics and our togetherness. What ideas of work are missing?

We deconstruct wage labour-centred ideas, internalised capitalist logics and practise solidary forms of togetherness. We want to move towards unheroic practices that put care at the centre, towards collaborations that build supportive structures.

Unsere Tragetasche soll ein Gegenstück bilden zum einseitigen Narrativ von Wettbewerb und Rivalität, sei es die Erzählung vom Überleben des Stärkeren oder der neoliberale Heldenmythos vom »homo oeconomicus«. Tief verankert finden sich diese Einschreibungen als Machtverhältnisse und Werte in Gesetzen und Infrastrukturen, nehmen Eingang in Gruppendynamiken und unser Miteinander. Welche Vorstellungen von Tätigsein fehlen?

Wir dekonstruieren lohnarbeitszentrierte Vorstellungen von Arbeit, verinnerlichte kapitalistische Logiken und üben solidarische Formen des Miteinanders. Wir wollen hin zu unheroischen Praktiken, die Sorge in den Mittelpunkt stellen, zu Zusammenarbeiten, die unterstützende Strukturen bilden.

Because, as Le Guin writes, in the beginning was not the spear, in the beginning was the bag. We assume cooperation, relationality, mediation, symbiosis and alliance.

Whether together as a group or individually, this zine can become a basis for discussion and thought for reflection and mediation processes. The carrier bag is far from full; it can be further filled, supplemented, tried out and shared.

We invite you to »tell another story, one that can perhaps be spun on when the old one has finally had its day« ↳Le Guin, 2020.

Auf unserer Suche nach Verschiebungen und Zwischenräumen, hin zu emanzipatorischen Strukturen, wächst diese Sammlung an Praktiken und Fragen hierarchiekritischer, feministischer Organisation und gemeinschaftlicher Tätigkeit.

Geistig begleitet uns hierbei Ursula K. Le Guin, deren Essaytitel »The Carrier Bag Theory of Fiction« wir uns geborgt haben. Sie zeigt die Macht von patriarchalen Geschichten auf, die wir Menschen uns erzählen: Was bin ich, wenn der Held der Menschheitsgeschichte der überlegene Mann als Mammutjäger ist? Und wie formt das meine Vorstellungskraft?

Was erzählt wird, wird vorstellbar, wird denkbar.

4. Auflage 2023 // ISBN 978-3-00-075682-5

Zukunfts*archiv collective // zukunftsarchiv.org

Carrier Bag for feminist *questioning* in collaborations

Tragetasche für feministisches *Fragen* in Zusammenarbeit

ZUKUNFTS ARCHIV FEMINIST CARRIER BAG // FEMINISTISCHE TRAGETASCHE