



## Awarenesskonzept für den WeltWeitWissen-Kongress 2024

## Inhaltsverzeichnis

1. Warum brauchen wir ein Awarenessskonzept? .....	3
Awareness als politische Praxis .....	3
2. Definition von Awareness .....	4
Diskriminierungsformen.....	5
Privilegien und Hierarchien .....	8
Grenzen setzen & erkennen.....	9
Kulturelle Aneignung (white saviorism) .....	9
Geschlecht und gendergerechte Sprache .....	10
3. Praktische Umsetzung auf WWW-Kongressen .....	12
Awarenessteam.....	12
Definitionsmacht einhalten .....	12
Sprachmacht erkennen .....	13
Betroffenensolidarität und Parteilichkeit .....	13
Stärkung von Handlungs- und Lösungsstrategien .....	14
Vertraulichkeit .....	14
Begrenztheit des Wissens.....	15
Selbstfürsorge des Awarenessteams.....	15
Unterstützung in Krisen.....	15
Ort des Awarenessteams / Rückzugsort .....	16
Präsenz des Awarenessteams.....	16
Gestaltung des Awarenessteams .....	16
Feedback .....	17
Quellen: .....	18

# 1. Warum brauchen wir ein Awarenesskonzept?

Der WeltWeitWissen-Kongress ist eine bundesweite Veranstaltung, bei der unterschiedliche Menschen zusammenkommen, um sich über Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Globales Lernen auszutauschen. Dieses Jahr findet der Kongress zum Thema "Globaler Zusammenhalt und Partizipation" statt. Partizipation ist ein zentrales Anliegen und bedeutet für uns, dass alle Menschen am Kongress teilhaben und ihn mitgestalten können. Dabei wollen wir Barrieren senken, auf die Diversität unserer Teilnehmenden achten und bewusst im Miteinander sein.

In unserem Awarenesskonzept haben wir zusammengefasst, wie wir Awareness definieren, welche Aufgaben das Awarenesssteam auf dem Bildungskongress hat und, wie wir mit diskriminierendem und grenzüberschreitendem Verhalten umgehen wollen. Es ist uns wichtig, mit dem Konzept einen Rahmen zu schaffen, in dem sich alle Teilnehmenden des Kongresses wohl fühlen, und um klar zu vermitteln, welches Verhalten wir nicht tolerieren. Wir haben Handlungsempfehlungen aufgeschrieben, mit denen wir gemeinsam grenzüberschreitendes Verhalten verhindern können und uns unserer gesellschaftlichen Positionierung und unseren Privilegien bewusst werden können. Mit dem Awarenesskonzept wollen wir eine Grundlage für Betroffene schaffen, mit deren Hilfe sie sich bei grenzüberschreitenden Ereignissen an das Awarenesssteam wenden und Unterstützung erhalten können. Wir wollen darüber hinaus auch eine Open Source schaffen, die Organisator\*innen unterschiedlicher Veranstaltungen als Vorlage für eigene Konzepte nutzen können.

## Awareness als politische Praxis

Als politische Praxis betrachtet Awareness nicht nur zwischenmenschliche Beziehungen, sondern auch gesellschaftliche Strukturen, die Diskriminierung und Gewalt begünstigen oder durchsetzen. Diese Strukturen führen dazu, dass bestimmte soziale Gruppen systematisch privilegiert, andere systematisch unterdrückt werden. Dabei kann es häufig zu intersektionalen Verstrickungen verschiedener Diskriminierungsformen kommen. Intersektionalität bedeutet, dass verschiedene Formen von Diskriminierung sich überschneiden oder gleichzeitig auftreten können. Sie führen oftmals zu eigenständigen

Diskriminierungsformen. Je nach Kontext können spezifische Kategorien wie Sexismus, Klassismus oder Rassismus besonders stark ausgeprägt sein.

Zum einen zielt Awareness darauf ab, ein individuelles Bewusstsein für die eigene Position und Rolle innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu schaffen, was eine kritische Selbstverortung und Selbstreflexion im gesellschaftlichen Machtgefüge erfordert. Ziel ist es, verinnerlichte diskriminierende Denk- und Handlungsweisen aufzudecken und zu verlernen, wobei die Solidarität mit Betroffenen im Vordergrund steht. Zum anderen geht es auch um eine Bewusstseinsentwicklung für dahinterliegende, strukturell und historisch bedingte Herrschaftsverhältnisse. Das Erkennen von (eigenen) Privilegien ist dabei Voraussetzung für eine aktive Verantwortungsübernahme für Grenzüberschreitungen und Übergriffen. Oftmals sind wir uns unserer eigenen Privilegien nicht bewusst. Manchmal merken wir nicht, wie wir durch unsere Stellung Ungleichheiten verstärken. Es kann auch sein, dass wir – obwohl wir uns als offen und tolerant verstehen – diskriminieren oder Gewalt ausüben. Deswegen ist es wichtig, dass wir uns mit unseren Privilegien beschäftigen und überlegen, über welche wir verfügen.

Awareness fordert daher einen achtsamen und sensiblen Umgang miteinander, um allen Beteiligten ein Wohlfühl zu ermöglichen. Dies schließt die Anerkennung emotionaler Erfahrungen und Bedürfnisse von besonders vulnerablen Gruppen ein. Awareness umfasst Prävention sowie konkrete Unterstützungsangebote für Betroffene von Diskriminierung und Gewalt.

## 2. Definition von Awareness

Der Begriff „Awareness“ stammt aus dem Englischen „to be aware“ und bedeutet im weiteren Sinne „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Probleme sensibilisiert sein“. Er ist innerhalb antirassistischer und intersektionaler Denkströmungen zu verorten. Im US-amerikanischen Raum findet sich der Begriff ab den späten 1980er Jahren zunehmend in pädagogischer Literatur, die sich mit Bildungsarbeit und Diskriminierung auseinandersetzt. Der Awareness-Ansatz entstand aber aus der Praxis heraus und wurde von Expert\*innen der eigenen Betroffenheit von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt sowie ihren Verbündeten entwickelt. Sie schufen eine gemeinsame Haltung, die auf dem Wissen um Machtverhältnisse basiert und zielten darauf ab, ein kollektives Bewusstsein

für Unterdrückungsverhältnisse zu schaffen. Ansätze und Praxen aus den USA haben die Awareness-Arbeit in Deutschland maßgeblich beeinflusst.

Aus der queer-feministischen Bewegung heraus wurde der Awarenessansatz 2007 in Deutschland etabliert, um eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen und persönliche Grenzen gewahrt werden. In deutschsprachigen Diskursen fand sich der Begriff vor allem in informellen und subkulturellen Kontexten, um auf Diskriminierungsverhältnisse aufmerksam zu machen und Schutzräume für Betroffene zu schaffen. Awareness ist allerdings kein Randthema mehr, sondern wird zunehmend in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen institutionalisiert, was seine Relevanz unterstreicht.

Awareness ist ein Konzept, das sich gegen jede Form von Diskriminierung, Gewalt und Grenzverletzung stellt. Auf Veranstaltungen wie dem WeltWeitWissen-Kongress werden sexistische, rassistische, homo- und transphobe, ableistische, klassistische oder vergleichbare Übergriffe nicht toleriert.

## Diskriminierungsformen

Unsere Gesellschaft ist stark von Machtdynamiken geprägt, sodass die Abwertung aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen und (vermeintlicher) Gruppenzugehörigkeit für viele keine Seltenheit ist. Bei Diskriminierungsformen gibt es keine Rangordnung, die zwischen wichtig und unwichtig entscheidet. Im Folgenden haben wir allerdings nur die Diskriminierungsformen näher erklärt, die wir im Kontext des Kongresses für besonders relevant erachten und es sich um Formen handelt, die sehr häufig auftreten. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an weiteren Diskriminierungsformen, auf die hier aber nicht weiter eingegangen wird. Das Awarenesssteam ist jedoch nicht nur auf die genannten Diskriminierungsformen spezialisiert sondern deckt weitere Formen ab.

## Rassismus

Rassismus ist eine Art von Diskriminierung, bei der Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet werden. Die Einteilung von Menschen in angebliche „Rassen“ entstand zur Zeit der Kolonialisierung. Es wurde damals die Ausbeutung und Versklavung der Menschen in Afrika, Südamerika und Asien mit der Überlegenheit der „weißen Rasse“ wissenschaftlich

begründet. Die Rassistheorie und die Einteilung der Menschen nach biologischen Kriterien sind schon lange von Forschenden widerlegt und waren reine Fiktion. Doch die damals entstandenen Vorstellungen leben noch fort. So werden Menschen weiterhin nach äußerlichen Merkmalen, wie der Hautfarbe, oder nach körperlichen Merkmalen, die Menschen auf oder am Körper tragen, wie einen Hijab oder Körperschmuck, unterschieden und als „minderwertig“, „fremd“, „exotisch“ oder „unnormal“ verurteilt. Bei rassistischem Denken stehen nicht die Persönlichkeit oder individuellen Fähigkeiten im Vordergrund.

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus wie Muslim\*innenfeindlichkeit, Anti-Schwarzer-Rassismus, Antisemitismus und Rassismus gegen Sinti\*zze und Rom\*nja. Wenn wir Rassismus bekämpfen wollen, müssen wir über Rassismus und mit von Rassismus betroffenen Menschen sprechen und Rassismus auch als Begriff verwenden. Die Verwendung des Begriffs trägt dazu bei, das Problem zu benennen und zu verstehen.

## Klassismus

Heutzutage umfasst Klasse neben ökonomischen Aspekten auch die soziale Herkunft und gesellschaftliche Position. Diskriminierung aufgrund des Lebensstils und des sozial-kulturellen und ökonomischen Status wird als Klassismus bezeichnet. Klassismus ist demnach eine Form der strukturellen, klassenbezogenen Diskriminierung. Damit können Ausbeutung, Marginalisierung, Gewalt, Macht und der Kulturimperialismus einhergehen.

Der Besitz von ökonomischem, sozialem oder kulturellem Kapital beeinflusst diese Diskriminierung. Was als wertvolles Kapital gilt, wird von privilegierten Menschen bestimmt, die dieses Kapital besitzen, und spiegelt eine bürgerlich-konservative (klassistische) Sichtweise wider. Menschen aus prekären Verhältnissen oder jene, deren Verhalten, Auftreten oder Sprache nicht den klassistischen Normen entsprechen, werden abgewertet, während Personen mit bürgerlichem Hintergrund Anerkennung und Bestätigung erfahren.

Während das Bewusstsein für diskriminierende Sprache in Bezug auf Rassismus und Sexismus wächst, mangelt es beim Klassismus noch an Sensibilität. Verschiedene Diskriminierungsformen sind jedoch oft miteinander verknüpft: Wenn Medien Schulen mit hohem Migrationsanteil als „Brennpunkte“ bezeichnen, werden Kinder mit Migrationsgeschichte schneller als ungebildet und problematisch abgestempelt und benachteiligt. Klassenunterschiede zeigen sich nicht nur durch Einkommen oder Lebensstil, sondern auch durch

Sprache. In der von bürgerlich sozialisierten Menschen dominierten Bildungspolitik fühlen sich Betroffene oft unwohl und unsicher, schränken ihr Redeverhalten ein oder vermeiden die Teilnahme ganz.

## Ableismus

Ableismus ist die Abwertung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Es handelt sich um eine Form der Ungleichbehandlung, bei der Menschen aufgrund ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung benachteiligt werden. Ableismus geht von einem physischen und psychischen Idealstandard des Menschen aus, dem chronisch kranke und/oder Menschen mit Behinderung nicht gerecht werden können. Auf sozialer Ebene bedeutet es, dass Menschen mit Behinderung und/oder chronisch kranke Menschen oft ausgeschlossen und unsichtbar gemacht werden.

Ableismus ist ein ideologischer Diskurs, der nichtbehinderte Normalität, Autonomie und Nützlichkeit ganz grundsätzlich voraussetzt und einfordert, und der tief in gesellschaftliche Strukturen und in die Subjektivität aller eingelassen ist. Dieser Diskurs ist eng verknüpft mit den Erwartungshaltungen, die gerade in leistungsorientierten und individualisierten Gesellschaften an jeden Menschen gerichtet werden.

Ähnlich wie Rassismus und Sexismus dient Ableismus zur Konstruktion von Normalität: die Markierung von Menschen mit Behinderung als „Andere“, denen gegenüber sich ein normiertes, autonomes und leistungsfähiges Ideal-Subjekt aufrechterhalten lässt. Sichtbar ist Ableismus an vielen Stellen in unserem Alltag: viele Gebäude sind nicht barrierefrei zugänglich, Arbeitsplätze und Servicebereiche sind für Menschen ohne Rollstuhl ausgerichtet, Dokumente sind nicht barrierefrei. Auch in unserer Sprache und in unserem Verhalten zeigt sich Ableismus an vielen Stellen. Aussagen wie „Er ist an den Rollstuhl gefesselt“ oder „Es ist toll, wie sie als blinde Frau das Leben meistert“ suggerieren, dass Menschen mit Behinderung alleine nicht lebensfähig sind und von „gesunden“ Menschen bemitleidet werden müssen. Dabei wird jedoch außer Acht gelassen, dass vorherrschende Strukturen Menschen exkludieren und nicht die Behinderung das Problem ist.

## Privilegien und Hierarchien

Unsere Welt und alle gesellschaftlichen Bereiche sind von ungleichen Machtverhältnissen geprägt. Diese wirken ständig auf unterschiedlichen Ebenen: institutionell (z.B. Gesetze, Arbeitsmarkt), zwischenmenschlich (z.B. Ausgrenzung, sexuelle Belästigung) und ideologisch (z.B. Normen, Werte, Kultur). Manche Menschen haben durch ihre besonderen Privilegien eine mächtigere Position gegenüber weniger privilegierten Menschen. Beispiele für privilegierte Positionierung können sein: *weiß*, männlich, heterosexuell, reich, Kenntnis der Landessprachen, „westliche“ Staatsbürgerschaften, akademische Bildung.

Privilegien sind gesellschaftliche Vorteile, die eine Person aufgrund einer vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlich konstruierten Gruppe hat. Durch diese Privilegien eröffnen sich Handlungsmöglichkeiten und -räume. Viele Menschen sind sich ihrer Privilegien jedoch nicht bewusst. Wenn sie darauf hingewiesen werden, löst dies häufig Abwehrreaktionen aus. Das ist jedoch unproduktiv, denn eine gerechtere Gesellschaft kann nur entstehen, wenn auch Privilegierte aktiv Verantwortung übernehmen.

Auch wenn Privilegien nicht zwangsläufig bedeuten, dass eine Person aktiv diskriminierend handelt, kann sie dennoch zur Benachteiligung anderer beitragen. Deshalb ist es wichtig, sich mit der eigenen Sozialisation und Position in der Gesellschaft auseinanderzusetzen – besonders in Bereichen, in denen man selbst privilegiert ist. Dieses Bewusstsein ermöglicht es, in diskriminierenden Situationen achtsamer und kompetenter zu handeln.

## Safer/Brave Spaces

Feministische Raumpolitiken zielen darauf ab, Diskriminierung aktiv zu verändern. FrauenLesbenTransInter\*(FLINTA\*)-Räume schaffen Bedingungen, die einen Austausch in einem geschützteren Umfeld ermöglichen.

Warum sagen wir nicht „safe“ („sicher“), sondern „safer“ („sicherer“) Spaces? Wir alle sind Teil dieser Gesellschaft, wir können nicht „außerhalb“ sein, wir gestalten sie mit. Es gibt daher keinen völlig „sicheren“ Raum und erst recht keinen, der für alle unterschiedlichen Positionen sicher ist. Wir können jedoch vorübergehend geschütztere Räume für



verschiedene Positionen schaffen, in denen wir lernen, mutig zu handeln. Wir möchten versuchen gemeinsam einen mutigen Raum (Brave Space) zu schaffen, in dem Menschen eingeladen sind, voneinander zu lernen und miteinander zu teilen.

In Bezug auf Awarenesssthemen ist niemand von uns perfekt: Misgendering kann jedem passieren, wir alle überschätzen uns manchmal in unserer Wortwahl, arbeiten über unsere Kapazitäten hinaus, übersehen die Bedürfnisse anderer oder überschreiten unbeabsichtigt Grenzen. Die Frage ist, wie wir damit umgehen, wenn wir darauf hingewiesen werden. Auch dafür soll im Brave Space die Möglichkeit sein.

## Grenzen setzen & erkennen

Jede Person hat individuelle Bedürfnisse und setzt unterschiedliche Grenzen. Es ist wichtig, dass wir unsere eigenen Bedürfnisse kennen und Grenzen so setzen, wie wir es für uns brauchen. Persönliche Grenzen, egal wo sie liegen, sind immer okay und gut! Achte auf Deine eigenen Grenzen und kommuniziere diese, wenn nötig.

Persönliche Grenzen bedeuten auch, dass ein Verhalten, welches eine Person in Ordnung findet, eine andere Person kränken oder verletzen kann. Die Grenzen anderer Personen müssen wir respektieren. Manche Situationen führen dazu, dass Menschen ihre Grenzen überschritten sehen. Solche Grenzüberschreitungen werden individuell definiert. Die Definitionsmacht, also die Bestimmung, ob es eine Grenzverletzung ist oder nicht, liegt bei der Person, deren Grenzen verletzt wurden.

## Kulturelle Aneignung & White Saviorism

Kulturelle Aneignung kann in vielen Formen auftreten. Es bedeutet, dass privilegierte Gruppen kulturelle Elemente von benachteiligten Gruppen übernehmen, zu denen sie nichts beigetragen haben. Diese Elemente sind oft Ausdruck von Widerstand gegen ein herrschendes System und mit Auflehnung gegen Unterdrückung verbunden. Privilegierte Menschen eignen sich diese Praktiken häufig für ihre eigenen Interessen an, ohne die realen Probleme wie Rassismus und Diskriminierung, mit denen benachteiligte Gruppen in ihrer Lebenswelt konfrontiert sind, zu berücksichtigen. Kulturelle Elemente werden auch kommerzialisiert, um Profit zu machen. Alles Verwertbare wird genutzt, ohne die

Diskriminierungen durchleben zu müssen, die mit der Entstehung dieser kulturellen Ausdrucksformen wie Blues, Soul oder Frisuren der Afro-Haar-Kultur verbunden sind. Das ist unfair gegenüber den Menschen, die diese Praktiken unter kolonialen und rassistischen Bedingungen entwickelt und bewahrt haben. Respekt erfordert, dass wir uns mit der Geschichte eines kulturellen Elements auseinandersetzen und daraus Konsequenzen ziehen.

Auf dem Bildungskongress haben wir alle die Verantwortung, eine antirassistische Praxis zu fördern. Dabei kann White Saviorism auftreten, wenn *weiße* Menschen für Betroffene von Rassismus eintreten, um ihren eigenen Verbündeten-Status hervorzuheben. Oft handeln Menschen aus vermeintlich guten, altruistischen Absichten, ohne die Hintergründe der Dominanzkulturen oder die Ursachen der Missstände zu kennen. Das kann zur Reproduktion eines mitleiderregenden Bildes von Gesellschaften im Globalen Süden oder von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen führen. Seid Euch deshalb bewusst, warum Ihr unterstützt, und hinterfragt Eure eigene Motivation. Wenn BIPoC (Black People, Indigenous People and People of Colour) kulturelle Aneignung ansprechen, sind sie nicht übersensibel, da dieses Verhalten bei *weißen* Menschen oft ein Zeichen von Macht ist, das wir reflektieren und hinterfragen müssen. Wir wissen, dass kulturelle Aneignung und White Saviorism nicht die einzigen Formen von Rassismus sind, die auf dem Kongress auftreten können.

## Geschlecht und gendergerechte Sprache

Wir haben gelernt, andere Menschen aufgrund äußerer Merkmale einem biologischen Geschlecht (engl. Sex) oder einer sozialen Geschlechterrolle (engl. Gender) zuzuordnen. Unsere Gesellschaft geht von zwei biologischen Geschlechtern aus: männlich und weiblich. Diese Unterscheidung wird als binär bezeichnet. Das Geschlecht einer Person ist aber ein komplexer Zusammenhang, der nicht nur durch Äußerlichkeiten bestimmt wird.

Man sieht anderen Menschen ihr Geschlecht und ihre Geschlechtsidentität nicht an. Um zu verhindern, anderen Menschen das falsche Geschlecht zuzuweisen, könnt Ihr immer den von der Person angegebenen Namen verwenden. Anstelle von "Sie ist..." könnt Ihr beispielsweise "Lea ist..." sagen. Je nachdem, wie vertraut ihr mit anderen Menschen seid, könnt ihr sie auch nach ihren Pronomen fragen. Beachtet dabei aber, dass Ihr damit

Menschen unbeabsichtigt zu einem Outing nötigen könnt. Besser ist es, dass Ihr Euch mit Euren Pronomen vorstellt und dann den anderen Personen die Möglichkeit bietet, ihre Pronomen zu nennen: "Hallo, ich heiße Lisa, meine Pronomen sind sie/ihr".

Die femininen Personalpronomen in der dritten Person sind SIE/IHR und die maskulinen ER/IHM. Als geschlechtsneutrale Pronomen verwenden einige Menschen die englischen Wörter THEY/THEM oder die deutsche Ableitung DEY/DEM. Manche Menschen bevorzugen es, ohne Pronomen und stattdessen nur mit dem Vornamen angesprochen zu werden.

Es kann sein, dass einige nicht vertraut sind, Pronomen zu verwenden oder gänzlich auf Pronomen zu verzichten. Dabei kann es passieren, dass Fehler unterlaufen. Für den Kongress bedeutet das, dass Korrekturen ohne Widerspruch akzeptiert werden und wir auf ein respektvolles Miteinander achten.

Gendergerechte Sprache ist eine Möglichkeit von inklusiver Sprache, in der Wertschätzung für Geschlechtervielfalt ausgedrückt wird. Es wird versucht, sprachlich alle Menschen gleichermaßen zu meinen und einzubeziehen. Viele Wörter in der deutschen Sprache gibt es in einer männlichen und in einer weiblichen Form, einige sogar in einer neutralen Form. Beim Sprechen oder Schreiben benutzen viele Menschen oftmals nur die männliche Form (das wird auch als *generisches Maskulinum* bezeichnet). Dass dabei aber auch Frauen oder nicht-binäre Menschen gemeint sind, lässt sich an der Sprache dann nicht erkennen. Geschlechtergerechte Sprache greift hier ein und drückt die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Geschlechter und Identitäten aus.

Man unterscheidet drei Formen der gendergerechten Sprache. Eine Möglichkeit ist die Beidnennung. Dabei werden beide Geschlechtsformen eines Wortes genannt (bspw. Studenten und Studentinnen).

Eine andere Möglichkeit besteht in der Nutzung von Neutralisierungen, also der Nutzung von geschlechtsneutralen Formen wie bspw. Studierende.

Eine dritte Möglichkeit bietet im Schreiben das Gender-Zeichen. Für die mehrgeschlechtliche Schreibweise, die neben Frauen und Männern auch trans-, inter- und nicht-binäre Personen anspricht, wird zwischen der männlichen Form und der weiblichen Endung ein Sternchen, Unterstrich oder Doppelpunkt gesetzt (bspw. Student\*innen, Student\_innen,

Student:innen). Beim Sprechen wird diese Form oft durch eine kurze Sprechpause an der Stelle, wo das Sonderzeichen ist, realisiert.

### 3. Praktische Umsetzung auf WWW-Kongressen

Eine glaubwürdige und diskriminierungssensible Haltung verlangt von Veranstalter\*innen, Diskriminierung und Übergriffe während ihrer Veranstaltungen nicht zu ignorieren. Gewalt und Diskriminierung können überall auftreten und spiegeln gesellschaftliche Missstände wider, nicht die Veranstaltung selbst. Unser Ziel ist es jedoch, den Kongress zu einem Raum zu gestalten, in dem sich alle Teilnehmenden wohl und sicher fühlen.

#### Awarenessteam

##### Definitionsmacht einhalten

Patriarchale Strukturen beeinflussen die Lebensbedingungen und den Alltag von FLINTA\*-Personen maßgeblich. Die Festlegung dessen, was als Gewalt gilt, liegt dabei überwiegend in den Händen männlicher Definierender und basiert auf rechtlichen Definitionen, die durch eine patriarchal geprägte Gesetzgebung normiert sind. Definitionsmacht beschreibt das Recht von Personen, die (sexualisierte) Gewalt erfahren haben, zu definieren, was (sexualisierte) Gewalt ist. Es geht darum, das subjektive Erleben in den Fokus zu rücken. Betroffene Personen sollen nicht unter Rechtfertigungsdruck geraten. Wann Menschen ihre Grenzen verletzt sehen und welches Verhalten als Gewalt erfahren wird, kann sehr unterschiedlich sein. Das Recht darüber zu entscheiden, wann etwas als gewalttätig oder übergriffig gilt, liegt bei der davon betroffenen Person. Das heißt, das Erlebte wird von uns nicht in Frage gestellt. Falls Ihr betroffen seid oder Grenzen verletzendes Verhalten beobachtet und Unterstützung braucht, meldet Euch beim Awareness-Team.

## Sprachmacht erkennen

Mit Sprache regeln wir weitgehend die sozialen Beziehungen. Sprache ist Bedingung für Machtausübung und selbst eine Form von Macht. Macht kann verstanden werden als „Faktor in einer sozialen Beziehung, der die Handlungsmöglichkeiten der Akteure strukturiert“.

Mit Worten erzeugen wir immer Bilder im Kopf und Formvorstellungen von Dingen. Solche Bilder können sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht wirken. Sprache ist eine mächtige Lenkerin, die Denken, Empfinden und Werte in einer Weise vorprägt, von der man sich oft nur durch Erfahrung oder erhebliche geistige Anstrengung befreien kann. Sie kann Machtstrukturen reproduzieren und Diskriminierung befördern, weshalb es notwendig ist, sie aufzubrechen. Häufig unterschätzen wir die Macht von Worten. Sprache kann Gewalt beinhalten, wenn beispielsweise nicht die Selbstbezeichnung von Menschen respektiert wird. Indem Fremdbezeichnungen verwendet werden, wird die Identität und persönliche Grenze eines Menschen angegriffen.

Wir laden Dich dazu ein bewusst darauf zu achten, welche Bilder Du mit Deiner Sprache erzeugst und auch miteinander darüber ins Gespräch zu gehen. Achte auch auf die Selbstbezeichnung anderer Menschen und übernehme diese in Deiner Kommunikation mit ihnen.

Deine Sozialisation beeinflusst auch Dein Verhalten und Deine Art zu sprechen. Reflektiere deshalb Deine Dominanz oder Zurückhaltung in Gruppensituationen. Lass andere ausreden, höre aufmerksam zu und gehe auf die Beiträge der anderen ein. Achte darauf, dass Dein Redeanteil nicht übermäßig groß wird.

## Betroffenensolidarität und Parteilichkeit

Personen, die Diskriminierung und Grenzüberschreitung erfahren, empfinden oft Schuld- oder Schamgefühle. Oftmals entsteht bei ihnen das Gefühl einer Mitschuld – ein Gefühl, dass durch gesellschaftliche Annahmen entsteht und sich hartnäckig hält. Die Glaubwürdigkeit von Betroffenen ist oftmals daran gekoppelt, ob ihr Verhalten vor oder nach einer Tat oder ihr allgemeiner Lebensstil den gesellschaftlichen Bildern eines „Opfers“ entspricht. Betroffene werden gefragt, wie sie sich vor der Tat verhalten haben, was sie trugen, ob sie deeskalierend gehandelt haben oder warum sie nicht direkt etwas unternommen haben. Es wird oftmals behauptet, sie hätten sich besser schützen müssen oder

anders reagieren sollen. Dieses Verhalten den Betroffenen gegenüber wird auch Victim-Blaming (engl. Opfer-Beschuldigung) genannt.

Das Awarenesssteam durchbricht dieses Verhaltensmuster und steht immer auf der Seite der betroffenen Person. Es solidarisiert sich mit den Betroffenen und hinterfragt nicht das Erlebte. Das Awarenesssteam versteht sich als empathischen und parteilichen Beistand der betroffenen Person und sucht nicht die Fehler in der betroffenen Person, sondern versucht gemeinsam mit ihr Lösungen für den eigenen Umgang mit der grenzüberschreitenden Situation zu finden.

## Stärkung von Handlungs- und Lösungsstrategien

Im Sinne des Empowerments versuchen wir, Betroffene darin zu stärken, eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, sich die Situation wieder anzueignen. Bei Empowerment handelt es sich um einen Prozess der Selbstermächtigung, was bedeutet, aktiv über die Umstände des eigenen Lebens oder einer Situation zu bestimmen oder die Selbstbestimmung zurückzuerlangen. Das stärkt eigene (Handlungs-) Fähigkeiten und setzt Ressourcen frei. Auch die gegenseitige Stärkung ist wichtig, um mit den Alltagserfahrungen von Diskriminierung umzugehen. Es geht darum, das Gefühl von Ohnmacht und Ausgeliefertsein zu überwinden und darin bestärkt zu werden, dass persönliche Grenzen absolut in Ordnung sind. Dabei bleibt alles, was uns anvertraut wird, unter uns. Im Mittelpunkt steht die konkrete Unterstützung der betroffenen Person entsprechend ihrer Bedürfnisse. Wir suchen gemeinsam nach einer Lösung, mit der die betroffene Person sich wohl fühlt. Es wird dabei nichts ohne die eindeutige Zustimmung der betroffenen Person passieren.

## Vertraulichkeit

Es ist für Betroffene von grenzüberschreitendem Verhalten schwer, sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und ihre Erlebnisse zu teilen. Wie bereits geschrieben, ist Scham ein starkes Gefühl, das bei Betroffenen aufkommen kann. Es ist deswegen wichtig, nicht nur empathisch mit Betroffenen zu sprechen, sondern auch eine Vertrauensbasis zu schaffen. Vertraulichkeit bedeutet hier, dass die Erzählung von Betroffenen nicht an andere Personen weitergegeben wird, solange die betroffene Person das nicht möchte. Alles Erzählte bleibt zwischen der betroffenen Person und dem Awarenesssteam.

## Begrenztheit des Wissens

An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass wir als Awarenesssteam nicht in Bezug auf alle Diskriminierungsverhältnisse Erfahrungen und Wissen mitbringen. Wir haben den Anspruch, in unseren eigenen Zusammenhängen bestehende Hierarchien abzubauen und diskriminierende Strukturen aufzulösen. Wissen, welches wir noch nicht haben, nehmen wir dankbar und reflektierend an. Wir führen eine konstruktive Fehlerkultur, denn Awareness ist ein Lernprozess. Manchmal produzieren wir trotz guter Intention neue Ungerechtigkeiten oder reagieren in einer Stresssituation unangemessen. Kehrt nichts unter den Teppich und macht uns auf Fehler aufmerksam. Das Awarenesssteam selbst, sowie auch die Organisator\*innen stehen offen und ehrlich zu ihren Fehlern.

## Selbstfürsorge des Awarenessteams

Stress und Druck führen oft dazu, dass wir uns schneller übernehmen und über unsere Kapazitäten hinweg agieren. Wir sollten unsere emotionalen Kapazitäten und Ressourcen, sowie mentale und körperliche Energie, kennen und diese auch klar kommunizieren. Es ist deswegen wichtig, auch als Awarenesssteam auf die eigenen Bedürfnisse und Ressourcen zu achten und möglichst frühzeitig zu kommunizieren, wenn diese erschöpft sind. Es ist in Ordnung, wenn Ihr als Awarenesssteam Euch selbst auch zeitweise zurücknehmt und eine Pause einlegt. Macht lieber etwas weniger, als über Eure eigenen Ressourcen hinauszugehen.

Als betroffene Person bitten wir Dich, die Kapazitäten des Awarenessteams zu respektieren. Wenn ein Teammitglied gerade nicht (mehr) kann und eine Pause benötigt, wende Dich dann gerne an eine andere Person aus dem Team.

## Unterstützung in Krisen

Wenn Ihr Unterstützung oder ein offenes Ohr braucht und Eure Bezugsgruppe nicht erreichbar ist oder nicht die richtigen Ansprechpersonen sind, möchten wir für Euch da sein. Unser Ansatz ist, betroffenenorientiert zu agieren – das bedeutet, Eure Bedürfnisse stehen im Vordergrund. Ob Ihr ein offenes Ohr, ein Glas Wasser oder Ruhe und Abstand benötigt – wir sind da, um Euch zu unterstützen. Wir werden nur im von Euch gewünschten Rahmen andere Personen einbeziehen. Sollte es in Notfällen nötig sein, weitergehende Entscheidungen zu treffen und Personen beispielsweise aus bestimmten Räumen auszuschließen, werden wir den Kontakt mit den jeweils mandatierten Personen

vermitteln. Wir als Awarenesssteam haben selbst keine Sanktionsmacht. Manchmal sind wir nicht die richtigen Ansprechpersonen – sei es wegen fehlender Expertise, eigener Privilegierung oder weil uns die emotionalen Ressourcen fehlen. In den Fällen werden wir versuchen Euch zu unterstützen, anderweitig Unterstützung zu bekommen.

## Ort des Awarenessteams / Rückzugsort

Das Awarenesssteam findest Du im Awarenessbüro. Das Awarenessbüro ist die erste Anlaufstelle für alle Menschen, die diskriminierendes oder grenzüberschreitendes Verhalten erlebt haben und Unterstützung benötigen. Das Büro findest Du in der Arnold-Bode-Straße 10, Raum 1214. Es ist barrierefrei zugänglich und kann von Dir während des Kongresses aufgesucht werden. Es sollte jederzeit von mindestens einem Teammitglied des Awarenessteams besetzt sein; sollte mal keine Person da sein, kannst Du das Awarenesssteam auch telefonisch erreichen. Die Telefonnummer findest Du an den Infotafeln im Foyer und an der Tür des Awarenessbüros.

Du kannst das Awarenessbüro nutzen, um Dich über Dein grenzüberschreitendes Erlebnis auszutauschen, um Rat und Unterstützung zu bekommen oder um Dich kurz in einem Safer Space auszuruhen und Kraft zu tanken.

Das Awarenessbüro ist als reizvoller Ort mit diversen Materialien für Dich ausgestattet. Du findest dort neben einer Sitzgelegenheit auch Getränke, Taschentücher, Decken, Erste-Hilfe-Material, kleine Snacks, Hygieneprodukte und Ohrstöpsel.

## Präsenz des Awarenessteams

Das Awarenesssteam ist während der Großveranstaltungen präsent im Raum und gut erkennbar durch lila Warnwesten. Während der Workshops und Austauschrunden befindet sich das Awarenesssteam im Awarenessbüro.

Das Awarenesssteam ist während der gesamten Kongressdauer vor Ort und ansprechbar.

## Gestaltung des Awarenessteams

Es ist uns wichtig, ein möglichst diverses Awarenesssteam zusammenzustellen und Menschen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen am Awarenesssteam teilhaben zu lassen. Je diverser das Team in seiner Zusammensetzung ist, je vielfältiger



Erfahrungen sind und je differenzierter Lösungsansätze sind, desto besser kann das Team in unterschiedlichen Situationen agieren und Betroffene unterstützen.

Das bedeutet für den Kongress, dass wir Menschen mit persönlichen oder fachlichen Erfahrungen in der Awarenessarbeit dabei haben. Das Team besteht aus vier Personen, die unterschiedliche Erfahrungen mitbringen und unterschiedliche Hintergründe (BIPoC, LGBTQAI+, Bildungsgrad,...) vorweisen.

## Feedback

Auch Awareness-Personen machen Fehler und die Strukturen, die wir geschaffen haben, sind nicht perfekt und können verbessert werden. Deshalb freuen wir uns über Feedback, Wünsche und Bedürfnisse. Ob wir diese vor Ort sofort erfüllen können, können wir nicht garantieren, aber wir nehmen sie auf jeden Fall auf und besprechen sie spätestens in unserer Reflexionszeit. Ihr könnt Feedback im Awarenessbüro hinterlassen, mündlich an Awarenesspersonen weitergeben (wenn sie gerade Kapazität haben) oder uns per E-Mail schreiben. Feedback kann auch in den Briefkasten am Infopoint eingeworfen werden. Wir besprechen das Feedback am Ende jedes Kongresstages und ausführlich in der Nachbesprechung.

## Quellen:

Maser, Nadine & Sökefeld, Nina (2021). Feeling Awareness: Affektive Dynamiken in der rassismuskritischen (Weiter-)Bildung. In: Hansjörg Dilger, Matthias Warstat (Hrsg.): *Umkämpfte Vielfalt. Affektive Dynamiken institutioneller Diversifizierung*. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Maser, Nadine & Neck, Sighard (2023). Awareness: Paradoxien eines Emotionsprogramms. In: *Leviathan*, Jahrgang 51, Heft 2.

El-Mafaalani, Aladin (2022). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Bonn: bpb.

Bayramoğlu, Yener (2024): *White Privilege. Das gute Leben auf den Schultern der Anderen – Essay*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 21/2024.

Arao, Brian, & Clemens, Kristi (2013). From safe spaces to brave spaces: A new way to frame dialogue around diversity and social justice. In L. Landreman (Hg.), *The art of effective facilitation: Reflections from social justice educators* (pp. 135–150). Sterling, VA: Stylus.

Ali, Diana (2017): *Safe Spaces and Brave Spaces Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals*. Washington: NASPA–Student Affairs Administrators in Higher Education.

Jones, Micky ScottBey (2021): *An Invitation to Brave Space*. In: Adrienne Maree Brown, *Holding Change*, AK Press.

Schilling, Thorsten (2021): *Thema Klasse*. In: *fluter – Magazin der Bundeszentrale für politische Bildung*, Vol. 81, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Kemper, Andreas (2016): *Klassismus. Eine Bestandaufnahme*. Erfurt: Landesbüro Thüringen Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kastner, Jens (2018): Von Black Power bis Ta-Nehisi Coates. Schwarze Identitätspolitik in den USA. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12/2018.

Amnesty International (2021): Struktureller Rassismus und White Savior Complex. Online unter: <https://www.amnesty.de/allgemein/termine/struktureller-rassismus-und-white-savior-complex>, [letzter Zugriff: 06. Juni 2024].

Klein, Josef (2010): Sprache und Macht, 16. Februar 2010, online verfügbar: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32949/sprache-und-macht/> [letzter Zugriff: 04. Juni 2014].

Göhler, Gerhard; Höppner, Ulrike; De La Rosa, Sybille (2009). Einleitung. Weiche Steuerung. Studien zur Steuerung durch diskursive Praktiken, Argumente und Symbole. Baden-Baden: Nomos.

Ende Gelände (2022). Awarenesskonzept & Infos. Systemchange Camp Hamburg 2022. Online unter: <https://www.ende-gelaende.org/wp-content/uploads/2022/08/Awareness-konzept-System-Change-Camp-Hamburg-2022.pdf> [letzter Zugriff: 07. Juni 2024].

Initiative Awareness e.V. (2019): Awareness. Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen. Online unter: <https://www.initiative-awareness.de/informieren/informier-dich#how-to> [letzter Zugriff: 07. Juni 2024].

Awareness Institut: <https://awareness-institut.net/> [letzter Zugriff: 07. Juni 2024].

Redaktion:

Nadja Ahmad, Evangelische Akademie Hofgeismar

Ekatherina Doulia, epn Hessen