



Konzept zum bewussten, achtsamen und möglichst gewaltfreien Umgang miteinander („Awareness-Konzept“)

Auf Veranstaltungen und Tagungen kommen unterschiedlichste Personen zusammen. Diese Vielfalt ist eine große Bereicherung für unsere Tagung. Alle Personen sollen sich auf der Tagung wohl und sicher fühlen und sich gut beteiligen können. Dies klappt, wenn alle gemeinsam Verantwortung für ein positives Miteinander übernehmen.

Wir wünschen uns eine Tagung mit möglichst wenig Barrieren und Ausschlüssen und bitten euch darum, dass wir alle gemeinsam dafür sorgen.

Mit unserem Konzept zum bewussten, achtsamen und möglichst gewaltfreien Umgang miteinander (das wir in Kurzform Awareness-Konzept nennen, da Konzepte unter diesem Begriff Verbreitung gefunden haben) wollen wir:

- erklären, was Awareness ist und was wir alle für mehr Awareness tun können
- Bereitschaft signalisieren, auf Bedürfnisse einzugehen
- informieren, wie wir alle zu einem diskriminierungsfreien Raum beitragen können
- und über Möglichkeiten der Unterstützung während der Tagung informieren

Inhaltsübersicht

- 1) Was bedeutet ‚Awareness‘?
- 2) Facetten von Diskriminierung
- 3) Zusammenhänge erkennen & handeln
- 4) Wie wollen wir auf der Tagung miteinander umgehen? (Tipps für einen sensiblen Umgang)
- 5) Ansprechpersonen
- 6) Quelle & Lizenz

1) Was bedeutet ‚Awareness‘?

Der englische Begriff ‚awareness‘ lässt sich mit **Bewusstsein** übersetzen. Im deutschsprachigen Raum steht der Begriff für eine **Haltung und Praxis, die Diskriminierung und den verschiedenen Formen von Gewalt entgegenwirkt und gewaltfreies, konsensbasiertes Handeln fördert**. ‚To be aware‘ heißt erstmal **aufmerksam sein bzw. Bewusstsein haben und für Probleme sensibel sein**. Awareness ist dabei ein Konzept, das sich mit **respektvollem Verhalten** im Miteinander miteinander beschäftigt.

Im Rahmen von Veranstaltungen können Räume für Begegnung, Austausch und auch Identitätsfindung entstehen. Diese Räume können dazu dienen, dass Menschen sich kennenlernen und sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt. Die Erwartungen an und das persönliche Erleben von Veranstaltungen können jedoch weit auseinandergehen. Wo die Einen eine schöne Tagung erleben, findet für Andere vielleicht Ausgrenzung, verbale, strukturelle oder körperliche Gewalt statt.

Diskriminierung zeigt sich im direkten zwischenmenschlichen Verhalten und/oder durch strukturell verankerte Ungleichbehandlung. **Viele Diskriminierungen passieren nicht bewusst oder absichtlich. Kein Raum ist per se diskriminierungs- und gewaltfrei.**

Beispiel 1: Der Gang zur Toilette kann zum Problem werden, wenn es nur die Aufteilung in ‚Männer‘ und ‚Frauen‘ gibt, manche Menschen sich aber weder der einen noch der anderen Kategorie zuordnen. Gewalt- und Ausgrenzungserfahrungen auf öffentlichen Toiletten sind vor allem für trans* und intergeschlechtliche Personen Realität.

Beispiel 2: Eine alleinerziehende Person verzichtet auf die Veranstaltung, um die besser bezahlte Nachtschicht zu übernehmen oder kommt nicht, weil keine Kinderbetreuung angeboten wird bzw. sie trotz dessen abends allein bei den Kindern wäre und dann nichts vom Miteinander hat.

Häufig werden solche **Erlebnisse nicht oder unzureichend thematisiert**. Es kann von Veranstaltungsbetreibenden und Teilnehmenden als unnötig empfunden werden, sich mit Diskriminierung, Ausschlüssen und Gewalt beschäftigen zu müssen. Eine große Rolle kann auch die Angst spielen, nicht ernst genommen zu werden. Für viele ist unklar, wer für derartige Anliegen verantwortlich ist und wie mit dem Problem umgegangen wird. Zusätzlich sind die Themen für Betroffene meist mit Schuld- und Schamgefühlen besetzt, was die Aufarbeitung deutlich erschwert. Der Mythos der Mitschuld von Betroffenen hält sich hartnäckig. Ihre Glaubwürdigkeit ist demnach daran gekoppelt, ob ihr Verhalten vor und nach der Tat sowie ihr allgemeiner Lebensstil den gesellschaftlichen Bildern eines ‚Opfers‘ entsprechen. Betroffene werden gefragt, welche Kleidung sie zum Tatzeitpunkt trugen, ob sie Substanzen konsumiert oder warum sie nicht direkt etwas unternommen haben. Es wird behauptet, sie hätten sich besser schützen müssen oder anders reagieren sollen. Selten richten sich Ideen zur Verhaltensänderung an gewaltausübende Personen. Während es bei ihnen strafmildernd wirkt, wenn sie zum Tatzeitpunkt nicht nüchtern waren, wird es bei Betroffenen oft gegenteilig gedeutet.

2) Facetten von Diskriminierung

Unsere Gesellschaft ist stark von Machtdynamiken geprägt, sodass die Abwertung aufgrund von (zugeschriebenen) Merkmalen für viele keine Seltenheit ist. Es kann offensichtlich sein, dass Benachteiligung wegen (vermeintlicher) Gruppenzugehörigkeit passiert. Sie kann aber auch unbewusst oder im Verborgenen stattfinden und nicht als Diskriminierung erkannt werden.

Diskriminierung hat unterschiedliche Gesichter. Übergriffe zeigen sich in Form von verbaler, körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt wie ausgrenzenden Sprüchen, Beleidigungen, Belästigungen und Drohungen. Manchmal ist sie für Außenstehende kaum wahrnehmbar. Es können irritierende Blicke sein oder ein diffuses Gefühl, dass bestimmte Personen(gruppen) ausgeschlossen oder als anders gelesen (also wahrgenommen und interpretiert) werden oder nur eingeschränkter Zugang zu einem Ort oder bestimmten Ressourcen haben.

Die **Folgen von Diskriminierung** sind direkt spürbar. Betroffene Personen reagieren auf Situationen innerlich und äußerlich sehr unterschiedlich. Häufig bleibt ein Gefühl von Ohnmacht und Hilflosigkeit bestehen. Menschen können sich ausgeschlossen oder isoliert fühlen. Eventuell entsteht Wut, Aggression, Trauer, Enttäuschung oder Zynismus. Es kann zu körperlichen oder verbalen Auseinandersetzungen kommen. Bereits bestehende Traumatisierungen können getriggert werden. Wenn die Situation und involvierte Emotionen nicht aufgefangen werden, können neue Traumata entstehen.

Verschiedene Formen von Unterdrückung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – wie Rassismus, Klassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung und Adulthood – überschneiden sich dabei und müssen zusammengedacht werden (**Intersektionalität**). So kann es z.B. sein, dass eine schwarze Frau von Diskriminierungen betroffen ist, die sich nur gegenüber schwarzen Frauen, nicht aber schwarzen Männern oder weißen Frauen richtet.

Awareness-Arbeit versucht Aufklärung und Verständnis für verschiedene Lebensrealitäten zu schaffen, Machtungleichheiten auszugleichen, Betroffene zu schützen und (Re-)Traumatisierung vorzubeugen.

3) Zusammenhänge erkennen & handeln

Überall gibt es gesellschaftliche Ungleichheiten. Deswegen ist **unser aller Denken und Handeln von diskriminierenden Mustern geprägt. Es kann sein, dass auch Menschen, die sich als offen und tolerant verstehen, diskriminieren oder Gewalt ausüben.** Selbst dann, wenn es unbewusst oder aus Mangel an Information geschieht und sie es nicht wollen. Sobald eine Person in einem oder mehreren Punkten selbst der gesellschaftlichen Norm (scheinbar) entspricht, wird sie selbst in dieser Hinsicht selten benachteiligt und nimmt strukturelle Diskriminierung daher nicht wahr. Manche nennen das **Privilegien**.

Deshalb ist es wichtig, sich **über verschiedene Diskriminierungsformen zu informieren und ihre Wirkungsweisen zu verstehen.** Dies hilft dabei das eigene Handeln in Bezug darauf zu erkennen und zu verändern. Für eine gute Awareness müssen wir das eigene Selbstbild hinterfragen und vermeintliche Wahrheiten über uns selbst verlernen. Auch wenn eine Person kein:e Rassist:in ist, kann sie dennoch rassistisch handeln. Auch in queeren oder queer-freundlichen Kreisen kommt Transfeindlichkeit vor oder intergeschlechtliche Personen werden nicht mitgedacht. Selbst wenn eine Person einerseits von Diskriminierung betroffen ist, kann sie andererseits selbst diskriminieren – auch in Bezug auf dieselbe Diskriminierungsform. Manchmal tragen wir unbewusst dazu bei, diskriminierende Strukturen zu erhalten.

4) Wie wollen wir auf der Tagung miteinander umgehen?

Nur mit der Unterstützung aller Teilnehmenden, Mitwirkenden und Beteiligten kann unsere Veranstaltung zu einem schönen Erlebnis für möglichst alle werden – mit möglichst wenig Barrieren und Ausschlüssen. Wir hoffen, dass die nachfolgenden Tipps dazu beitragen, dass sich alle Personen auf der Tagung grundlegend wohl und sicher fühlen und sich gut beteiligen können:

Tipps für einen sensiblen Umgang

- **Selbstfürsorge und Achtsamkeit**

Versucht sowohl mit euch selbst als auch mit anderen rücksichtsvoll und verantwortungsbewusst umzugehen. Macht euch eure eigenen Grenzen und Bedürfnisse bewusst und nehmt eure Gefühle ernst. Wir hoffen, dass ihr mit einer Person eures Vertrauens aus eurem Umfeld sprechen könnt, wenn ihr euch nach einer Situation unwohl fühlt oder euch eure Gefühle überwältigen. Holt euch bei Bedarf Unterstützung bei unseren Ansprechpersonen (siehe unten), insbesondere beim Awareness-Team. Die

Ansprechpersonen werden sich bemühen, dafür zu sorgen, dass euer Anliegen vertrauensvoll und verantwortungsbewusst gehört und behandelt wird.

- **Sensible Anrede**

Bitte nutzt eine geschlechtsbezogene Anreden nur, wenn ihr wisst, wie die andere Person angesprochen werden möchte oder fragt nach, wie eine Person angesprochen werden möchte. Respektiert die Selbstbezeichnungen anderer. Um anderen kenntlich zu machen, wie ihr angesprochen werden wollt, könnt ihr gerne entsprechende Pronomen auf eurem Namensschild ergänzen (z.B. „sie / ihr“ für weiblich, „er / sein“ für männlich, „mensch“ für eine geschlechtsneutrale Anrede, „kein Pronomen“ wenn stattdessen der Name verwendet wird u.v.m.).

- **Auf Sprache und Formulierungen achten**

Bitte achtet auf eine diskriminierungssensible, rassismuskritische und geschlechtergerechte Sprache. Weitere Informationen dazu, wie das gehen kann, findet ihr in z.B. in diesem [Awareness-Glossar](#), in [Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch \(Universität Hamburg 2013, PDF\)](#) sowie bei den [Tipps und Tricks für eine inklusive und gendergerechte Sprache \(Universität Konstanz 2021, PDF\)](#).

- **Privilegien bewusst machen**

Wir wollen euch einladen, eure eigenen Privilegien zu reflektieren und mit anderen über Unterschiede, Privilegien und Benachteiligungen ins Gespräch zu kommen. Geht im Umgang mit Privilegien, Benachteiligungen und Vorurteilen achtsam mit euch und miteinander um, hört einander zu und nehmt Gespräche als Lernmöglichkeit für euch an.

- **Hinschauen und Hilfe holen**

In Situationen in denen ihr unsicher sind, ob eine Person ausgegrenzt wird oder sich unwohl fühlt: Fragt nach, ob die Situation für die betroffene Person gerade in Ordnung ist. Hört, wenn möglich, der Person zu und schenkt ihr Vertrauen. Bereits das Gefühl, nicht allein zu sein, kann manchmal schon ausreichen, um die eigene Kraft wiederzufinden. Verweist bei Bedarf an unsere Ansprechpersonen im Awareness-Team und holt rechtzeitig Hilfe.

- **Wenn ihr eine Grenze überschritten haben könntet**

Wenn euch jemand sagt, ihr hättet eine Grenze überschritten: Diskutiert nicht und versucht nicht euer Verhalten zu erklären. Stoppt die Handlung oder das Gespräch und versucht diese und andere Grenzen nicht wieder zu verletzen. Tauscht euch gerne mit unseren Ansprechpersonen im Awareness-Team aus, falls ihr euch missverstanden fühlt oder wissen wollt, was ihr ändern könnt. Auch, wenn ihr unsicher seid, ob ihr eine Grenze überschritten habt, könnt ihr das Awareness-Team kontaktieren und um Rat fragen.

5) Ansprechpersonen

Im Programm haben wir bereits in der Rubrik „Drumherum“ auf die verschiedenen Ansprechpersonen hingewiesen. Hier noch einmal die kurze Übersicht:

- Bei allgemeinen **Fragen zu Tagungsorganisation** könnt ihr euch jederzeit an unser **Orgateam** werden – vor allem an **X, Y, Z** – und dafür vor allem die Rezeption aufsuchen,

die zu den dort angegebenen Zeiten besetzt ist. Das Orgateam hilft euch dort jederzeit gern weiter und leitet euch ggf. an die passenden Ansprechpersonen für eurer Anliegen weiter.

- Außerdem gibt es für jeden Tag zwei **Tagesverantwortliche**, die vor allem bei **Fragen zum Programm und Tagesablauf** ansprechbar sind:
 - Donnerstag: **X, Y, Z**
 - Freitag: **X, Y, Z**
 - Samstag: **X, Y, Z**
 - Sonntag: **X, Y, Z**
- Das **Raum- und Technikteam** hilft **Raum-, Material- und Technikfragen** weiter und stehen vor allem den Referent:innen zur Seite. Hier könnt ihr **X, Y, Z** ansprechen.
- In Bezug auf **Kinderbetreuung und -programm** wendet euch am besten direkt an Friederike Gezork, die das **Kinderteam** koordiniert, dem **X, Y, Z** angehören.
- Für Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind bzw. sich selbst als **Black, Indigenous oder Person of Colour (BIPoC)** identifizieren, ist X Ansprechperson. Sie bietet vor allem Spaziergänge zum Reflektieren und Debriefen Mittags und Abends an.
- Und zu guter Letzt gibt es ein **Awareness-Team**, das aus Menschen besteht, die sich bereit erklärt haben, in schwierigen Situationen zu unterstützen und als **emotionale Erste-Hilfe** zur Seite zu stehen, wenn diese benötigt wird. **X, Y, Z** sind hier mögliche Ansprechpersonen. Das Awareness-Team ist über die Rezeption bzw. zwischen 8 und 22 Uhr telefonisch über 0571- 82 92 432 erreichbar.

6) Quelle & Lizenz

Dieses Awareness-Konzept beruht auf dem der „DGfE-Sektion Medienpädagogik #mpaed2022 – Inklusive Medienbildung in einer mediatisierten Welt: Medienpädagogische Perspektiven auf ein interprofessionelles Forschungsfeld“. Online unter: <https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/mpaed2022/>

Für deren Awareness-Konzept wurden bereits Auszüge der Broschüre „awareness – Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen“ (PDF, 2021, Lizenz: CC BY-SA 3.0) der Initiative Awareness e.V. verwendet: Textabschnitte aus der Broschüre wurden zusammengefasst, sprachlich leicht angepasst, um weitere Sätze und Formulierungen ergänzt und in den Abschnitten „Was bedeutet „Awareness“?“, „Facetten von Diskriminierung“ und „Zusammenhänge erkennen & handeln“ dieses Awareness-Konzepts eingefügt. Die Broschüre findet ihr unter: [https://assets-global.website-files.com/61adebf2ee423f79265e3f74/624ea82330e33644482252b3_Support%20f\(x\)_Broschu%CC%88re.pdf](https://assets-global.website-files.com/61adebf2ee423f79265e3f74/624ea82330e33644482252b3_Support%20f(x)_Broschu%CC%88re.pdf)

Das vorliegende Konzept wurde u.a. weiter inspiriert und mit Formulierungen und Sätzen aus dem „Awareness Leitfaden in Zusammenarbeit mit Safe The Dance“ ergänzt, das ihr hier findet: <https://safethedance.de/awareness-leitfaden/>

Dieses Awareness-Konzept steht unter der CC BY-SA 3.0 Lizenz (Webseite). Bitte gebt zudem Franziska Schaper, Melanie Wilde und Anna-Maria Kamin als Urheberinnen und die CC BY-SA als Lizenz an, wenn Sie das Awareness-Konzept weinternutzt, verändert und/oder teilt.

Diese vorliegende Adaption ist vom Internationalen Versöhnungsbund e.V. - Deutscher Zweig angepasst worden.