

Awareness-Arbeit nach Haus

Michaelis[®]

... weil sichere Räume **nicht selbstverständlich** sind!

Wir danken allen Herausgeber*innen, Creator*innen, Vereinen und Gruppen, die ihre Materialien zur Verfügung stellen! Ebenfalls danken wir allen, die am Arbeitskreis beteiligt sind und aktiv helfen, die Awarenessarbeit zu stärken und zu implementieren!

Weitere Infomaterialien finden sich unter <https://linktr.ee/togetheraware>

Aktualisierung 2024: Wir vom Haus Michaelis Safe Space & Art danken BIEQueer e.V., der Aidshilfe Bielefeld e.V. und dem BIEPride – dein CSD Bielefeld, dass diese Prozesse hier den Start finden konnten und Communitybasiert weitergeführt werden.

Aktualisierung 2025: Wir vom Haus Michaelis Safe Space & Art danken BIEQueer e.V., der Aidshilfe Bielefeld e.V., dem BIEPride - Dein CSD Bielefeld, dem Awarenesssteam des CSD Lippe und allen Einzelpersonen, dass die Prozesse weiterge- und überdacht werden!

Aktualisierung 2026: Wir vom Haus Michaelis Safe Space & Art danken jetztzeit e.V., dem Awarenesssteam des CSD Lippe und allen Einzelpersonen, dass die Prozesse weitergedacht und überdacht werden!

*Am Ende der Handreichung befindet sich ein Begriffsglossar. Dort werden **pink** markierte Wörter und Textpassagen definiert und erläutert.*

*Abschnitte, die eine Content Note beinhalten sind **blau** markiert. Diese können je nach Bedarf übersprungen werden. In diesen Abschnitten werden Diskriminierungen abstrakt beschrieben.*

Vorwort

Hej Alle!

Ich freue mich auf diese Handreichung euch zur Awarenessarbeit zur Verfügung stellen zu dürfen. Ich selbst bin bildungspolitische Referent*in zu den Bereichen Queerfeindlichkeit, Empowerment und Antidiskriminierung und hatte zu dem Zeitpunkt ein umfassendes theoretisches Wissen. Durch all die vorangegangene Arbeit im Bereich Awareness, welche besonders aus queer-feministischen und antirassistischen Bewegungen aus Betroffenenperspektive hervorgegangen ist, habe ich folgendes Heft zusammenstellen können. Durch das Vertrauen und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Aktivist*innen, Beratungs- und Fachstellen, Betroffenen, Kritiker*innen und Hatern konnte ich die Inhalte immer weiterentwickeln.

Aus Aspekten der rassismuskritischen Organisationsentwicklung und meiner systemischen Ausbildung habe ich versucht, auch einen dynamischen Entwicklungszustand für das Konzept zu etablieren.

Ich hoffe es hilft euch einen Einblick in die Awareness Arbeit zu finden und Eure Arbeit zu erleichtern.

Dieses Heft hat den Anspruch, unterstützend zur Seite zu stehen, kritisiert und weiterentwickelt zu werden. Keine Information, kein theoretischer Inhalt ersetzt praktische Erfahrungen und Austausch.

Wir müssen im Gespräch bleiben, zuhören und Privilegien teilen sowie gemeinsam den Kampf für Minderheiten und gegen Diskriminierung führen.

Für ein sicheres Veranstalten, für eine sensibilisierte Gesellschaft!

Awareness nach Haus Michaelis® in Zusammenarbeit mit jetztzeit e.V.
www.haus-michaelis.de/awareness

P.S. Wenn Du das liest und aus einer privilegierten Position Gelder sparen möchtest für externe Fachexpertise und die Gelder vorhanden wären, hast Du höchstwahrscheinlich diese Broschüre falsch verstanden. Diese Broschüre ersetzt auf keinen Fall die eigene Auseinandersetzung mit Awareness und ist vor allem das, was im Namen steckt: Eine Handreichung. Looking at you Großkonzern/städtische Mitarbeiter*in.

Solidarische Grüße,
Konstantin Michaelis
Mitglied jetztzeit e.V.

Werbung in eigener Sache

Im Rahmen der Awarenessarbeit nach Haus Michaelis® in Zusammenarbeit mit jetztzeit e.V. bieten wir Awareness-Schulungen, Beratungen für Konzepterstellungen und Workshops zum Thema Antigewalt/Antidiskriminierungsarbeit an.

Auf unseren Websites könnt Ihr Euch gerne mit uns in Kontakt setzen:

Haus-Michaelis.de

Kollektiv-Jetztzeit.de

Ziel dieser Handreichung

Awarenessarbeit definieren, transparent kommunizieren & zur Verfügung stellen.

Veranstaltungen diskriminierungssensibel planen und durchführen.

Warum diese Handreichung

Diese Handreichung ist kein Dokument, das vollständig gelesen werden muss, und sie richtet sich nicht gleichermaßen an alle Personen, die in der Awarenessarbeit eingebunden sind. Im Zentrum stehen die formulierten Awarenessstandards. Diese beschreiben, wie Awarenessarbeit bei uns verstanden und umgesetzt wird. Die Handreichung erläutert diese Standards:

- durch theoretische Hintergründe,
- durch Modelle und Konzepte,
- sowie durch praxisnahe Checklisten und Werkzeuge.

Die Handreichung richtet sich insbesondere an:

- Personen in Awarenessleitungen,
- Awarenesspersonen,
- sowie an Organisationsteams, die Awarenessarbeit langfristig aufbauen und weiterentwickeln wollen.

Nicht alle Inhalte sind für jede Person in der Awarenessarbeit gleichermaßen relevant. Welche Teile benötigt werden, ergibt sich aus Rolle, Erfahrung und Verantwortung.

Wie dieses Dokument genutzt werden kann

Die Handreichung ist als Nachschlagewerk gedacht:

- zur Vorbereitung von Veranstaltungen,
- zur Einarbeitung von Awarenesspersonen,
- zur Reflexion bestehender Praxis,
- und zur internen Verständigung über Grenzen, Zuständigkeiten und Haltungen.

Die Handreichung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Awarenessarbeit ist kontextabhängig, (ver-)lernend und nie abgeschlossen. Die in dieser Handreichung formulierten Standards verstehen sich nicht als abschließende Antworten auf richtig oder falsch. Sie erheben weder den Anspruch auf moralische Überlegenheit noch darauf, komplexe Situationen eindeutig aufzulösen. Die Standards sollen keine starren Regeln sein, sondern einen gemeinsamen kritisierbaren Rahmen bieten. Die Standards versuchen sichtbar zu machen, welche Haltungen, Prioritäten und Verantwortungen wir in der Awarenessarbeit bewusst setzen. Wir wissen, dass diese in der Praxis immer wieder überprüft und hinterfragt, angepasst und weiterentwickelt werden müssen.

Nutzungsempfehlung

Auf diese Handreichung kann sich bezogen und ergänzt/weiterentwickelt werden für euren Bedarf.

Aktualität

Version 2026

Herausgeber*innen

jetztzeit e.V.

Haus Michaelis®

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Inhaltsverzeichnis	5
Standards der Awarenessarbeit nach Haus Michaelis®	8
Warum Awareness?	8
Haltungsstandards	8
Verhaltensstandards	11
Organisatorische Standards	16
Entlohnung von Awareness-Arbeit	22
Reflexionsfragen zur Finanzierung	22
Anerkennung von Awareness-Personen (nicht-finanziell)	22
Kostenstruktur für Awareness-Arbeit	23
Optionale Zusatzleistungen	23
Awareness-Fonds (Noch im Aufbau)	24
Selbstverständniserklärung	25
[Checkliste] Barrieren auf Veranstaltungen	26
Awareness bei digitalen Veranstaltungen	33
Awareness auf Fachtagungen oder ähnliches	36
Awareness und Personenbeschreibungen	38
Beispiele für Adjektive zur wertfreien Beschreibung:	39
Toiletten Informationstextbeispiel	40
Awareness und Hausrecht	41
Parties	41
Großveranstaltung im Öffentlicher Raum	42
Erste Hilfe beim Drogennotfall	43
Awareness und Einweisung [Vorlage für Awarenessleitung]	44
Awareness und Vertrag [Beispielvorlage]	47
Awareness und Selbstreflexion [Kopiervorlage]	48
Awareness und Überlastung (im Ehrenamt)	52
Kurzleitfaden für Awarenesspersonen am Veranstaltungsort	53
Kommunikationsschritte/Funkdisziplin:	53
Verhaltensregeln	53
Ansprechpersonen/Meldestellen	58
Dokumentationsbogen [Kopiervorlage]	59
#esgehtweiter [Kopiervorlage]	60
Leitfaden für das Nachgespräch des Awarenesseseinsatzes [Beispielablauf]	61

Digitale Hassrede als Gruppe/bei der Veranstaltung begegnen	65
Kritische (Selbst-) Auseinandersetzung & Konzeptentwicklung	69
Gelebte & tatsächliche Intersektionalität	71
Was ist der Unterschied zwischen Intersektionalität und Vielfalt?	72
Awareness und Sprachanteile	74
Reflektionsfragen	74
Sprachanteile und Gewalt	74
Umgang mit ungerechtem Sprachverhalten?	75
Kritisches (De-)Privilegien Bewusstsein	76
Fragen, die ihr euch im Team unbedingt stellen solltet	77
Antigewaltarbeit für Konflikte in der Awarenessarbeit	78
Fragen zur Unterstützung betroffener Positionen	79
Fragen zur Reflexion für ausübende Positionen	81
Modellhafte Darstellung von Konfliktdynamik – Rolle des Awareness-Teams	82
Stufen der Eskalation – Ein Modell	84
Awareness und Entspannungsübungen	86
Fetisch/Rollenspiel/Kink/Sex Positiv und Awarenessarbeit	88

Standards, Hilfestellungen, & Druckvorlagen

Standards der Awarenessarbeit nach Haus Michaelis®

Warum Awareness?

Weil **sichere Räume nicht selbstverständlich** sind. **Grenzüberschreitungen** können **überall stattfinden**, dafür ist Awareness da. Wir wollen **ansprechbar** sein! In unserer Awarenessarbeit **schulen** und **sensibilisieren** wir **Awarenesspersonal** in den **Themenbereichen Antidiskriminierung** und **Antigewalt**. Wir arbeiten **streng** nach den **Standards dieses Konzeptes**. Wir verknüpfen dabei die **Selbststärkung von be- oder betroffenen Personen** und die **Aufarbeitung mit ausübenden Personen**. Wir entwickeln das Konzept jedes Jahr weiter. Für uns ist Awareness ein **stetiger kritischer Prozess**, welcher nie endet.

Haltungsstandards

Hier listen wir **Grundsätze** auf, die in unserer Arbeit **nicht verhandelbar** sind und die Grundlage bilden.

1. Ein **Awareness-Konzept** muss **transparent** und **komplett zugänglich** sein, um **Kritik** am Konzept **gut äußern zu können**. Wir gehen davon aus, dass **jedes Konzept nicht perfekt** und **nicht frei von Diskriminierung** ist.
2. Wissen muss **niedrigschwellig zugänglich** sein. (Awareness-)Personen sollten es schnell finden können
3. Die Awareness-Arbeit ist streng **vertraulich**. **Daten** von beteiligten Personen werden **nicht erhoben** oder **weitergegeben**.
4. Awareness-Arbeit soll möglichst vielen Personen den **Zugang** zu Veranstaltungen **ermöglichen**. **Diskriminierungen** und **Gewalt** müssen **abgebaut** werden. **Betroffene Perspektiven** sollen **geschützt** und **zur Seite stehen**. **Ausübende**

Perspektiven sollen **Aufarbeitungsmöglichkeiten** und **Grenzen** aufgezeigt werden. Die **Selbstverantwortung** aller **(privilegierten) Personen** soll in den **Vordergrund** gestellt werden.

5. Awareness-Arbeit ist **keine Kontrollarbeit** und **kein Ersatz für die eigene Verantwortungsübernahme**. Das **eigene Nachdenken** und die **Aushandlung von Konsens** muss jede Person selbst übernehmen.
6. **Jede Person kann ausübende Person sein - auch im eigenen Team**. Aussagen wie "Die Person war immer nett" kann **Gewalt verstecken**. Jede Person sollte **nicht stigmatisiert** werden. Jedoch können **auch vertrauensvolle Personen ausübend** sein.
7. Awareness-Arbeit muss ein **Schutzkonzept** für **sexualisierte Gewalt** vorweisen. Das Konzept sollte **vorbeugende** und **bearbeitende Schritte** bei sexualisierter Gewalt **vorgeben**. Es soll (externe) **Anlaufstellen** und **eigene Selbstreflexionen** der eigenen Strukturen festgehalten werden.
8. Awareness-Arbeit benötigt **Schutzkonzepte** gegenüber sexualisierter Gewalt **von Veranstalter*innen**. Das Konzept sollte **mindestens eine Ansprechperson** aus Veranstaltendensicht beinhalten. Ein Handlungsrahmen muss vorhanden sein.
9. Awareness-Arbeit ist für **alle Lebensalter** und **Generationen** da und soll helfen **Generationsbarrieren** abzubauen.
10. **Jede Form von Gefühlen darf da sein** und hat eine **Berechtigung**. **Situationen** können für Menschen **unterschiedlich bedrohlich sein**. Daher dürfen **keine Erfahrungen und Gefühle abgesprochen werden**.
11. Alle Menschen haben eine **Fehler Verantwortung**. Es gibt immer **verschiedene Wissensstände** und das ist in **Ordnung**. Menschen, die Fehler machen, dürfen dies auch, müssen aber auch die **Verantwortung für diese übernehmen** und daraus lernen.

12. **Passive Machtstrukturen** und **Hierarchien** können sich durch Alter, Mitgliedsdauer, Name, Herkunft, Aussehen etc. etablieren. Diese sind **regelmäßig kritisch zu reflektieren** mit Verweis auf das anonyme Feedbacktool.
 13. **Aktive Machtstrukturen** und **Hierarchien** durch Gruppenleitungen und Zuständigkeiten innerhalb der Gruppe sollen in ihrem Aufgabenbereich transparent gemacht und Funktionen erläutert werden (bspw. durch ein Organigramm). Der Missbrauch dieser Strukturen soll durch das anonyme Feedbacktool reflektiert und bearbeitet werden können.
 14. **Konsens ist keine Option, sondern ein Muss.** Konsens muss immer eingeholt werden und kann nicht erwartet werden.
 15. **Kleidung (Polizei/Militär/etc.)** kann **retraumatisierend** sein. Darauf sollte aufmerksam gemacht werden. Es **besteht kein Verbot von Kleidung**, aber **betroffenen zentriertes Handeln** und **Gestalten** steht im Vordergrund.
 16. **“Störungen haben Vorrang”** bedeutet in der Awareness-Arbeit, dass die **Anliegen** von **betroffenen Perspektiven Vorrang** haben. Dies **schließt auch das Awarenesspersonal** ein. Wenn eine **Awareness-Person** sich nicht mehr wohlfühlt, muss diese die **Rolle als Awareness-Person ablegen**, für die eigenen Bedürfnisse sorgen und sich ggf. an das Awareness-Personal wenden.
 17. **Polizei-Personal** kann eine Schwelle zur Hilfesuche darstellen. Beispielsweise aus Angst, dass Belange nicht ernst genommen werden könnten oder aufgrund früherer individueller Erlebnisse. Das muss den Awareness-Personen bewusst sein.
 18. Es sollte ein möglichst **machtsensibler Raum** geschaffen werden. **Alle sind unterschiedlich** in Hinblick auf **Positionierung**, **Erfahrung** und **Grenzen**. Deswegen ist eine **Selbstreflexion** wichtig und auch das **Bewusstsein**, dass **jede Person ausübend** sein kann, unabhängig der **Absicht**.
-

19. **Awareness-Arbeit** ist ein Raum **zum Verlernen** von **diskriminierenden Verhaltensweisen** und **Strukturen**. Es muss der Raum gegeben werden, um Verletzungen aufzuzeigen.
20. Jede Person hat das Recht auf **freie Meinungsäußerung**, jedoch nach Artikel 5 Absatz 2 des Grundgesetzes, findet dieses Recht ihre Grenzen in den allgemeinen Gesetzen. Das bedeutet **wir tolerieren keine menschenverachtende Sprache, keine Benachteiligung, Diskriminierung** etc.
 - 20.1. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_5.html

Verhaltensstandards

Verhaltensstandards listen unsere **Prinzipien und Handlungsweisen** von Awareness-Personen auf Veranstaltungen auf.

21. Awareness-Personen müssen **vertraulich, verlässlich und achtsam** arbeiten.
22. Awareness-Personen arbeiten immer **auftragsorientiert**. Das bedeutet, dass **ratsuchende** und **betroffene Personen** **selbstbestimmt** entscheiden können, **ob sie Hilfe brauchen und/oder annehmen möchten**.
23. Awareness-Personen müssen eine **Verschwiegenheitserklärung** unterzeichnen. Das **Besprechen von Fällen** in **Nachgesprächen und/oder Supervisionen**, die in einem **vertraulichen Rahmen stattfinden**, sind weiterhin möglich.
24. Awareness-Personen arbeiten **parteilich an der Seite der betroffenen Perspektiven**. **Gewalttätige** oder **diskriminierende Perspektiven** sollen angesprochen werden. **Perspektiven, Gefühle** und **Eindrücke** werden **nicht in Frage gestellt**.
25. Bei **Konflikten** können **starke Gefühle** entstehen. Jedes **Gefühl darf da** sein und werden **nicht abgesprochen**. Auch **nach Klärung von Situationen/Konflikten**

- können **Gefühle** noch **stark präsent sein**. Awarenesspersonen können darauf aufmerksam machen den Raum für die Gefühle zu lassen.
26. Awareness-Personen sind **sensibilisiert** darauf **diskriminierungssensibel** und **selbstbestimmte Personenbeschreibungen** zu verwenden.
 27. Der **Umgang mit Menschen** in einem **Notfall** bezogen auf **Drogen** wird vorbesprochen und ein **Handlungsrahmen** festgelegt. **Drogenkonsumierende werden nicht stigmatisiert**.
 28. **Awareness-Personen leisten keine therapeutische oder psychosoziale Beratung**. Es geht ums **Zuhören** und das **Stabilisieren** der Person in einer **konkreten Veranstaltung** und **Situation**. Sie helfen herauszufinden, **was die Personen brauchen**, um an der **Veranstaltung weiterhin teilnehmen zu können**. Für **Ausnahmesituationen** hat das Awarenesssteam die **#esgehtweiter Sammlung zur Verfügung** und **Notfallnummern**.
 29. Für die Awareness-Arbeit muss ein **anonymes Feedback-Tool** geschaffen und **niedrigschwellig sichtbar** gemacht werden. Das Tool ist sowohl für **Teilnehmende einer Veranstaltung** als auch für das **Awareness-Team zugänglich**.
 30. Alle Personen sollen eine gendergerechte **Sprache verwenden**.
 31. **Konsum psychoaktiver Substanzen und Alkohol** sind während des Awarenesseseinsatzes **strikt untersagt**. Ausgenommen sind **gesundheitlich notwendige Medikamente** (ADHS-Medikation, Antidepressiva, etc.) und dies nur bei **Gewährleistung der Einsatzfähigkeit**.
 32. Auf **Konsens und Grenzen** von individuellen Personen muss geachtet werden. Dies **fängt** schon bei **Umarmungen** an. Es muss die Zeit gegeben werden, um ein deutliches Ja zu kommunizieren. Alles andere ist ein Nein.
 33. Awareness-Personen geben immer den **Hintergrund einer Frage an**, um **Fragen besser einordnen** und **verstehen** zu können. **Fragen ohne einen Kontext können Verwirrung oder Verletzungen erzeugen**. So sollen Personen auch die **Möglichkeit**
-

erhalten, Fragen nicht zu beantworten. (bspw. eine Frage ergänzen um “Ich frage weil, ...”/ “Ich möchte den Punkt besser verstehen.”, etc.)

34. Wenn eine Person sagt, dass ein **bestimmter Begriff nicht gesagt werden soll** und dass es Verletzung hervorbringt, wird das nicht in Frage gestellt, auch wenn dies für einen selbst erstmal für Verwirrung sorgt. **Die eigene Frage nach dem „Warum?“ ist hinten anzustellen.** Nicht die Person, die die Grenze aufgezeigt hat, soll sich damit auseinandersetzen müssen. Es kann im Team nach Unterstützung gefragt werden.
35. Das Awareness-Personal dokumentiert **anonymisiert** die eingegangenen Fälle. Dies hilft dabei, die Awareness-Arbeit zu verbessern und zu schauen, was das Awarenesssteam braucht. **Folgende Punkte werden dokumentiert:**
- 35.1. **Wann** ist es passiert?
 - 35.2. **Wo** ist es passiert?
 - 35.3. **Was** war die Situation (ohne personenbezogene Daten, bspw. es kam zu Beleidigungen, es musste der Sanitätsdienst gerufen werden, etc.)
 - 35.4. **Wer** musste kontaktiert werden (Sanitätsdienst, Polizei, Ordnungsamt, Awarenessleitung, etc.)
 - 35.5. **Wie** ist die Situation ausgegangen?
36. Es wird empfohlen, dass beteiligte Personen an einem **Konflikt** oder einer **Situation** ein **Gedächtnisprotokoll** formulieren. Darin sollten
- 36.1. **Uhrzeit**
 - 36.2. **Datum**
 - 36.3. **Situationsbeschreibung**
 - 36.4. **Zeug*innen**
 - 36.5. **Beteiligte Personen**
- hervorgehen. Da dies unter Umständen **hochschwellig** sein kann. Das **Awareness-Team kann dabei helfen.**

37. Das Awareness-Team bietet **Skillmaterialien** an. Das bedeutet Awareness-Personen haben ein **kleines Gepäck** mit sich. Darin sollte sich unter anderem folgendes befinden
- 37.1. **Stimming-Toy** zum ausleihen,
 - 37.2. **Ohrstöpsel**,
 - 37.3. **Sonnenbrille** für Fotosensitivität,
 - 37.4. **Fächer** zum Luft zufächern,
 - 37.5. **Kaugummis** (ohne Zucker),
 - 37.6. **Traubenzucker**,
 - 37.7. **Masken** (FFP2),
 - 37.8. **Taschentücher**,
 - 37.9. **Brechbeutel**,
 - 37.10. **Menstruationsartikel**,
 - 37.11. **Geladene Powerbank** und **verschiedene Ladeanschlüsse**,
 - 37.12. **Wasser** (still),
 - 37.13. **Wärmeflasche** (Thermoskanne mit heißem Wasser),
 - 37.14. **Duftkapseln**,
 - 37.15. **Chili Bonbons**,
 - 37.16. **Notfallkontakte**,
 - 37.17. (nicht abgeschlossene Liste)
38. **Das Awareness-Team** soll einen **Handlungsrahmen** für **betroffene Perspektiven** stärken. (**Selbstermächtigung**)
39. Die **Einordnung/Definitions macht** des Erlebten liegt bei **betroffenen Perspektiven** und wird nicht infrage gestellt.
40. **Die Handlungsmacht über Konsequenzen/Sanktionen** liegt bei dem **Awareness-Team**.
-

41. **Personen werden nicht zu Aktionen gedrängt** (z.B. Anzeige zu erstatten). Wenn **kein Auftrag** vorhanden ist, geschieht auch **keine Handlung**.
42. **Bedürfnisorientiertes** Arbeiten (Was braucht die Person, um an der Veranstaltung weiterhin teilnehmen zu können? / „Wie kann ich dich unterstützen?/Was wünschst du dir von mir?“)
43. Der **Handlungsrahmen** von Awareness-Personen ist **klar definiert**:
 - 43.1. **Atmosphäre für Ansprechbarkeiten** schaffen,
 - 43.2. **Positiv bestärken**, dass die Person Unterstützung gesucht hat,
 - 43.3. Anbieten **ruhige Räume aufzusuchen**,
 - 43.4. Zu **Freund*innen begleiten/ Hilfe beim Anrufen**,
 - 43.5. **Keine retraumatisierenden Fragen** (Bspw. Was ist *genau* passiert? Willst Du darüber sprechen?),
 - 43.6. Es wird **keine psychosoziale Beratung** geleistet, (bspw. Verarbeitung von Geschehenen),
 - 43.7. **Ansprechbar für Personen**,
 - 43.8. **Stille und Schweigen** aushalten,
 - 43.9. **Präsent-sein, aktiv zuhören, nichts in Frage stellen**,
 - 43.10. **Raum und Zeit** zum Erzählen geben,
 - 43.11. **Eigene Bewertung und einbringen von Erfahrungen hinten anstellen**,
 - 43.12. **Beteiligten unterstützen ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben**,
 - 43.13. **Unterstützung** in der Kommunikation mit **Polizei** und **anderen Behörden** anbieten,
 - 43.14. **Begleitung von Personen**, wenn es zu einem Polizeieinsatz kommt,
Beachtet, dass öffentliche Institutionen für manche Menschen eine Hürde darstellen und Gewalt/Angstempfinden auslösen können. Dies kann diverse Gründe haben und davon ist zunächst auszugehen. Es ist zu erfragen, ob dies in Ordnung ist. Das Sicherheitsteam ist bei Gewalt oder Auseinandersetzungen

zuerst anzusprechen. Interessante Informationen:

<https://kop-berlin.de/was-darf-die-polizei-was-darf-sie-nicht>

43.15. **Solidarisierung mit marginalisierten Personen,**

Organisatorische Standards

Unter organisatorischen Standards verstehen wir alles, was im **Hintergrund** läuft, um **Awareness-Arbeit zu ermöglichen oder als Struktur zu beschreiben.**

44. **Alle Awareness-Personen müssen** im Rahmen ihrer Arbeit eine **Selbstverpflichtungserklärung** unterschreiben.
45. Awareness-Personen, die **Erste Hilfe** leisten können, sollten innerhalb des Teams **erkennbar** sein.
46. Die **Awareness-arbeit** ist zwischen **Sicherheitspersonen, Organisator*innen** und **anderen Akteur*innen** der Veranstaltung **vernetzt**.
47. Das Awareness-Team sollte möglichst **divers** in Bezug auf **Positionierung, Alter, Lebensweisen**, etc. aufgestellt sein.
48. Awareness-Personen müssen **mindestens 18 Jahre alt** sein.
49. Awareness-Personen dürfen im Rahmen ihres Einsatzes **nur eine Rolle besitzen**. Es sollte **keine Überschneidung mit anderen Aufgaben** geben. Beispielsweise sollte eine Awareness-Person nicht gleichzeitig an der Theke arbeiten.
50. Es ist empfehlenswert, die **Schichten** für Awareness so einzuplanen, dass es **kurze Schichten mit vielen Pausen** sind. (Beispielsweise 1 Stunde Awareness, 1 Stunde Pause) Awareness-Personen sollten **spätestens nach 4 Stunden Einsatzzeit eine Pause** machen.
51. **Veranstaltungen** müssen **Ruheräume/-bereiche** anbieten.
52. Falls es eine **Theke** gibt, sollte ein **Wort ausgemacht** werden, unter denen sich Personen **niedrigschwellig** Hilfe suchen können. Das soll dabei helfen, dass es nicht direkt jemand merkt.

53. Wenn es dazu kommt, dass es in **Ausnahmefällen keine Awareness-Schichten aufgrund der Pausenregelung** gibt, kann **keine Awareness-Arbeit angeboten** werden.
54. Awareness-Personen müssen einen **Namensschild** mit **Namen, Pronomen** und **gesprochenen Sprachen** tragen. Dabei soll ein **Pseudonym/anderer Name** verwendet werden, **um den eigenen Klarnamen zu schützen**. Es ist wichtig, dass die genutzten Pseudonyme der Awareness-Gruppe mitgeteilt werden, damit die Zuordnung von Personen vorgenommen werden kann.
55. Für das Awareness-Team sollte eine **Awareness-Leitung/eine Ansprechperson** vorhanden sein.
 - 55.1. **Aufgaben der Awareness-Leitung**
 - 55.1.1. **Ansprechbarkeit** für das **Awareness-Team, Entscheidungen** und das **Schutzkonzept**
 - 55.1.2. **Geschult** in den Bereichen **Antidiskriminierungsarbeit, Schutzkonzepte** und **Antigewaltarbeit**
 - 55.1.3. **Einweisung** des Awareness-Team (Siehe Einweisung Awareness-Teams)
 - 55.1.4. **Nachbesprechung** der Awareness-Einsätze **anbieten**
 - 55.2. Anforderungen **Awareness-Leitung**
 - 55.2.1. **Praxiserfahrungen** in Awareness-Arbeit **als Awareness-Person**
 - 55.2.2. **Tiefere Kenntnisse** der **Antidiskriminierungs-, Antigewaltarbeit** und **Schutzkonzepte**
 - 55.2.3. **Verständnis** von der **Zusammenarbeit** mit **Sicherheitsdiensten** und **externen Stellen**
 - 55.2.4. **Mindestens 18 Jahre alt**
 - 55.2.5. **Selbstreflexionsfähigkeit** (Privilegien, eigenes Verhalten, etc.)
 - 55.2.6. **Empathiefähigkeit**
 - 55.2.7. **Psychische Belastbarkeit**

- 55.2.8. **Erfahrungen im Leiten** von Teams
 - 55.2.9. **Teamfähigkeit**
 - 55.2.10. **Fähigkeit Grenzen** klar zu formulieren
56. **Anforderungen Awareness-Personal**
- 56.1. **Mindestens 18 Jahre alt**
 - 56.2. **Arbeiten immer zu zweit**
 - 56.3. **Eingewiesen** in das **Awareness-Konzept**
 - 56.4. **Empathiefähigkeit**
 - 56.5. **Grundkenntnisse** in **Antidiskriminierungsarbeit, Schutzkonzepte & Antigewaltarbeit** durch eine Einsteiger*innenschulung
 - 56.6. **Selbstreflexionsfähigkeit**
 - 56.7. **Psychische Belastbarkeit**
 - 56.8. **Fähig eigene Grenzen klar zu formulieren**
 - 56.9. **Teamfähigkeit**
57. Für Awareness-Personen muss eine **Einweisung in den Awareness-Leitfaden** und eine Schulung zur **Awareness-Arbeit (theoretische Inhalte zu Antigewalt und Antidiskriminierung und handlungsbezogene Inhalte)** stattfinden.
58. Es muss ein **Umgang zu sexualisierter Gewalt formuliert** (Schutzkonzept) vorliegen, um präventiv dagegen vorzugehen. Dazu gehört ebenfalls die Reflektion möglicher Situationen.
59. Bei **Fetisch oder Rollenspiel Veranstaltungen** müssen die Grenzen und die Mitspieler*innen klar abgesprochen sein. Das bedeutet, dass der Raum für **klaren Konsens** gegeben werden. Konsens kann sich immer verändern.
60. **Gendergerechte Toiletten** sollen immer angeboten werden. Dabei sollte auch auf **barrierefreie** und **selbstbestimmte Zugänge** geachtet werden.
61. Es müssen nach Awareness-Einsätzen **Nachgespräche auf freiwilliger Basis** angeboten werden. Das Nachgespräch nach einer Veranstaltung ist ein freiwilliger,
-

geschützter Raum für Awareness-Personen. Es dient der **gemeinsamen Reflexion und Verarbeitung des Einsatzes**. Ziel ist es, sowohl **positive Aspekte sichtbar** zu machen, als auch **mit Herausforderungen konstruktiv umzugehen**. Das Gespräch kann helfen, das eigene Handeln zu verstehen, voneinander zu lernen und Strukturen für zukünftige Einsätze zu verbessern.

62. **Awareness-Arbeit** sollte **deutlich** und **niedrigschwellig** in der **Bewerbung** und auf der **Veranstaltung** für **alle Personen** ersichtlich sein.
 - 62.1. Gibt es im **Programm für die Veranstaltung einen Hinweis**, dass es Awareness-Personen gibt und **wo sie** und der **Awareness-Stand zu finden** sind?
 - 62.2. Gibt es einen **Hinweis zur Awareness-Arbeit** auf **Plakaten, Flyern, Social Media Postings**, etc.?
63. Falls es **personell nicht möglich ist, Awareness-Arbeit zu leisten, behalten wir uns vor unseren Awareness Auftrag zu beenden**. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die **Standards nicht eingehalten werden können**.
64. Wir empfehlen bei Safer-Space Veranstaltungen, besonders weil eine **Outing Gefahr** nach außen besteht, **Fotos und Videos nur auf bestimmten Orten zu erlauben**. Besonders die Partyfläche, die Bar und Orte, an denen gesessen wird, sind sicher zu gestalten. Empfehlenswert ist es, darauf mit Schildern aufmerksam zu machen und die Bereiche, an denen Fotos/Videos erlaubt sind, klar zu benennen und auszuschildern.
65. **Türpolitik und Türarbeit** ist eine anstrengende und angespannte Arbeit, die für Safer-Spaces enorm wichtig sein kann. Für eine gute Türarbeit würden wir folgende Punkte besprechen:
 - 65.1. **Absprache**, ab wann die **Polizei** oder **nächsthöhere Eskalationsstufen gerufen** werden sollen. Hier sollte auch das **Bewusstsein da sein, dass die**

- Polizei eine große Hürde** und auch eine **gewaltvolle Eskalationsstufe** sein kann.
- 65.2. Absprache zwischen **Awareness-Personal** und **Sicherheitsteam**, wo die jeweiligen Zuständigkeiten anfangen/enden/überkreuzen
- 65.3. **Sensibilisierung Gespräche** zum **Safer Space** und die Benennung, ab wann ein **Rausschmiss ohne Diskussion stattfindet**
- 65.4. **Es ist nicht rechtens, an der Tür nach einem Ausweis zu fragen, außer es bestehen Gründe zur Wahrung des Jugendschutzgesetzes.**
66. Auf **Alkohol- und Drogenkonsum sollte sensibilisiert** werden. Der Konsum von enthemmenden Substanzen ist keine Entschuldigung für übergriffiges oder grenzüberschreitendes Verhalten
67. Für **Erstgespräche** für die Planung für den Einsatz von Awareness-Personal basierend auf dieser Handreichung werden folgende Aspekte abgefragt.
- 67.1. Veranstaltungsdatum, Ort?
- 67.2. **Offizieller Zeitrahmen** der Veranstaltung?
- 67.3. Wie lautet das **Programm** der Veranstaltung?
- 67.4. Bei **Demozügen**: Wie lautet die **Demoroute**? Gibt es **Erfahrungsgemäß stellen, die besonders auffallend** sind? (Bspw. Enge Straßen)
- 67.5. Geschätzte **Veranstaltungsgröße**?
- 67.6. Wird die **Awareness-** und **Sicherheitsarbeit sichtbar beworben und aufgezeigt**?
- 67.7. Gibt es einen **Sicherheitsdienst** für die Veranstaltung? Gibt es die **Möglichkeit am Veranstaltungstag** oder im Vorhinein **Absprachemöglichkeiten** mit diesen zu garantieren?
- 67.8. Wer ist die **Ansprechperson** für das **Awareness-Team** für **Hausrecht Fragen**?
-

- 67.9. Bei **Großveranstaltungen**: Gibt es **Absprachen** mit der **Polizei**/dem **Ordnungsamt** oder anderen für die Veranstaltung? Gibt es **direkte Ansprechpartner*innen**?
- 67.10. Wurden die **Checklisten** für **barrierefreie Veranstaltungen zur Kenntnis genommen**? Bei Unterstützungsbedarf stehen wir zur Seite.
- 67.11. Gibt es **Verpflegung für das Personal** am Veranstaltungstag? Gibt es **separate Sanitäranlagen**?
- 67.12. Bitte auswählen, welche **Awareness-Arbeit** gebraucht wird:
- 67.12.1. Awareness-Personen auf Veranstaltung im **mobilen/stationären Team** für besuchende/Teilnehmende der Veranstaltung
 - 67.12.2. Awareness-Arbeit bezogen auf **Inhalte und Moderationen** mit inhaltlichem Bezug.
 - 67.12.3. Awareness-Arbeit im **digitalen Raum**
- 67.13. Gibt es einen **Ruhe-/Rückzugsraum** auf der Veranstaltung?
- 67.14. Wer ist **Ansprechbar**, falls es zu **sexualisierten Übergriffen** kommt? Gibt es ein **Schutzkonzept**?
- 67.15. Das **Awareness-Team** verwendet am Veranstaltungstag **Pseudonyme**. Wir bitten darum, diese zu verwenden.
- 67.16. Was sollten wir **besonders beachten**?

Entlohnung von Awareness-Arbeit

Nicht für jede Veranstaltung stehen ausreichende finanzielle Mittel für **Awareness-Arbeit** zur Verfügung. Gleichzeitig gilt: **Awareness-Arbeit ist Arbeit** und sollte grundsätzlich **fair und gerecht entlohnt** werden.

Zur Orientierung stellen wir eine **transparente Kostenaufschlüsselung** bereit. Die genannten Beträge bilden dabei bewusst das **untere Mindestniveau** ab. Eine höhere Vergütung ist ausdrücklich erwünscht und entspricht einem solidarischen Verständnis von **Wertschätzung** und **Arbeitsanerkennung**.

Wichtig:

Leistungen wie **Pausen, Verpflegung** oder **Zugang zur Veranstaltung** stellen **keine Entlohnung**, sondern **grundlegende arbeitsrechtliche Standards** dar. Wir unterstützen als Haus Michaelis, je nach **Kapazitäten**, bei der **Recherche von Fördermöglichkeiten** sowie beim **Verfassen von Anträgen**.

Reflexionsfragen zur Finanzierung

- Wurden **Fördermittel** oder **Finanzierungsoptionen** für Awarenessarbeit geprüft?
- Wenn nein: Was sind die Gründe dafür?
- Welche **Prioritäten** werden bei der Budgetverteilung gesetzt?
- Wird die Bedeutung von **diskriminierungssensibler Arbeit** in der Finanzierung ausreichend berücksichtigt?

Anerkennung von Awareness-Personen (nicht-finanziell)

Wenn keine finanzielle Entlohnung möglich ist, sollten folgende Formen der **Anerkennung** ergänzend eingesetzt werden. Sie ersetzen jedoch **keine Bezahlung**:

- Ausstellung von **(Ehrenamts-)Bescheinigungen**
- Erstellung von **Ehrenamtszeugnissen**
- Bereitstellung von **Weiterbildungs- und Schulungsangeboten** (über die Veranstaltung hinaus)
- Angebot als **Referenzpersonen** für zukünftige Bewerbungen
- **Transparente Spendenkommunikation** vor Ort zur Unterstützung von Awareness-Arbeit

Kostenstruktur für Awareness-Arbeit

Bei vorhandenen finanziellen Mitteln berechnen wir unsere Leistungen wie folgt (abhängig von **Solidarität** und **finanziellen Möglichkeiten** der Veranstaltenden):

- **Honorarkosten Awareness-Personen** mindestens **18–30 € / Stunde / Person** (inkl. **Pausenzeiten**) Hinweis: Laut Konzept sind **mindestens zwei Awareness-Personen** erforderlich.
- **Konzeptionspauschale:** Weiterentwicklung des Awareness-Konzepts durch **Haus Michaelis** und externe **Fachexpertise: 50–150 €**
- **Vor- und Nachbereitung: 100–200 €**
 - Einsatzplanung
 - Nachbesprechung und Abschlussreflexion
- **Materialkosten: 15–30 €**
- **Awareness-Fonds-Beitrag: 5 % des Gesamtbetrags**

Optionale Zusatzleistungen

- **Awareness-Schulungen für Awareness-Personal durch das Haus Michaelis:**
ca. **2 x 700–900 €** (kann durch Aufwand und Bedarf variieren)

- **Fachberatung zu diskriminierungssensiblen Veranstalten & Antidiskriminierung:
50–100 € / Stunde** (siehe: Haus-Michaelis.de/beratung)

Awareness-Fonds (Noch im Aufbau)

Der **Awareness-Fonds** dient der Finanzierung von Awarenessarbeit bei

Kleinveranstaltungen, die keine ausreichenden finanziellen Mittel erschließen können.

Veranstaltende können hierzu eine Anfrage stellen unter: welcome@haus-michaelis.de

Selbstverständniserklärung

Ich stimme zu, **Awareness-Arbeit** als einen **aktiven Beitrag zum Abbau von Diskriminierungen, Grenzverletzungen und Übergriffen** zu verstehen. **Ziel meiner Rolle** ist es, **betroffene Perspektiven zu unterstützen**, ihre **Selbstbestimmung zu stärken** und **Handlungsspielräume für alle Beteiligten** zu eröffnen.

Ich erkenne an, dass **Awareness-Arbeit** auf einer **klaren Haltung gegen jede Form von Diskriminierung und Gewalt** und die **Perspektive betroffener Personen in den Mittelpunkt stellt**. Dabei verstehe ich **Parteilichkeit** nicht als Bevorzugung, sondern als **notwendige Unterstützung in Situationen struktureller Ungleichheit**.

Ich verpflichte mich, meine **eigene Position, meine Macht** und **meine Privilegien** **regelmäßig zu reflektieren** und bin bereit, **Verantwortung für mein Handeln** und **unsere Entscheidungen als Awareness-Team zu übernehmen**. Ich gehe davon aus, dass **Fehler Teil von Lernprozessen** sind und **verpflichte mich, Kritik zu reflektieren** und **mein Verhalten weiterzuentwickeln**.

Ich **respektiere die Grenzen anderer** ebenso wie **meine eigenen**. Ich halte mich an **vereinbarte Zuständigkeiten, Kommunikationswege** und **organisatorische Absprachen**.

Ich **verpflichte mich zu einem respektvollen, diskriminierungssensiblen Umgang** mit **allen Beteiligten** und behandle **Informationen vertraulich**. Ich trage dazu bei, **Awarenessarbeit als kollektive, verantwortungsvolle Praxis zu gestalten** und **nicht als individuelle Machtausübung**.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich, **diese Haltung mitzutragen** und mich an den **formulierten Awareness-Standards** zu halten.

Ort/Datum

Unterschrift

[Checkliste] Barrieren auf Veranstaltungen

Die Inhalte wurden inspiriert durch Workshops folgender Organisationen:

- <https://gewichtsdiskriminierung.de/>
- <https://isl-ev.de/>

Bei der **Gestaltung von Veranstaltungen** gibt es vieles mitzudenken. Räumlichkeiten, Materialien, Bühnenshows und Sitzplätze etc. können **verschiedene Barrieren und Herausforderungen** für Menschen besitzen. Diese sollten **mitgedacht und abgebaut** werden. Hier listen wir **einige Punkte** auf, die **beachtet** werden sollten. Diese Liste ist **nicht vollständig**.

Falls Punkte fehlen sollten, freuen wir uns über Rückmeldungen!

Aussagen wie „Diese Veranstaltung ist barrierefrei“ sind nicht hilfreich, da es keine Information darüber gibt, **welche Barrieren es gibt und welche abgebaut wurden**.

Deswegen ist es wichtig, **Barrieren und deren Abbau möglichst genau zu beschreiben**.

Dazu eignet sich sehr gut ein **Informationsblatt**.

- Wurde eine **Wegbeschreibung zu den Räumlichkeiten** erstellt? Folgende Punkte können dabei hilfreiche Informationen für Personen sein:
 - Wie ist die **Lautstärke auf dem Weg** zur Veranstaltung? (Stark befahrene Straße, laute Baustelle, etc.)
 - Gibt es **Wegneigungen**?
 - **Wie ist der Weg beschaffen?** (Bspw. Pflastersteine, Ebenerdig, Schotterweg,...)
 - Gibt es **(akustische) Ampeln für Fußgänger*innen**?
 - Gibt es auf dem Weg **Treppen/Aufzüge/Rolltreppen/etc.?**
 - Bei **Treppen**: Wie viele Treppenstufen gibt es?
 - Bei **Aufzügen**: Wie groß ist der Aufzug ungefähr?

- **Öffnen sich Türen automatisch?**
 - Wurde die Veranstaltung **ausreichend beschildert**, sodass die **Räumlichkeiten gut gefunden** werden können?
 - Ist der Raum **hindernis-/stolperfrei**? (Frei herumliegende Kabel, Tische und Stühle im ausreichenden Abstand,...)
 - Gibt es in der Raumplanung für Tische/Stühle **ausreichend Platz zum Bewegen**? (Bspw. für Große Körper, Rollstühle, Personen mit Gehhilfen, Personen, die sich schnell eingeeengt fühlen,...)
 - Ist der Raum **nicht zu laut oder hallend**?
 - Sind die **Beleuchtungen flackerfrei**?
 - Sind **Türen auf der Veranstaltung min. 90cm breit**?
 - Gibt es auf der Veranstaltung **belastbare Stühle mit und ohne Armlehnen**?
 - Gibt es **genderneutrale Toiletten und Toilettenzeichen**?
 - **Zusatztext für Irritationen:** “Du denkst, jemand ist falsch?” Siehe Hilfetext im nächsten Abschnitt
 - <https://shop.queeres-netzwerk.nrw/produkt/toilettensticker-stehtoilette-und-sitztoilette-farbe/>
 - <https://shop.queeres-netzwerk.nrw/produkt/toilettensticker-stehtoilette-farbe/>
 - <https://shop.queeres-netzwerk.nrw/produkt/toilettensticker-sitztoilette-farbe/>
 - Gibt es **Namensschilder mit Pronomen**?
 - Werden **Tontests** durchgeführt und **nachgefragt**, ob die Lautstärke für die beteiligten passt?
 - Wird bei dem Tontest **vorher ein Signal gegeben**, dass es **eventuell zu lauten und hohen Tönen kommen kann**?
 - Gibt es **reservierte Sitze** in den **vorderen Reihen für seh- und hörbehinderte Personen**
-

- Werden **Personen**, die sich vorstellen, **auch mit der Kleidung am Tag** vorgestellt?
(Für eine bessere **Darstellung für Personen mit Sehbehinderung**)
- Werden **Videos** gezeigt?
 - Haben die **Videos Untertitel**?
- Wird die Möglichkeit der **schriftlichen Teilnahme** ermöglicht? (Wichtig: Menschen die Zeit geben, Texte und Fragen in Schriftform formulieren zu können!)
- Wurde die **Sprache auf unnötige Komplexität überprüft**? (Akademische Sprache, wenn nicht notwendig, vermeiden, **Begriffe** immer **erläutern**, **Abkürzungen** immer **Aussprechen**)
- Werden **zeitliche Pausen in Diskussionen** eingerichtet, damit Menschen sich einbringen können. (z.B. benötigt eine schriftliche Teilnahme für die Formulierung des Textes mehr Zeit/ Menschen brauchen unterschiedlich lange um Gedanken zu sortieren)
 - **Bevor jemand drangenommen** wird ein **paar Sekunden warten**
 - **Sprachanteile** beachten!
 - **Wer** spricht aus **welcher Position**?
 - **Wer** kommt **zu Wort**?
 - **Spricht** immer **dieselbe Person**?
- Wird **deutlich** gemacht, aus **welcher Perspektive gesprochen wird**/ Die **Veranstaltung geplant wird**? Wird hervorgehoben, **welche Sichtweisen/Erfahrungen in Diskussionen vertreten/nicht vertreten sind**?
- Werden **Präsentationsfolien** gezeigt?
 - Ist die **Schriftgröße und die Schriftart** barrierefrei und im Raum von allen Richtungen gut erkennbar?
<https://lechatinformatique.de/barrierefreie-schriften/>
 - Arial, Helvetica, Times New Roman, Tahoma, Calibri und Verdana gelten als **Barrierearm**

- **Zeilenabstände** beachten
- **Blocksatz vermeiden**
- Wurde ein **Zeilenabstand von 1.5** gewählt?
- Werden die **Keywords Fett** markiert, damit der Text für Menschen mit **Leseschwierigkeiten besser zu lesen** ist?
- Werden **akademisierte Begriffe** erklärt?
- Gibt es eine **Zusammenfassung in Leichter Sprache**?
- Gibt es **Teilüberschriften**?
- Gibt es **Bilder & Veranschaulichungen** zu den Informationen?
- Wurden die Folien mit **guten (Farb-)Kontrasten** ausgestattet?
<https://barrierefreies.design/werkzeuge/kontrastrechner-fuer-farben#070a39-ffc830>
- Werden **Bilder und Diagramme mit Worten** nochmal beschrieben?
- Werden **PDFs** versendet?
 - Sind die **PDFs mit einem Screenreader** lesbar?
 - Wurden **Überschriften** verwendet?
 - Haben **Bilder Beschreibungen**?
 - Wurden **Dekoelemente/Logos** als solche markiert?
- Werden analoge **Textdokumente** verteilt?
 - Gibt es auch **digitale PDFs** dazu, für **Personen, die einen Screenreader nutzen**?
 - Ist die **Schriftgröße und die Schriftart** barrierefrei?
,<https://lechatinformatique.de/barrierefreie-schriften/>
 - Arial, Helvetica, Times New Roman, Tahoma, Calibri und Verdana gelten als **Barrierearm**
 - **Zeilenabstände** beachten
 - **Blocksatz vermeiden**

- Wurde ein **Zeilenabstand von 1.5** gewählt?
 - Werden die **Keywords Fett** markiert, damit der Text für Menschen mit **Leseschwierigkeiten besser zu lesen** ist?
 - Werden **akademisierte Begriffe** erklärt?
 - Gibt es eine **Zusammenfassung in Leichter Sprache**?
 - Gibt es **Teilüberschriften**?
 - Gibt es **Bilder & Veranschaulichungen** zu den Informationen?
- Gibt es die Möglichkeit, die Räumlichkeiten **regelmäßig zu lüften**?
 - Können **indirekte Beleuchtungen** genutzt werden?
 - Gibt es die Möglichkeit einen **Ruheraum** (leise ist, keine lauten Gespräche, gemütlich, nicht reizüberflutend) **einzurichten**?
 - Gibt es die Möglichkeit, einen **Gebetsraum einzurichten**? (Kompass für Gebet Ausrichtungen mitdenken)
 - Gibt es **(Deutsche) Gebärdensprachdolmetscher*innen**, die für die **Inhalte der Veranstaltung und das Vokabular sensibilisiert** sind?
 - Ist die **Sicht** auf die **Gebärdendolmetschenden** frei?
 - Gibt es **Plätze für gehörlose Personen in der Nähe der Dolmetschenden**?
 - Werden den **Dolmetschenden genug Zeit gegeben, um zu übersetzen**?
 - Gibt es **kostenlose FFP2-Masken** ausliegen?
 - Ist ein **klarer Ablauf** formuliert, in dem auch **Pausenzeiten** notiert sind?
 - Wird der **Ablauf** und **die Pausenzeiten im digitalen Bereich** in den **Chat gepostet**?
 - Werden **Fotos auf der Veranstaltung gemacht** und **ist dies kommuniziert**? **Wo werden die Fotos veröffentlicht**?
 - Sind **Fotos** generell auf der Veranstaltung **für alle erlaubt**?
-

- Gibt es **Regeln für alle, die kommuniziert wurden?** Bspw. Ansprache, dass Fotos nur nach Absprache gemacht werden sollen und dass Menschen darauf achten sollen, keine Personen in den Bildern zu haben.
- Wurden **Social Media Postings barrierefrei erstellt?**
 - Bilder auf **Kontrast** und **Farbgebung** testen.
<https://barrierefreies.design/barrierefreiheit-interaktiv-testen/farbenfehlsichtigkeit-simulieren>
 - **Schriften** in **Bildern** und **Texten** beachten. Es gibt nicht „die eine“ barrierefreie Schrift. Für weitere Informationen:
<https://lechatinformatique.de/barrierefreie-schriften/>
 - Arial, Helvetica, Times New Roman, Tahoma, Calibri und Verdana gelten als Barrierearm
 - **Zeilenabstände** (1,5) beachten
 - **Blocksatzvermeiden**
 - **Alternativtexte** auf **Instagram einfügen**. Etwas versteckt befindet sich beim Posten in der letzten Eingabemaske, in der unter anderem auch die Bildunterschrift eingetragen werden kann, ganz unten die Schaltfläche »Erweiterte Einstellungen«. Unter dem Punkt Barrierefreiheit kann dort ein Alternativtext eingegeben werden, der das Bild beschreibt. Nachträglich ist das weniger versteckt: Wenn ein Bild bearbeitet wird, befindet sich unten rechts im Bild eine Schaltfläche »Alternativtext hinzufügen«.
- **Essensangebote** auf Veranstaltungen
 - Gibt es **vegane, glutenfreie, laktosefreie** Alternativen?
 - Werden für die **Informationstexte Symbole** verwendet?
 - Werden Lebensmittel **gut sichtbar und niedrigschwellig gekennzeichnet?** (vegan, vegetarisch, Laktose, Gluten, etc.)
 - Gibt es **zuckerfreie** Getränke?

- Wenn es **Fleisch** gibt, ist die **Zubereitung** markiert? (**Halal, Koscher**, etc.)
- Gibt es eine **klar ersichtliche Essensausgabe und -Rückgabe**?
- Ist die **Thekenhöhe** für **kleine Körpergrößen und Rollstuhlfahrer*innen** zugänglich?
- Gibt es eine **klare Anstellregelung** und **ausreichend Platz für große Körper und Wendemöglichkeiten für Rollstühle, Gehhilfen**?
- Haben **Lebensmittel** einfach **zu öffnende Verpackungen**?
- Gibt es **Personen**, die **Menschen mit Behinderungen/Sehbehinderungen** beim Buffet **helfen** können, wenn die **Personen das möchten**?

Awareness bei digitalen Veranstaltungen

Im **digitalen Bereich** gibt es auch **Grenzverletzungen, Diskriminierung, Übergriffe, Ausschlüsse** und **Machtmissbrauch**. Die Awareness-Arbeit im digitalen Raum **unterscheidet sich von der in Präsenz**. Deshalb gibt es hier eine **Checkliste** und **zusätzliche Anforderungen**.

- Gibt es ein klar **kommuniziertes Awareness-Konzept** für den digitalen Raum?
- Werden **Verhaltensregeln** (Chat, Kamera, Sprache, Screenshots, Aufzeichnungen) vorab **transparent** gemacht und **im Chat gepostet**?
- Ist **klar benannt**, wer im Fall von **Grenzverletzungen** **ansprechbar** ist (Name, Rolle, Kontakt)? Beispielsweise ein **Zusatz "Awareness"** im **angezeigten Namen**.
- Wurde geklärt, wie mit **Hate Speech, Trolling, gezieltem Stören** oder **Dogwhistling** umgegangen wird?
- Gibt es **Absprachen** zwischen **Moderation, Technik** und **Veranstalter*innen**?
- Hat das **Awareness-Team** auch **technische Rechte** (**Stummstellen, Breakout-Räume einstellen**)?
- Wird zu **Beginn** auf **Awareness-Strukturen** und **Ansprechpersonen** hingewiesen?
- Gibt es einen **niedrigschwelligen Kontaktweg** (**Direktnachricht, Breakout-Raum**, wo eine Person anwesend ist)?
- Wird der **Chat aktiv moderiert**?
- Können **betroffene Personen aus der Situation raus**, ohne sich erklären zu müssen?
 - Ist geklärt, wie es mit der **Teilnahmebescheinigung aussieht**, wenn sich eine Person **rauszieht aufgrund eines Vorfalls/Triggers**?
 - Gibt es **Follow-Up Angebote** für **betroffene Personen, die sich rausziehen** mussten?

- Wird **klar und deutlich darauf** hingewiesen, dass Mitschnitte und Screenshots nicht erlaubt sind?
 - Beispieltext: Ich nehme zur Kenntnis, dass während der digitalen Veranstaltung keine Mitschnitte, Screenshots oder sonstige Aufzeichnungen erlaubt sind. Ich erkläre mich mit dieser Regelung einverstanden.

 - Gibt es **Breakout-Räume, in denen** Personen **selbstständig wechseln** können?
 - Wir empfehlen, häufig **gestellte Fragen am Anfang der Veranstaltung** in den Chat mit folgenden Fragen & Antworten zu posten.
 - Werden die **Folien/Materialien geteilt**? Ja, werden zu gesendet/Nein
 - **Wann sind die Pausen**?
 - Kann ich die **Veranstaltung früher verlassen**? Ja klar, nur kann die **Teilnahmebescheinigung nur ab einer bestimmten Teilnahmezeit** erstellt werden.
 - **Wann kann ich Fragen stellen**?
 - Muss ich mich **melden oder einfach sprechen**?
 - Warum gibt es **Awareness**?

 - Es ist auch ratsam eine **Etikette zu formulieren**, wie Personen auf der Veranstaltung gut teilnehmen können:
 - **Bitte eigenes Mikrofon stummschalten**, wenn nicht gesprochen wird.
 - Nutzt bitte die **Meldefunktion**. Darüber wird auch die **Sprachreihenfolge** geregelt.
 - Eine **Videozuschaltung** ist gerne gesehen, aber **ihr entscheidet, ob es für Euch möglich ist**. Das An- und Abschalten des Videos während der Veranstaltung für kleinere Pausen ist auch in Ordnung.
 - Achtet darauf, dass ihr **alleine der Veranstaltung** zuhört. Beispielsweise durch **Kopfhörer**.
-

- Werden **Disclaimer**, **Triggerwarnings** verwendet für schon **bekannte schwierige Themen**, die angesprochen werden (können)? Wird der Rahmen so gestaltet, dass sich nach den Warnungen oder Hinweisen Personen **selbstbestimmt rausziehen können**?
 - Beispielsweise kann bei einer **Präsentation** darauf geachtet werden, dass **sensible Inhalte möglichst transparent angezeigt** werden.
 - Wenn **Warnungen oder Hinweise angesprochen werden**, könnte eine kurze Pause helfen. Personen können die Zeit nutzen, sich zu entscheiden, wie ihre Kapazitäten im Moment sind. Die Pause hilft auch einen Opt-In Moment zu schaffen, da sich Personen dann aktiv in die Situation wieder begeben müssen. **Andersherum ist das Rausgehen der aktive Part und dies kann je nach Situation eine Barriere schaffen.**

Awareness auf Fachtagungen oder ähnliches

Während beispielsweise einer **Moderation**, einer **Keynote**, **Schulung** oder einer **Podiumsdiskussion** kann es zu **Diskriminierungen** oder **Wiederholung/Veranschaulichung** von **diskriminierenden Inhalten** kommen. Dabei kann es dazu kommen, dass **Teilnehmende der Veranstaltung oder Referent*innen in ihren Grenzen verletzt werden**. Das kann durch eigene Inhalte sein, durch Teilnehmende oder in Fragerunden.

Ein **Awareness-Team** kann hier auch helfen, für solche **Situationen ansprechbar und proaktiv zu sein**. Dieser **Aufgabenbereich unterscheidet sich von der Awareness-Arbeit insoweit**, dass hier auch der Aspekt reinkommt **nicht nur für betroffene Personen ansprechbar zu sein und sichtbare Grenzverletzungen zwischen Personen einzuschalten**, sondern auch auf **inhaltliche Punkte zu achten** und in die **Veranstaltung zu intervenieren**.

Dies erfordert weitere weitergehende Regelungen, die hier aufgeführt werden. Anhand dieser Fragen kann das Awareness-Team sich besser vorbereiten und eine professionelle Unterstützung darstellen. Dabei ist die Awareness-Struktur nicht für die **pädagogische Gestaltung zuständig sondern für das Intervenieren**, um eine **Diskriminierung aufzuzeigen, einzuordnen und klar anzusprechen**.

- Werden **Disclaimer**, **Triggerwarnings** verwendet für schon **bekannte schwierige Themen**, die angesprochen werden (können)? Wird der Rahmen so gestaltet, dass sich nach den Warnungen oder Hinweisen Personen **selbstbestimmt rausziehen können**?
 - Beispielsweise kann bei einer **Präsentation** darauf geachtet werden, dass **sensible Inhalte möglichst transparent angezeigt** werden.
 - Wenn **Warnungen oder Hinweise angesprochen werden**, könnte eine kurze Pause helfen. Personen können die Zeit nutzen, sich zu entscheiden, wie ihre

Kapazitäten im Moment sind. Die Pause hilft auch einen Opt-In Moment zu schaffen, da sich Personen dann aktiv in die Situation wieder begeben müssen. **Andersherum ist das Rausgehen der aktive Part und dies kann je nach Situation eine Barriere schaffen.**

- Gibt es die Möglichkeiten zwischen **Awareness-Personen und Moderationen absprachen** zu treffen, wie zum Beispiel **eine Pause eingefordert werden kann** bzw. wie mit **diskriminierenden** und/oder **Gewaltvollen Situationen** umgegangen werden soll?
- Gibt es ein **Meldesystem** für die **Veranstaltung**? Das könnte helfen, dass wenn das **Awareness-Team** intervenieren möchte, die **Meldung** priorisiert wird.
- Wurde besprochen, welche **Interventionen** das **Awareness-Team einleiten kann** und wer für die **Inhaltliche Aufbereitung zuständig** ist?
- Awareness-Personen müssen **mindestens die Schulung zu Awareness-Leitungen** absolviert haben oder andere **Qualifikationen im Bereich Antidiskriminierung mitbringen**.

Awareness und Personenbeschreibungen

Während der Awareness-Schicht kann es vorkommen, dass **Personen mit einer Beschreibung ihres Aussehens gesucht** werden oder es wichtig sein kann, mitzuteilen.

Damit dies möglichst **sensibel und gewaltfrei passiert, sind** hier einige Hilfestellungen.

- Nur beschreiben, was für die Situation **wirklich relevant** ist (z. B. Kleidung, auffällige Accessoires, Position im Raum). **Unnötige Zuschreibungen vermeiden.**
- **Farbe/Form von Kleidung.** Beispiel: „Person mit schwarzer Hose und rotem Kapuzenpulli“
- **Wertende und zuschreibende Wörter** wie „hässlich“, „komisch“ **vermeiden** und **neutrale Formulierungen wählen:** „kräftige Statur“, „kurze Haare“.
- **Hautfarben** („dunklere Haut“, „hellere Haut“, "light skinned/dark skinned") ohne (rassistische) Kategorien nennen.
- **Keine Vermutungen über Herkunft, Religion oder Nationalität** („sah arabisch aus“, „war bestimmt Türke“)
- **Keine Zuschreibungen über (Geschlechts-)Identität oder Orientierung** („Transfrau“, „lesbisch“), außer die Person hat es selbst thematisiert und es ist für die Situation relevant.
- **Stimmen** statt mit männlicher/weiblicher Stimme **mit hohe/tiefe Stimme** beschreiben.
- **Körperformen und Körpergrößen ohne Wertung** beschreiben: „groß/klein“, „kräftiger Körperbau“.
- **Regelmäßig** im Team reflektieren: Was hat gut funktioniert? Wo gab es Schwierigkeiten?

Beispiele für Adjektive zur wertfreien Beschreibung:

- **Stimme & Sprache**

- **Lautstärke:** leise, gedämpft, normal, laut, sehr laut
- **Tonlage:** hoch, mittel, tief, kratzig, sanft
- **Art:** monoton, klar, abgehackt, langsam, schnell, fließend
- **Besonderheiten:** heiser, rau, näselsnd, stockend, ruhig, zittrig, gehörlos, Schwerhörig

- **Körpergröße & Statur**

- **Größe:** sehr klein, klein, mittelgroß, groß, sehr groß
- **Statur:** schlank, schmal, zierlich, kräftig, muskulös, stabil, breit gebaut
- **Körperform:** eher rundlich, kompakt, langgezogen, Prothesen
- **Haltung:** aufrecht, gebeugt, locker, angespannt

- **Haare**

- **Länge:** sehr kurz, kurz, mittellang, schulterlang, lang, sehr lang
- **Form:** glatt, wellig, lockig
- **Farbe:** blond, dunkelblond, braun, schwarz, rötlich, grau, gefärbt (z. B. blau, grün)
- **Besonderheiten:** zusammengebunden, Zopf, Dutt, offen, rasiert, Glatze

- **Kleidung & Accessoires**

- **Oberbekleidung:** T-Shirt, Hemd, Bluse, Pullover, Hoodie, Jacke, Mantel
- **Unterbekleidung:** Hose, Jeans, Rock, Kleid, Shorts
- **Farben:** hell, dunkel, bunt, gemustert, einfarbig
- **Schuhe:** Sneaker, Stiefel, Sandalen, Absatzschuhe
- **Accessoires:** Brille, Mütze, Cap, Schal, Rucksack, Tasche, Schmuck

- **Bewegungsstil & Verhalten**

- **Gang:** langsam, normal, schnell, schlurfend, unsicher, bestimmt

- **Gestik:** ruhig, ausladend, zurückhaltend, nervös, fahrig
- **Körpersprache:** offen, verschlossen, angespannt, locker, aggressiv, zurückhaltend
- **Besonderheiten:** auffälliges Lachen, ständiges Umsehen, häufiges Gestikulieren

Toiletten Informationstextbeispiel

Du glaubst, eine Person benutzt die falsche Toilette?

Was ist zu tun?!

Bitte nicht:

- **Erschrecken & schreiend**
wegrennen
- **Intime Fragen über den Körper**
stellen
- **Anstarren**

Stattdessen:

- **Ruhig bleiben!**
 - **Privatsphäre respektieren**
 - **Bleib bei dir und kümmere dich**
darum warum du hier bist
 - Du bist (**meistens**) auf der richtigen
Toilette
-
- Akzeptiere, welchem **Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt!**
 - Unser **Geschlecht definieren wir selbst** - nicht du. Jede Person hat das Recht, die Toilette zu nutzen, die sich richtig anfühlt.
 - Falls Du einen **Schutzraum** brauchst, kannst du dafür die **Räume [X,Y] nutzen**
oder dich ans **Awareness-Team am [Ort] wenden.**

Awareness und Hausrecht

Wichtig: Es wird keine Haftung über den Inhalt dieses Absatzes übernommen.

Informationen können veraltet oder falsch wiedergegeben sein. Es wurde von keiner juristischen Person erstellt sondern aus dem Wissen einer Sicherheitsunterrichtung nach Paragraf 34a Gewerbeordnung erstellt.

Das **Hausrecht** regelt den **Zutritt**, **Aufenthalt** und **das Verhalten** von Personen in einem **bestimmten räumlichen Bereich**. Das kann von verschiedenen Personen durchgesetzt werden (z. B. Sicherheitspersonal, Ordner*innen)

Bei Großveranstaltungen und Parties gibt es unterschiedliches zu beachten:

Parties

- Sind **privatwirtschaftliche Räume**, also keine öffentlichen Orte im juristischen Sinne.
- Die Veranstalter*innen können **frei** über **Regeln** und **Einlass** entscheiden.
- **Platzverweise** bei Störung der Veranstaltung.
- Es dürfen Personen auch **ohne Angabe von Gründen den Zutritt verweigern** oder verweisen, solange es **nicht willkürlich** oder **diskriminierend** ist (z. B. wegen Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung etc.).
- **Kleidungs-** und **Verkleidungsregeln** müssen **sichtbar** und **deutlich** im **Vorfeld** kommuniziert werden. (Schild am Einlass, Informationsweitergabe vor Ticketkauf)
- **Keine Diskriminierung nach AGG** und darüber Hinaus (§1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz):
 - z. B. wegen (zugeschriebener) Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderung, sexueller Identität
 - Beispiel: „Keine trans Personen“
- Eine **Regel** wie „**keine Männer erlaubt**“ wäre in der Regel unzulässig, weil sie eine geschlechtsbezogene Benachteiligung nach AGG darstellt. **Es gibt aber ein sachlich gerechtfertigtes Ziel, z. B. einen Schutzraum zu schaffen.**

- Eine Regel wie „**kein Oberkörperfrei**“ ist dagegen grundsätzlich **erlaubt**, weil es um **Bekleidungs Vorschriften** geht, nicht um eine **geschützte Diskriminierungskategorie**.
- Keine **willkürliche Härte**. Das bedeutet, eine **Verhältnismäßigkeit** muss gewahrt bleiben (z. B. vorheriger Hinweis, Gespräch statt sofortigem Rauswurf)

Großveranstaltung im Öffentlicher Raum

- **Hausrecht** besteht **eingeschränkt**
- Es **können Regeln** aufgestellt werden (z. B. Kleidungs Vorgaben), wenn sie vorab kommuniziert und sachlich begründet sind (z. B. Sicherheitsgründe, Jugendschutz, Ordnungsprinzip).
 - **Kleidungs- oder Verhaltensregeln sind erlaubt**, müssen aber im Vorfeld klar und sichtbar kommuniziert werden (z. B. Ticketinformationen, Beschilderung am Einlass).
 - **Verhältnismäßigkeit wahren**: Regeln müssen fair durchgesetzt werden (z. B. Hinweis und Gespräch vor sofortigem Verweis).
- Ein Verweis muss **verhältnismäßig** und **nachvollziehbar** sein.
- **Ausschlüsse** sollten **ordentlich** und **nachvollziehbar dokumentiert** werden.
- **Platzverweise** sind möglich bei:
 - **Bedrohung** der Sicherheit
 - **Verstößen** gegen Veranstaltungsregeln (z. B. Alkohol, Gewalt, Nacktheit)
 - **Störung** des Veranstaltungszwecks (z. B. queerfeindliche Statements beim CSD)

Erste Hilfe beim Drogennotfall

Es ist sehr sinnvoll, sich mit dem Thema **Erste Hilfe** im **Drogennotfall** zu beschäftigen. Auch wenn Drogen nicht auf der Veranstaltung erlaubt sind, kann es zu einem Notfall kommen. Hier ist das **Drogenportal** der Deutschen Aidshilfe e.V., welches Tipps und Handlungsempfehlungen bereitstellt:

<https://www.aidshilfe.de/drogen/erste-hilfe-beim-drogennotfall>

Dort sind **folgende Themen** aufgeführt:

- Notfallnummern
- Vergiftungszentralen
- Panik oder Angst
- Überhitzung
- Bewusstlosigkeit
- Kampfanfall

Awareness und Einweisung [Vorlage für Awarenessleitung]

Hier sind die Themen für ein **Einweisungsgespräch** aufgelistet. Im **Idealfall** sollte dies **vor der Veranstaltung/dem Einsatz** stattfinden. Es ist wichtig, jeden einzelnen Punkt anzusprechen und **Fragen zu klären**.

Anonymes Feedbacktool für Awarenesspersonal: _____

- Was **bedeutet Awareness-Arbeit**?
- Welchen **Rahmen** hat unsere Awareness-Arbeit?
 - Was **dürfen Awareness-Personen** tun?
 - Ansprechbar sein
 - Begleiten
 - Zuhören
 - Sicheren Platz suchen
 - Weiterleiten
 - Den **Auftrag** einer Awareness-Person **entscheidet** die **ratsuchende Person**.
 - Awareness-Personen sind **immer zu zweit**.
- Was **dürfen** Awareness-Personen **nicht**?
 - **Psychosoziale** und **therapeutische Beratung** leisten,
 - **Medizinische Handlungen** (außer Erste Hilfe oder gesetzlich vorgeschriebene Handlungen) oder **Empfehlungen** aussprechen (Direkt Sanitätsdienst aufsuchen/kontaktieren)
- **Pausenzeiten** und Regelungen
 - Nach **maximal 4 Stunden Einsatz** muss **eine Pause** gemacht werden. Dabei darf die Awareness-Person **nicht** als Awareness-Personal **erkennbar** sein.
- **Namensschilder** + Blinkies/Warnwesten/Armbinden

- o Awareness-Personen müssen Namensschilder tragen. Da können **Pseudonyme** (ausgedachte Namen) verwendet werden. Es ist wichtig, dass die Pseudonyme mit den Personen innerhalb des Awareness-Teams in Verbindung gesetzt werden können.
- **Skillboxen** vorstellen
 - o Die Skillboxen sind nur für Personen, die einen dringenden Bedarf haben. **Die Personen entscheiden selbst, ob der Bedarf dringend ist.** Es soll nur aufmerksam darauf gemacht werden, dass wir nicht so viel Skillmaterialien haben und das wichtig ist bewusst zu entscheiden.
 - Stimming-Toy zum ausleihen,
 - Ohrstöpsel,
 - Sonnenbrille für Fotosensitivität,
 - Fächer zum Luft zufächern,
 - Kaugummis (ohne Zucker),
 - Traubenzucker,
 - Masken (ffp2)
 - Taschentücher,
 - Brechbeutel,
 - Menstruationsartikel,
 - Geladene Powerbank und verschiedene Ladeanschlüsse,
 - Wasser (still),
 - Wärmeflasche
 - Lavendelduftkapsels (VORSICHT: Personen dürfen das nur eigenmächtig nutzen. Sanitätsdienst benachrichtigen)
- **Awareness-Vertrag** und **Einweisung** unterschreiben
- Einführung in das **Schutzkonzept**
- Einführung in den **Umgang mit Drogenfällen**

- **Awareness-Selbstreflexionbogen** ansprechen
- Im Team durchgehen, wer **Erste Hilfe** leisten kann
- Individuelle **örtliche Gegebenheiten** und **Lageplan** durchgehen
- **Ansprechbarkeiten** und **Verantwortungen** klären
- **Stärken** und **Grenzen** durchgehen
- Aktuelle **politische Gegebenheiten** thematisieren und mögliche Punkte durchgehen, die auf der Veranstaltung relevant sein können
- Mögliche **Eskalationsstufen** und **Handlungsmöglichkeiten** klären
- **Terminumfrage** für das freiwillige **Awareness-Nachgespräch** zur Verfügung stellen

Awareness und Vertrag [Beispielvorlage]

Zwischen (Auftraggeber*in)

Name/ Organisation/ Veranstaltung/ Ansprechperson

Und (Auftragnehmer*in)

Name/ Adresse

Für die Veranstaltung

Veranstaltungsname

Von – bis (Uhrzeiten)

Awarenesszeiten

über folgende Leistung:

- Leisten der Awareness-Arbeit auf der oben genannten Veranstaltung und Zeiten

Ich wurde über die **Awareness-Standards**, den **Dokumentationsbogen**, das **Schutzkonzept**, die **Ansprechbarkeiten** und die **Selbstverpflichtungserklärung** aufgeklärt. Ich nehme alle Dokumente zur Kenntnis und **willige** denen **ein**.

Ich bin mir bewusst, dass das Handeln abseits der Absprachen ein Verstoß ist. Bei Verlust der zur Verfügung gestellten Gegenstände (Bspw. Awarenessweste, Leuchte, Namensschild, Skillbox) werden diese mit deren Einkaufswert in Rechnung gestellt.

Unterschrift Auftraggeber*in, Datum, Ort

Unterschrift Auftragnehmer*in, Datum, Ort

Awareness und Selbstreflexion [Kopiervorlage]

Dieser Reflexionsbogen **muss** von Awareness-Personen jeweils für sich selbst ausgefüllt werden. Die Antworten werden **nicht** gesichtet oder offengelegt. Themen können jedoch im einzelnen oder im Team angesprochen werden.

Es geht um das eigene Reflektieren und benennen können, welche **Grenzen** Personen am jeweiligen Tag haben. Jede Grenze ist in Ordnung.

Das Awareness-Konzept passt sich den Awareness-Personen an, nicht die Awareness-Personen an das Konzept.

Wie geht es dir in dem Moment? (glücklich, traurig, aufgeregt, entspannt, unwohl, mulmig, fröhlich, voller Energie, präsent, aktiv, passiv, nicht präsent, redselig, ...) Tipp: Manchmal hilft es, die Augen zu schließen und in sich reinzuhorchen.



Wie fühlst Du Dich mit den Menschen, mit denen Du zusammenarbeiten darfst? Auch wenn Du sie nicht kennst, kann der erste Eindruck hilfreich sein. Falls Du dich nicht wohlfühlst, kann es helfen, das anzusprechen oder es erstmal nur wahrzunehmen.



Welche Positionierungen/Perspektiven bringst Du mit? Reflektiere, welche Anteile Du hast (bspw. Erfährst Du Rassismus?/ Identifizierst Du dich als LSBTIQ?/ ...). Das kann helfen zu schauen, in welchen Situationen Du Grenzen setzen möchtest und welche Situationen nichts für dich sind (bspw. als lesbische Frau möchte ich lesbenfeindliche Sprüche nicht bearbeiten- oder erst recht bearbeiten).



Kannst Du Dir ein Gespräch mit Betroffenen, Ausübenden, Polizei, Ordnungsamt gleichermaßen vorstellen? Falls nicht, kann es sinnvoll sein, das mit der Gruppe zu teilen, damit darauf Rücksicht genommen werden kann. Liste gerne Personengruppen auf, mit denen Du nicht sprechen möchtest/kannst.



Gibt es Themen oder andere Verhaltensweisen, die Dich betreffen/triggern oder denen Du nicht ausgesetzt werden möchtest? Du kannst das auch nur in deiner Kleingruppe ansprechen.



Woran würdest Du merken, dass die Awarenessschicht gut gelaufen ist?



Was brauchst Du von Deinen Kolleg*innen, von der Awarenessleitung, von der Veranstaltung, um Dich sicher zu fühlen?



Was hast Du nach der Veranstaltung vor? Überleg Dir im Vorhinein drei mögliche Aktivitäten oder Gesprächspersonen für eine After-Care, um runter zu kommen:
bspw. Gesichtsmasken, beste Freund*innen ansprechen/telefonieren, Lieblingsserie schauen



Fühlst Du dich schnell angegriffen? Was würde dir helfen, damit umzugehen?



Unter dem Link findest Du **Beratungsstellen** und **Informationsmöglichkeiten** zu verschiedenen Themen. Falls Du das Gefühl hast über etwas sprechen zu wollen, kannst Du die Awarenessleitung ansprechen oder hier die **kostenlosen, unverbindlichen und anonymen Beratungsstellen** anrufen/besuchen: <https://linktr.ee/esgehtweiter>

Awareness und Überlastung (im Ehrenamt)

«Sich um sich selbst zu kümmern, ist keine Selbstverwöhnung, es ist Selbstschutz, und das ist ein Akt der politischen Kriegsführung.» - Audre Lorde

Hier findet ihr einige **Reflexion Sätze** für das eigene Wohlbefinden in der **Awarenessarbeit und im Ehrenamt.**

- Ich komme meinen **Aufgaben gut hinterher.**
- **Deadlines stressen mich nicht dauerhaft.**
- Ich öffne den **Ehrenamts-Chat ohne negative Gefühle.**
- Ich habe **Freude an den Treffen.**
- Wenn ich anderen vom **Ehrenamt erzähle, fühlt es sich gut an.**
- Ich fühle **mich meinen Aufgaben gewachsen.**

Wenn du bei mehreren Aussagen zögerst oder „nein“ denkst, nimm das ernst. Du hast gemerkt, dass dir das Ehrenamt gerade nicht gut tut oder sich nicht wohl anfühlt? Dann könnten folgende Fragen ein erster Schritt sein.

- Hast du **Personen, mit denen du dich austauschen** könntest?
- Kannst du **Aufgaben abgeben** oder um **Unterstützung** bitten?
- Gibt es **Ansprechpersonen**, denen du dich **anvertrauen** kannst?
- Ist eine **Pause** oder ein **Rückzug** für eine Weile möglich?

Du musst dich nicht überlasten, um solidarisch zu sein. Selbstfürsorge ist kein Rückzug aus dem Aktivismus, sondern ein Teil davon.

Kurzleitfaden für Awarenesspersonen am Veranstaltungsort

Dieser Leitfaden sollte als Kopiervorlage am Veranstaltungsort ausliegen, damit Awarenesspersonen dort sich schnell informieren können

Kommunikationsschritte/Funkdisziplin:

Wer ruft an?	[Dein Name, Gruppe, Funktion (Ordner*in)]
Wo befindest du dich?	[Deinen Ort kommunizieren, anhand Gebäude/Straßennamen und ggf. Position im Demozug (vorne/mitte/hinten)]
Was ist passiert?	[Beschreibung der Situation]
Wie viele sind betroffen?	[Zahl der Personen, damit wir wissen wie viel Personal gebraucht wird]
Was brauchst du vom Team?	[Unterstützung, Sanitäter*innen, Polizei/Ordnungsamt,...]

Verhaltensregeln

Ziel: Person aus der Situation holen und eine Möglichkeit der Beruhigung anbieten sowie weiterleiten.

- **Handlungsfähigkeit** von Betroffenen stärken (**Selbstermächtigung**)
- **Definitionsmacht:** Die Einordnung/Definition des Erlebten liegt bei der betroffenen Person und wird nicht infrage gestellt.

- **Definitionsmacht** schließt hier jedoch nicht die Handlungsmacht über Konsequenzen/**Sanktionen** mit ein. Die liegt bei dem Awarenesssteam/-leitung.
- **Betroffenen-zentriertes Arbeiten**: Persönliche Wahrnehmung der betroffenen Person und Definition des Erlebten wird anerkannt.
- **Kein Drängen der Person zu Aktionen** (z.B. Anzeige zu erstatten). Wenn kein Auftrag vorhanden ist, geschieht auch keine Handlung.
- **Bedürfnisorientiertes Arbeiten** (Was braucht die Person, um an der Veranstaltung weiterhin teilnehmen zu können?)
„Wie kann ich dich unterstützen?/Was wünschst du dir von mir?“
- **Sicheren Platz** suchen.
- Zu **Freund*innen begleiten**/ Hilfe beim Anrufen
- Situationen können für Menschen unterschiedlich bedrohlich sein: Was für die eine Person in Ordnung ist, ist es für eine andere nicht. Daher dürfen **keine Erfahrungen und Gefühle abgesprochen werden**
- **Anonyme Dokumentation** von gemeldeten Vorfällen (Zeit, Ort, Was war der Bedarf? Was hat gefehlt?)
- **Kommunikation und Kontakt** für Menschen, die eine Unterhaltung brauchen
- Sichere Umgebung für das Gespräch finden (Safer Space, ruhiger Ort)
- **Stille und Schweigen aushalten**. Es ist oft ausreichend zuzuhören und da zu sein. Nicht auf alles soll/muss eingegangen werden.
- **Präsent-sein, aktiv zuhören, nichts in Frage stellen**
- **Raum und Zeit** zum Erzählen geben
- **Positiv bestärken**, dass die Person Unterstützung gesucht hat
- **Eigene Meinung zurückstellen, sensibel sein**
- **Keine retraumatisierenden Fragen** (Bspw. Was ist *genau* passiert? Willst Du darüber sprechen?) Es wird keine psychosoziale Beratung geleistet, (bspw. Verarbeitung von Geschehenen)

- **Eigene Bewertung und einbringen von Erfahrungen hinten anstellen**
- **Beteiligten Personen empfehlen ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben**
- **Unterstützung in der Kommunikation mit Polizei, falls gewollt und notwendig.**

Beachtet, dass öffentliche Institutionen für manche Menschen eine Hürde darstellen und Gewalt/Angstempfinden auslösen können. Dies kann diverse Gründe haben und davon ist zunächst auszugehen. Es ist zu erfragen, ob dies in Ordnung ist. Das Sicherheitsteam ist bei Gewalt oder Auseinandersetzungen zuerst anzusprechen.

Interessante Informationen: <https://kop-berlin.de/was-darf-die-polizei-was-darf-sie-nicht>

- **Solidarisierung, Parteilichkeit mit marginalisierten Personen.**
- **Begleitung von Beteiligten**, wenn es zu einem Polizeieinsatz kommt.
- Jede Person bringt **eigene Betroffenheit und Privilegien** mit sich (sei es zugeschrieben oder gelebt). Wir versuchen diese zu beachten und möglichst diskriminierungsarm zu agieren.

Was kann das Awareness-Team nicht leisten?

- Einschreiten in gewaltvolle Konfliktsituationen (Zuständigkeit Sicherheitsteam und Polizei)
- Zeitlich unbegrenzte und undefinierte Care-Arbeit
- **Psychologische/Therapeutische/Psychosoziale** Beratung

Wofür ist der Sicherheitsdienst da? [Falls vorhanden] Bspw. Türpersonal, externes Sicherheitsteam

Ansprechperson: _____

[Es muss die Ansprechperson immer klar benannt werden und auch die Kontaktmöglichkeiten]

Erkennbarkeit/Ort: _____

[Es ist gefordert Erkennbarkeiten und Standorte (fest/mobil) klar zu benennen]

- Sensibilisierte Einsatzkräfte

- Es ist wichtig vorher mit den Dienstleister*innen ins Gespräch zu gehen und Grenzen und Bedarfe zu besprechen. Auch wo Unsicherheiten bestehen und wie eine Zusammenarbeit mit dem Awarenesssteam aussehen soll.
- Deeskalierende Kommunikation
- Konflikte zwischen Personen/ Gruppen einfangen und deeskalieren
- Bei Gewalt ist das Sicherheitsteam in manchen Situation auf die Polizei angewiesen. Dies sollte jedoch immer der letzte Sanktionspunkt sein.

Wofür sind Ordner*innen zuständig? [Falls vorhanden]

- Demozug begleiten
- Darauf achten, dass der Demozug sich nicht streut
- Das Durchkommen der Fußgruppe gewährleisten
- Sicherstellen, dass Demofahrzeuge sicher fahren und niemanden verletzen
- Kontaktierung des Awarenessteams bei Bedarf

Wofür sind Ordner*innen NICHT zuständig? [Falls vorhanden]

- Straßenabsperungen/Wegumleitungen (Zuständigkeit Polizei)
- Autoverkehr stoppen (Zuständigkeit Polizei)
- Konflikte bearbeiten (Zuständigkeit: CSD Einsatzteam, bei Gewalt Polizei)
- Betroffenenunterstützung (Zuständigkeit: Awarenesssteam)

Sanitätsdienste [Falls vorhanden]

Ansprechperson: _____

[Es muss die Ansprechperson immer klar benannt werden und auch die Kontaktmöglichkeiten]

Erkennbarkeit/Ort: _____

[Es ist gefordert Erkennbarkeiten und Standorte (fest/mobil) klar zu benennen]

- Für Verletzungen, Unfälle, alkoholisierte/konsumierenden Menschen zuständig.

Ordnungsamt [Für Großveranstaltungen]

Ansprechperson: _____

[Es muss die Ansprechperson immer klar benannt werden und auch die Kontaktmöglichkeiten]

Erkennbarkeit/Ort: _____

[Es ist gefordert Erkennbarkeiten und Standorte (fest/mobil) klar zu benennen]

- Beim Ordnungsamt sollten Zuständigkeiten und auch Handlungsgrenzen besprochen werden. Wer ist für was zuständig und wer ist von der Veranstaltung für das Ordnungsamt ansprechbar?

Polizei

Ansprechperson: _____

[Es muss die Ansprechperson immer klar benannt werden und auch die Kontaktmöglichkeiten]

Erkennbarkeit/Ort: _____

[Es ist gefordert Erkennbarkeiten und Standorte (fest/mobil) klar zu benennen]

Bei der Polizei sollten Zuständigkeiten und auch Handlungsgrenzen besprochen werden.

Wer ist für was zuständig und wer ist von der Veranstaltung für die Polizei ansprechbar?

- Zuständig für gewaltvolle Auseinandersetzungen und Straftaten.
- Alles darunter ist die Zuständigkeit von Sicherheitsteam und Awareness-Personal

Ansprechpersonen/Meldestellen

Awarenessteamleitung	Sanitätsdienst
Versammlungsleitung/Veranstalter*in	Ordnungsamt
Polizei	

Dokumentationsbogen [Kopiervorlage]

Zeit/Ort/Datum:

Was war der Bedarf?

Was hat gefehlt?

Zeit/Ort/Datum:

Was war der Bedarf?

Was hat gefehlt?

#esgehtweiter [Kopiervorlage]

https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen		https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen	
https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen		https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen	
https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen		https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen	
https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen		https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen	
https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen		https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen	
https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen		https://linktr.ee/esgehtweiter Kostenlose & Anonyme Beratungsstellen und Meldestellen	

Leitfaden für das Nachgespräch des Awarenesseseinsatzes [Beispielablauf]

Ziel des Gesprächs:

Das Nachgespräch nach einer Veranstaltung ist ein **freiwilliger, geschützter Raum** für **Awareness-Personen**. Es dient der **gemeinsamen Reflexion** und **Verarbeitung des Einsatzes**. Ziel ist es, sowohl **positive Aspekte sichtbar** zu machen, als auch mit **Herausforderungen konstruktiv umzugehen**. Das Gespräch kann helfen, das **eigene Handeln zu verstehen, voneinander zu lernen** und **Strukturen für zukünftige Einsätze zu verbessern**.

Hinweis: Die Teilnahme ist freiwillig. Wer nicht sprechen möchte, kann auch einfach zuhören. Auch schriftliches Feedback im Nachgang ist möglich.

1. Check-In

- 1.1. **Ziel:** Ankommen im Raum, Verbindung aufbauen
- 1.2. **Kurze Vorstellungsrunde:** Name & Pronomen (wenn gewünscht)
- 1.3. **Frage in die Runde:**
 - „Wie bin ich heute hier?“
 - „Gibt es etwas, das Du direkt loswerden möchtest?“
- 1.4. *Optional: kurze Stille zum Ankommen, Atemübung oder ein sensorisches Angebot.*

2. Einzel-, Zweier- oder Kleingruppenreflexion

- 2.1. **Ziel:** Zeit zur persönlichen oder vertraulichen Reflexion
 - Hinweis:** Teilnehmende können wählen, ob sie lieber einzeln, zu zweit oder in einer Kleingruppe reflektieren möchten.
- 2.2. **Mögliche Reflexionsfragen:**
 - 2.2.1. Wie blicke ich auf die Awareness-Arbeit zurück?
 - 2.2.2. Habe ich mich wohlgeföhlt?

- 2.2.3. Hatte ich ein Gefühl von Teamzusammenhalt?
- 2.2.4. Was hat aus meiner Sicht gut funktioniert?
- 2.2.5. Gab es Momente, in denen ich mich sicher und handlungsfähig gefühlt habe?
- 2.2.6. Welche Tools, Formulierungen oder Entscheidungen haben mir geholfen?
- 2.2.7. Gab es Situationen, in denen ich mich überfordert, unsicher oder allein gelassen gefühlt habe?
- 2.2.8. Was hätte mir in diesen Momenten geholfen?
- 2.2.9. Gab es strukturelle oder organisatorische Hürden?
- 2.2.10. Gibt es Situationen, bei denen ich im Nachhinein anders handeln würde?

2.3. Gruppenreflexion

- 2.4. **Ziel:** Erfahrungen teilen, voneinander lernen, kollektive Perspektive

2.5. Einstiegsfrage:

- 2.5.1. Gibt es etwas, das Du mit der Gruppe teilen möchtest?
- 2.5.2. *Freiwilligkeit betonen. Es muss keine Person sprechen.*

2.6. Fallbesprechung (optional)

- 2.7. **Ziel:** Konkrete Situationen gemeinsam einordnen, reflektieren und Lösungen finden

2.8. Ablauf:

- 2.8.1. Gibt es eine **konkrete Fragestellung** oder ein **Gefühl**, das besprochen werden soll?
- 2.8.2. Kurze **Situationsdarstellung**
- 2.8.3. **Austausch** zum Fall
 - 2.8.3.1. Andere **Erfahrungen** zu ähnlichen Situationen teilen
 - 2.8.3.2. Teilen von **Tipps**

- 2.8.3.3. Wie würdet ihr die **Situation einschätzen**?
- 2.8.3.4. Gibt es etwas, das ihr **anders gemacht hättet**?
- 2.8.3.5. Das wäre eine **Situation, in der ich ... gebraucht** hätte.
- 2.8.3.6. Hier habe ich **mich unsicher gefühlt**. Was **hat/hätte dir geholfen, diese Unsicherheit abzubauen**?
- 2.8.3.7. Haben sich deine **Einschätzungen im Nachhinein** verändert?
- 2.8.3.8. Was **möchtest Du aus dem Einsatz mitnehmen**?

2.9. Ausblick & Feedback

2.10. **Ziel:** Learnings sichern, strukturelle Weiterentwicklung ermöglichen

2.11. Fragen:

- 2.11.1. Was **wünschst Du Dir für zukünftige Awareness-Arbeit** (Abläufe, Kommunikation, Teamstruktur)?
- 2.11.2. Gibt es Dinge, die im **Vorfeld** oder **während des Einsatzes verbessert** werden könnten?
- 2.11.3. Welche **Unterstützung wäre hilfreich gewesen**?

2.12. Check-Out

2.13. **Ziel:** Einen gemeinsamen Abschluss finden

2.14. Beispiele:

- 2.14.1. **Wie gehe ich** aus der Nachbesprechung **raus**?
- 2.14.2. Gibt es etwas, das für mich **noch offen** ist?
- 2.14.3. Gibt es etwas, das ich **mir wünsche**?
- 2.14.4. Was **nehme ich für mich mit**?
- 2.14.5. **Optional:** *Atemübung, kleine Abschlussrunde, stiller Moment oder Dankesrunde.*

2.15. Hinweis auf anonymes Feedbacktool

2.16. Falls Menschen nicht sprechen möchten oder etwas im Nachgang mitteilen wollen: **Hinweis auf anonymes Feedback:**

„Wenn Du etwas anonym rückmelden möchtest, kannst Du unser Feedbacktool nutzen: [Link oder Ort nennen]“

2.17. Reflexionshilfe für Awareness-Personen selbst

2.18. **Ziel:** Selbstreflexion, Unwissenheiten erkennen, professionellen Umgang stärken

2.18.1. Habe ich in der Situation **parteilich mit betroffenen Perspektiven** gehandelt?

2.18.2. Habe ich etwas **vorschnell bewertet oder Raum für Komplexität** gelassen?

2.18.3. Habe ich **Kontrolle abgegeben oder aus Versehen übernommen?**

2.18.4. Welche **meiner eigenen Grenzen wurde erreicht/überschritten?**

2.18.5. Was **möchte ich für künftige Situationen mitnehmen oder verändern?**/ Was würde mir in **zukünftigen Situationen helfen?**

Digitale Hassrede als Gruppe/bei der Veranstaltung begegnen

Hilfreiche Quellen:

[1] <https://love-storm.de/>

[2] <https://hateaid.org/>

Ein **Umgang** mit digitaler **Hassrede & Gewalt** sollte **formuliert** werden, wenn es einen Social Media Account gibt.

- Checkliste für die Bearbeitung von digitaler Hassrede & Gewalt
 - Eine **Socialmedia-Gruppe** festlegen. Die Gruppe **beschäftigt sich mit fragwürdigen Inhalten, Gewalt oder Diskriminierung auf dem Account.**
 - **Nicht mit privaten Accounts reagieren.**
 - **Über Grenzen sprechen:** Was kann/möchte ich aushalten, wo brauche ich Unterstützung, wie können wir im Team Ressourcen teilen?
 - **Handlungsstränge etablieren und Szenarien durchgehen**
 - **Beratungsstellen** für betroffene und für das Team recherchieren.
 - **Selbstschutz und Selbstversorgung klären** und besprechen: Was brauche ich, um runter zu kommen/ Abstand zu gewinnen?
 - **Netiquette** erstellen, auf die **verwiesen** werden kann (Beispiel: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/presse/social_media/social_media-node.html)
 - **After-Care-Kit zusammenstellen** zum Abstand nehmen von intensiven Situationen (leckeres Essen, ...)
- Nach **entdecken** eines **Hasskommentars**
 - Wie geht es dir gerade? Hast du die Ressourcen das zu bearbeiten? **Ein Nein ist okay auch wenn es dringlich ist.**
 - Falls Nein: kannst du eine Person benachrichtigen, die das übernimmt?

- Gibt es eine Socialmedia-Chaos-Gruppe?
 - Hast Du die **Möglichkeit** mit jemanden **gemeinsam** im **Austausch** (Telefonat, Zoom, Chat, Persönlich) das zu bearbeiten?
 - Kann der **Kommentarbereich deaktiviert** werden?
 - **Verstößt** der Kommentar **gegen Menschenrechte**? (Absprechen von Rechten/Identitäten?)
 - Wenn möglich auf die **Social-Media Netiquette verweisen**(Inspiration: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/presse/social_media/social_media-node.html)
 - **Rechtssicheren Screenshot** machen (<https://hateaid.org/rechtssichere-screenshots/>)
 - **Kommentar melden**
 - **Person melden** und **blockieren**
 - Bei Kapazität: **Anzeige erstatten**
<https://neuemedienmacher.de/helpdesk/artikel/anzeige-erstatten>
 - Beinhaltet der Kommentar **keinen Bezug zum Inhalt/zum Thema**?
 - Wenn möglich auf die **Social-Media Netiquette verweisen**(Inspiration: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/presse/social_media/social_media-node.html)
 - **Rechtssicheren Screenshot** machen (<https://hateaid.org/rechtssichere-screenshots/>)
 - **Kommentar löschen**
 - Argumentiert die Person mit folgenden **Scheinargumenten**?
<https://www.quarks.de/gesellschaft/scheinargumente-hier-solltest-du-in-diskussionen-aufpassen/>
 - Darauf **aufmerksam machen, dass das Argument nicht zielführend ist** und das klarer Bezug hergestellt werden muss
-

- Wer sind "Die"
- Was sind die konkreten Quellen?
- Was ist "die Angst"
- **Dir wird Zensur vorgeworfen**
 - Verweis darauf, dass **Du die Entscheidung fällen darfst**, dass Kommentare gelöscht werden, wenn es **gegen die Richtlinien verstößt**.
 - Wenn es wie oben beschrieben ist, ist der Prozess nachvollziehbar und dokumentiert.
- Bearbeiten der Situation Wichtig: Wenn Ihr auf Hasskommentare antwortet, tut dies mit dem Bewusstsein, dass Ihr nicht zu finden seid. Beispielsweise achtet auf folgende Punkte:
 - Bei **privaten Accounts**:
 - Kann mein Klarname erkannt werden?
 - Kann mein Aufenthaltsort/meine Arbeitsstelle/meine Wohngegend erkannt werden?
 - Ist mein Account privat?
 - Kann mich jede Person anschreiben?
 - Ist auf dem Profilbild mein Gesicht erkennbar?
 - Bei **offiziellen Accounts**:
 - Habe ich ein Pseudonym für den Account (Beispielsweise XY anstelle meines Klarnamens)
 - Bin ich über den Account als Person sichtbar? Ist mein Pseudonym/meine Identität durch den Account ersichtlich?
 - Kann durch den offiziellen Account mein privater Account gefunden werden?

Theorie & Zusätzliche Informationen

Hier stehen **Hintergrundtexte**, die für die **Standards und Awareness-Arbeit als Kontext** dienen sollen. Das **Ziel** ist es zu erläutern, warum unsere **Awareness-Arbeit so konzipiert ist, wie sie ist**.

Dadurch erhoffen wir uns eine **fundierte Grundlage** und dass unsere **Haltung** im Kontext besser verstanden, aber auch **kritisch hinterfragt** werden kann.

Die Inhalte sind inspiriert durch **verschiedene Materialien in der Materialsammlung, Fort- und Weiterbildungen sowie Schulungen**.

Kritische (Selbst-) Auseinandersetzung & Konzeptentwicklung

Hilfreiche Quellen:

[1] <https://robindiangelo.com/wp-content/uploads/2016/01/White-Fragility-Published.-1.pdf>

[2] <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/63618>

Wir möchten ausdrücklich dazu ermutigen, im Rahmen der Reflexion der eigenen Arbeit und des Awareness-Konzepts **externe Fachexpertise einzubeziehen**. Der Blick von außen kann dabei helfen, bestehende Strukturen zu hinterfragen, Unwissenheiten sichtbar zu machen und neue Perspektiven einzubringen.

Besonders marginalisierte Stimmen, Perspektiven und Erfahrungen sollten aktiv in die Weiterentwicklung von Awareness-Konzepten einfließen. Nur so kann ein realer **intersektionaler Ansatz** entstehen, der über **die eigene Erfahrungswelt hinausreicht**.

Externe Perspektiven ergänzen die interne Reflexion und helfen dabei, Themen ins Blickfeld zu rücken, die sonst leicht übersehen werden – etwa aufgrund eigener Privilegien und gesellschaftlicher Positionierungen.

Ein Beispiel dafür ist, dass bei selbst angeeigneten Wissen die Tendenz bestehen kann, **unangenehme oder herausfordernde Themen (un)bewusst zu vermeiden oder aufzuschieben**. Auch **Abwehrstrategien**, wie sie beispielsweise in *White Fragility* (Robin DiAngelo^[1]) oder in der Diskussion um *Cis-Fragilität* (z. B. gesellschaftliche Geschlechter(un)ordnung ab Seite 117^[2]) beschrieben werden, können dazu führen, dass wichtige Auseinandersetzungen nicht geführt werden.

Die Einbindung von externer Fachexpertise ist deshalb keine Zusatzoption, sondern ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller, macht- und diskriminierungssensibler Awarenessarbeit.

Typische Abwehrstrategien

1. **Bagatellisierung / Verharmlosung**

„So schlimm war das doch nicht.“ – „Das war doch nur ein Missverständnis.“

Menschen spielen die Auswirkungen diskriminierenden Verhaltens herunter, um sich nicht mit der tatsächlichen Gewalt oder Verantwortung auseinandersetzen zu müssen.

2. **Emotionalisierung / Zentrierung der eigenen Gefühle**

„Ich fühle mich jetzt angegriffen.“ – „Das verletzt mich total, obwohl ich es doch gut gemeint habe.“

Statt über die Wirkung des Verhaltens zu sprechen, wird die Aufmerksamkeit auf das eigene (meist unangenehme) Gefühl gelenkt – oft mit dem Effekt, dass betroffene Personen *sich um die verletzende Person kümmern müssen*.

3. **Rationalisierung**

„Ich habe das logisch erklärt.“ – „Das hat doch nichts mit Rassismus/Sexismus zu tun, sondern mit Fakten.“

Hier wird versucht, das Thema auf eine „neutrale“ Ebene zu ziehen, um emotionale, machtvolle oder strukturelle Dimensionen zu vermeiden.

4. **Whataboutism / Thema verschieben**

„Aber es gibt doch auch Diskriminierung gegen Männer/Weiße/Cis-Personen...“

Diese Strategie lenkt vom eigentlichen Problem ab, indem ein anderes Thema eingebracht wird – oft eines, das nicht vergleichbar ist, aber Gleichwertigkeit suggerieren soll.

5. **Defensive Selbstvergewisserung / „Ich bin doch kein ...“**

*„Ich bin doch nicht [hier Diskriminierung einfügen bsp. rassistisch]“ – „Ich hab viele [hier Positionierung einfügen] Freund*innen!“**

Es wird sich auf die eigene moralische Identität bezogen, um Verantwortung von sich zu weisen – statt das konkrete Verhalten zu reflektieren. Diskriminierung ist in unserer Gesellschaft fest verankert.

6. **Übermäßiger Anspruch an Betroffene**

„Dann sag mir doch genau, was ich falsch gemacht habe.“ – „Du musst mich jetzt aufklären.“

Hier wird der Lernprozess auf betroffene Personen abgewälzt, die ohnehin schon emotionale Arbeit leisten (müssen).

7. Schweigen / Rückzug / Kontaktabbruch

„Ich sag lieber nichts mehr, bevor ich was falsch mache.“ – Oder: Diskussion abbrechen, um nicht mit Kritik umgehen zu müssen.

Das ist oft eine scheinbar „harmlose“ Strategie, aber sie wirkt entpolitisiert und verhindert aktives Verlernen von diskriminierenden Mustern.

Warum können diese Strategien problematisch sein?

- Sie **verhindern echte Auseinandersetzung** mit Machtverhältnissen.
- Sie können **betroffene Personen retraumatisieren oder isolieren**.
- Sie **verschieben Verantwortung** von ausübenden auf betroffene Personen.
- Sie wirken oft subtil und gut gemeint, können jedoch **Ausschlüsse verstärken**.

Gelebte & tatsächliche Intersektionalität

[1] https://de.wikipedia.org/wiki/Kimberlé_Crenshaw

[2] <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/12/intersektionalitaet-eine-kurze-einfuehrung>

Content Note: Absprache Beschreibung eines Diskriminierenden Falls (Antischwarzer Rassismus, Sexismus) ohne Verbildlichung im dritten Absatz.

Intersektionalität wurde von der **Schwarzen Juristin, Professorin, Bürgerrechtsaktivistin** und **Mitbegründerin** der **Critical Race Theorie** **Kimberlé Crenshaw** erstmalig beschrieben^[1]. Darin ging es bei Crenshaws **Kritik an der amerikanischen Antidiskriminierungs-Rechtsprechung** darum, dass **Schwarze Frauen spezifische Diskriminierungen** erfahren, die durch die Positionierungen des Frau-sein und

Schwarz-sein sowie dem Vereinen dieser Positionierungen in einer Person **eine andere Diskriminierungserfahrung entsteht, die nicht geschützt ist bzw. nicht wahrgenommen wurde.**^[2]

Der **Begriff Intersektionalität versucht Diskriminierungserfahrungen** zu benennen, wenn **mehrere Diskriminierungsformen gleichzeitig wirken**. Dabei ist es **schwierig die konkrete Diskriminierung auf ein Merkmal direkt zu reduzieren**.

Beispiel: Eine Schwarze Frau bewirbt sich für eine Führungsposition und wird trotz passender Qualifizierung nicht eingestellt. Es könnte Rassismus eine Rolle spielen, oder auch Sexismus. Es ist in dem Fall schwierig einen Kontext herzustellen, in dem gesagt werden kann, ob sie wegen ihres Geschlechts oder der Hautfarbe diskriminiert wurde - oder ob beides zusammengewirkt hat.

Intersektionalität beschreibt, dass **Diskriminierung ineinander** greifen können. **Das muss nicht unbedingt eine Addition von Diskriminierungserfahrungen** bedeuten, **sondern eine neue Art von Diskriminierungserfahrung**.

Was ist der Unterschied zwischen Intersektionalität und Vielfalt?

Vielfalt wird oft mit **gelebter Intersektionalität gleichgesetzt**. Dies ist jedoch **falsch**, der **wahre Aufarbeitung** und **Antidiskriminierungsansätze** stark behindert. Die **praktische Umsetzung von Vielfalt** ist nicht mehr als ein **kleiner Bestandteil** eines **intersektionalen Ansatzes**.

Folgend ist eine **Gegenüberstellung der Begriffe Intersektionalität und Vielfalt**, die nicht wertend ist. Hier soll vor allem deutlich werden, dass die beiden Begriffe sich nur im besten Fall ergänzen können und sich nicht überlappen.

Intersektionalität will...

- wissen **wer entscheidet** & wo die

Vielfalt will...

- **einladen** und **Sichtbarkeit** steigern,

Machtverteilung liegt,

- **Machtverhältnisse erkennen**, verstehen und sichtbar machen,
- vorhandene **Machtstrukturen, Privilegien aufbrechen**,
- **strukturelle Veränderungen** verankern
- **Unterschiede anerkennen und wertschätzen**,
- **Identifikationsmöglichkeiten** erzeugen,
- **Symbolik** schaffen

Unter der Verwendung des Begriffes **Vielfalt** verstehen wir einen **Ansatz**, welcher **oberflächlich auf eine vorhandene Struktur (Gruppe, Gesellschaft) übergestülpt wird**, aber **nicht in die Struktur einwirkt**. Als Beispiel kann hier das **explizite Einladen** von **marginalisierten Personen** bei einer Bewerbung gesehen werden, wo jedoch die **Organisation keine Umgangsformen/Aufarbeitungen zu verschiedenen Diskriminierungsformen vorgenommen** hat. Unter dem Begriff **Vielfalt** werden **Differenzen gefeiert und wertgeschätzt**, aber **Konflikte aufgrund dieser Differenzen nicht benannt**. Es werden **punktuellen Maßnahmen (Workshops, Vielfaltstage, etc.)** durchgeführt, um eine Vielfalt zu verstehen/aufzuzeigen, jedoch **nicht verankert** oder die **Vielfalt strukturell geschützt**.

Unter **Intersektionalität** verstehen wir eine **klare Ansprache von Machtstrukturen, Privilegien und Machtverteilung**. Dabei ist jede **individuelle Person** dazu **angeregt**, die **eigene Position in der Gesellschaft**, in der **Gruppe** oder in einer **Freundschaft** zu **reflektieren** und **sich als Teil des Problems zu verstehen**. Die **Selbstreflexion** fordert von **jeder Person**, das eigene **Verhalten** und die eigene **gesellschaftliche Position kritisch** zu **hinterfragen**. Dieser **Prozess löst oft Abwehr, Schuld oder Konflikte** aus und macht eine **gemütliche Auseinandersetzung nahezu unmöglich**. Das **Ziel** von einer gelebten **Intersektionalität** ist es, **langfristige strukturelle Veränderungen zu verankern**, **marginalisierte Gruppen** zu unterstützen, **Haltung** zu **bilden** und **Allianzen** zu formen.

Awareness und Sprachanteile

Menschen bringen **verschiedene (De-)Privilegien** und **Sozialisierungen** mit. Das schlägt auch auf die Art **wie** wir uns in **Gesprächen mitteilen**.

Dabei ist es wahrscheinlich, dass Perspektiven, die in der **Gesellschaft es leichter haben gehört** zu werden, **mehr Sprachanteile** in **Gesprächen zugeschrieben** bekommen.

Beispielsweise **Cis-Endo-Männer durch partriarchale** Strukturen.

Es ist wichtig, das **eigene Sprachverhalten** und **Anteile** zu **reflektieren** und auch bei **anderen aufzuzeigen**.

Reflektionsfragen

- Wie würdest **Du Dein Sprachverhalten in der Vergangenheit beschreiben?** (ruhig, schüchtern, forsch, fragend, interessiert, humoristisch, schnell, langsam,
- Wie würdest **Du Deinen Sprachanteil in Gesprächen** oder in **regelmäßigen Sitzungen** auf einer Skala bewerten? (1=“sehr gering” bis 6=“sehr hoch”)
- Melden sich in **Gesprächsrunden**, in denen Du teilnimmst **meistens die selben Menschen?**
- Würdest Du sagen, dass in **Gesprächen zu zweit** oder in **Gruppen die Menschen die selben Sprachanteile haben?**
- Wie würdest Du schätzen, dass aus Deiner **Positionierung** in der **Gesellschaft** die **Stimmen wahrgenommen werden?**

Sprachanteile und Gewalt

Hier wird der Begriff **Gewalt** basierend auf den **Materialien LesMigras**

(https://lesmigras.de/de/informationen-downloads#was_ist_gewalt) **eingeordnet**, wo

Silencing, das **Verwehren von Stimmen/Sprache** oder **Schweigen** eine Form von **struktureller Gewalt** darstellt.

Da sich **Gesprächsdynamiken** an eigenen **(De-)Privilegien** und **Sozialisierungen** orientieren, werden **Menschen**, die von der **Gesellschaft nicht gehört werden**, weiterhin in **Diskussionen und im Arbeitskontext unsichtbar gemacht**.

Dies bietet sehr viel Raum für **Verletzungen** und **Unterdrückung**. Dadurch werden **Perspektiven, Expertisen, Erfahrungen** und **Lebensrealitäten** nicht **gehört** und **unsichtbar**. Das fängt schon in den **alltäglichsten Gesprächen** an.

Umgang mit ungerechtem Sprachverhalten?

Wichtig: *Ungerechtes Sprachverhalten bedarf **keiner Intention!** Die Person meint es im besten Falle nicht böse, aber ist trotzdem aktiv an den ungerechten Sprachanteilen beteiligt.*

- Sprecht im Team oder in der Gruppe darüber, **wie** ihr euch auf **unterschiedliche Sprachanteile aufmerksam** machen wollt.
- **Verantwortung** muss **jede Person für sich selbst übernehmen**. Wenn das Gefühl von **Unsicherheit** aufkommt, sollte dies **angesprochen** werden können.
- Auf **Sprachanteile aufmerksam** machen **sollte nicht Gewaltvoll sein**.
- Wenn ich das Gefühl habe, ich **möchte etwas beitragen**, aber ich **habe schon einen hohen Sprechanteil**, kann es helfen **kurz zu warten**. **Andere Menschen** haben dann auch die **Chance, ihre Gedanken zu teilen**.

Kritisches (De-)Privilegien Bewusstsein

Wir alle haben in allen Aspekten des Lebens **Privilegien** oder **Deprivilegien**. Diese werden uns durch **gesellschaftliche Machtstrukturen, patriarchale** und **kapitalistische Prägungen** zugeschrieben.

Für die Awarenessarbeit ist es wichtig, sich **dessen bewusst zu sein**, weil diese auch vorgeben, wie gut wir **Menschen in der Situation begleiten können** und auch unsere **Privilegien teilen** oder auf **unsere eigenen Deprivilegien achten** können.

Privilegien sind keine **persönlichen Leistungen**, sondern **gesellschaftliche Vorteile** (z. B. weiß gelesen werden, cis sein, akademisch sprechen, körperlich fit sein, Sicherheit ausstrahlen). **Deprivilegien** sind keine **individuellen Schwächen**, sondern **strukturelle Benachteiligungen** (z. B. Rassismus, Queerfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit, Ableismus, Klassismus). **Unsere Wahrnehmung ist nicht neutral**. Die **Handlungsspielräume** sind **nicht für alle gleich**. Und unsere **Position** beeinflusst, **wem geglaubt wird, wer sich sicher fühlt und wer Raum bekommt**. Awareness ohne **Privilegienreflexion reproduziert** genau das, was sie **abbauen** will.

Wie kann ich mich kritisch reflektieren?

- Habe ich mich über andere **Lebensrealitäten weitergebildet**?
- In welchen **Situationen werde ich sofort ernst genommen**? Warum?
- **Wem glaube ich intuitiv schneller**?
- **Wann denke ich: „So schlimm war das doch nicht“? Für wen entscheide ich das?**
- **Wo rede ich mehr**, als ich zuhöre?
- Welche **Erfahrungen** kenne **ich nur aus der Theorie**, nicht aus meinem Leben?
- **Setze ich mich für andere ein**, auch wenn **ich negative Konsequenzen** erfahren könnte?

Wie kann ich Privilegien teilen?

- **Raum geben statt Raum nehmen** (reden lassen, Entscheidungen teilen).
- **Betroffenen glauben** und **einen sicheren Rahmen** geben. Selbst, wenn ich den Kontext nicht kenne, kann ich im ersten Schritt einen Raum schaffen, der eine sichere Atmosphäre schafft.
- **Schutz anbieten, den du selbst leichter bekommst** (z. B. Sicherheitspersonal ansprechen, Leitung einschalten).
- **Verantwortung übernehmen, wenn es unbequem wird.**
- **Unsicherheiten erkennen und Eigenverantwortung für das eigene Lernen und Verlernen übernehmen.** (Beispielsweise durch Informationsmaterialien, Schulungen, Fortbildungen)

Wie kann ich mit eigenen **Deprivilegien** umgehen?

- **Du bist nicht verpflichtet, alles zu können.**
- Du musst **nicht stellvertretend für deine Community sprechen.**
- Du **darfst Pausen machen, Aufgaben abgeben, Nein sagen.**
- **Eigene Grenzen kennen** und **ernst** nehmen.
- **Trigger** nicht als **persönliches Versagen lesen**, sondern als **Warnsignal.**
- **Unterstützung einfordern**, auch von Beratungsstellen, Kolleg*innen und Freund*innen, die Kapazitäten haben.

Fragen, die ihr euch im Team unbedingt stellen solltet

- **Wer trifft bei uns welche Entscheidungen? Warum** ist das so?
- Wer **übernimmt die emotionale/organisatorische Arbeit?**
- Wessen **Sicherheit priorisieren** wir im **Zweifel?**
- Haben wir einen **verantwortungsvollen Umgang** mit **Fehlern?**

Antigewaltarbeit für Konflikte in der Awarenessarbeit

Unter Awarenessarbeit verstehen wir das Zusammenspiel und die Auseinandersetzung mit betroffenen und ausübenden Positionen. Wir stehen dabei immer **parteilich** an der Seite **betroffener Perspektiven** mit dem **Bewusstsein**, dass verschiedene **machtvolle und diskriminierende Strukturen** in unserer **Gesellschaft wirken**.

Hinweis: Wir sprechen bewusst von **betroffenen** bzw. **ausübenden Perspektiven** und nicht von Personen, weil Konflikte **dynamisch sind und Verletzungen auf beiden Seiten entstehen** können. Dabei **wiegen wir Gewalt oder Diskriminierung nicht gegeneinander auf. Unterschiedliche Formen** von Gewalt **erfordern unterschiedliche Handlungen**. Als Awarenesspersonen können wir **nicht immer sofort erkennen** oder **benennen**, ob eine **Handlung diskriminierend** war, denn **Diskriminierung ist kontextabhängig**. In manchen Fällen ist sie sofort erkennbar, in anderen nicht. Ein Beispiel sind Begriffe, die von marginalisierten Personen selbstbestimmt verwendet werden („Reclaiming“), obwohl sie historisch diskriminierend verwendet wurden. In solchen Fällen ist nicht das Wort selbst, sondern der Kontext entscheidend: Selbstbestimmter, konsensueller Gebrauch kann empowernd sein.

Deshalb weisen wir unser Awarenesspersonal darauf hin, Diskussionen darüber, ob etwas diskriminierend war, zu vermeiden, wenn es nicht eindeutig ist. Solche Gespräche sind im akuten Konflikt oft nicht möglich und **wir sind keine Fachstelle für Diskriminierung**.

Was wir jedoch tun (und tun müssen), ist die Gewalt hinter dem Verhalten zu benennen und sichtbar zu machen. Gewalt lässt sich **oft klarer identifizieren** als eine bestimmte Diskriminierung.

Unser Fokus liegt deshalb auf **Anti-Gewalt-Arbeit**, mit dem Ziel, **betroffene Perspektiven** zu stärken, **ausübenden Perspektiven** klare Grenzen zu setzen und **Raum für Verhaltensreflexion zu schaffen**.

Fragen zur Unterstützung betroffener Positionen

Ziel: Kontrolle zurückgeben, Selbstermächtigung stärken, emotionale Sicherheit herstellen.

Entscheidungsmöglichkeiten schaffen:

Einfache Entscheidungen mit **Ja/Nein** können helfen, **Kontrolle** in einer **Situation wiederherzustellen**. In stressigen Situationen, in denen die eigene Kontrolle über die Situation verloren gegangen ist, können **diese Entscheidungen einen Impuls von Selbstbestimmung auslösen**.

- Möchtest Du an **einen ruhigeren Ort** gehen?
- Kann ich **Dir Wasser** anbieten?
- Magst **Du etwas essen, was Zucker/einen Geschmack** hat?
- Ist es okay, wenn wir **mit Dir hier noch bleiben**?
- Kann ich Dir ein **Stimming-Toy/sensorische Hilfen** (Sonnenbrille) anbieten?
- Magst Du ein **Taschentuch** haben?
- Ist es okay, wenn wir noch **jemand Drittes dazuholen, z. B. eine Person Deines Vertrauens**?

Umgang mit der Situation:

Raum für Erzählen geben, aber auch die Person nicht wieder in die Situation bringen. Wir vermeiden hier die **genaue Abfrage des Situationsgeschehens**. Das soll vor allem vermeiden, traumatische Ereignisse wiederholt erzählen zu lassen. Des Weiteren soll die **Person selbst entscheiden, was sie wann erzählen mag**.

- Magst Du **gerade etwas erzählen** (muss auch nichts mit der Situation zu tun haben) oder **lieber erstmal gar nicht sprechen**?

- Möchtest Du, dass ich **über etwas anderes spreche/ Dich etwas ablenke?**
- Möchtest Du, dass wir für **Dich etwas ansprechen oder mitteilen?**
- Wäre es hilfreich, **wenn wir einen Rückzugsort für Dich vorbereiten?**
- Gibt es etwas, das **Dir sonst in vergleichbaren Situationen geholfen hat?**

Sicherheit und Begleitung:

Unsere Hauptaufgabe ist es, das **Wohlbefinden** der **betroffenen Position wiederherzustellen**. Dabei können wir **verschiedene Angebote** machen. Es gelingt nicht immer, dass die **Veranstaltung** wieder ein **sicherer Ort für die Person wird**. Das nehmen wir als **Reflektionsaufgabe für unsere eigene Awareness-Arbeit** mit

- Was **bräuchtest Du von uns gerade, um wieder gut an der Veranstaltung teilnehmen zu können?**
- Gibt es etwas, was **Du von deinen Freund*innen bräuchtest?**
- Wir können Dir [hier verschiedene **mögliche Angebote** des Awareness-Teams einfügen] **anbieten?**
- Gibt es jemanden, **den wir für Dich kontaktieren** sollen?
- Gibt es eine **Möglichkeit Dich zu unterstützen, sicher nach Hause zu kommen?** (Taxi anrufen, Bezugspersonen anrufen?)
- Hier findest **Du anonyme und kostenlose Beratungsstellen**, falls Du weitere Unterstützung brauchst: <https://linktr.ee/esgehtweiter>

In der Awareness-Arbeit kann es dazu kommen dass in einem **Konflikt** oder **unabhängig von einem Konflikt das** Awareness-Team auf **(re-)traumatisierte Personen** trifft. Da ist es wichtig im Team zu schauen, **wer das Anliegen**, ohne möglichst selbst von dem Thema getriggert zu sein, **übernehmen kann**.

- **Körper-, Atem- oder mentale Übungen** können helfen, **körperliche Anspannungen abzubauen**.
- Es kann hilfreich sein, Personen, die sich in einem **Schockzustand befinden**, **erstmal Angebote** für die **Grundbedürfnisse** zu machen. Dabei darauf

achten, möglichst ja/nein Fragen zu stellen und ein Nein stehen zu lassen.

Beispielsweise:

- Kann ich dir **Wasser anbieten?**
- Wollen wir an einen **ruhigen Ort** gehen?
- Möchtest Du, dass ich von **etwas erzähle** und **du kannst erstmal nur zuhören?**

Fragen zur Reflexion für ausübende Positionen

Ziel: Verhalten reflektieren, Verantwortung ermöglichen, Lernprozesse anstoßen

Wahrnehmung und Einsicht:

In unserer Awareness-Arbeit ist es wichtig, **Rehabilitation** von **ausübenden Perspektiven** zu erlauben. Das bedeutet nicht, **dass die Gewalt hinter der Tat verharmlost** werden soll, sondern dass die **Person aus den Taten lernen und Raum für Reflektion geschaffen werden soll.**

- **Wie** hast Du die **Situation selbst wahrgenommen?**
- Kannst Du **nachvollziehen**, dass die **betroffene Person** sich nicht wohlfühlt hat?
- Was denkst Du, wie **sich andere Personen in der Situation gefühlt haben könnten?**
- **Was war Deine Intention** und was könnte bei der anderen **Person angekommen** sein?

Verantwortung ansprechen:

- Gibt es etwas, das Du **anders hättest machen können?**
- Was **brauchst** Du, um **Verantwortung für Dein Verhalten zu übernehmen?**
- Was **müsste** passieren, damit Du in Zukunft in **ähnlichen Situationen anders handelst?**

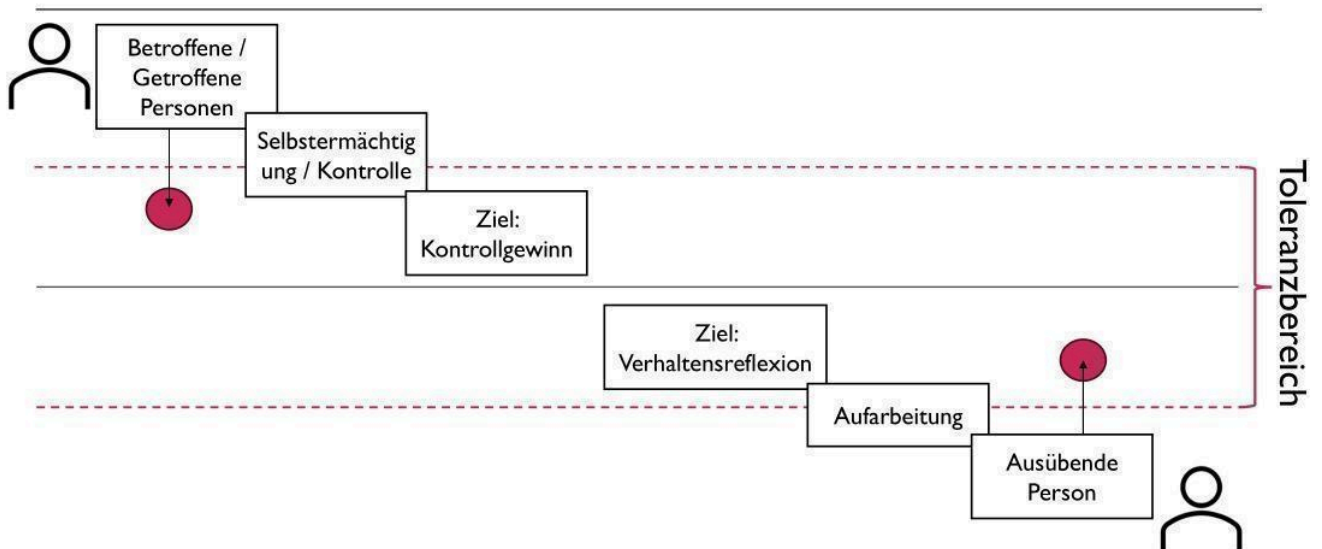
Veränderung und Wiederherstellung:

- Was könntest Du tun, um **den Schaden, der entstanden ist, wieder gutzumachen?**
(Nur wenn die betroffene Person das möchte.)
- Welche **Grenzen** sind in der Situation **überschritten** worden und wie kannst Du diese in **Zukunft** achten?
- Was **möchtest Du aus dieser Situation lernen?**

Modellhafte Darstellung von Konfliktdynamik – Rolle des Awareness-Teams

„Nothing without a plan“

Bearbeitungskarte von Konflikten



Dieses Modell soll vereinfacht darstellen, in **welcher Konfliktdynamik** wir uns befinden, wenn das Awareness-Team zugezogen wird, und **was unsere Ziele** in der Situation sind. Die modellhafte Darstellung hilft uns, den situativen Handlungsspielraum als Awareness-Team besser einzuordnen: **Wo stehen die Beteiligten? Wo wollen wir hin? Was brauchen sie dafür und was können wir dazu beitragen?**

Im Zentrum der Abbildung befindet sich ein **roter Bereich der Toleranzbereich**. Dieser beschreibt den Zustand, in dem eine Person **an der Veranstaltung teilnehmen kann, ohne dass ihr Sicherheitsempfinden oder das Wohlbefinden verletzt wird**.

In der Mitte dieses Bereichs verläuft eine **dünne graue Linie**. Diese Linie steht symbolisch für den **utopischen Zustand einer gewaltfreien Veranstaltung**. Da wir wissen, dass in unserer Gesellschaft **keine Räume frei von Gewalt existieren**, arbeiten wir in der Praxis mit dem Konzept des **Toleranzbereichs** als realistisches Maß für eine tragbare, nicht übergriffige Teilnahme.

In einer Konfliktsituation befindet sich die **betroffene Person außerhalb des Toleranzbereichs**. Die **ausübende Person** kann sich sowohl **innerhalb** als auch **außerhalb** dieses Bereichs befinden.

Ziel des Awareness-Teams

Unser Ziel ist es, die betroffene Position **wieder in den Toleranzbereich zu begleiten**.

Das erreichen wir durch:

- **Selbstermächtigung** (Empowerment),
- und **Kontrollgewinn** (Wiederherstellung von Entscheidungsspielräumen).

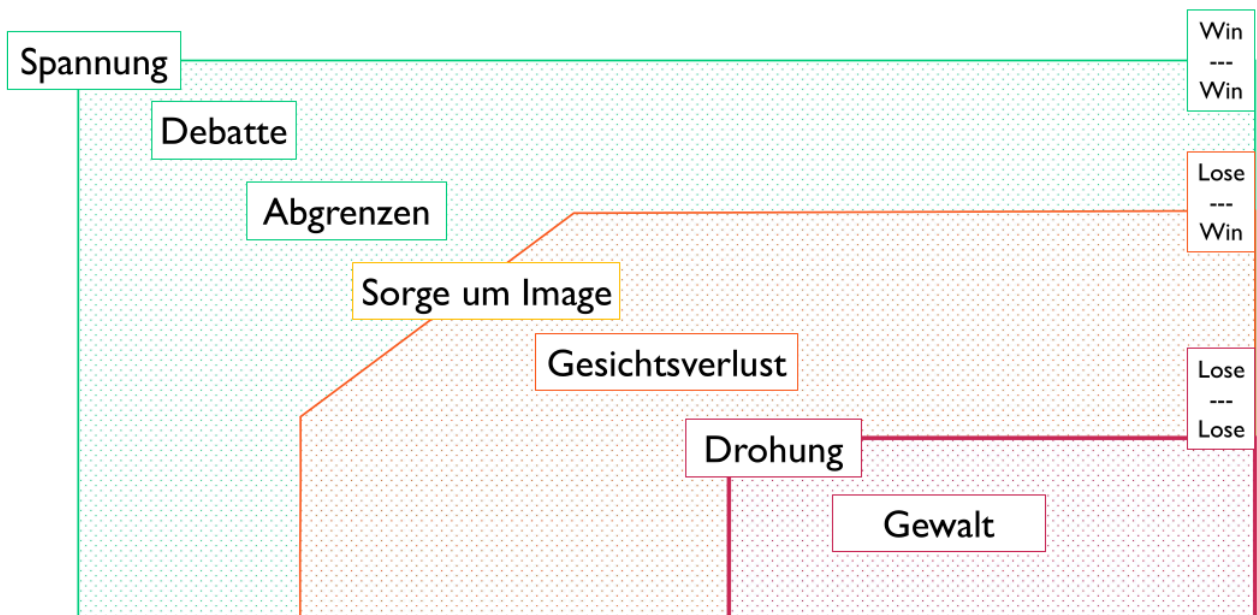
Mehr dazu findet sich im zugehörigen Abschnitt zur Arbeit mit betroffenen Positionen.

Hinweis zum Begriff „getroffene Person“:

*In der Abbildung taucht auch der Begriff „getroffene Person“ auf. Dieser macht sichtbar, dass **nicht alle Personen, die von diskriminierendem Verhalten betroffen sind, sich selbst als betroffen empfinden oder bezeichnen müssen**. Gleichzeitig gilt, dass **niemand völlig frei von Diskriminierungserfahrungen**, auch wenn diese nicht immer bewusst wahrgenommen oder benannt werden.*

Bei ausübenden Positionen liegt der Fokus auf der **Verhaltensreflexion** und der Möglichkeit zur **Rehabilitation**. Das bedeutet, dass grenzüberschreitende Verhalten wird **benannt, reflektiert und beendet**. Unser Ziel ist es, **Verhaltensveränderung zu ermöglichen**, nicht Personen pauschal auszuschließen. Dabei ist Wichtig zu beachten, dass **Rehabilitation bedeutet keine Bagatellisierung**, sondern ist ein Teil gewaltkritischer und langfristig wirksamer Awarenessarbeit.

Stufen der Eskalation – Ein Modell



Konflikte verlaufen in unterschiedlichen Dynamiken oder Stufen. Für unsere Awareness-Arbeit haben wir ein vereinfachtes Modell entwickelt, das typische Situationen anhand von drei Eskalationsstufen beschreibt:

Grüner Bereich: Spannung/ Debatte/ Abgrenzen

In diesem Bereich befinden sich Personen in einer **Meinungsverschiedenheit, einem Missverständnis oder einer angespannten Diskussion**. Es liegt **keine klare Gewalt oder Grenzverletzung** vor. Beide Seiten sind grundsätzlich noch in der Lage, **selbständig zu**

deeskalieren. Wenn das Awareness-Team hinzugezogen wird, besteht die Aufgabe meist darin, **moderierend zu begleiten** und nicht, den Konflikt zu „lösen“.

Hilfreiche Interventionen:

- **Nachfragen, was die Personen vom Awareness-Team benötigen.**
- **Aktives Zuhören** und Raum geben, das Erlebte zu schildern.
- **Moderieren, ohne Partei, aber Parteilich zu betroffenen Positionen zu ergreifen**
„Was würde euch helfen, wieder in einen konstruktiven Austausch zu kommen?“
- **Gesicht wahren ermöglichen:** Scham und Imageverlust spielen oft eine Rolle in der Eskalation. Ermöglichen von einem „Zurückrudern“, ohne Druck oder Bloßstellung.

Gelber Bereich: Sorge um Image/ Grenzsetzung/ Grenzüberschreitung

In dieser Stufe kommt es zu **klaren Grenzsetzungen**, die eventuell **ignoriert oder überschritten** werden. Es zeigen sich **betroffene und ausübende Perspektiven**, auch wenn sich der Konflikt noch verbal abspielt. Hier sollte das Awareness-Team **aktiv eingreifen**, um weitere Eskalation zu verhindern.

Hilfreiche Interventionen:

- **Räumliche Trennung** der Beteiligten zur Beruhigung.
- **Schutzräume** für **betroffene** Personen **anbieten**.
- **Reflexionsräume** anbieten für **ausübende** Personen.
- **Deutlich kommunizieren, dass Grenzen ernst genommen werden** und Grenzverletzungen **nicht geduldet werden**.
- **Fragen, was beide Seiten brauchen, um Abstand zu gewinnen oder den Konflikt zu klären.**

Roter Bereich: Drohung/ Gewalt

In diesem Bereich sind **massive Grenzverletzungen oder Gewalthandlungen** (verbal und/oder physisch) vorhanden. Das Awareness-Team ist hier **nicht mehr allein zuständig** und die Sicherheit steht im Vordergrund.

Notwendige Maßnahmen:

- **Kontakt mit dem Sicherheitspersonal aufnehmen**
- **Eigene Sicherheit und die des Teams gewährleisten**
- **Betroffene Personen schnell aus der Situation holen und versorgen**

Nicht alle Konflikte lassen sich exakt in diese drei Bereiche einteilen, denn die Übergänge sind oft fließend. Entscheidend ist, dass das Awareness-Team **achtsam beobachtet, schnell reagiert und den eigenen Handlungsspielraum, Auftrag gut kennt** und sich sicher fühlt.

Awareness und Entspannungsübungen

Hier sind verschiedene **Entspannungsübungen** aufgelistet, die in verschiedenen **Situationen angeboten werden könnten.**

1. Atemübungen

- 1.1. **4-6-8-Atmung:** 4 Sekunden einatmen, 6 Sekunden halten, 8 Sekunden ausatmen.
- 1.2. **Hand-Atmung:** mit dem Finger die Handfläche nachfahren – beim Hochgehen einatmen, beim Runtergehen ausatmen.
- 1.3. **Zählen:** bewusst bis 10 atmen (1 beim Einatmen, 2 beim Ausatmen, usw.).

2. Körperübungen

- 2.1. **Bodenkontakt spüren:** beide Füße fest auf den Boden stellen, Gewicht bewusst wahrnehmen.

- 2.2. **Schultern lösen:** bewusst hochziehen, anspannen, loslassen.
- 2.3. **Fäuste ballen & öffnen:** mehrmals kräftig, um Spannung abzubauen.
3. **Sinnesübungen**
 - 3.1. **5-4-3-2-1-Übung:** 5 Dinge sehen, 4 Dinge fühlen, 3 Dinge hören, 2 Dinge riechen, 1 Sache schmecken.
 - 3.2. **Gegenstand fokussieren:** z. B. einen Stein, eine Tasse oder einen Stoff berühren, Struktur beschreiben.
 - 3.3. **Temperaturwechsel:** Hände mit kaltem Wasser waschen, um den Körper zu erfrischen
4. **Kurze Übungen**
 - 4.1. **Innerer sicherer Ort:** kurz die Augen schließen, einen angenehmen Ort vorstellen (Strand, Wald, Zuhause).
 - 4.2. **Positive Erinnerung:** an eine Situation denken, in der man sich stark oder geborgen gefühlt hat.
 - 4.3. **Mini-Check-In:** sich drei Fragen stellen: „Wie geht es mir körperlich? Wie geht es mir emotional? Was brauche ich jetzt?“

Fetisch/Rollenspiel/Kink/Sex Positiv und Awarenessarbeit

Fetisch, Rollenspiel/Kink/Sex Positivity gehören zu unserer Gesellschaft. Das ist ein Fakt und wir stehen **Seite an Seite** für **unsere Rechte, Enttabuisierung** und **Sichtbarkeit**. Jedoch wurde die **Gemeinschaft durch rechte Ideologien** und **Machtherrschaften unterdrückt, tabuisiert, diskriminiert** und **marginalisiert**. Unsere Geschichte ist voll mit Lebensrealitäten, in denen wir uns verstecken mussten und füreinander da sein mussten. Wir sind in einer **Gesellschaft sozialisiert** worden, **die diskriminiert, normiert, tabuisiert** und **stigmatisiert**. Auch in unserer Gemeinschaft und unter Verbündeten existieren diese Strukturen. **Niemand kann sich von Rassismus** (Antischwarzer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Antiasiatischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja), **Trans*feindlichkeit, Mysogynie/Frauenhass, Behindertenfeindlichkeit**, etc. **freisprechen**. Die **Strukturen** wirken schon seit Jahrhunderten und wurden nicht erst durch den Kolonialismus und die damit einhergehende weiße Vorherrschaft **gefestigt** und **normalisiert**. Wir sind als **Gesellschaft verpflichtet** uns und unsere **Strukturen** zu **hinterfragen** und unsere **-Ismen** sowie **Privilegien** zu erkennen, **abzubauen** und **daraus zu lernen**.

Fetisch, Rollenspiele und die **Liebe** als Konzept als solches ist ein **vulnerabler Bereich**, der durch **Tabuisierungen** und **Stigmatisierungen** lange Zeit **nicht öffentlich besprochen** werden konnte. Wir sind als Gemeinschaft **stolz uns sichtbar zu zeigen** und das **Tabu zu brechen**. Das bedeutet jedoch auch, uns mit **unseren eigenen Tabus auseinanderzusetzen**.

Wie **alle gesellschaftlichen Bereiche** stehen auch **Fetisch, Rollenspiel** und **Beziehungsformen** in **Wechselwirkung** mit **bestehenden Machtverhältnissen**, Rassismen, Diskriminierungen, diskriminierende Fetischisierungen, misogyne Strukturen. Deshalb ist es wichtig, sich auch innerhalb dieser Ausdrucksformen **kritisch** mit Themen wie

Konsens, Diskriminierung und struktureller Ungleichheit **auseinanderzusetzen**. Es ist ein sensibler Bereich, weswegen es uns wichtig ist, dass **Konsens-Konzepte** besprochen werden und mehr in den **Alltag** kommen. Es ist wichtig, **den Konsens strukturell** zu festigen, um auch **Barrieren abzubauen**. Ein weiterer wichtiger Bereich ist ein **Schutzkonzept** unter anderem vor **sexualisierter Gewalt**. Das ist ein sehr hartes, aber wichtiges Thema. Hier an der Stelle sei gesagt, dass es hier **nicht** um eine **pauschale Unterstellung** geht, sondern um ein **präventives Handeln** für die Was-Wäre-Wenn-Situation. Es ist wichtig, sich dieses Thema zu vergegenwärtigen. **Schutzkonzepte** können **Betroffenen helfen**, eine **Sprache zu finden** und die Chance bieten, **Themen anzusprechen**. Zumal können die Machtstrukturen in unserer Gesellschaft durch diese auch etwas aufgezeigt, abgebaut und präventiv angegangen werden. Auch wir als Gemeinschaft sind nicht frei von diskriminierenden Handlungen, die auch nicht aus dem Kontext der Weltgeschichte gezogen werden können. Bspw. können **Fetische** und **Rollenspiele** für manche Menschen **retraumatisierend** und **rassistisch** sein. Als Beispiel können hier Praktiken oder Bilder genommen werden, die an **koloniale** oder **militärische Gewalt** erinnern. Deswegen ist es wichtig **aktiv** darüber zu **sprechen**, womit sich alle **wohlfühlen** und wie ein **kritischer Umgang** mit Themen, die im Miteinander aufkommen, möglich ist. Das bedeutet **kein Verbot**, sondern **darüber** zu sprechen, was ein **konsensueller Umgang** mit der **Situation** sein kann, wenn sich eine Person unwohl fühlt oder durch eben solche **Bilder/Praktiken diskriminiert** fühlt.

Wir können uns **nicht einfach freisprechen** von den gesellschaftlich verankerten -ismen und es ist **unsere Pflicht, unsere Privilegien, Machtstrukturen und Sozialisierungen zu hinterfragen**. Wir wissen am besten, dass es nicht das "Normal" gibt. Wir wissen am besten, dass **Enttabuisierung wichtig** ist.

Wir haben uns entschieden, diesen **Absatz** in unsere **Standards** mit reinzunehmen, um **Bewusstsein** in den Bereich zu schaffen. Wir haben uns schon seit längerem mit dem

Thema auseinandergesetzt und dieses Thema ist uns wichtig. Es ist wichtig, dieses Bewusstsein und diese Verantwortlichkeit strukturell zu verankern.

In erster Linie ist es unsere Aufgabe als Gemeinschaft an die einzelnen zu denken, die von der Norm Gesellschaft nicht bedacht werden. Der **Umgang** mit **Konsens** und mit Machtstrukturen und/oder Diskriminierungen ist **nicht für jeden Menschen selbstverständlich** geregelt. Es gibt **keine unausgesprochene, allgemein** geltende **Übereinkunft**. Deswegen ist es wichtig, dass wir **gemeinsam Wege** finden, wie ein sicherer Rahmen für alle Beteiligten geschaffen werden kann.

Unter **Konsens-Konzepten** stellen wir uns vor das folgende Leitfragen beantwortet werden:

- Wie wird in der Gruppe über Konsens gesprochen?
- Wie kann sich Konsens eingeholt werden?
- Was bedeutet Konsens?
- Was bedeutet Grenzüberschreitung?
- Wie machen wir unser Konsenskonzept gegenüber neuen und interessierten Personen deutlich?

Unter **Schutzkonzept** stellen wir uns vor, dass folgende **Leitfragen** beantwortet werden:

- An wen können sich Personen wenden, die Grenzüberschreitung erfahren haben?
- Gibt es anonyme und kostenlose Beratungsstellen, die Betroffenen angeboten werden?
- Welche Räume der Reflektion werden angeboten, um über Grenzen zu sprechen?
- Was ist der Handlungsplan für den Fall, dass sexualisierte Gewalt ausgeübt wird/Konsens verletzt wird?

Begriffsglossar

Für die Erstellung des Glossars wurde eine KI zur Unterstützung verwendet.

After-Care-Kit	Dinge oder Maßnahmen, die nach einer belastenden Situation helfen, sich zu stabilisieren.
Akustisch	Etwas, das mit Hören oder Geräuschen zu tun hat.
Allianzen	Bewusste, solidarische Zusammenarbeit zwischen Personen oder Gruppen zur Unterstützung gemeinsamer Ziele, insbesondere gegen Diskriminierung.
Anonym	Ohne den Namen oder die Identität preiszugeben.
Ausübende Person	Jemand, der etwas aktiv tut oder durchführt (z. B. eine Handlung, Maßnahme oder Gewalt).
Bagatellisierung	Etwas wird verharmlost, obwohl es eigentlich ernst ist.
Bedürfnisorientiert	Haltung oder Vorgehen, das sich an den individuellen Bedürfnissen und Grenzen von Personen ausrichtet.
betroffenen zentriertes Handeln	Ansatz, bei dem Perspektiven, Bedürfnisse und Entscheidungen von Betroffenen von Diskriminierung oder Gewalt im Mittelpunkt stehen.
Brechbeutel	Hilfsmittel zur hygienischen Aufnahme von Erbrochenem, etwa bei Übelkeit in medizinischen oder öffentlichen Kontexten.
Cis-endo	Menschen, deren Geschlecht bei Geburt mit ihrem empfundenen Geschlecht übereinstimmt und die keine intergeschlechtlichen Merkmale haben.
Defensive Selbstvergewisserung	Sich selbst schützen, indem man sein Verhalten rechtfertigt oder sich gegen Kritik abschirmt.
Definitionsmacht	Die betroffene Person darf selbst sagen, was sie als Gewalt oder Übergriff erlebt hat.
Disclaimer	Vorangestellte Erklärung, die den Kontext, Einschränkungen oder Verantwortlichkeiten eines Inhalts klarstellt.
Dogwhistling	Versteckte, codierte Kommunikation, die nur

	von einer bestimmten Zielgruppe als diskriminierende oder ideologische Botschaft verstanden wird.
Empathiefähigkeit	Fähigkeit, Gefühle und Perspektiven anderer Menschen wahrzunehmen und nachzuvollziehen.
Gedächtnisprotokoll	Zeitnah erstellte schriftliche Rekonstruktion eines Ereignisses auf Basis der eigenen Erinnerung.
Gendergerecht	Geschlechtergerecht; Sprache oder Verhalten, das alle Geschlechter respektiert
Hate speech	Sprachliche Äußerungen, die Personen oder Gruppen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Geschlecht oder Sexualität abwerten, angreifen oder entmenschlichen.
Hierarchien	Eine Rangordnung, bei der manche Menschen mehr Macht oder Einfluss haben als andere.
Narrative	Geschichten oder Erzählweisen, wie Menschen Dinge beschreiben oder verstehen.
Outinggefahr	Risiko, dass sensible Informationen über die Identität einer Person ohne deren Zustimmung bekannt gemacht werden.
Parteilichkeit	Bewusst auf der Seite von benachteiligten oder betroffenen Personen stehen.
Passive/Aktive Machtstrukturen	Aktiv: Offensichtliche Machtausübung. (Beispiel: Die Leitung in der Gruppe) Passiv: Versteckte, indirekte Macht. (Beispiel: Die Person ist nur Teilnehmend aber schon seit 10 Jahren da)
Patriarchial	Eine Gesellschaftsform, in der Männer mehr Macht haben als andere Geschlechter.
Positionierung	Sich zu einem Thema, einer Identität oder in einer Situation klar einordnen oder äußern.
Privilegien/Deprivilegien	Privilegien: Vorteile, die manche automatisch haben. Deprivilegien: Nachteile oder Ausschlüsse.
Pseudonym	Gewählter Ersatzname, der die Identität einer Person schützt oder verschleiert.
Psychische Belastbarkeit	Fähigkeit, mit Stress, Krisen oder emotionalen

	Herausforderungen umzugehen und sich davon zu erholen.
Psychoaktiver Substanzen	Stoffe, die das Denken, Fühlen oder Verhalten verändern (z. B. Drogen, Alkohol).
psychosoziale Beratung	Unterstützungsform, die soziale und psychische Belastungen adressiert und auf Stabilisierung sowie Orientierung im Alltag abzielt.
Rationalisierung	Eine Handlung wird im Nachhinein logisch erklärt, um sie zu rechtfertigen.
Ratsuchende Personen	Menschen, die Hilfe oder Beratung brauchen.
Retraumatisieren	Eine alte Verletzung wird durch etwas Neues wieder aufgerissen.
Sanktionen	Strafen oder Maßnahmen, wenn Regeln gebrochen wurden.
Silencing	Jemandem wird das Wort entzogen oder die Stimme genommen.
Skillmaterialien	Hilfsmittel, die helfen, mit schwierigen Gefühlen oder Situationen umzugehen.
Sozialisierung	Der Prozess, wie Menschen durch ihre Umgebung lernen, sich in einer Gesellschaft zurechtzufinden.
Stimming-Toy	Gegenstand, der insbesondere neurodivergenten Menschen hilft, durch repetitive sensorische Reize Selbstregulation und Stressabbau zu unterstützen.
therapeutische Beratung	Fachlich fundierte Beratung mit psychotherapeutischen Methoden zur Bearbeitung tiefergehender psychischer Probleme.
Triggerwarnings	Vorangestellte Hinweise auf potenziell belastende Inhalte, die Betroffenen eine informierte Entscheidung über die Rezeption ermöglichen.
Trolling	Provokatives oder störendes Verhalten im Internet mit dem Ziel, emotionale Reaktionen hervorzurufen oder Diskussionen zu eskalieren.
Verbal	Mit Worten, gesprochen oder geschrieben.

Zentrierung der eigenen Gefühle	Jemand stellt seine eigenen Gefühle in den Mittelpunkt, auch wenn es um andere geht.
--	--

Awareness nach Haus Michaelis® in Zusammenarbeit mit jetztzeit e.V.
www.haus-michaelis.de/awareness