

HAUS MICHAELIS

SAFE SPACE & ART

Awarenesshandreichung

Awareness (Engl. für sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein)

Es ist ein Konzept, das sich gegen psychische und physische Grenzverletzungen, Diskriminierungen ausspricht und ein stärkeres Bewusstsein von Privilegien und Machtstrukturen wecken soll.

Die Awarenessarbeit ist eine kollektive Arbeit, die besonders aus der Antisexismus-/Rassismuarbeit kommt. Besonders Menschen, die selbst von Diskriminierungen betroffen sind, haben diese Arbeit geleistet und es ist wichtig, das hervorzuheben und selbst solidarisch mitzuhelfen/mitzudenken.

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!

Alle Materialien finden sich unter <https://wonderl.ink/@awareness>

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!

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

Vorwort

Hej Alle!

Ich freue mich auf diese Handreichung zur Awarenessarbeit und alles was dazu gehört Euch zur Verfügung stellen zu dürfen. Meine Rundreise zu dem Themenbereich Awareness begann im Jahr 2022, nachdem es ein Sondertreffen zu den Gewaltübergriffen am CSD Bielefeld 2022 mit Beteiligten aus queeren Jugendeinrichtungen, Vereinen, Verbänden und Politik gab. Dort wurden viele Situationen aufgezeigt und nach Hilfe gebeten. Nachdem nicht mehr als symbolische Aussagen und der Satz “Die genannten Gewaltübergriffe zeigen noch kein Bedarf einer Förderung für Schutz” gefallen sind, habe ich mir vorgenommen, mich dem Thema zu widmen. Vom CSD Bielefeld und vom Vorstand BIEQueer e.V. wurde ich beauftragt, ein Sicherheitskonzept zu schreiben. 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 und Kritiker*innen/Hatern konnte ich die Inhalte immer weiterentwickeln und in die Organisation einbinden.

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, uns zuhören, Sprachanteile und Privilegien teilen und gemeinsam den Kampf für Minderheiten und gegen Diskriminierung führen.

Für ein sicheres Veranstalten, für eine sensibilisierte Gesellschaft!

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.

Solidarische Grüße,
Konstantin Michaelis

Werbung in eigener Sache

Ich selbst biete unter anderem Awareness-Schulungen, Beratungen für Konzepterstellungen und Workshops zum Thema Antigewalt/Antidiskriminierungsarbeit an. Auf meiner Website könnt Ihr Euch gerne mit mir in Kontakt setzen: Haus-Michaelis.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Reflektions- und Weiterentwicklungskreislauf	5
Typische Abwehrstrategien (Beispiele).....	5
Awareness und Richtlinien für (Groß-)Veranstaltungen	8
Awareness und Räumlichkeiten	13
Awareness und Parties [In Bearbeitung]	15
Awareness und Drogen	16
Awareness und Einweisung [Vorlage für Awarenessleitung]	20
Awareness und Vertrag [Beispielvorlage]	23
Awareness und Selbstreflexion [Kopiervorlage]	24
Awareness und Leitfäden [Kopiervorlage für Awarenesspersonen]	28
Ansprechpersonen/Meldestellen [Kopiervorlage]	33
Dokumentationsbogen [Kopiervorlage]	34
Awareness und digitale Hassrede	35
Awareness und Sprachanteile	38
Awareness und Antigewalt	41
Entscheidungsmöglichkeiten schaffen:.....	42
Umgang mit der Situation:.....	42
Sicherheit und Begleitung:.....	42
Fragen zur Reflexion für ausübende Positionen.....	43
Wahrnehmung und Einsicht:.....	43
Verantwortung ansprechen:.....	43
Veränderung und Wiederherstellung:.....	44
Modellhafte Darstellung von Konfliktdynamik – Rolle des Awareness-Teams	45
Der Toleranzbereich.....	45
Konfliktsituationen: Wo befinden sich die beteiligten Personen?.....	46
Ziel des Awareness-Teams.....	46
Hinweis zum Begriff „getroffene Person“:.....	46
Ziel bei ausübender Position: Reflexion & Rehabilitation.....	46
Stufen der Eskalation – Ein Modell	48
Grüner Bereich: Spannung – Debatte – Abgrenzen.....	48
Gelber Bereich: Sorge um Image – Grenzsetzung – Grenzüberschreitung.....	49
Roter Bereich: Drohung – Gewalt.....	49
Awareness und Nachgespräche [Beispielablauf]	51
Check-In.....	51
Einzel-, Zweier- oder Kleingruppenreflexion.....	51
Gruppenreflexion.....	52
Fallbesprechung (optional).....	52

Ausblick & Feedback.....	53
Check-Out.....	53
Hinweis auf anonymes Feedbacktool.....	53
Reflexionshilfe für Awarenesspersonen selbst.....	53
Kontextualisierung Fetisch/Rollenspiel/Kink/Sex Positiv.....	55
Begriffsglossar.....	58

Reflektions- und Weiterentwicklungskreislauf

Wir möchten ausdrücklich dazu ermutigen, im Rahmen der Reflexion der eigenen Arbeit und des Awarenesskonzepts **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 Awarenesskonzepten 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 angeeignetem 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) oder in der Diskussion um *Cis-Fragilität* (z. B. gesellschaftliche Geschlechter(un)ordnung ab Seite 117 in [Quelle][1]) 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 (Beispiele)

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 entpolitisierend und verhindert aktives Verlernen von diskriminierenden Mustern.

> Warum sind diese Strategien problematisch?

- 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 – aber **verstärken letztlich Ausschlüsse**.

Awareness und Richtlinien für (Groß-)Veranstaltungen

Diese Richtlinien sind dafür da, das Vorgehen und die Grundsätze der Awarenessarbeit zu vereinheitlichen.

- Das Awarenesspersonal handelt **Auftragsorientiert**. Das bedeutet, dass **ratsuchende Personen** selbstbestimmt entscheiden können.
- Awarenesspersonen dürfen im Rahmen ihres Einsatzes **nur eine Rolle inne haben**. Es sollte **keine Überschneidung mit anderen Aufgaben** geben.
- **Awarenesspersonen sind nicht ausgebildet, um therapeutische oder psychosoziale Beratung anzubieten**. Es geht ums **Zuhören** und das **Stabilisieren** der Person in einer konkreten Veranstaltung und Situation. Darüber hinaus kann das Awarenesspersonal nur weiterleiten oder externe Beratungsstellen mitgeben (Linksammlung verschiedener Beratungsstellen: <https://linktr.ee/esgehtweiter>).
- Awarenesspersonen gehen **mindestens zu zweit als Team** und **nicht alleine**.
- Es ist empfehlenswert, die Schichten für Awareness so einzuplanen, dass es kurze Schichten mit vielen Pausen sind. (Beispielsweise 1 Stunde Awareness, 1 Stunde Pause)
Awarenesspersonen müssen spätestens nach 3 Stunden Einsatzzeit eine Stunde Pause machen.
- Wenn es dazu kommt, dass es in Ausnahmefällen keine Awareness-Schichten aufgrund der Pausenregelung gibt, kann keine Awarenessarbeit angeboten werden. Eine Person darf an einem Tag maximal 6 Stunden Awarenessarbeit leisten.
- Awarenesspersonen müssen einen **Namensschild** tragen. Wir empfehlen ein **Pseudonym** zu verwenden. Es ist wichtig, dass die genutzten Pseudonyme der Awarenessgruppe mitgeteilt werden, damit die Zuordnung von Personen vorgenommen werden kann.
- Awarenesspersonen arbeiten parteilich an der Seite der Ratsuchenden.
- **Jede Person kann ausübende Person sein - auch im eigenen Team. Dies ist zu reflektieren.**

- Für das Awarenesssteam sollte eine Awarenessleitung/eine Ansprechperson vorhanden sein.
- Für die Awarenessarbeit muss ein **anonymes Feedbacktool** geschaffen und niedrigschwellig sichtbar gemacht werden. Das Tool ist sowohl für Ratsuchende, als auch für das Awarenesssteam, zugänglich.
- Für Awarenesspersonen muss eine **Einweisung in den Awarenessleitfaden** und eine Schulung zur **Awarenessarbeit (theoretische Inhalte zu Antigewalt und Antidiskriminierung und handlungsbezogene Inhalte)** erfolgt sein.
- Wir ermutigen alle Personen **gendergerechte Sprache** zu verwenden.
- Ein **Umgang mit Fehlerfreundlichkeit ist zu besprechen**. Menschen haben verschiedene Wissensstände und das ist in Ordnung. Bei Verletzungen sollte Raum gegeben werden, darüber zu sprechen, in dem Erfahrungen nicht abgesprochen werden. **Ebenso ist es wichtig, Fehler in einer gewaltlosen und lösungsorientierten Weise aufzuzeigen**. Es kann immer zu starken Gefühlen und Emotionen kommen.
- **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.
- **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.
- **Konsum psychoaktiver Substanzen und Alkohol** sind während des Awarenessesinsatzes strikt untersagt. Die Awarenessarbeit muss nüchtern erfolgen. Ausgenommen sind Medikamente und dies nur bei Gewährleistung der Leistungsfähigkeit.
- Auf **Konsens und Grenzen** von individuellen Personen muss geachtet werden. Dies fängt schon bei Umarmungen an. Berührungen sind stets anzukündigen und es muss die Zeit gegeben werden, ein Nein kommunizieren zu können.

- Wir empfehlen Awarenesspersonal einen **Ruheort** einzurichten, an dem Personen sich zurückziehen können.
- Es muss ein **Umgang zu sexualisierter Gewalt formuliert** vorliegen, um präventiv dagegen vorzugehen. Dazu gehört ebenfalls die Reflektion möglicher Situationen.
- Bei **Fetisch oder Rollenspielen** müssen die Grenzen und die Mitspieler*innen klar sein. Das bedeutet, dass der Raum für **klaren verbalen Konsens** gegeben werden muss und die Möglichkeit, ein Nein kommunizieren zu können. (Siehe Kontextualisierung)
- Ein Umgang mit **retraumatisierender Kleidung (Polizei/Militär/etc.)** muss bewusst gestaltet werden und darauf aufmerksam gemacht werden. Es besteht kein Verbot von Kleidung, aber betroffenenzentriertes Handeln und Gestalten ist geboten. Dies gilt auch bei **patriarchalen und sexistischen Begebenheiten (bspw. Oberkörperfrei nur für bestimmte Menschen)**.
- Wir empfehlen immer den **Hintergrund einer Frage zu erläutern**, 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.)
- 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. **Wichtig ist es, die eigene Frage nach dem „Warum?“ hinten anzustellen, sich selbst damit auseinanderzusetzen und andere Personen zu fragen.** Nicht die Person, die die Grenze aufgezeigt hat, soll sich damit auseinandersetzen müssen. Es kann im Team nach Unterstützung gefragt werden.
- **“Störungen haben Vorrang”** bedeutet in der Awarenessarbeit, das Anliegen von Betroffenen Vorrang haben. Dies schließt auch das Awarenesspersonal ein. Wenn eine Awarenessperson sich nicht mehr wohlfühlt, muss diese die Rolle als Awarenessperson ablegen, für die eigenen Bedürfnisse sorgen und sich ggf. an das Awarenesspersonal wenden.

- **Polizeipersonal** kann eine Schwelle zur Hilfesuche darstellen. Beispielsweise aus Angst, dass Belange nicht ernst genommen werden könnten oder aufgrund früherer individueller Erlebnisse. Das muss den Awarenesspersonen bewusst sein.
- **Machtsensibler Raum:** Wir gehen davon aus, dass alle unterschiedlich sind in Hinblick auf Positionierung, Erfahrung und Grenzen. Deswegen ist eine Selbstreflektion wichtig und auch das Bewusstsein, dass jede Person ausübend sein kann - **beabsichtigt oder nicht.**
- **Awarenessarbeit** ist ein Raum zum Verlernen von diskriminierenden Verhaltensweisen und Strukturen. Es muss der Raum gegeben werden, um Verletzungen aufzuzeigen.
- **Dokumentation:** Das Awarenesspersonal dokumentiert ANONYMISIERT die eingegangenen Fälle. Dies hilft dabei, die Awarenessarbeit zu verbessern und zu schauen, was das Awarenesssteam braucht. **Folgende Punkte werden dokumentiert:**
 - **Zeitpunkt, Ort, Situation (ohne Personenbeschreibung, bspw. es kam zu Beleidigungen, es musste der Sanitätsdienst gerufen werden, etc.), Wer musste Kontaktiert werden (Sanitätsdienst, Polizei, Ordnungsamt, Awarenessleitung, etc.)**
- Es wird empfohlen, dass beteiligte Personen an einem Konflikt oder einer Situation ein **Gedächtnisprotokoll** formulieren. Darin sollten Uhrzeit, Datum, Situationsbeschreibung, Zeug*innen und beteiligte Personen hervorgehen. Da dies unter Umständen hochschwierig sein kann, wird auf die Verwendung von Sprachmemos zur Erfassung der eigenen Gedanken hingewiesen.
- Das Awarenesssteam bietet **Skillmaterialien** an. Das bedeutet Awarenesspersonen haben ein kleines Gepäck mit sich, indem sich folgendes befinden sollte:
 - Stimming-Toy zum ausleihen
 - Ohrstöpsel
 - Sonnenbrille für Fotosensitivität
 - Fächer zum Luft zufächern
 - Kaugummis (ohne Zucker)

- Traubenzucker
- Masken (FFP2)
- Taschentücher
- Kotztüten
- Menstruationsartikel
- Geladene Powerbank und verschiedene Ladeanschlüsse
- Wasser (still)
- Lavendelduftkapsels (VORSICHT: Personen dürfen das nur eigenmächtig nutzen. Sanitätsdienst benachrichtigen)
- **Gendergerechte** Toiletten sollten immer angeboten werden. Dabei sollte auch auf barrierefreie und selbstbestimmte Zugänge geachtet werden.
- Es müssen nach Awarenessseinsätzen Nachgespräche auf freiwilliger Basis angeboten werden. Das Nachgespräch nach einer Veranstaltung ist ein freiwilliger, geschützter Raum für Awarenesspersonen. 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. (Siehe Abschnitt Awareness und Nachgespräche)
- **Aufgaben der Awarenessleitung**
 - Ansprechbarkeit für das Awarenesssteam
 - Geschult in den Bereichen Antidiskriminierungsarbeit und Antigewaltarbeit
 - Einweisung des Awarenesssteam (Siehe Einweisung Awarenessteams)
 - Nachbesprechung der Awarenessseinsätze anbieten

Awareness und Räumlichkeiten

Auch in der Gestaltung von Räumlichkeiten gibt es schon vieles mitzudenken. Auch Räumlichkeiten können verschiedene Barrieren und Herausforderungen für Menschen abbilden und diese sollten mitbedacht und abgebaut werden. Hier listen wir einige Punkte auf, die bei der Raumbuchung/-Gestaltung beachtet werden sollten. Diese Liste ist nicht vollständig und falls Punkte fehlen, können diese uns rückgemeldet werden.

- 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 ca.?
 - Öffnen sich Türen automatisch?
- Wurde die Veranstaltung ausreichend beschildert, sodass die Räumlichkeiten gefunden werden können?
- Ist der Raum hindernis-/stolperfrei? (Frei herumliegende Kabel,...)
- Ist der Raum nicht zu laut oder hallend?
- Sind die Beleuchtungen flackerfrei?
- Sind Türen auf der Veranstaltung min. 90cm breit?
- Gibt es in der Raumplanung für Tische/Stühle ausreichend Platz zum Bewegen? (Bpw. für Große Körper, Rollstühle, Personen mit Gehhilfen, Personen, die sich schnell eingeengt fühlen,...)
- Gibt es auf der Veranstaltung belastbare Stühle mit und ohne Armlehnen?
- Gibt es Genderneutrale Toiletten und Toilettenzeichen?
- Gibt es Namensschilder mit Pronomen?
- Gibt es die Möglichkeit die Räumlichkeiten regelmäßig zu lüften?
- Können indirekte Beleuchtungen genutzt werden?
- Gibt es die Möglichkeit einen Ruheraum einzurichten?

- Gibt es die Möglichkeit einen Gebetsraum einzurichten? (Kompass für Gebetsausrichtungen mitdenken)

Awareness und Parties [In Bearbeitung]

Bei Parties gibt es weitere Punkte, die zu beachten sind für das Thema Awareness

- Wir empfehlen bei Safer-Space Veranstaltungen, besonders weil eine Outinggefahr nach außen besteht, **Fotos und Videos nur auf bestimmten Orten zu erlauben**. Besonders die Partyfläche, die Bar und Orte, an denen gegessen 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.
- **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:
 - 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.
 - Absprache zwischen Awarenesspersonal und Sicherheitsteam, wo die jeweiligen Zuständigkeiten anfangen/enden/überkreuzen
 - Sensibilisierungsgespräche zum Safer Space und die Benennung, ab wann ein Rauschmiss ohne Diskussion stattfindet
 - Es ist nicht rechtens, an der Tür nach einem Ausweis zu fragen, außer es bestehen Gründe zur Wahrung des Jugendschutzgesetzes.
- Auf Alkohol- und Drogenkonsum sollte sensibilisiert werden. Der Konsum von enthemmenden Substanzen ist keine Entschuldigung für übergriffiges oder grenzüberschreitendes Verhalten

Awareness und Drogen

[Quelle: <https://www.hiv-drogen.de/de/erste-hilfe-beim-drogennotfall> aufgerufen am 21.05.2025]

Notrufnummern für Deutschland:

Feuerwehr und Rettungsdienst: 112

Bundesweite Sucht- und Drogenhotline: 01805-313031

Polizei: 110

Vergiftungszentralen:

Deutschland: 030/19240

Österreich: 01/406 43 43

Schweiz: 145

IM NOTFALL SOFORT 112 ANRUFEN!

- Der Notarzt/die Notärztin unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Genaue Adresse und möglichst die konsumierten Drogen angeben!
- Bis der Rettungswagen kommt, ist es wichtig, die betroffene Person nicht allein zu lassen und sie genau zu beobachten.
- In der Notfallsituation sind die Ursachen nebensächlich, hier kommt es darauf an, für eine möglichst ruhige Umgebung zu sorgen und die betroffene Person wach zu halten.
- Und nicht zuletzt: Selbst ruhig bleiben und dann auf die Bedürfnisse der/des Betroffenen eingehen!!

[Quelle:

<https://www.drugcom.de/haeufig-gestellte-fragen/allgemeine-fragen/was-ist-bei-drogennotfaellen-zu-tun/> aufgerufen am 21.05.2025]

Falls einer deiner Freunde oder eine andere Person durch Drogenkonsum in eine psychische oder körperliche Notsituation gerät, nimm sofort Kontakt auf und bleibe bei ihr/ihm. Da es oft schwierig ist, einen Drogennotfall richtig einzuschätzen, kann es wichtig sein, schnell ärztliche Hilfe zu holen (Keine Angst: Ärzte haben Schweigepflicht). Sorge darum dafür, dass dauernd ein Telefon bereit steht

(Notrufnummer 112). Nachfolgend sind ein paar Erste-Hilfe-Maßnahmen beschrieben, die du in solchen Situationen anwenden kannst:

Falls sie/er angespannt, ängstlich, panisch ist:

- Bring sie/ihn an einen ruhigen Ort mit wenig Licht, wenigen Geräuschen und wenigen Menschen und Sorge für frische Luft. Achte auch darauf, dass sie/er sich nicht unterkühlt.
- Öffne enge Kleidung, falls möglich.
- Behandle sie/ihn sanft und vorsichtig. Hab Geduld und verbreite keine Panik.
- Rede beruhigend auf sie/ihn ein ("talking down") und bleibe dabei. Bei zu schneller Atmung (Hyperventilation) versuche, sie/ihn zu ruhiger und weniger tiefer Atmung anzuleiten, indem du das richtige Atmen vormachst

Falls sie/er überhitzt ist und "austrocknet" (dehydriert):

- Warnsignale sind Krämpfe, Schwindel, Ohnmachtsgefühle, Kopfschmerzen und plötzliche Müdigkeit.
- Bringe sie/ihn an einen kühlen, ruhigen Ort.
- Reiche Wasser oder ein Softgetränk (ohne Koffein!) und versuche, beruhigend einzuwirken. Falls keine Besserung eintritt, ruf den Notarzt und Sorge dafür, dass sie/er bis zum Eintreffen des Arztes nicht alleine bleibt.
- Bei Muskelzittern- und krämpfen: Verabreiche - wenn möglich - ein (Trauben-) Zucker-haltiges Getränk.
- Bei Kreislaufproblemen (blasse, nasse Haut, schneller Puls) solltest du sie/ihn in die Schocklage bringen: Person hinlegen und die Beine hochhalten, damit genügend Blut ins Gehirn zurückfließt.
- Wenn ein Krampfanfall vorliegt - gekennzeichnet durch unkontrolliertes Muskelzucken - solltest du einen Notarzt rufen und dafür sorgen, dass sie/er sich nicht selbst verletzen kann. Lege sie/ihn frei auf den Boden und entferne Gegenstände, an denen man sich stoßen könnte. Schränke die Bewegungen nicht ein. Schütze vor allem den Kopf durch eine weiche Unterlage wie z. B. einen Pullover.

Falls sie/er schläfrig wird und Bewusstlosigkeit droht:

- **Rufe sofort den Notarzt (Notruf 112)!** Versuche, sie/ihn wach zu halten, allerdings nicht durch heftiges Schütteln, das könnte die Situation verschlimmern.
- Bringe sie/ihn in die stabile Seitenlage und sprich mit ihr/ihm. Wie du jemanden in die stabile Seitenlage bringst, wird dir z. B. auf der Website vom Deutschen Roten Kreuz <https://www.drk.de/hilfe-in-deutschland/erste-hilfe/stabile-seitenlage/> erklärt.
- Entferne alle Gegenstände, die irgendwie behindern können, also z. B. enge Kleidung, Kaugummi oder Zahnersatz.
- Verabreiche Getränke, am besten Wasser. Niemals koffein- oder teeinhaltige Getränke geben, da dies zu Wechselwirkungen mit sonstigen eingenommenen Substanzen führen kann.

Falls die Person bewusstlos ist:

- Prüfe durch lautes Rufen „Ist alles okay?“ und sanftes Schütteln an der Schulter, ob die Person ansprechbar ist.

Wenn die Person nicht reagiert:

- Lege sie auf den Rücken und mache die Atemwege durch Überstrecken des Halses und Anhebens des Kinns frei.
- Kontrolliere die Atmung: Bewegt sich der Brustkorb, kannst du Atem spüren oder hören?
- Entscheide, ob die Person normal atmet. In den ersten Minuten nach einem Herzstillstand kann es sein, dass das Opfer noch Schnappatmung hat. Wenn du dir nicht sicher bist, handele so, als ob die Person nicht normal atmet.

Wenn die Person nicht oder nicht normal atmet:

- Rufe um Hilfe und lasse den **Notarzt (Notruf 112) rufen**. Es kann wichtig sein, dem Notarzt genau zu erzählen, ob die/der Betroffene Drogen konsumiert hat (falls bekannt) und - wenn vorhanden - Reste der Substanz mitzugeben.
- **Leite Herz-Lungen-Wiederbelebung (HLW) ein (auch wenn du sie nicht gelernt hast):** Die HLW gilt als wichtigste Maßnahme, noch vor der Beatmung:

- Hocke dich neben die Person, lege den Handballen einer Hand auf das untere Drittel des Brustbeins, lege den Ballen der anderen Hand auf die erste Hand, verschränke die Finger und stelle sicher, dass du nicht auf die Rippen drückst.
- Drücke nun bei einer Kompressionsfrequenz von mindestens 100/Min., bei mindestens 5 cm Kompressionstiefe. Nimm den Druck nach jeder Kompression weg, ohne den Kontakt zur Brust zu verlieren. Druck- und Entlastungsdauer sollten gleich sein. Ein kurzes Video einer Demonstration der HLW kannst du [hier](#) anschauen.
- Wenn du geschult bist: Gebe jeweils nach 30 Kompressionen 2 **Atemspenden** (Mund-zu-Mund).
- **Unterbreche die Wiederbelebung nicht, bis:**
 - professionelle Hilfe eingetroffen ist und die betroffene Person übernimmt oder
 - die Person aufwacht, sich bewegt, die Augen öffnet oder normal zu atmen beginnt oder
 - du erschöpft bist.

-> Diese Anleitungen können aber den Besuch eines Erste-Hilfe-Kurses nicht ersetzen.

Awareness und Einweisung [Vorlage für Awarenessleitung]

Hier sind die verschiedenen Themen aufgelistet, die bei einem Einweisungsgespräch, welches im Idealfall mindestens zwei Wochen vor der Veranstaltung/ dem Einsatz stattfindet. Es ist wichtig, jeden einzelnen Punkt anzusprechen und zu besprechen.

Teilt uns gerne Eure Erfahrungen mit der Einweisung mit. Darunter auch gerne, was fehlte und was noch berücksichtigt werden sollte. Nur durch Eure Rückmeldungen kann der Prozess weiterge- und überdacht werden.

Kontakt: _____

Anonymes Feedbacktool für Awarenesspersonal: _____

Erste Schritte

- Regeln der Zusammenkunft
- Umgang mit Pronomen und bei Missgernern formulieren (siehe Handlungsempfehlungen)
- Was bedeutet Awareness und Awarenessarbeit?
- Welchen Rahmen hat unsere Awarenessarbeit?
 - Was dürfen Awarenesspersonen tun?
 - Ansprechbar sein
 - Begleiten
 - Zuhören
 - Sicheren Platz suchen
 - Weiterleiten
 - Die Handlungsmaxime einer Awarenessperson entscheidet die ratsuchende Person - außer es besteht einen strafrechtlichen Hintergrund.
 - Awarenesspersonen sind immer zu zweit und agieren niemals alleine.
- Was dürfen Awarenesspersonen nicht?
 - Psychosoziale und therapeutische Beratung leisten,

- o Medizinische Handlungen oder Empfehlungen aussprechen (Direkt Sanitätsdienst aufsuchen/kontaktieren)
- Pausenzeiten und Regelungen
 - o Nach maximal 3 Stunden Einsatz muss eine Stunde Pause gemacht werden. Dabei darf die Awarenessperson nicht als Awarenesspersonal erkennbar sein.
- Namensschilder + Blinkies/Warnwesten/Armbinden
 - o Awarenesspersonen müssen Namensschilder tragen. Da können Pseudonyme (ausgedachte Namen) verwendet werden. Es ist wichtig, dass die Pseudonyme mit den Personen innerhalb des Awarenesssteams 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,
 - Kotztüten,
 - Menstruationsartikel,
 - Geladene Powerbank und verschiedene Ladeanschlüsse,
 - Wasser (still),

- Lavendelduftkapsels (VORSICHT: Personen dürfen das nur eigenmächtig nutzen. Sanitätsdienst benachrichtigen)
- Awarenessvertrag und Einweisung unterschreiben
- Individuelle örtliche Gegebenheiten und Lageplan durchgehen
- Ansprechbarkeiten und Verantwortungen klären
- Stärken und Grenzen durchgehen und Awarenessreflexionsbogen mitgeben
- Aktuelle politische Gegebenheiten thematisieren und mögliche Punkte durchgehen
- Mögliche Eskalationsstufen klären
- Terminumfrage für das Awarenessnachgespräch 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 Awarenessarbeit auf der oben genannten Veranstaltung und Zeiten

Ich wurde über die Awarenessrichtlinie, den Dokumentationsbogen, den Awarenessleitfaden, die Ansprechbarkeiten und den Reflexionbogen aufgeklärt. Ich nehme alle Dokumente zur Kenntnis und willige denen ein.

Ich bin mir bewusst, dass das Handeln abseits der Richtlinien 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 Awarenesspersonen 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 Awarenesskonzept passt sich den Awarenesspersonen an, nicht die Awarenesspersonen 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



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 Leitfäden [Kopiervorlage für Awarenesspersonen]

Warum Awarenessarbeit?

Der Begriff Awareness kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein“. Es ist ein Konzept, das sich gegen psychischen und physischen Grenzverletzungen und Diskriminierungen ausspricht und ein stärkeres Bewusstsein von Privilegien und Machtstrukturen wecken soll. Wir verstehen unter Awareness insbesondere die präventive Antidiskriminierungs- und Antigewaltarbeit. **Dabei beschreibt Gewalt ein Symptom, welches ein Zusammenspiel von Privilegien, Sozialisation, Macht, Ort, Zeit, Hierarchien ist und durch alles ausgeübt werden kann.**

Kommunikationschritte/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,...]

Wofür ist das Awarenesssteam da?

Erkennbarkeit/Standort: _____

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

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.
- **Betroffenenzentriertes 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. Es müssen vor der Veranstaltung schon ruhige Orte definiert werden.
- Zu Freund*innen begleiten/ Hilfe beim Anrufen
- Safer Space als Möglichkeit nennen (falls vorhanden)
- 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 mit marginalisierten Personen. Parteilichkeit ist wichtig.**
- **Begleitung von Betroffenen**, 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 Awarenesssteam 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]

- Straßenabsperren/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 Awarenesspersonal

Ansprechpersonen/Meldestellen [Kopiervorlage]

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?

Awareness und digitale Hassrede

Beratungsstellen: <https://linktr.ee/esgehtweiter>

Material: <https://wonderl.ink/@awareness> (1. Link)

Checkliste für die Bearbeitung von Anliegen

- Socialmedia-Chaos-Gruppe (Hass-Management-Gruppe, damit Personen ressourcen bedacht sich in eine Situation begeben können)
- Nicht mit privaten Accounts reagieren
- Über Grenzen sprechen: Was kann/möchte ich aushalten, wo brauche ich Unterstützung, wie können wir im Team Ressourcen teilen?
- Über Handlungsstränge unterhalten und üben
- Beratungsstellen sich bewusst machen
- Selfcare afterwards 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 (Masken, leckeres Essen, ...)
- Was tue ich, um mit einer Situation abzuschließen. Sich vorher Gedanken zu machen, was hilft, um Abstand zu gewinnen, ist enorm wichtig.

Situation: Nach dem Hasskommentar

Mögliche Fragen zum inneren Reflektieren:

- Wie geht es mir gerade?
- Beschäftigt mich der Kommentar, der Inhalt?
- Habe ich Weltschmerz?
- Kann ich mich mit einer Person austauschen?
- Würde ich mich gerne dazu beraten lassen?

- Habe ich mich in der Situation sicher gefühlt?
- Hatte ich das Gefühl, dass ich weiß wie ich handeln muss?

Mögliche Anlaufstellen:

- <https://linktr.ee/esgehtweiter>

Situation: Hasskommentare sind aufgetaucht

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?

Du hast einen Hasskommentar gesehen. Folgende Schritte sind jetzt wichtig:

1. 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?

2. Gibt es eine Socialmedia-Chaos-Gruppe?
3. Hast Du die Möglichkeit mit jemanden gemeinsam im Austausch (Telefonat, Zoom, Chat, Persönlich) das zu bearbeiten?

Du hast die Ressourcen und bist im Idealfall im Austausch mit einer helfenden Person:

- **Verstößt** der Kommentar **gegen Menschenrechte?** (Absprechen von Rechten/Identitäten?)
 - o Wenn möglich auf die **Social-Media Netiquette verweisen**(Inspiration: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/presse/social_media/social_media-node.html)
 - o **Rechtssicheren Screenshot** machen (<https://hateaid.org/rechtssichere-screenshots/>)
 - o **Kommentar melden**
 - o **Person melden** und **blockieren**
 - o Bei Kapazität: **Anzeige erstatten**
<https://neuemedienmacher.de/helpdesk/artikel/anzeige-erstatten>
- Beinhaltet der Kommentar **keinen Bezug zum Inhalt/zum Thema?**
 - o Wenn möglich auf die **Social-Media Netiquette verweisen**(Inspiration: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/presse/social_media/social_media-node.html)
 - o **Rechtssicheren Screenshot** machen (<https://hateaid.org/rechtssichere-screenshots/>)
 - o **Kommentar löschen**
- Argumentiert die Person mit folgenden **Scheinargumenten?**
<https://www.quarks.de/gesellschaft/scheinargumente-hier-solltest-du-in-diskussionen-aufpassen/>
 - o Darauf **aufmerksam machen, dass das Argument nicht zielführend ist** und das klarer Bezug hergestellt werden muss
 - o Wer sind “Die”
 - o Was sind die konkreten Quellen?
 - o Was ist “die Angst”
- **Dir wird Zensur vorgeworfen**
 - o Verweis darauf, dass **Du die Entscheidung fällen darfst**, dass Kommentare gelöscht werden, wenn es **gegen die Richtlinien verstößt**.
 - o Wenn es wie oben beschrieben ist, ist der Prozess nachvollziehbar und dokumentiert.

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 Personen, 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?

Quick-Tipps:

- Welche **Positionierungen** und **Sozialisierungen** sind im Team vertreten?
- Ist das Thema schon mal im Team Thema gewesen und wie wurde darüber gesprochen?

Sprachanteile und Gewalt

Der Gewalt Begriff klingt zunächst hart und ist mit anderen Situationen verbunden. Hier wird der Begriff Gewalt basierend auf den Materialien LesMigras ein, wo **Silencing**, das Verwehren von Stimmen/Sprache oder Schweigen eine Form von struktureller Gewalt darstellt, eingeordnet.

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 muss 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.

„Ich habe das aber immer gemacht und kann das schnell erledigen oder dazu etwas sagen.“

- Das kann Zeit effizient wirken, hat aber den Effekt, dass neue Personen sich nicht in der neuen Position einfinden können. Ebenso lenkt das den Fokus von den neuen Menschen ab und es verhärtet sich der Eindruck, dass Person X allein das umfassende Wissen besitzt. Es ist wichtig, einen Schritt zurückzugehen. Es kann jederzeit ergänzt werden oder auch andere **narrativen** als die von früher verwendet werden, um neue Einflüsse zuzulassen.

„Aber ich habe doch nichts zugesagt.“

Das kann möglich sein, oder Gewohnheit zu denken, dass Menschen nichts zu einem Thema beitragen können. Das kann komplexe Gründe haben. Beispielsweise wenn die eigene Meinung/Erfahrung nicht als wichtig eingestuft wird. Aber es ist wichtig, alle Stimmen anzuhören, die sich mitteilen möchten.

„Aber das zieht alles in die Länge.“

Gerechtigkeit benötigt Zeit, Raum und Pausen. Wenn Zeit Einsparungen die Ausnahme darstellen, ist es mal okay mit genauer Absprache und Konsens, sonst stärkt es die benachteiligenden Strukturen.

Awareness und Antigewalt

Unter Awarenessarbeit verstehen wir das Zusammenspiel und die Auseinandersetzung mit betroffenen und ausübenden Positionen. Wir stehen dabei immer parteilich an der Seite betroffener Positionen – mit dem Bewusstsein, dass verschiedene Macht- und Diskriminierungsstrukturen in unserer Gesellschaft wirken. Parteilichkeit mit marginalisierten Positionen und eine klare Abgrenzung gegenüber Gewalt und Diskriminierung sind für uns Pflicht. Die Definitionshoheit bleibt bei den betroffenen Positionen.

Hinweis: Wir sprechen bewusst von betroffenen bzw. ausübenden *Positionen* und nicht *Personen*, weil Konflikte dynamisch sind – Verletzungen können auf beiden Seiten entstehen. 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 gemeint oder wahrgenommen wurde – 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, konsensualer Gebrauch kann empowernd sein.

Deshalb weisen wir unser Awareness-Team darauf hin, Diskussionen darüber, **ob** etwas diskriminierend war, zu vermeiden – besonders, 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 und bearbeiten als Diskriminierung. Diskriminierung kann sich in Gewalt äußern, aber nicht jede Form von Gewalt ist diskriminierend.

Unser Fokus liegt deshalb auf **Anti-Gewalt-Arbeit**, mit dem Ziel, betroffene Positionen zu stärken, ausübenden Positionen 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. Wichtig hierbei ist wie immer: Nicht überreden - ein "Nein" akzeptieren.

- 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 vorallem 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 nicht mit der Situation zu tun haben) oder lieber erstmal gar nicht sprechen?
- Möchtest Du, dass ich über etwas anderes spreche/ Dich etwas ablenke? (Bspw. über Musik)
- 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 Awarenessarbeit 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 Awarenessteams 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>

Fragen zur Reflexion für ausübende Positionen

Ziel: Verhalten reflektieren, Verantwortung ermöglichen, Lernprozesse anstoßen

Wahrnehmung und Einsicht:

In unserer Awarenessarbeit ist es wichtig, Rehabilitation von ausübenden Positionen 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 Position sich nicht wohlfühlt hat?
- Was denkst Du, wie sich andere Personen in der Situation gefühlt haben könnte?
- 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?

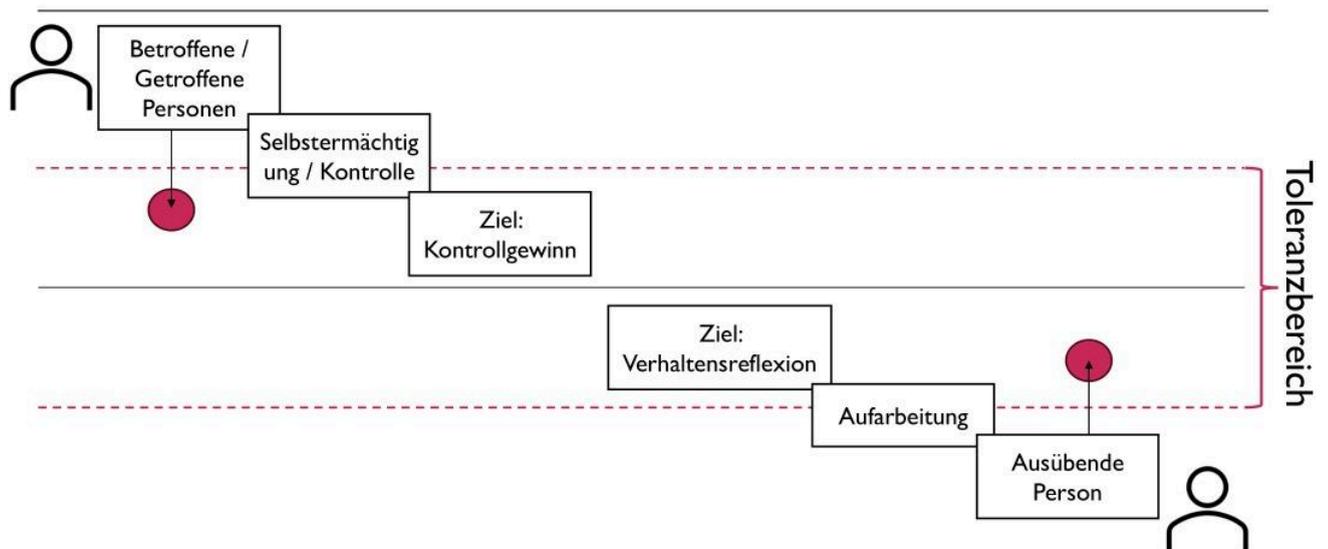
Veränderung und Wiederherstellung:

- 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?

Der Toleranzbereich

Im Zentrum der Abbildung befindet sich ein **roter Bereich**: der sogenannte **Toleranzbereich**.

Er 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*.

Konfliktsituationen: Wo befinden sich die beteiligten Personen?

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.

Er macht sichtbar, dass **nicht alle Personen, die von diskriminierendem Verhalten betroffen sind, sich selbst als betroffen empfinden oder bezeichnen müssen**.

Gleichzeitig gilt:

Niemand ist völlig frei von Diskriminierungserfahrungen – auch wenn diese nicht immer bewusst wahrgenommen oder benannt werden.

Ziel bei ausübender Position: Reflexion & Rehabilitation

Bei ausübenden Positionen liegt der Fokus auf:

- **Verhaltensreflexion**,
- und der Möglichkeit zur **Rehabilitation**.

Das bedeutet:

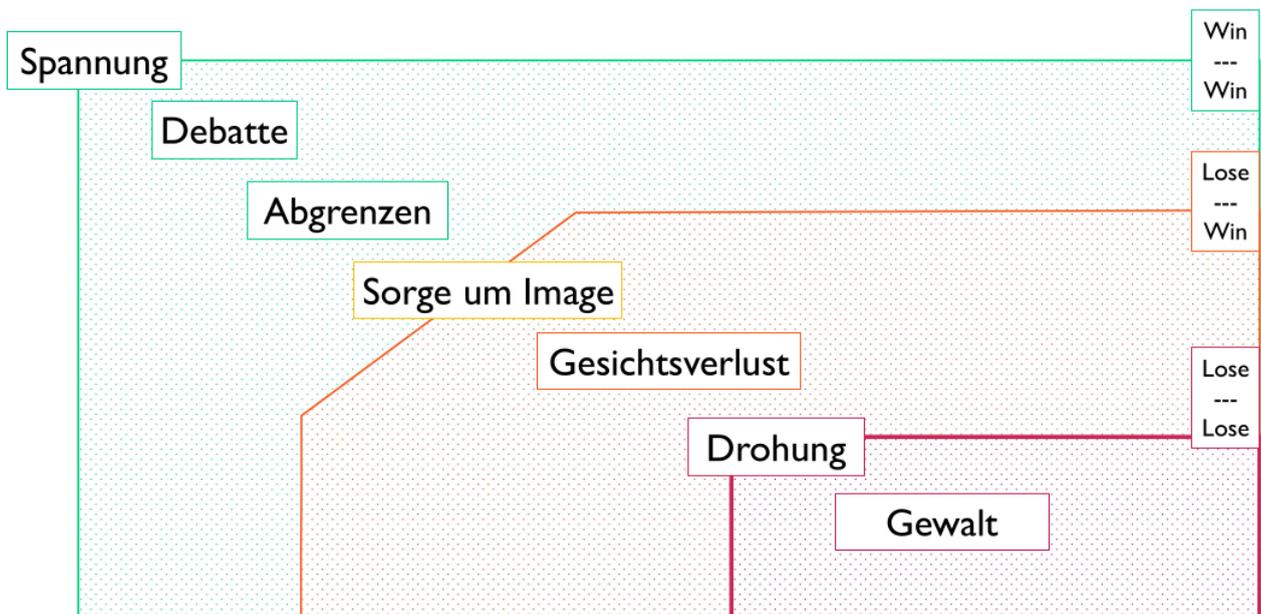
- Das grenzüberschreitende Verhalten wird **benannt, reflektiert und beendet**.
- Unser Ziel ist es, **Verhaltensveränderung zu ermöglichen**, nicht Personen pauschal auszuschließen.

Wichtig:

Rehabilitation bedeutet keine Bagatellisierung, sondern ist ein Teil gewaltkritischer und langfristig wirksamer Awarenessarbeit.

Mehr dazu im Abschnitt zur Arbeit mit ausübenden Positionen.

Stufen der Eskalation – Ein Modell



Konflikte verlaufen in unterschiedlichen Dynamiken oder Stufen. Für unsere Awarenessarbeit 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**– nicht, den Konflikt zu „lösen“.

Hilfreiche Interventionen:

- **Nachfragen, was die Personen vom Awareness-Team benötigen.**
→ Menschen wenden sich selten ohne Grund an Awarenessstrukturen.
- **Aktives Zuhören:** Raum geben, das Erlebte zu schildern.

- **Moderieren, ohne Partei, aber Parteilich zu betroffenen Positionen zu ergreifen:**
→ „Was würde euch helfen, um wieder in einen konstruktiven Austausch zu kommen?“
- **Gesicht wahren ermöglichen:** Scham und Imageverlust spielen oft eine Rolle in der Eskalation.
→ Ermöglice ein „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 Positionen**, 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 anbieten** für betroffene Positionen.
- Reflexionsräume anbieten für ausübende Positionen.
- **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** – 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**

Hinweis zum Umgang mit Konflikten:

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

Awareness und Nachgespräche [Beispielablauf]

Ziel des Gesprächs:

Das Nachgespräch nach einer Veranstaltung ist ein freiwilliger, geschützter Raum für Awarenesspersonen. 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.

Check-In

Ziel: Ankommen im Raum, Verbindung aufbauen

- **Kurze Vorstellungsrunde:** Name & Pronomen (wenn gewünscht)
- **Frage in die Runde:**
 - „Wie bin ich heute hier?“
 - „Gibt es etwas, das Du direkt loswerden möchtest?“

Optional: kurze Stille zum Ankommen, Atemübung oder sensorisches Angebot.

Einzel-, Zweier- oder Kleingruppenreflexion

Ziel: Zeit zur persönlichen oder vertraulichen Reflexion

Hinweis: Teilnehmende können wählen, ob sie lieber einzeln, zu zweit oder in einer Kleingruppe reflektieren möchten.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Wie blicke ich auf die Awarenessarbeit zurück?
- Habe ich mich wohlgefühlt?
- Hatte ich ein Gefühl von Teamzusammenhalt?
- Was hat aus meiner Sicht gut funktioniert?
- Gab es Momente, in denen ich mich sicher und handlungsfähig gefühlt habe?

- Welche Tools, Formulierungen oder Entscheidungen haben mir geholfen?
- Gab es Situationen, in denen ich mich überfordert, unsicher oder allein gelassen gefühlt habe?
- Was hätte mir in diesen Momenten geholfen?
- Gab es strukturelle oder organisatorische Hürden?
- Gibt es Situationen, bei denen ich im Nachhinein anders handeln würde?

Gruppenreflexion

Ziel: Erfahrungen teilen, voneinander lernen, kollektive Perspektive

Einstiegsfrage:

- Gibt es etwas, das Du mit der Gruppe teilen möchtest?

Freiwilligkeit betonen - keine Person muss sprechen.

Fallbesprechung (optional)

Ziel: Konkrete Situationen gemeinsam einordnen, reflektieren und Lösungen finden

Ablauf:

- **Kurze Situationsvorstellung** (nur mit Zustimmung aller Beteiligten)
- **Fragen zur Klärung & Reflexion:**
 - Gibt es eine konkrete Fragestellung oder ein Gefühl, das besprochen werden soll?
 - Wie würdet ihr die Situation einschätzen?
 - Gibt es etwas, das ihr anders gemacht hättet?
 - Das wäre eine Situation, in der ich ... gebraucht hätte.
 - Hier habe ich mich unsicher gefühlt. → Was hätte dir geholfen, diese Unsicherheit abzubauen?
 - Haben sich Deine Einschätzungen im Nachhinein verändert?
 - Was möchtest Du für Dich aus dem Einsatz mitnehmen?

Ausblick & Feedback

Ziel: Learnings sichern, strukturelle Weiterentwicklung ermöglichen

Fragen:

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

Check-Out

Ziel: Einen gemeinsamen Abschluss finden

Beispiele:

- Wie gehe ich aus der Nachbesprechung raus?
- Gibt es etwas, das für mich noch offen ist?
- Gibt es etwas, das ich mir wünsche?
- Was nehme ich für mich mit?

Optional: Atemübung, kleine Abschlussrunde, stiller Moment oder Dankesrunde.

Hinweis auf anonymes Feedbacktool

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]“

Reflexionshilfe für Awarenesspersonen selbst

Ziel: Selbstreflexion, Unwissenheiten erkennen, professionellen Umgang stärken

- Habe ich in der Situation parteilich mit betroffenen Positionen gehandelt?
- Habe ich etwas vorschnell bewertet oder Raum für Komplexität gelassen?
- Habe ich Kontrolle abgegeben oder aus Versehen übernommen?
- Welche meiner eigenen Grenzen wurde erreicht/überschritten?

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

Kontextualisierung Fetisch/Rollenspiel/Kink/Sex

Positiv

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 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, normt, 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 auseinander zu setzen.

Wie alle gesellschaftlichen Bereiche stehen auch Fetisch, Rollenspiel und Beziehungsformen in Wechselwirkung mit bestehenden Machtverhältnissen, Rassismen, Diskriminierungen, diskriminierende Fetischisierungen, misogynen 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 Konsenskonzepte besprochen werden und mehr in den Alltag kommen. Es ist wichtig, 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 verallgegenwärtigen. 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 in der 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 Handreichung mit reinzunehmen, um Awareness in den Bereich zu bringen. Wir haben uns schon seit längerem mit dem Thema auseinandergesetzt und dieses Thema ist uns wichtig. Genauso wie im Jugendschutzbereich muss es auch in weiteren sensiblen und vulnerablen Bereich Konzepte geben, die schwierige Themen ansprechen und auch Sprechbar machen. 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 Normgesellschaft 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 Konsenskonzepten 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.
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.
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.
Gendergerecht	Geschlechtergerecht; Sprache oder Verhalten, das alle Geschlechter respektiert
Hierarchien	Eine Rangordnung, bei der manche Menschen mehr Macht oder Einfluss haben als andere.
Narrative	Geschichten oder Erzählweisen, wie Menschen Dinge beschreiben oder verstehen.
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.
Psychoaktiver Substanzen	Stoffe, die das Denken, Fühlen oder Verhalten verändern (z. B. Drogen, Alkohol).
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.
Verbal	Mit Worten, gesprochen oder geschrieben.
Zentrierung der eigenen Gefühle	Jemand stellt seine eigenen Gefühle in den Mittelpunkt, auch wenn es um andere geht.

