

AwA* Kollektiv für
Awareness-Arbeit

Facetten von Awareness



WARUM & WIE wir arbeiten



www.awa-stern.info

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
im Rahmen des Projektes ‚Awareness-Arbeit in Österreich - Grundlagen, Netzwerke und
Mindeststandards‘.

 
**Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz**

IMPRESSUM

Facetten von Awareness: Warum und wie wir arbeiten

Eine Broschüre von und mit AwA* – Kollektiv für Awareness-Arbeit,
Augasse 2-6, 1090 Wien, Österreich

Redaktion & Organisation: Trailor Sparks, Verena Keilen

Layout & Grafik: Max Niedl, Jamie Niederer

Lektorat und strukturelle Textarbeit: Dóra Czövek, Leonie Schmidt,

Magdalena Taxenbacher, Tinou Ponzer, Trailor Sparks, Verena Keilen, _willi Hejda

Care- & Team-Arbeit: Verena Keilen, _willi Hejda

(Gast-)Autor*innen: Ann Wiesental, Anna Trunk, Antje Grabenhorst, Dóra Czövek, Fin Wittstock,
Janet Bakalarz, Leonie Schmidt, Magdalena Taxenbacher, Nkeny, SupportSupport, Tinou Ponzer,
Trailor Sparks, _willi Hejda

Druck: Markus Putz, Print Agentur, Lebzeltergasse 4, 2100 Korneuburg, Österreich

www.markusputz.at

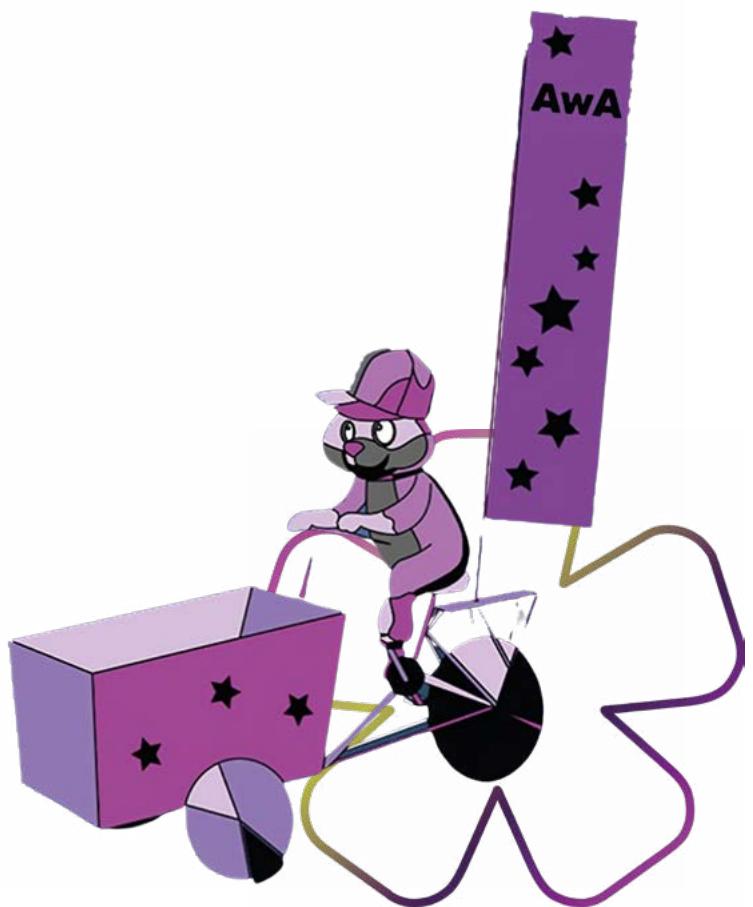
Bild Titelseite: Photo by cristinoiu_filip via Pixabay

Erste Auflage, 1.000 Exemplare, Wien 2025

Alle Texte dieser Broschüre unterliegen der Lizenz CC BY-SA-NC 4.0, das heißt, sie dürfen kopiert,
bearbeitet und verbreitet werden, solange die Namen der Autor*innen und der Titel der Broschüre
genannt werden und mit der Kopie kein Umsatz gemacht wird. Die daraus entstandenen Texte
unterliegen dann ebenfalls der Lizenz CC BY-SA-NC 4.0.

Der Druck dieser Broschüre wurde finanziell unterstützt durch:





Inhaltsverzeichnis

Über diese Broschüre.....	6
---------------------------	---

GRUNDSÄTZLICHES

Was ist Awareness?	11
Prinzipien und Werte von Awareness-Arbeit.....	13
Awareness-Standards: Entwicklung und Hintergrund	15
Infobox: Was ist Awareness-Washing?	16
Was sind die Aufgaben von Awareness-Arbeit – und was nicht?	17
Infobox: Trägt Awareness-Arbeit zu Trauma-Prävention bei?.....	19
feeling aware DE	21
feeling aware EN	25

AWARENESS-ARBEIT IN VERSCHIEDENEN KONTEXTEN

Awareness-Arbeit im Veranstaltungskontext.....	31
Awareness-Arbeit @ Sexpositiven Partys.....	33
Awareness-Arbeit im öffentlichen Raum	36
Awareness-Arbeit im Sport – Fokus Zuschauer*innensport Männerfußball in Deutschland.....	41

WEGE ZU GUTER AWARENESS-ARBEIT

Elemente guter Awareness-Arbeit	47
Leitfaden zum Ausarbeiten eines Awareness-Konzeptes für Gruppen, Vereine und andere Strukturen	48
Awareness-Anlaufstelle	59
Fort- und Weiterbildung	64
Intervision & Supervision	65
Diversität in Teams ist wichtig	72
Intersektionalität.....	73
Nachhaltigkeit in der Awareness-Arbeit.....	74

AWARENESS-ARBEIT IN ENTWICKLUNG

Awareness – vom Aktivismus zum Mainstream.....	87
How to Professionalisierung.....	92
Awareness als Arbeitsbereich – eine erste Verortung	102
Politischer Kontext: Verknüpfte Kämpfe	106

PRAXIS UND UMSETZUNGEN

Awareness-Arbeit organisieren.....	113
Awareness-Arbeit: Schichtgrundsätze	115
Bezahlung.....	119
Auf Augenhöhe ins Gespräch kommen	121
Umgänge mit gewaltausübenden Personen (GAP).....	123
Schicht-Abbruch: Kriterien, Ablauf und rechtliche Absicherung	125
Checkliste für (externe) Awareness-Teams bei Veranstaltungen	127

WEITERE PERSPEKTIVEN AUF AWARENESS

Material-Check	130
Awareness-Arbeit und/aus eigene/r Betroffenheit:	
Vom Narben entdecken, anerkennen und (gemeinsam) heilen	133
Geschlechtervielfalt und Awareness(-Arbeit).....	137
Für mehr kollektiven Umgang mit Gewalt	143
Zitate – Zukunft von Awareness.....	149
GLOSSAR	155

Über diese Broschüre

Diese Broschüre wurde im Rahmen des vom Sozialministerium (BMASGPK) geförderten Projektes ‘Awareness-Arbeit in Österreich – Grundlagen, Netzwerke und Mindeststandards’ erstellt. Sie stellt die innerhalb der letzten zwei Jahre entwickelten Awareness-Standards mit ergänzenden Texten vor. Außerdem gibt sie einen Überblick über gegenwärtig relevante und diskutierte Themen der Awareness-Arbeit.

Wir richten uns mit dieser Broschüre speziell an Personen, die selbst mit Awareness-Arbeit beginnen wollen, sich in diesem Bereich kollektiv organisieren wollen oder bereits darin tätig sind. Dabei bietet die Broschüre einen Überblick über möglichst viele Fragen, die sich einem stellen, wenn Awareness-Arbeit umgesetzt wird. Außerdem kann unsere Broschüre als Step-by-Step-Guide genutzt werden, um die eigene Awareness-Arbeit, Awareness-Konzepte etc. kritisch zu reflektieren und neue Ausbaupunkte zu finden.

Sie ist so gestaltet, dass sie sowohl einsteigenden als auch bereits erfahrene(re)n Personen relevante Informationen bietet. Neben grundsätzlichen Texten und Materialien sind deswegen auch Texte in der Broschüre, die sich damit auseinandersetzen, was Awareness-Arbeit in verschiedenen Kontexten bedeuten kann, wie sie sich entwickelt hat und was Utopien und Grenzen von Awareness-Arbeit sind.

Die Texte, welche nicht mit Namen von Autor*innen gekennzeichnet sind, wurden von AwA* als Kollektiv erstellt. Einige von ihnen sind an die Formulierungen der Standards für Awareness-Arbeit (www.awareness-standards.info) angelehnt und haben somit eine noch größere Autor*innenschaft. Wir haben uns bemüht, die Texte so zu gestalten, dass sie auch für in diesen Bereich einsteigende Personen verständlich sind. Wo Fachbegriffe verwendet werden, bietet das Glossar am Ende der Broschüre Erklärungen.

EIN HINWEIS ZUR NUTZUNG DIESER BROSCHEURE

Diese Broschüre soll einen Überblick über Awareness-Arbeit bieten und euch in der Arbeit unterstützen; allerdings ist es wichtig zu beachten, dass die Broschüre ...

- * ... dazu anregen möchte, Inhalte kritisch zu hinterfragen und in den spezifischen Arbeitskontext zu integrieren.
- * ... ein Leitfaden ist, der auf aktuellem Wissen basiert, der sich jedoch stetig weiterentwickelt und aktualisiert werden möchte.
- * ... nicht als Alternative oder Ersatz für qualitative (Weiter-)Bildung, Supervision und Austausch in diesem Bereich genutzt werden kann oder soll.

Die von uns in Kollaboration mit anderen im deutschsprachigen Raum tätigen Awareness-Personen erstellten Awareness-Standards werden hier nicht in ihrem gesamten Inhalt wiedergegeben. Stattdessen werden sie skizziert und können online auf der **Webseite** www.awareness-standards.info auf Deutsch und Englisch nachgelesen werden.

Bei Anregungen oder Fragen zur Broschüre meldet euch gerne an:
office@awa-stern.info

Wir wünschen euch viel Erfolg und Freude bei der Anwendung und dem Lesen und hoffen, dass diese Broschüre eine wertvolle Unterstützung für eure Arbeit darstellt.

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns herzlich bei allen Mitwirkenden: den Autor*innen, der Redaktion, den Personen, die Grafik, Layout und Öffentlichkeitsarbeit gemacht haben, sowie bei den Förderstellen, die entlohnte Arbeit und den Druck der Broschüre möglich gemacht haben, sodass sie kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann.

Außerdem bedanken wir uns bei allen, die Awareness-Arbeit machen, den Diskurs am Leben erhalten, sich immer wieder Gedanken machen und manchmal einfach da sind.

Grundsätzliches

Was ist Awareness?

Awareness-Arbeit, wie sie heute existiert, ist aus einer aktivistischen Praxis entstanden. Betroffene von Gewalt und Diskriminierung haben mit ihren All-ies eine gemeinsame Haltung entwickelt, um mit Vorfällen und Übergriffen umzugehen. Dieser Ansatz stellt Betroffene und ihre Bedürfnisse ins Zentrum; nicht etwa Übergriffe selbst oder ihre Verursachenden, die beispielsweise medial und juristisch im Vordergrund stehen. Betroffene Personen sollen nicht alleine gelassen werden.

Awareness ist mehr als die Praxis von betroffenenzentrierter Unterstützungsarbeit. Vielmehr bedarf es einer Haltung, ohne die es keine Awareness-Arbeit sein kann. Das bedeutet konkret:

- * Die Auseinandersetzung mit Grenzen und die Achtsamkeit für diese bei anderen und sich selbst
- * Präventionsarbeit, die bereits vor der Veranstaltung beginnt
- * Bildungsarbeit
- * die Schaffung von Bewusstsein und Reflexion über Ausschlussmechanismen in der Gesellschaft sowie im eigenen spezifischen (Veranstaltungs-)Kontext
- * das Erschaffen von safer Spaces
- * aktive, solidarische Unterstützung von Personen, die betroffen sind
- * eine grundlegende Haltung für eine gerechtere Gesellschaft

Awareness in diesem Sinne bedeutet, dass gefördert wird, dass Menschen aufeinander achten und sich gegenseitig unterstützen und damit aktiv gegen Gewalt und Ausgrenzung vorgehen. Anstatt Vorfälle und Übergriffe als Einzelfälle zu betrachten, soll ein solidarischer Umgang kreiert werden. In diesem sollen Gewalt und Diskriminierung als etwas in der Gesellschaft Allgegenwärtiges und Systemisches erkannt, gestoppt und verändert werden. Im Miteinander soll aktiv gemeinsam dagegen gestanden werden. Hier wird aus einer Haltung eine aktive Handlung. Awareness-Teams sind ein Teil davon. Sie fühlen sich für den Raum, das Miteinander und dessen Veränderung verantwortlich. Sie bieten parteiliche Unterstützung, insofern Personen sich das wünschen. Unterstützung kann dabei verschiedene Formen annehmen, sie kann bedeuten:

- * einen Ruheraum zu bieten
- * aktiv zuzuhören und zu validieren
- * die aktuellen Bedürfnisse betroffener Personen zu erfragen und sie darin zu unterstützen
- * Beratungsgespräche zu führen
- * Gespräche mit verursachenden Personen zu führen
- * schwierige Gespräche zu begleiten
- * in schwierigen Situationen ein erster Anlaufpunkt zu sein
- * Kritik oder Feedback an Veranstaltende weiterzuleiten

All das geschieht in einem vertraulichen und konsensuellen Rahmen. Das Hauptaugenmerk liegt allerdings darauf, Partei zu ergreifen und auf der Seite von betroffenen Personen zu stehen, wenn es ihnen selbst gerade nicht möglich ist oder sie es nicht selbst tun wollen. Das Ziel ist es, Schutzräume/geschütztere Räume zu schaffen und Handlungsfähigkeit wieder zu ermöglichen. Dabei werden Intersektionalität und Mehrfachbetroffenheiten mitgedacht und berücksichtigt.

Es geht nicht nur darum, auf Vorfälle und Übergriffe zu reagieren. Das Ziel von Awareness-Arbeit ist viel mehr, Kollektive, Veranstaltende, Gruppen oder sogar Gestaltende des öffentlichen Raumes dazu zu animieren, präventive Strukturen zu erschaffen, um Machtverhältnisse bewusst zu reflektieren und zu verändern.

Awareness-Arbeit ist nicht der einzige Ansatz, der diese Ziele verfolgt. Manche Communities bieten Awareness-Arbeit zusammen mit transformativer Arbeit an und arbeiten mit Gewalt-ausübenden Personen im Sinne von Community-Accountability.



Weitere grundsätzliche Infos, Links und Lesematerial gibt es hier:
<https://awa-stern.info/grundsatz/>



Photo by Gerd Altmann via Pixabay

Prinzipien und Werte von Awareness-Arbeit

Konsens, Definitionsmacht und Parteilichkeit stellen die drei Grundpfeiler von Awareness-Arbeit dar. Alle drei sind miteinander verwoben. Sie basieren auf dem gemeinsamen Fundament eines breiten (intersektionalen) Gewaltbegriffes.

Das Gewaltverständnis wird dabei nicht auf zwischenmenschliche physische Handlungen reduziert. Gewalt wird ausgeübt, entsteht und wird aufrecht erhalten. Ein physischer Akt von Gewalt stellt eher eine spezifische Ausprägung, eine Form von Gewalt, dar. Unser Gewaltbegriff ist deutlich weiter/breiter als jener, der beispielsweise Gesetzestexten zugrunde liegt. Er umfasst physische sowie psychische, ökonomische und verbale Gewalt und ebenso aktive sowie passive Formen. Verbale Anfeindungen sind hier ebenso Gewalt wie mangelnde Wertschätzung.

Einen intersektionalen Gewaltbegriff zu benutzen bedeutet, Gewalt als etwas Allgegenwärtiges, in unseren Alltag Eingebettetes, anzuerkennen. Zwischenmenschliche Gewalt findet nicht im luftleeren Raum statt, sondern entsteht in unserem gesellschaftlichen Klima. Die Gewalt, von der wir hier sprechen, ist verwoben in unseren gesellschaftlichen, institutionellen, und staatlichen Strukturen sowie in unsem zwischenmenschlichen Miteinander. Man kann unterscheiden:

Staatliche Gewalt beschreibt Gewalt, die spezifisch durch Behörden, Gesetze, oder sonstige Regelungen ausgeübt wird.

→ **Zum Beispiel:** Ein Mensch wird aus seinem sozialen, sprachlichen und emotionalen Umfeld herausgerissen, um in einen sogenannten 'sicheren Drittstaat' abgeschoben zu werden.

Institutionelle Gewalt beschreibt Gewalt, die nicht von Einzelpersonen, sondern durch den Aufbau und die Funktionsweise von Einrichtungen ausgeübt wird.

→ **Zum Beispiel:** Eine trans* Person möchte eine Hormontherapie beginnen und muss sich dafür ein Gutachten von einer*m Psycholog*in besorgen und zu einer*m Endokrinolog*in gehen. Cis Personen können Hormone einfach durch Hausärzt*innen verschrieben bekommen.

Gesellschaftliche/Strukturelle Gewalt beschreibt die strukturelle Benachteiligung von einzelnen Personen oder sozialen Gruppen durch vermeintlich neutrale Normen, Einstellungen und Regelungen.

→ **Zum Beispiel:** Eine alleinerziehende Mutter kann nicht an einem Treffen teilnehmen, weil es immer abends stattfindet. Das ist eine Tageszeit, zu der

Vollzeiterwerbstätige Zeit freimachen können, die Mutter aber das Kind zu Bett bringen muss.

Internalisierte Gewalt beschreibt einen Gewalt-Prozess, bei dem Menschen Gewalt, Unterdrückung oder Abwertung, die sie von außen erfahren haben (z. B. durch Familie, Gesellschaft, Diskriminierung), so stark verinnerlichen, dass sie diese gegen sich selbst richten.

→ *Zum Beispiel:* Ein schwuler Junge denkt, er sei krank und müsse davon geheilt werden. Er geht deswegen immer wieder heterosexuelle Beziehungen ein und baut ein hegemonial-männliches Auftreten auf.

In der Awareness-Arbeit benennen wir diese verschiedenen Ebenen nicht nur, wir positionieren uns aktiv gegen sie und tragen zu ihrer Dekonstruktion bei.

Im Folgenden beziehen wir uns auf Ann Wiesenthals Definitionen für **Definitionsmacht** und **Parteilichkeit**¹. Wenn sich Personen in einem vertraulichen Rahmen an uns wenden, sind sie die Expert*innen für ihre eigene(n) Betroffenheit(en) und Bedürfnisse. Sie sind nicht dazu verpflichtet, sie tun das freiwillig und ohne Außendruck. Sie definieren nicht nur, was ihnen geschehen ist, sondern auch, was sie sich für den weiteren Handlungsverlauf wünschen.

Ihre Wahrnehmung, Definition und ihr Bedürfnis zu teilen dürfen sich im weiteren Verlauf verändern. Das kann aus verschiedenen Gründen geschehen. Allein die betroffene Person selbst weiß, was erlebt wurde und wie es sich angefühlt hat. Rechtfertigungen werden hier nicht benötigt.

Wir müssen nicht selbst von derselben Form von Gewalt betroffen sein oder in der Lage sein sie zu verstehen oder nachempfinden zu können, um adäquate Unterstützung zu leisten.

Wir handeln parteilich, nicht vermeintlich neutral, im Umgang mit Betroffenen. Wir stellen uns bewusst auf die Seite der betroffenen Person und handeln in ihrem Sinne. Das bedeutet auch, dass wir einen geschützten Rahmen bieten, indem wir Betroffenen keine Schuld zuschreiben, Erfahrungen bewerten oder relativieren.

Einvernehmlichkeit, bzw. **Konsens**, spielen hierbei eine wichtige Rolle; wir handeln mit informiertem Einverständnis von betroffenen Personen. Das setzt voraus, dass die Beteiligten konsensfähig sind. Mangel an Widerspruch ist dabei nicht mit Zustimmung/Konsens gleichzusetzen. Verbale sowie non-verbale Bedürfnisse, Grenzen und Wünsche müssen immer geachtet werden.

¹ Wiesental, Ann (2021): *Antisexistische Awareness. Ein Handbuch.* 2. Aufl. Münster: UNRAST Verlag.

Awareness-Standards: Entwicklung und Hintergrund

Die Idee, dass Awareness(-Arbeit) „einheitlicher“ oder auch „verbindlicher“ werden soll, ist keineswegs ein neuer Gedanke. Awareness-Washing, Kommerzialisierung, welche die aktivistischen Wurzeln von Awareness-Arbeit übergeht, oder auch Vorfälle in Verbindung mit Personen, die ihre Position als Awareness-Person machtmisbrauchend nutzen, haben dazu geführt, dass dies immer dringlicher nötig wird.

Unser Anlass zu intensivem Austausch und der daraus resultierenden Einigung auf gemeinsame Mindeststandards in der Awareness-Arbeit war #technometoo im Jahr 2023: Personen der Wiener Szene, die betroffen von sexualisierter Gewalt waren, erhielten durch den Instagram-Kanal von Fredi Ferková zum ersten Mal breite mediale Aufmerksamkeit. Dabei wurde klar, dass es Awareness-Personen gibt, die ihre Machtposition missbraucht haben, und dass große Unterschiede darin bestehen, wie Awareness-Arbeit praktiziert wird. Dadurch sahen wir die Notwendigkeit zu einer noch umfassenderen Vernetzung zu den Themen: Wie können wir Standards kreieren, an denen viele verschiedene Kollektive sich orientieren können? Wie können wir Machtmisbräuche im Awareness-Bereich verhindern?

Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen der Awareness-Arbeit und verschiedenen Orten im deutschsprachigen Raum trafen sich dazu seit Mitte 2023 regelmäßig etwa alle sechs Wochen in Person und online und einigten sich Stück für Stück auf einen Vorschlag dazu, nach welchen Kriterien gute Awareness-Arbeit ausgeführt werden sollte. Die daraus entstandenen Awareness-Standards wollen nicht nur missbräuchlichen und grenzüberschreitenden Vorfällen präventiv entgegenwirken. Vielmehr sollen sie proaktiv die Qualität von Awareness-Arbeit weiter anheben und gemeinsame Grundsätze der Awareness-Arbeit festigen und aufrechterhalten.

Bereits im Aushandlungsprozess wurde klar, dass die Standards unterschiedlichen Realitäten angepasst werden müssen: Kollektive, die mit verschiedenen Grundvoraussetzungen und Ressourcen starten, soll die Möglichkeit gegeben werden, für sich einen Weg zu den Standards zu finden. Sich wandelnde Rahmenbedingungen und Umstände, wie etwa gesetzliche Veranstaltungsregelungen oder arbeitsrechtliche Änderungen, müssen bedacht werden. Wichtig sind hier vor allem Zugänglichkeit, Transparenz und weitergehende Reflexion. Diese Broschüre will dazu beitragen, ohne komplexere Themen und gegenwärtige Auseinandersetzungen wegzukürzen: Wir wollen dazu anregen, dass die Standards sich stetig weiterentwickeln und sich immer mehr Personen zu ihnen einbringen!



Was ist Awareness-Washing?

Awareness-Washing passiert, wenn Veranstalter*innen denken, dass es ausreicht, einfach ein Awareness-Team oder ein Awareness-Konzept zu haben, ohne darauf zu achten, dass das Awareness-Team nach den Grundsätzen der Awareness-Arbeit handelt oder das Konzept umfassend genug ist. Dadurch kann es zu einem falschen Sicherheitsgefühl kommen oder Situationen für betroffene Personen können verschlimmert werden.

Der Begriff ist an andere ‚washing‘-Begriffe wie Pink-Washing oder Green-Washing angelehnt. Es bedeutet, dass ein Konzept ‚verwässert‘ wird und/oder sich Veranstaltende ‚reinwaschen‘ wollen. Mit klaren Grundsätzen und Richtlinien sollen die Awareness-Standards solchen Fällen vorbeugen. Diese Standards sind ein möglicher Umgang damit, es können aber auch andere qualitativ hochwertige Standards geschaffen werden. Awareness-Konzepte sollten immer einen für Außenstehende (z. B.: Gäste, Künstler*innen) sichtbaren Bezugsrahmen und ein Regelwerk haben. Das beinhaltet auch transparente Wege für Feedback und Meldungen im Falle von Fehlverhalten.

WAS SIND BEISPIELE FÜR AWARENESS-WASHING?

- * Nicht sensibilisierte oder nicht ausreichend geschulte Personen im Awareness-Team
- * Zu wenige Personen im Awareness-Team im Verhältnis zur Veranstaltungsgröße
- * Ein nicht vorhandenes oder lückenhaftes Awareness-Konzept
- * Täter*innenschutz in Gruppen oder Organisationen bei internen Vorfällen
- * Täter*innen auf der Bühne
- * Fehlende Strukturen für Feedback und Meldung von Fällen
- * ...



IHR WOLLT EUCH AM STANDARDS-NETZWERK BETEILIGEN?

Weitere Infos dazu findet ihr unter **www.awareness-standards.info/mitmachen** oder meldet euch per Email an **mitmachen@awareness-standards.info**

Was sind die Aufgaben von Awareness-Arbeit – und was nicht?

Die primäre Aufgabe von Awareness-Arbeit ist gewaltsensible, betroffenen-zentrierte Unterstützungsarbeit. Außerdem sollen Ansätze von ‚braver‘ oder auch ‚safer‘ Spaces umgesetzt werden. Das Ziel ist, für mehr Sicherheit und Transparenz zu sorgen und anwesende Personen dazu zu ermächtigen, das Gleiche zu tun.

Das bedeutet zum einen, dass ein Raum entsteht, in dem Missstände, Unsicherheiten oder auch Konflikte angesprochen werden können. Aber auch, dass in diesem Rahmen Konsens, Definitionsmacht und Parteilichkeit vermittelt und gewaltarme Räume geschaffen werden. Dafür werden die Bedingungen des Raums beachtet und kommuniziert, auf die Einladungspolitik geachtet und überlegt, welche Personengruppen die Veranstaltung bereits unwissentlich ausschließt und dadurch diskriminierende Barrieren schafft oder aufrechterhält.

Das Awareness-Team selbst agiert dabei zum einen als Ansprechstruktur bei Betroffenheiten, Übergriffen und Konflikten, leistet zum anderen aber auch proaktive und präventive Arbeit. Die Awareness-Personen vermitteln und unterstützen diesen Rahmen und kommunizieren als Team ihre Rolle sowie die Werte der Veranstaltung. Dazu gehört, dass sie Vertraulichkeit und parteiliche Unterstützung garantieren. Unterstützung des Teams können sich Personen bei verschiedenen Situationen einholen. Es muss sich nicht um einen Übergriff handeln, damit der Wunsch nach Unterstützung berechtigt ist. Zum Teil kann allein die Anwesenheit des Teams dazu führen, dass Personen sich sicherer fühlen. Das bloße Bestehen des Awareness-Teams soll eine Positionierung und Signalwirkung erzielen.

Wie ein Awareness-Team genau handelt, kann je nach Kontext verschieden aussehen. Zum Beispiel kann die Arbeit selbst aktiver oder passiver gestaltet werden. Das bedeutet, dass die individuellen Werte jeder Veranstaltung in der Umsetzung des Awareness-Teams reflektiert werden müssen. Bei einer Konferenz kann beispielsweise eine sehr viel diskrettere Ansprechstruktur, die hauptsächlich via SMS/Telefon stattfindet, gewünscht sein, während bei einem Festival Awareness-Teams proaktiver und direkter an die Gäste herantreten.

Bei der Organisation ist es wichtig, den Kontext der jeweiligen Veranstaltung oder der Community zu kennen, zu beachten und zu unterstützen. Dabei muss Raum für Kritik und Feedback gegeben sein. So muss zum Beispiel im Rahmen eines ‚sober‘-Events die Konsumfreiheit mit-kommuniziert und unterstützt werden.

Einige Arbeitsbereiche können Überschneidungen mit Awareness-Arbeit haben; andere sind ganz klar abzugrenzen. Ebenso sind manche Rollen gleichzeitig möglich, während andere klar voneinander zu trennen sind. Arbeitsbereiche, die Überschneidungen mit Awareness haben oder zumindest teils vom Awareness-Team übernommen werden können, sind zum Beispiel: Streetwork (bei Awareness im öffentlichen Raum), PsyCare (vor allem bei Partys), Erste Hilfe, Security.

Ob und in welchem Umfang einzelne Aufgaben dieser Arbeitsbereiche vom Awareness-Team übernommen werden, hängt vor allem davon ab, ob am Einsatzort andere Personen anwesend sind, welche diese Aufgaben übernehmen. Wenn ein Sanitätsteam zur Stelle ist, muss nicht das Awareness-Team die Erste Hilfe leisten. Wenn ein Streetwork-Team am gleichen Einsatzort ist, wird dieses die Betreuung und Weitervermittlung von z. B. Wohnungslosen übernehmen. Gibt es Security bei einer Veranstaltung, führen diese – nach Bedarf mit dem Awareness-Team abgesprochene – Rauswürfe aus. Ein PsyCare Team kann in der Regel professionellere Betreuung in Bezug auf Rauschmittelkonsum bieten als ein Awareness-Team. Sind diese Arbeitsbereiche jedoch nicht abgedeckt – wie zum Beispiel bei einem kleinen, selbst-organisierten Rave – kann es angemessen sein, dass das Awareness-Team diese Aufgaben im Rahmen der Möglichkeiten und nur, wenn im Voraus abgesprochen, übernimmt.

Wichtig ist, dass Awareness-Personen nicht mit einer durchgehenden anderen Rolle betraut sein dürfen: Personen, die Security, Bardienst, Garderobe, Musik oder Moderation machen, können nicht gleichzeitig die Rolle einer Awareness-Person einnehmen! Wichtig ist, dass Personen sich voll und ganz auf Unterstützungsarbeit fokussieren können und nicht mitten im Gespräch mit Betroffenen durch andere Aufgaben unterbrochen werden.



Trägt Awareness-Arbeit zu Trauma-Prävention bei?

DÓRA CZÖVEK

Awareness-Arbeit hat das Ziel, Menschen in belastenden Situationen zu unterstützen – parteilich, respektvoll und handlungsorientiert. Aber kann Awareness auch dazu beitragen, Traumatisierungen zu verhindern oder zu mindern? Ja – unter bestimmten Bedingungen. Awareness ersetzt keine Therapie, aber sie kann ein schützender Faktor sein.

PRÄVENTION

Awareness-Teams können das Risiko für Übergriffe und grenzverletzendes Verhalten senken. Dafür braucht es aber auch durchdachte und gut umgesetzte Konzepte, ein Veranstaltungsteam, das dahinter steht und dies klar kommuniziert. Wenn Betroffene wissen, dass sie ernst genommen und unterstützt werden, wirkt das stabilisierend – schon bevor etwas passiert.

Wichtig: Räume können nie 100 % sicher sein – aber Awareness schafft sicherere Räume.

AKUTE UNTERSTÜTZUNG: EMOTIONALES AUFFANGEN

Wenn etwas Belastendes passiert, braucht es keine überstürzte Reaktion; sondern verlässliche betroffenenzentrierte Unterstützung – basierend auf Ruhe, Klarheit & Präsenz. Awareness heißt:

- * **Schutz herstellen:** Weg vom Ort des Geschehens, wenn möglich in eine ruhige Umgebung
- * **Stabilisieren:** Atmung, Körperwahrnehmung, Orientierung
- * **Validieren:** Gefühle ernst nehmen, nichts relativieren
- * **Selbstbestimmung stärken:** Was sind die direkten Bedürfnisse nach einer auslösenden Situation?
- * **Nicht allein lassen:** Präsenz & Nachsorge organisieren

Diese Haltung kann helfen, dass akute Belastung nicht in längerfristige

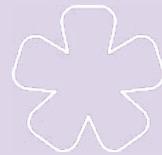
oder gar chronische Traumatisierung übergeht. Traumaforschung zeigt, dass soziale Unterstützung nach dem Ereignis entscheidend ist¹. Awareness bedeutet auch: Nachfragen, begleiten, zuhören. Auch kleine Gesten (eine Nachricht, ein Tee, eine gemeinsame Nachbesprechung) können helfen, das Erlebte zu verarbeiten.

GRENZEN VON AWARENESS-ARBEIT

Awareness kann viel – aber nicht alles:

- * Awareness ersetzt keine Therapie und keine juristische Aufarbeitung.
- * Nicht alles ist lösbar im Rahmen eines Events.
- * Awareness braucht Ressourcen, Zeit und kollektive Verantwortung.

Awareness hilft nicht immer 'alles zu lösen' – aber sie kann verhindern, dass Betroffene in Belastungssituationen alleine bleiben. Die Verantwortung und der Umgang mit Belastendem wird gemeinsam getragen. Das macht einen Unterschied.



¹ Siehe zum Beispiel; Dworkin, E. R., & Schumacher, J. A. (2016). Preventing posttraumatic stress related to sexual assault through early intervention: A Systematic review. *Trauma Violence & Abuse*, 19(4), 459–472. <https://doi.org/10.1177/152483801666951>
Schäfer, S. K., Sopp, R., & Michael, T. (2020). Frühinterventionen nach Traumatisierung. *PiD - Psychotherapie Im Dialog*, 21(01), 43–47. <https://doi.org/10.1055/a-0968-2433>

DÓRA CZÖVEK

Dóra Czövek (they/keine) studierte Soziologie, Psychologie und Psychotherapie und arbeitet bei AwA* vor allem in den Bereichen Bildung, Schicht-Koordination und Entlastungsangebote. Aktuelle Schwerpunkte liegen bei der Schaffung von Mindeststandards sowie dem Näherbringen von Awareness-Prinzipien an Alltagspersonen. Außerhalb dessen forscht Dóra zu Sicherheit im Nachtleben und arbeitet innerhalb der eigenen Master-Arbeit zum Thema Awareness-Arbeit als neues Arbeitsfeld und zur Effektivität von Awareness als Sicherheitsmaßnahme.

feeling aware

NKENY

“The function, the very serious function of racism is distraction. It keeps you from doing your work. It keeps you explaining, over and over again, your reason for being. Somebody says you have no language and you spend twenty years proving that you do. Somebody says your head isn’t shaped properly so you have scientists working on the fact that it is. Somebody says you have no art, so you dredge that up. Somebody says you have no kingdoms, so you dredge that up. None of this is necessary. There will always be one more thing.”

(Toni Morrison)

Der Zweck, der ganz ehrliche Sinn und Zweck von Rassismus ist Ablenkung. Er hält dich davon ab, deiner Arbeit nachzugehen. Er bringt dich dazu, immer und immer wieder deine Existenz zu begründen. Irgendwer sagt, du hättet keine Sprache – und du verbringst zwanzig Jahre damit, zu beweisen, dass du eine hast. Irgendwer sagt, euer Kopf habe nicht die richtige Form – und ihr lasst Wissenschaftler:innen beweisen, dass er die sehr wohl hat. Irgendwer sagt, du habest keine Kunst – und also bringst du sie ans Licht. Irgendwer sagt, ihr hättet keine Königreiche – und also grabt ihr sie aus. Nichts davon ist notwendig. Es wird immer wieder etwas Neues kommen. [eigene Übersetzung]

Ich habe mich damit schwer getan, darüber nachzudenken, um was genau es in diesem Text gehen soll. Soll ich Organisationen auflisten, von denen ich denke, dass sie mehr Geld verdient haben, und damit Leser:innen auch Ressourcen anbieten? Sichtbarkeit ist nicht etwas, das immer nur gut oder sicher ist. Soll ich über Geschichten von Menschen schreiben, die verschiedene Arten und Weisen, wie mit Gewalt umgegangen wird, praktizieren, um zu beweisen, dass wir alle und die Geschichten dieser Menschen es verdient haben gehört zu werden?

Weder noch. Ich will diesen Text, diesen Raum in dieser Broschüre dazu nutzen, um darüber zu schreiben, wie Awareness das Potential hat, ihre jetzigen Grenzen des Kontexts der Lohnarbeit hinter sich zu lassen und eine Praxis zu sein, die uns dazu einlädt, uns umzusehen. Blicke in uns zu werfen. Eine Praxis, die uns einlädt, unsere gebrochenen Herzen zu fühlen, statt sie zu meiden.

“Face the chaos. Let Your heart break.
 Ask to be cared for.
 Be uncomfortable.
 Accept everything as it arises.
 Then do the work to change what needs to be changed.”

„Stelle dich dem Chaos.
 Lass dein Herz brechen.
 Lass dich umsorgen.
 Fühle dich unwohl.
 Akzeptiere alles so, wie es hochkommt.
 Dann mach dich an die Arbeit, das zu verändern, was verändert werden muss.“
 (Lama Rod Owens; Übersetzung in: Lieben und Wut – Der Weg zur Befreiung durch Zorn, w_orten & meer Verlag)

Geh nicht achtlos an der Gewalt vobei, die um dich herum passiert...
 Ich denke, das ist einer der wichtigsten Aspekte von Awareness-Arbeit. Wir können nicht mit Gewalt oder Konflikten umgehen, wenn wir uns dem nicht stellen.

Die Gewalt des Schweigens, der Zensur, der Sprache, des geraubten Wissens, des Wegsehens lastet auf uns. Selbst Jahre, nachdem es geschehen ist.

Wie Aja Monet in ihrem Gedicht *Castaway* sagt:

„Ich wollte nicht sprechen von dem, was nicht ausgesprochen werden sollte
 So atmete die Stille in all die Worte
 Ein Gespenst.“

Konflikten aus dem Weg zu gehen heißt, die Dinge einfach so weiterlaufen zu lassen, wie sie sind – obwohl mir die Dinge, so wie sie sind, ganz offensichtlich nicht in Ordnung erscheinen. Im Basics Workshop von AwA* sprechen wir meist über die verschiedenen Ebenen von Gewalt: die strukturelle, institutionelle, zwischenmenschliche und internalisierte. Diskriminierung ist immer Gewalt. Gewalt ist nicht immer Diskriminierung – aber es fällt schwer, sich irgendeine Form von Gewalt vorzustellen, die nicht auf irgendeine Weise mit Diskriminierung verbunden ist. Denn Diskriminierungsformen sind immer auch strukturelle Gewalt. Sie durchdringen alles und sind auch in allen anderen Ebenen spürbar.

Parteilich zu sein, solidarisch zu sein, den Kampf anderer Menschen als mit dem eigenen verbunden zu erkennen – das bedeutet, aktiv zu werden.

Aber wenn wir doch wegschauen –
 wenn es in uns Anteile gibt, die Angst haben,
 die Konflikte vermeiden wollen –
 was hält uns davon ab, hinzuschauen?
 Sind wir zu abgestumpft, um hinzusehen?
 Erkennen wir unser eigenes Leid im Schmerz anderer?
 Schämen wir uns?
 Fühlen wir uns überfordert?

Internalisierte Gewalt bezeichnet die Übernahme und Verinnerlichung von gewaltvollen Normen, Überzeugungen oder Verhaltensweisen, die ursprünglich von außen auferlegt wurden, und deren Ausübung gegen sich selbst oder andere. Diese Form der Gewalt ist oft subtil und schwer zu erkennen, da sie tief in den eigenen Denkmustern und Handlungen verankert ist.¹

Ich weiß, dass solange ich Gewalt an mir selbst reproduziere, sie sich wie ein Feuer ausbreitet – und ich dadurch auch anderen weiterhin Gewalt zufüge. Aber wir wissen: Schmerz, Konflikt und Gewalt werden passieren. Wir sind schließlich Menschen. Irgendwann im letzten Jahr hörte ich eine Person aus meiner Community darüber sprechen, wie Europa sich als allererstes selbst kolonialisiert hat. Wie Menschen von ihrem Land, von verschiedenen Formen von Spiritualität getrennt wurden – und wie Kapitalismus eingeführt wurde, neue Vorstellungen von Arbeit, von Beziehungen, von Geschlecht, von uns selbst, Vorstellungen von der ‘Natur’, die nicht nachhaltig sind, sondern ausbeuterisch.

Was tun wir, wenn **wir selbst** diejenigen sind, die anderen Schaden zufügen?
Wir müssen uns eingestehen, dass wir die Fähigkeit haben, Schaden zu verursachen.

Wie übernehmen wir Verantwortung?

Wie können wir nicht nur reagieren, sondern antworten – mit etwas, das wir vielleicht vorher schon durchdacht oder sogar geübt haben?

Wer nimmt mich in die Verantwortung – und wie?

Habe ich solche Gespräche über Verantwortung schon in meinen Freund:innenkreisen geführt?

Mit meiner Familie? In meinem Arbeitsumfeld?

Wer kann diese Rolle in meinem Leben einnehmen?

Meine Großmutter? Schwester? Eine Freundin? Eine Kollegin?

Und **wen** kann *ich* auf diese Weise zur Verantwortung ziehen?

Mein Vater wollte Österreich schon viel früher verlassen.

Immer wenn ich ihn besuche, erzählt er mir, wie Österreich sich anfühlt – als würde man in einem einzigen großen Gefängnis leben.

Und ich stimme ihm zu:

Wie soll ich meine Wut spüren,
wenn alles, was ich tue, sofort als wütend und gefährlich abgestempelt wird?
Wie soll ich traurig sein, wenn es keinen Raum und keine Zeit zum Trauern gibt?

Wie soll ich Schuld empfinden, wenn schon der kleinste Fehler bedeutet,

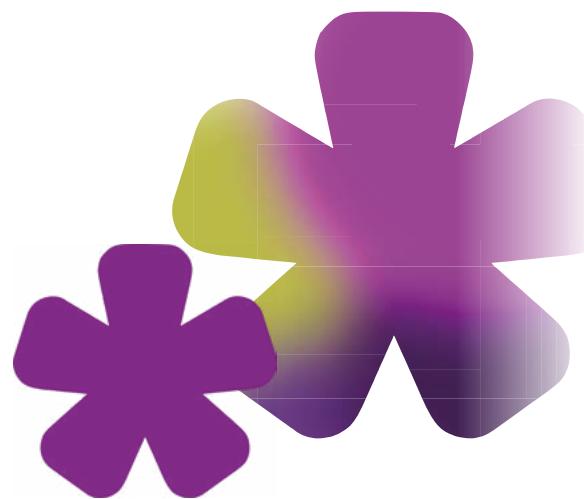
1 <https://archives.antiracismdaily.com/glossary/internalized-oppression/18.04.2025>)

dass mit mir etwas *nicht* stimmt – und ich mich nur noch schämen kann?
 Wie sollen wir Freude lernen, wenn das Einzige, das wir praktizieren,
impulsiver und kurzfristiger Genuss ist? Wie lernen wir zu lieben?

Das ist nicht nur das Gefängnis meines Vaters oder meines.

Wo sind die Räume, um zu *führen*? Um gebrochenen Herzens zu sein?
 Um erschüttert zu sein?
 Um nicht wegzusehen von dem Schmerz, an dem wir vorbeigehen?
 Vielleicht können wir damit beginnen, diesen Raum in uns selbst zu kultivieren –
 und von dort aus weitergehen.
 Um solche Orte zu schaffen: in unseren Freund:innenschaften, in unseren
 Gemeinschaften, in unseren Beziehungen zu allem und allen um uns herum.

„Tu Dinge, die deinen Geist bewegen. Lache, weine, bete.“
 (Titilope Sonuga)



NKENY

nkeny ist eine Künstlerin und lebt in Wien. Ihre Kunst bewegt sich in und um queer und BIPOC communities und zentriert Zärtlichkeit und Liebe. Aus ihren eigenen Erfahrungen heraus agierend, erschüttert sie und baut auf – immer wieder ihre eigenen aber auch andere Vorstellungen davon wer, wo und wann sie ist. Ihre künstlerische Praxis ist ein andauernder Versuch kollektive und nachhaltige Wege in Richtung antikoloniale Widerstand aufzuzeigen.

feeling aware

NKENY

“The function, the very serious function of racism is distraction. It keeps you from doing your work. It keeps you explaining, over and over again, your reason for being. Somebody says you have no language and you spend twenty years proving that you do. Somebody says your head isn’t shaped properly so you have scientists working on the fact that it is. Somebody says you have no art, so you dredge that up. Somebody says you have no kingdoms, so you dredge that up. None of this is necessary. There will always be one more thing.”

(Toni Morrison)

It was hard thinking about what this text will be about. Should I list organizations that I think could get more funding and provide resources? Visibility is not something that’s always just good or safe. Should I write about the histories of people practicing ways to deal with harm to prove that they deserve to be heard?

I will do neither but rather I want to use this space to write about how awareness could have the potential to expand beyond the limitations of labor and become a practice that invites us to look around, within us, that invites us to feel rather than being apathetic about the ways that our hearts are broken.

“Face the chaos.
 Let Your heart break.
 Ask to be cared for.
 Be uncomfortable.
 Accept everything as it arrises.
 Then do the work to change what needs to be changed.”

(Lama Rod Owens)

Don’t walk past harm happening.
 I think this is one of the most important parts of awareness work.
 We cannot deal with the harm or conflict if we don’t face it.

The violence of silence, of censorship, of languages,
 knowledge being stripped, of enabling weighs on us.
 Even years after it happens.

As Aja Monet says in her poem castaway.
 “I did not wish to speak of what should not be spoken
 So silence breathe into all the words
 A haunting”.

To avoid conflict is to let things just go along as they are, while things as they are to me seem quite obviously not OK. How can our hearts heal?

In the basic workshop of AwA* we usually talk about the different layers of violence. The structural, institutional, interpersonal, internalized. Discrimination is always violence. Violence might not always be discrimination but it's hard to imagine any kind of violence as something separate and not based in some form of discrimination. Because forms of discrimination are always also a form of violence on the structural level. They seep through everything and are present in all other layers as well. To be partial, to be in solidarity, to recognize other people's struggle as connected to your own is to take action.

But if we "do" look away, if we do have parts within us that are scared, that want to avoid conflict – what "is it that keeps us from looking"? Are we too numb to look? Do we see our own pain in other people? Do we feel shame? Are we activated?

"Internalized oppression is the internalization of negative messages and beliefs about oneself and one's group that are perpetuated by a society or system that oppresses them. It can manifest as self-hatred, low self-esteem, self-doubt, and a lack of self-worth, and can lead to individuals internalizing negative stereotypes and biases about their own group and accepting the dominant narrative about their own worth and value. Internalized oppression can also manifest as self-harm, self-sabotage, and self-destructive behaviors, as individuals may internalize negative beliefs about themselves and their own worth and value. It can be a significant barrier to self-empowerment and the ability to challenge and resist oppression."²

I know that as long as I am reproducing harm towards myself, it spreads like fire and I continue causing harm to other people as well. But we know harm and conflict will happen. We are human beings after all. Sometime last year, I heard a person within my community talk about the ways that colonialism was something that was done in Europe towards itself first. Disconnecting the people from the Land, from different kinds of spiritualities and introducing capitalism, relationships to work, gender, to ourselves, towards "nature" that are not sustainable, but exploitative.

What do we do if we are the ones doing harm ourselves. We need to face that we have the capacity to do harm. How are we holding ourselves accountable? How can we not just react but rather respond with ways that we thought of or maybe even practiced beforehand?

² <https://archives.antiracismdaily.com/glossary/internalized-oppression/18.04.2025>

Who will hold me accountable and how? Did I have conversations about those responsibilities in my friend groups? With my family? At my workplace?
 Who can inhabit this role in my life?
 My grandma? Sister? A friend? A colleague?
 And who can I hold accountable in that same way?

My father wanted to leave Austria way sooner. Whenever I visit him, he tells me about how Austria, how living here feels like living in one big prison.

And I agree:

How can I feel my anger if everything I do is quick to be labeled angry and dangerous? How can I feel sad if there is no space or time to grieve?
 How can I feel guilty when as soon as I fuck up there is something wrong with me and I can only be ashamed. How do we learn joy if the only thing we practice available is immediate pleasure? How do we love?

This is not just my father's or my prison.
 Where are the spaces to feel? To be heartbroken?
 To be shocked?
 To not look away from the harm that we pass by?

Maybe we can start with cultivating this place within ourselves and go from there. To create places like these in our friendships in our communities in our relationships to everyone and everything around us.

Do things that move your spirit. Laugh, cry, pray.
 (Titilope Sonuga – 10 things)

NKENY

nkeny is a multidisciplinary artist based in Vienna. Her work orbits around queer and BIPOC communities, joy and love. Drawing from lived experiences of navigating the intricacies of life she unwinds and retwists others as well as her own conceptions of who, where and when she is. In her artistic processes she attempts to cocreate spaces that could potentially illuminate collective pathways into futures of healing.

Awareness-Arbeit in verschiedenen Kontexten

Awareness-Arbeit im Veranstaltungskontext

MAGDALENA TAXENBACHER (Biografie Seite 39)

Seit einigen Jahren gehören Awareness-Teams zu vielen Veranstaltungen einfach dazu. Im deutschsprachigen Raum gibt es eine steigende Anzahl an veranstaltenden Kollektiven, Clubs etc., die Awareness-Personen bei ihren Events selbst stellen oder dazubuchen. Wie kann man sich Awareness-Arbeit bei Veranstaltungen vorstellen? Dieser Text gibt einen ersten Einblick in die Funktion und Arbeitsweise von Awareness-Teams im Kontext von Events.

Die Awareness-Personen fungieren als Ansprechpersonen, wenn sich Besucher*innen unwohl fühlen; und unterstützen, vor allem wenn Gewalt oder Diskriminierung erlebt wird. Im Rahmen der Verhaltensregeln des Events und/oder des Raumes kann das Awareness-Team Personen auf Fehlverhalten hinweisen und wenn nötig auch Personen der Veranstaltung verweisen.

Man kann durchaus sagen, dass Awareness-Teams in einer idealen Welt nicht nötig wären. Davon sind wir aber noch ein gutes Stück weit entfernt; Gewalt ist alltäglich. Auch im Nachtleben sind Übergriffe und diskriminierendes Verhalten an der Tagesordnung. Gibt es kein Awareness-Team, versucht oft das direkte Umfeld diese Situationen abzufedern. Aber nicht immer sind Freund*innen da, und nicht immer fühlen sich diese in der Lage zu helfen.



Photo by DAVID JACKSON on Unsplash

WIE KANN AWARENESS-ARBEIT KONKRET ORGANISIERT WERDEN?

Awareness-Teams bestehen immer aus mindestens zwei Personen, idealerweise aus mindestens vier. So kann das Team gleichzeitig zwei Fälle bearbeiten, und keine Person arbeitet allein.

Eine mögliche Aufteilung ist, dass zwei Personen einen Info-Tisch betreuen. Dieser liegt möglichst zentral oder direkt am Eingang. Dort gibt es diverse Info-Materialien, die an das Thema der Veranstaltung angepasst sind (z. B. zu diversen Beratungsstellen, Safer Use, Safer Sex, Konsens und zu Awareness generell). Zudem gibt es da alle Dinge, die zur typischen Awareness-Ausstattung gehören: Wasser, Traubenzucker, Taschentücher, Menstruationsartikel, Kondome, Ohrstöpsel... Und selbstverständlich kann man Awareness-Personen am Info-Tisch leicht auffinden und ansprechen, wenn man gerade eine übergriffige Situation erlebt hat, sonstige Unterstützung braucht – oder sich einfach über das Awareness-Angebot informieren möchte.

Zwei Awareness-Personen können mobil unterwegs sein und sich auf dem Veranstaltungsgelände bewegen. Hier ist es meist sinnvoll, wenn diese gut als Awareness-Team erkennbar sind, etwa durch herausstechende Kleidung oder durch Lichterketten. So kann das Team bei Bedarf angesprochen werden. Das mobile Team hat durch das Bewegen durch Veranstaltungsbereiche einen guten Überblick und kann so auch proaktiv in Situationen eingreifen. Das bedeutet, dass Personen, die so aussehen, als könnten sie Hilfe gebrauchen, angesprochen werden; und dass Leute, die sich augenscheinlich nicht an die Verhaltensregeln einer Veranstaltung halten, damit konfrontiert werden.

Desto größer eine Veranstaltung ist, desto mehr Räume es gibt, desto verwinkelter diese sind – desto mehr Awareness-Personen sollte man einplanen. Natürlich ist der Bedarf auch je nach Veranstaltungstyp, Uhrzeit und Publikum unterschiedlich. All diese Faktoren sollten bei der Planung mitbedacht (und auch idealerweise in einem Awareness-Konzept festgehalten) werden. Auch können Awareness-Personen beim Einlass (Selektion) mitarbeiten.

In jedem Fall sollten Awareness-Teams gut erreichbar sein, damit Besucher*innen sie bei Bedarf schnell kontaktieren können. Dafür ist ausreichend Kommunikation (z. B. via Plakate und Social Media) über das Angebot und die konkreten Kontaktmöglichkeiten (z. B. via Infopoint; Telefon) nötig.

Zusammengefasst stellen Awareness-Teams bei Veranstaltungen ein Unterstützungsangebot. Sie sind die Struktur, die ein Awareness-Konzept im Event-Kontext umsetzt und direkt vor Ort betroffenenzentriert und vertraulich arbeitet.

Awareness-Arbeit @ Sexpositiven Partys

JANET BAKALARZ

WAS IST EINE SEXPOSITIVE PARTY?

Sexpositiv bedeutet, dass eins positiv zu jeglicher Sexualität steht. Das bedeutet nicht, dass jede Ausprägung von Sexualität selbst gelebt werden muss, sondern, dass alle akzeptiert werden. Eine sexpositive Party ist eine Feier, bei der Sexualität offen, entspannt und ohne Scham behandelt wird. Sex steht nicht im Mittelpunkt und die Teilnahme an sexuellen Aktivitäten wird auch nicht erwartet. Vielmehr wird auf sexpositiven Partys dem Ausleben von Sexualität ein sicherer Raum gegeben.

Alle Menschen mit verschiedenen Vorlieben, alle Geschlechter, Orientierungen und Beziehungsformen sind willkommen. Manche tanzen einfach, andere flirten oder werden körperlich – aber nur, wenn es für alle passt. Die Teilnehmenden sollen sich wohlfühlen und ihre Grenzen respektiert werden. Es gibt klare Regeln, damit die Begegnungen einvernehmlich und sicher sind. Sexpositive Partys sind keine Swinger Veranstaltungen, wo meistens die Teilnahme an sexuellen Aktivitäten Voraussetzung ist und es keine Awareness-Teams gibt.

Bodypositive Events sind eine Sonderform von sexpositiven Partys mit den gleichen Werten wie sexpositive Parties (Inklusivität, Freiheit und Vielfalt aller Körper), jedoch ohne dem explizit erlaubten Ausleben von Sexualität. Bei beiden Eventarten wird ein respektvoller Umgang mit verschiedensten Körperperformen und zwischenmenschlichen Begegnungen vorausgesetzt. Neben bodypositiven Events gibt es weitere spezielle Ausrichtungen: FLINTA* only oder sapphische (also Frauen-liebende) Partys, BDSM, kinky oder Fetisch Events (die unter einem spezifischen Vorlieben-Motto stehen) sowie Tagesveranstaltungen (wo es mehr um Selbsterfahrung als ums Feiern geht). Awareness-Schichten auf sexpositiven Partys unterscheiden sich vom Ablauf (Rückzugsorte, Info-Stände und mobile Teams) her nicht von Awareness auf sonstigen Veranstaltungen. Allerdings gibt es einige Besonderheiten, auf die der folgendene Text eingeht.

SEXPOSITIVE SPEZIFISCHE REGELN

Das wichtigste Prinzip auf sexpositiven Partys ist Konsens bzw. Konsent. Dies wird nicht nur vom Awareness-Team, sondern auch von allen Mitarbeitenden und vor allem von den Teilnehmenden erwartet. Konsent ist, wenn eins seine Zustimmung

aktiv und freiwillig (informiert und ohne Druck) gibt. Konsens bedeutet, das Einverständnis aller ebenbürtigen Beteiligten (keine Machtgefälle) wurde gegeben. Außerdem kann die Zustimmung bzw. das Einverständnis jederzeit zurückgezogen werden. Auf sexpositiven Partys gibt es meist ein Fotoverbot, um eine intime und vertrauliche Atmosphäre zu schaffen. Außerdem wird so die Privatsphäre von Teilnehmenden geschützt, da nicht jede Person möchte, dass ihre Teilnahme an solchen Events für Außenstehende bekannt wird. Dann gibt es auch oft ein Alkohol- und Drogenverbot oder zumindest ein GHB-Verbot. Der Konsum von Rauschmitteln und besonders GHB kann Konsensfähigkeit beeinträchtigen sowie die Hemmschwelle herabsetzen. In Rauschzuständen neigen viele Menschen zu Handlungen, die sie nüchtern nicht machen bzw. denen sie sonst nicht zustimmen würden.

Sexpositive Partys zeichnen sich auch durch einen Auswahlprozess aus. Dieser wird Selektion genannt und soll sicherstellen, dass Teilnehmende zur Atmosphäre und den Werten der Party passen. Da solche Events oft intime, offene und vertrauensvolle Räume schaffen wollen, ist es wichtig, dass alle Anwesenden die Regeln, den respektvollen Umgang und die sexpositive Haltung verstehen und mittragen. Die Selektion kann durch eine Bewerbung oder ein Vorgespräch passieren. Manche Partys verlangen eine Anmeldung mit einem Fragebogen oder sogar ein persönliches Gespräch, um sicherzugehen, dass die Person die Werte der Party versteht.

Auch gibt es Empfehlungssysteme: Einige Events lassen nur Menschen zu, die von bereits bekannten und vertrauenswürdigen Teilnehmenden eingeladen werden. Zudem kann an der Eingangstür selektiert werden, wo entschieden wird, wer rein darf. Es ist unterschiedlich, ob nur Awareness-Personen die Tür machen oder ob sie mit Security Personal beim Eingang zusammenarbeiten. Security-Personen machen nur einen Sicherheitscheck (nehmen eventuell zum Beispiel alkoholische Getränke oder gefährliche Gegenstände ab).

Beim Eingang achten Awareness-Personen darauf, ob die Gäste die Grundregeln der Party kennen und sich an den eventuell vorgegebenen Dresscode halten. Denn viele sexpositive Events haben einen bestimmten Dresscode (Fetischmode wie Lack&Leder, Dessous und Lingerie, kreative Outfits und Kostüme u.v.m.), um sicherzustellen, dass die Gäste sich Mühe geben und eine bestimmte Ästhetik geschaffen wird. Der Dresscode gilt auch für das Awareness-Team mit meist der zusätzlichen Vorgabe, dass äußerliche primäre Geschlechtsmerkmale bedeckt sein müssen.

Viele Kollektive führen auch Sperrlisten für ihre sexpositiven Events. Diese Listen führen Personen an, die aus bestimmten Gründen von der Teilnahme ausgeschlossen sind. Diese Maßnahme dient dazu, die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Gäste zu gewährleisten. Gründe können sein: Missachtung von Konsent/Konsens (z. B. unerwünschte Berührungen, Grenzüberschreitungen), respektloses oder diskriminierendes Verhalten, Verstöße gegen den Dresscode oder die Verhaltensregeln der Veranstaltung oder bekanntes grenzüberschreitendes Verhalten. Sperrlisten werden oft intern verwaltet und nicht öffentlich geteilt.

AKTIVITÄTEN

Auf sexpositiven Partys gibt das Awareness-Team spezifische Safer-Sex-Tools aus: Desinfektionsmittel, Kondome (idealerweise verschiedene Größen und aus unterschiedlichen Materialien), Gleitgel (auf Wasser- und Silikonbasis), Lecktücher (oder Frischhaltefolie aus Kostengründen), verschiedene farbige Handschuhe (für Sex mit mehreren Personen), Softtampons. Manchmal stehen auch Sex Toys zur Verfügung.

Ein Darkroom auf einer sexpositiven Party ist ein abgedunkelter Raum, in dem Gäste sexuelle Aktivitäten ausleben können. Je nach Veranstaltung wird der Zutritt zum Darkroom durch Awareness-Personen unterschiedlich geregelt. Manche erlauben nur Gruppen, andere erlauben nur FLINTA*-Personen. Damit wird der Darkroom zu einem Safer Space für bestimmte Personengruppen gemacht.

Häufig gibt es auch ein Programm mit verschiedenartigen Workshops (Safer Sex, Connection Games, Breathwork, Fetisch-Einführung usw.) oder künstlerischen Elementen (Drag Shows, BDSM-Demonstrationen, erotische Performances u.v.m.). Diese werden oft von Awareness-Personen moderiert oder begleitet.

Events mit Fokus auf Sexualität bergen ein hohes Potential für Grenzüberschreitungen sowie sexualisierte Gewalt. Daher sind Awareness-Teams auf sexpositiven Partys eine Voraussetzung, damit Menschen sich in einem sichereren Rahmen nähern können und ausprobieren können.



JANET BAKALARZ

Janet ist seit 2020 als Awareness-Aktivistin in der Wiener Nachtkulturszene unterwegs. Einerseits macht sie Bildungsarbeit und hält Workshops zum Thema Konsent und Anti-Sexismus, andererseits hilft sie Awareness-Strukturen aufzubauen und übernimmt Awareness-Schichten auf verschiedenen Events (Techno, sex-positiv, body-neutral, queer, Festivals).

Awareness-Arbeit im öffentlichen Raum

MADALENA TAXENBACHER

Seit 2021 gibt es das Projekt 'Awareness im öffentlichen Raum' (kurz 'Öffraum'), das das Awareness-Kollektiv AwA für die Stadt Wien konzipiert und durchführt, und in dem auch ich aktiv bin. In den Sommermonaten sind Awareness-Teams an den Wochenenden zwischen 19:00 und 4:00 in der Wiener Innenstadt unterwegs. Zu dieser Zeit ist die Awareness-Struktur auch über eine Telefonnummer erreichbar.*

Personen, die im öffentlichen Raum unterwegs sind, haben durch die Teams eine direkte und parteiliche Ansprechstruktur. Wir verstehen unsere Arbeit als solidarische Sorge-Arbeit, die Perspektiven aufmacht und als Teil einer 'Sorgenden Stadt' wirken kann. Viele Menschen, mit denen wir zu tun haben, reagieren sehr positiv auf uns und unser Bestreben emanzipatorische Sicherheit in den öffentlichen Raum zu tragen. In diesem Text stelle ich euch das Projekt, seine Geschichte und Praxis vor und reflektiere über die Ansprüche und spezifischen Herausforderungen von Awareness im öffentlichen Raum.

ZUR GESCHICHTE DES PROJEKTS

Während der Corona-Pandemie waren zu vielen Zeiten Lokale und Clubs geschlossen. Das führte zu einer Verschiebung in Richtung öffentlicher Raum: Die Freizeit tagsüber, aber vor allem auch abends/nachts und das Feiern verlagerten sich für viele Menschen verstärkt nach draußen. Beliebte öffentliche Orte in Wien, wie der Karlsplatz oder der Donaukanal, waren teils komplett überfüllt; voller als ich sie je zuvor oder danach gesehen habe. Im öffentlichen Raum gab/gibt es gleichzeitig weniger Infrastruktur (von A wie Awareness-Team bis W wie WC) als bei Veranstaltungen. Nachts sind auch sozialarbeiterische Angebote wie Streetwork weniger verfügbar. Die meisten dieser Strukturen hören spätestens zwischen 22:00 und 1:00 auf. Zudem haben sie meist sehr klar definierte Zielgruppen; sie sind also nicht für 'alle' zuständig.

Um diese Lücke zu füllen, erarbeitete AwA* im Sommer 2020 ein Konzept für Awareness-Teams für den öffentlichen Raum und übermittelte es der Stadt. Es folgten zahlreiche Gespräche, um das Konzept und seine Notwendigkeit zu vermitteln. Nach viel Verhandeln wurde dann für den Sommer 2021 ein Pilotprojekt geplant. Als es im Frühsommer 2021 zu Eskalationen zwischen der Polizei und Feiernden am Karlsplatz kam, wurde das Konzept von der Stadt aufgegriffen und sehr kurzfristig zur Umsetzung gebeten. Das brachte (vor allem organisatorische) Herausforderungen mit sich. Es mussten binnen sehr kurzer Zeit geeignete Personen für die Teams sowie die benötigte Infrastruktur organisiert werden. Prozesse mussten

anstatt in Wochen binnen weniger Tage erledigt werden. Dennoch wurde 2021 als Pilot gemeistert. Danach war das Projekt erstmal beendet.

Auf Wunsch vieler Strukturen, die die Awareness-Arbeit im öffentlichen Raum wichtig fanden, wurden wir 2022 wieder (kurzfristig) beauftragt. 2023 folgte dann die Möglichkeit einer Konzepteinreichung, bei der wir uns neben anderen Strukturen beworben, das überzeugende Konzept vorgelegt und im Frühling 2023 den Zuschlag als Träger*in bekommen haben. Awareness im öffentlichen Raum erhält seitdem eine jährliche Förderung und wir können das Projekt endlich mit mehr Vorlaufzeit entwickeln und weniger prekär arbeiten. Über die Jahre ist das Projekt gereift, wir haben viel dazu gelernt – und lernen stetig weiter.

ANSPRUCH, ZIELGRUPPE, PRAXIS

Der Anspruch des Projekts ist über die Jahre gleichgeblieben: Es will eine Leerstelle füllen. Es bietet eine Unterstützungsstruktur zu einer Zeit und an Orten, an denen abseits von Blaulicht-Organisationen kaum andere Strukturen unterwegs sind. Unsere Zielgruppe sind generell alle Personen, die während unserer Einsatzzeit 19:00-4:00 (an Wochenenden und vor Feiertagen) draußen unterwegs sind. Unser Fokus liegt abseits davon auf vulnerableren Personen(gruppen), wie jungen oder von Diskriminierung betroffenen Menschen.

Konkret sind wir als Awareness-Team zu viert mit einem Lastenrad, das unser Equipment (erste Hilfe Koffer, Wasser, Infomaterial, Hygieneartikel) transportiert, unterwegs. Insbesondere zu Beginn des Abends informieren wir möglichst viele Menschen über unser Angebot. Wir sind jederzeit ansprechbar, wenn Personen uns aufsuchen, und wir gehen auch proaktiv auf Personen zu, wenn wir denken, dass jemand Unterstützung braucht. In der Praxis heißt das, dass wir etwa Menschen unterstützen, die gerade Gewalt oder Diskriminierung erleben mussten oder auch feiernde Personen unterstützen, die zu viel konsumiert haben. Wir leisten physische und psychische erste Hilfe, führen Gespräche und können auf spezialisierte Beratungsstellen verweisen.



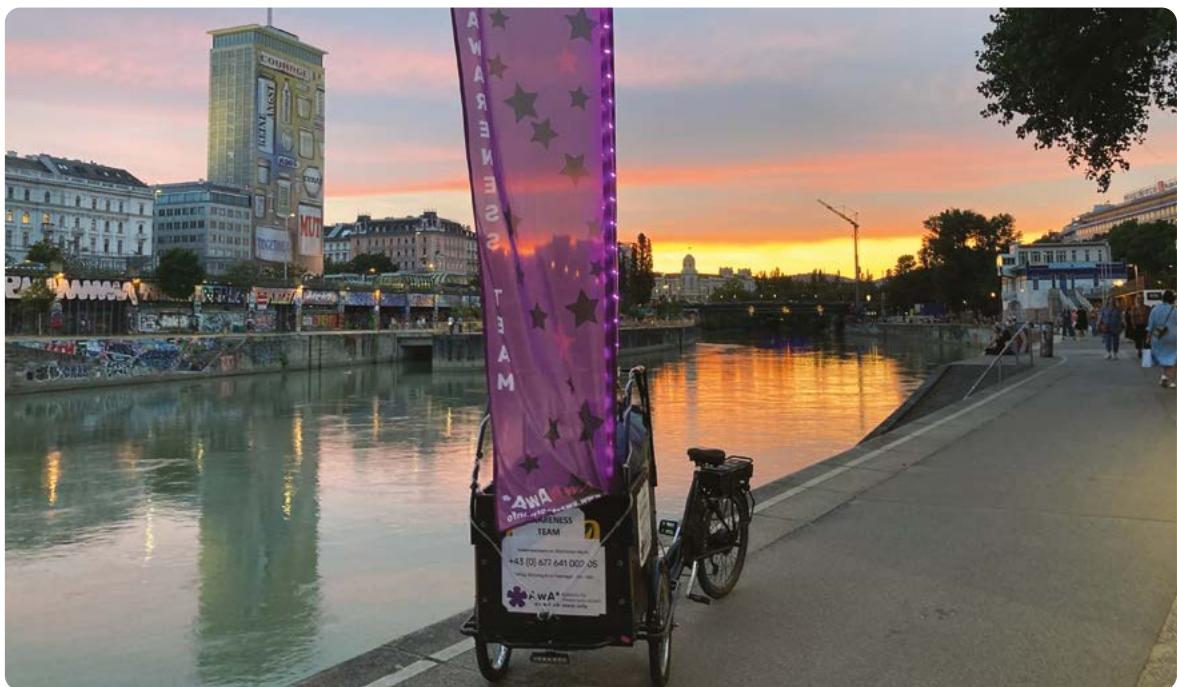
Während anfangs viele Personen unsere Arbeit noch nicht gekannt haben und auf „Kennt ihr schon das Awareness-Team?“ häufig die Frage „Hm? Wellness?“ kam, kommen inzwischen viele Leute gezielt zu uns und wissen genau, was wir anbieten können. Das freut uns! Besonders motivierend ist für mich jedoch das beinahe durchwegs positive Feedback, das wir in unserer Arbeit bekommen. Sehr oft höre ich: „Cool, dass es sowas in Wien gibt!“.

UNTERSCHIEDE ZU 'KLASSISCHER' AWARENESSARBEIT UND HERAUSFORDERUNGEN

Im Gegensatz zu Awareness-Teams, die etwa in Clubs oder bei Veranstaltungen tätig sind, können wir im öffentlichen Raum kein Hausrecht geltend machen. Natürlich kann man Personen auffordern, eine bestimmte Region zu verlassen, das kann aber von uns nicht effektiv durchgesetzt werden. Zudem gibt es keine dezidierten Rückzugsräume. In der Praxis kann es dadurch herausfordernd sein, Personen zu beruhigen oder Streitende effektiv (etwa auch akustisch) zu trennen. Auch wenn es keine klare Lösung dafür gibt, zumindest ich habe mich daran gewöhnt.

Jedenfalls spannend, herausfordernd und auch schön ist die Arbeit mit diversen Zielgruppen (verglichen mit Veranstaltungen, wo es häufig gewisse Personengruppen gibt, die erwartet werden können). Von Familien, die mit kleinen Kindern am frühen Abend unterwegs sind, zu Gruppen von Jugendlichen oder Erwachsenen, die feiern, zu Personen, die wohnungslos sind und im öffentlichen Raum übernachten. Um all diesen Personengruppen komplett gerecht zu werden, müssten wir eigentlich allseits ausgebildet sein. Von Familienberatung zu Suchtberatung zu Sanitäter*in zu Psycholog*in. Wir (alle) sind das nicht (alles). Und auch wenn das nicht unser Anspruch sein kann, sehe ich hier einige der größten Herausforderungen.

Wieviel Aus-/Weiterbildung brauchen die Teams? Wie können wir akzeptieren, dass wir eben nur ein Multi-Tool sind, und es manchmal eine Wasserpumpenzange bräuchte? Wir diskutieren diese Fragen im Team, passen die interne Ausbildung an



und haben Supervisionen für die Awareness-Teams. Und auch wenn gute Verweisberatung, bei der wir (immerhin) geeignete Anlauf- und Beratungsstellen empfehlen, helfen kann, bleibt hier für mich ein Spannungsfeld.

Eine logistische Herausforderung ergibt sich aus unserer Erreichbarkeit. Wir decken für (derzeit) drei Awareness-Teams ein relativ großes Gebiet im/um den ersten Bezirk in Wien ab. Dort sind auch viele Personen abends und nachts unterwegs – gleichzeitig decken wir damit nur ein kleines Gebiet von ganz Wien ab. Wir können dieses Gebiet aber nicht beliebig vergrößern. Denn als Awareness-Teams sind wir nicht nur direkt ansprechbar, sondern auch telefonisch erreichbar. Wenn eine Person anruft, sollte ein Team möglichst schnell vor Ort sein. Also dürfen die Wegzeiten nicht zu lange sein. Deswegen müssen die Gebiete, die jeweils ein Team betreut, geographisch nahe sein. Hier geht es um Ressourcenfragen, und wir werden uns für eine Verbesserung der Abdeckung einsetzen. Auch könnte unser Awareness-Konzept verschränkt mit anderen Konzepten wie Anlaufpunkten und einem Heimwegtelefon gemeinsam zukünftig ein Netzwerk ausbilden, das in der Nacht direkte und parteiliche Unterstützung über weite Teile der Stadt ermöglicht.

ABSCHLIESSEND UND AUSBLICKEND

Unsere Möglichkeiten als Awareness-Teams sind begrenzt. Das kann manchmal frustrierend sein. Gleichzeitig können wir auch sehr vielen Personen helfen – vom Pflaster aufkleben über Handy suchen zu betroffenenzentrierter Unterstützung, wenn übergriffiges Verhalten erlebt wurde. Besonders schön für mich ist es, gemeinsam mit engagierten Kolleg*innen zu arbeiten und den wertvollen Austausch mit ihnen zu haben.

Auch der Blick auf die Entwicklungen der letzten Jahre stimmt mich positiv. Nicht nur unser Projekt in Wien verbessert sich stetig – auch in anderen Städten (etwa München, Dresden oder Gent) wird das Potential von Awareness-Konzepten für den öffentlichen Raum erkannt: Es braucht zugängliche und betroffenenzentrierte, parteiliche Unterstützungsangebote.

MADALENA TAXENBACHER

Magdalena Taxenbacher lebt in Wien und ist selbständige*r Trainer*in – Fokus neben Awareness und politischen Themen auf Bereichen wie Teambuilding, Strategie und Entscheidungsfindung in Gruppen. In der Awareness-Arbeit seit etwa zehn Jahren tätig, seit fünf Jahren bei AwA* im Projekt Awareness im öffentlichen Raum.



Stadtpark

ZwiDeMu

Karlsplatz

Donaukanal (mobil)

Wientalterrasse

Ring (mobil)

→ 19:00 – 04:00 Uhr
Freitag, Samstag &
vor Feiertagen

ÖffRaum 2025

Awareness-Teams im öffentlichen Raum



AWA*

Unsere Awareness-Teams unterstützen dich in Situationen, in denen...

- ... du das Gefühl hast, etwas ist dir zu viel.
- ... du selbst nicht einschreiten möchtest.
- ... du dich schlicht unwohl fühlst.
- ... dich jemand ungut behandelt, sexuell belästigt oder diskriminiert (z.B. verbal oder körperlich übergriffig ist, rassistisch, homo-, trans- und/oder inter*-feindlich agiert).

Neben Unterstützung gibt es bei uns **Infomaterial, Wasser, Ohrstöpsel, Menstruations- & Hygiene-produkte, Kondome, Müllsäcke** und weitere nützliche Dinge.



Kontakt

0800 99 91 92
(kostenlos von AT/DE Sim-Karten)

+43 (0) 677 641 002 05
(Alle Netze, SMS, Telegram, Signal & WhatsApp)

support@awa-stern.info

Hier findest du 24/7 Unterstützung:

- Krisentelefon PSD Wien 01 313 30
- 24-Stunden Frauennotruf Wien 01 71 71 9
- Frauenhaus Notruf 05 77 22
- Telefonseelsorge Wien 142

Gefördert von:



#Respekt >>>
#Konsens >>>
#Solidarität >>

Respektiere die Bedürfnisse & Grenzen aller.
Bist du unsicher, was eine Person möchte oder braucht? Frag nach!
Unterstütze andere - und werde so Teil eines solidarischen
Miteinanders in der Stadt.



www.awa-stern.info

Awareness-Arbeit im Sport – Fokus Zuschauer*innensport Männerfußball in Deutschland

ANTJE GRABENHORST

Im Sport gibt es durch die Landes- und Regionalverbände bindende Kinder- und Jugendschutzkonzepte, die nicht unbedingt mit gängigen Awareness-Konzepten zu vergleichen sind. Nur in Ausnahmefällen gibt es beispielsweise mobile Teams auf Sportveranstaltungen. Die sogenannten PSG-Ansprechpartner*innen (PSG = Prävention sexualisierte Gewalt) koordinieren die Umsetzung der Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt in der jeweiligen Sportorganisation. Sie sind in der Regel auch bei anderen Diskriminierungen oder Grenzverletzungen ansprechbar.

Seit 2022 gibt es die bundesweite und unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle Safe Sport e.V.¹, die Betroffene von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt jeden Alters im Breiten- und Spitzensport unterstützt. Im Gegensatz zu Kinder- und Jugendschutzkonzepten muss diese Anlaufstelle nicht gemäß eines Schutzauftrags handeln. Sie arbeitet betroffenenorientiert, vertraulich und unabhängig. Dass es bei Großveranstaltungen, wie einem Profifußballspiel der Männer oder gar der Europameisterschaft, Awareness- oder Schutzkonzepte für Betroffene von Diskriminierung gibt, ist verhältnismäßig neu und bisher nicht lizenziungspflichtig. Dabei gibt es nicht nur in linken Räumen und bei Solipartys die Notwendigkeit, Betroffene direkt und langfristig zu unterstützen.

Im Jahr 2018 hat sich deswegen das Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt² aus einem Pool von aktiven Fans und Mitarbeiter*innen der sozialpädagogischen Fanprojekte gegründet. Das Netzwerk ist beratend, vernetzend und unterstützend tätig und begleitet die Standorte in der Erstellung von Awareness-Strukturen. Die Gründer*innen waren bereits seit vielen Jahren gegen Sexismus und Diskriminierung im Fußball aktiv, hatten mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt in Fanszenen, Fanprojekten und Vereinen gearbeitet oder Awareness-Arbeit in anderen Kontexten geleistet. Zu dem Zeitpunkt gab es keinerlei institutionalisierte und kaum selbstorganisierte Awareness-Strukturen, geschweige denn einen öffentlichen Diskurs über das Thema. Dies änderte sich, als der Vorfall einer angezeigten Vergewaltigung in einem Fußballfan-Sonderzug 2018 öffentlich wurde.

1 <https://ansprechstelle-safe-sport.de/>

2 <https://www.fussball-gegen-sexismus.de/>

Die Stilisierung zum Einzelfall, Empörung und gängige Abwehrreflexe statt konkreter Antworten, einer tiefgehenden Analyse oder Worte der Unterstützung an die Betroffene bestimmten damals die ‚Aufarbeitung‘. Spätestens hier wurde klar, dass es Maßnahmen und Strukturen für Betroffene auch im Fußball braucht.

Der Männerfußball ist ein Ort, in dem klassische, traditionelle oder gar soldatische Männlichkeitsbilder gelebt werden. Das Wir-gegen-die-Anderen-Prinzip, aber auch eine alkoholisierte Grundstimmung gehören fast automatisch dazu und prägen die Atmosphäre. Neben vielen schönen, ausgelassenen, empowernden Momenten, Kreativität, Herzblut, Emotionen und Aktivismus gibt es also auch Aspekte, die das Stadionerlebnis für manche nicht sicher machen. Neben klassischen Rollenbildern und Stereotypen fördern enge Räume eine aufgeladene Stimmung und Anonymität. Geschlossene Fanstrukturen, ein dazugehöriges Loyalitätsprinzip und Hierarchien begünstigen außerdem Übergriffe, Diskriminierung und Grenzverletzungen, insbesondere sexualisierte Gewalt.

So wurde 2019 das erste Handlungskonzept³ im Umgang mit sexualisierter Gewalt im Zuschauer*innensport Fußball erarbeitet und veröffentlicht. Dieses beinhaltet viele Hintergrundinfos und Tipps zur Umsetzung von Awareness-Konzepten für Zuschauende im Männerfußball und hat einiges ins Rollen gebracht. Inzwischen gibt es im Fußball der Männer über 30 Awareness-Konzepte von der 1. bis zur 8. Liga, wo an Spieltagen zwischen 70 und 70.000 Zuschauende zusammenkommen. Es liegt auf der Hand, dass sie unterschiedlich umfangreich sind und sich deren Umsetzung verschieden gestaltet. Die Konzepte werden oft auch Schutzkonzepte oder Anlaufstellen genannt, weil das Wort Awareness nicht für alle zugänglich oder bekannt ist. Einige wenige nehmen nur bestimmte Betroffenengruppen in den Fokus oder sind ‚nur‘ bei bestimmten Diskriminierungsformen erreichbar. In den meisten Fällen für Betroffene von sexualisierter Gewalt. Einige der Angebote sind zudem in städtische oder bereits etablierte Konzepte wie ‚Luisa⁴‘ oder ‚Panama⁵‘ eingebunden. Darüber hinaus arbeiten einige Konzepte mit festen Anlaufstellen bzw. Awareness-Points, manche haben nur unterschiedlich große mobile Teams im Einsatz. Eine Erreichbarkeit über Telefon, QR-Codes oder E-Mail-Kontakt während oder nach den Spielen ist zudem auch häufig möglich.

So hat sich über die letzten Jahre eine breite Landschaft an Konzepten mit unterschiedlichen Schwerpunkten entwickelt. Einerseits gibt es viele verschiedene Namen, Codewörter, Kommunikationen und Supportstrukturen, die beispielsweise für Auswärtsfans nicht immer intuitiv funktionieren oder nicht die gleichen

3 https://www.fussball-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2019/12/Brosch%C3%BCre_Handlungskonzept_Auflage_3.pdf

4 <https://luisa-ist-da.net/>

5 <https://blog.fkpscorpio.com/frag-nach-panama-neue-bausteine-im-erfolgskonzept-für-noch-mehr-sicherheit-auf-unseren-festivals/>



Photo by Pexels from Pixabay

Mindeststandards erfüllen. Andererseits ist so garantiert, dass die jeweiligen Konzepte individuell an die unterschiedlichen Standorte angepasst sind und für die Vereine, Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Fans überhaupt umsetzbar sind. Herausfordernd ist laut der Standorte beispielsweise die Einbettung in bestehende Strukturen und Abläufe und die Kommunikation mit dem Ordnungsdienst, dem Sanitätsdienst oder der Polizei. Diese teilen nicht immer den Wunsch nach Anonymität oder einen Betroffenenfokus. Ein generell fehlendes Verständnis der Vereine für die Notwendigkeit einer ‚zusätzlichen‘ betroffenenzentrierten Struktur, kaum finanzielle Ressourcen, Rückzugsräume oder zu wenige Ehrenamtliche sind ebenfalls Hürden.

Awareness-Konzepte funktionieren für Großveranstaltungen anders als in kleineren Fangruppen, die den Anspruch haben, selbstregulierend zu wirken. Deswegen wurde 2022 der Handlungsleitfaden⁶ zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in Fanszenen vom Netzwerk erarbeitet. Dieser nimmt die besonderen Gegebenheiten und Handlungsoptionen in einem eher geschlossenen, selbstregulierenden und auf Loyalität basierenden Kontext in den Fokus, der Machtdynamiken begünstigt und wo sich die betroffene und die gewaltausübende bzw. grenzverletzende Person in aller Regel kennen.

⁶ https://www.fussball-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2022/12/Broschu_re_Handlungsleitfaden_A5_Longversion_Barrierefrei.pdf

Trotz aller Besonderheiten, Widerstände und Herausforderungen kann nach verhältnismäßig kurzer Zeit der Awareness-Arbeit im Fußball ein positives Fazit gezogen werden. Die Themen Awareness und Achtsamkeit, der Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Formen der Diskriminierung sind viel sichtbarer geworden. Es gab Awareness-Aktionsspieltage zum 25. November⁷ oder 8. März⁸ und auch Betroffene bekommen mehr Unterstützung als noch vor einigen Jahren.

Inzwischen werden im Rahmen der Netzwerkarbeit auch Mindeststandards für den Fußball erarbeitet, die vom Awareness-Standards-Netzwerk inspiriert wurden, damit die Qualität gesichert werden kann und Grundprinzipien dieser politischen Arbeit nicht verwässern. Zudem gibt es diverse online und Präsenz-Vernetzungen sowie fachliche Inputs für institutionalisierte bis hin zu selbstorganisierten Fanszene-Strukturen. Die Verbände, wie die Deutsche Fußball Liga, möchten sich dem Thema weiter annehmen und es unterstützen. Allein, dass es Awareness-Teams auf den Fanmeilen und in den Stadien während der letzten Europameisterschaft gab, spricht für sich und für den Erfolg der Arbeit des Netzwerkes. Es kann und muss aber auch hier noch viel verbessert werden.

Wir sind gespannt auf die weitere Entwicklung, werden diese als Netzwerk begleiten und hoffen ebenfalls auf eine unabhängige und ganzheitliche Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung und Grenzüberschreitungen im Fußball.

⁷ <https://www.fcstpauli.com/news/aktionsspieltag-internationaler-tag-gegen-gewalt-an-frauen/>

⁸ <https://www.sv98.de/aktionsspieltag-gegen-sexismus/>

ANTJE GRABENHORST

Antje Grabenhorst kommt aus der Fanszene des SV Werder Bremen und beschäftigt sich seit 2010 theoretisch und praktisch mit Awareness in politischen Kontexten. Sie hat 2018 das Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt im Fußball mitgegründet und arbeitet aktuell als Awareness-Leitung beim FC St. Pauli.

Wege zu guter Awareness-Arbeit

Elemente guter Awareness-Arbeit

*Von guter Awareness-Arbeit zu schreiben ist in dieser Broschüre wichtig, auch wenn es auf den ersten Blick wertend klingen kann – denn wenn es gute Awareness-Arbeit gibt, muss es ja auch schlechte Awareness-Arbeit geben. In dieser Broschüre geht es explizit darum, dass die Autor*innen und das breitere Umfeld von Awareness-Arbeitenden in den letzten Jahren festgestellt haben, wie hilfreich es ist, Standards zu haben, an denen sich orientiert werden kann – um eben gute Arbeit zu machen.*

Wichtige Elemente und Ziele guter Awareness-Arbeit sind zumindest:

- * in der Awareness-Arbeit den **Grundprinzipien, den Werten und der Geschichte** von Awareness gerecht werden
- * in Bezug aufeinander und in der **Arbeit miteinander** auch genau das umsetzen, was wir von Veranstaltern und innerhalb politischer Organisierung erwarten
- * **Machtmissbrauch**, der durch die Position als Awareness-Arbeitende innerhalb eines Kontextes entstehen kann, möglichst verhindern
- * **Strukturen schaffen**, die eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Formen von Gewalt und Diskriminierungen erleichtern

Dazu gibt es in den nächsten Kapiteln einige Unterthemen. Darin geht es um die Aufstellung von Awareness-Teams und den Umgang miteinander, wie er zugleich wertschätzend und kritik-offen gestaltet werden kann. Es geht darum, sich immer wieder mit den eigenen Grenzen und Privilegien auseinanderzusetzen, sowohl als Einzelpersonen als auch als Gruppe. Wir müssen auf dem Schirm haben, wo Teams selbst Ausschlüsse produzieren und wie Teams kritisierbar bleiben können – als Beispiel hierfür dient die Anlaufstelle.

Ebenso geht es um die Frage, wie wir uns Zeit lassen (und nicht nur nehmen), um uns auf einen Auftrag einzulassen und darum, welche Leitfragen es uns ermöglichen, immer wieder angepasste Awareness-Konzepte zu formulieren. Darin wird Awareness-Arbeit formalisiert und strukturiert. Nachvollziehbare Dokumentation ermöglicht es, die eigenen Abläufe zu reflektieren und zu verbessern. Supervision, Intervision, Fort- und Weiterbildungen sind Teil dieses Prozesses, der letzten Endes von einem stetigen Willen lebt, an sich selbst zu arbeiten und aneinander zu wachsen. Denn Awareness-Arbeit ist lebendig, veränderbar, anpassbar an die Umstände und an die Ausführenden.

Leitfaden zum Ausarbeiten eines Awareness-Konzeptes für Gruppen, Vereine und andere Strukturen

DÓRA CZÖVEK, _WILLI HEJDA

Warum braucht es Awareness-Konzepte?

Das Erstellen eines Awareness-Konzeptes bedeutet für Strukturen zunächst einen zusätzlichen organisatorischen und zeitlichen Aufwand. Diese Arbeit ist aber ein notwendiger und wesentlicher Bestandteil wirksamer Präventionsarbeit. Die aufgewendeten Ressourcen, die vorab in ein Konzept fließen, ermöglichen es im Ernstfall entsprechend vorbereitet und koordiniert zu agieren. Ein Konzept regelt, was sonst improvisiert werden muss: dass Personen Verantwortung übernehmen. Ohne (Awareness-)Konzept sind es häufig die themenvertrauten Personen sowie Personen, die ohnehin schon die meiste Care- (auf Deutsch: Sorge-) Arbeit übernehmen. Es sind häufig Frauen, Trans*, inter* und nicht binäre Personen sowie Personen, die Betroffenen nahestehen, an denen diese Arbeit hängenbleibt. Awareness-Konzepte ermöglichen es uns die Verantwortung bereits vorab zu organisieren, klar zu benennen und zu (ver-)teilen. Dadurch verschieben wir diese Arbeit in einen gemeinsamen Raum, in welchem vorab in der Struktur Entscheidungen über Abläufe und deren Verankerung stattfinden.

Ein Konzept dient:

- * als Handreichung und Orientierung für die Personen, die das Konzept umsetzen;
- * der Verankerung von Werten und Haltungen innerhalb der Struktur;
- * als Reflexionsgrundlage;
- * als öffentliche Positionierung und Information für Außenstehende (durch den externen Teil des Konzeptes).

Ob als Anlaufstelle (also eine dauerhaft bestehende Kontaktstelle in der Struktur), für die Umsetzung von Awareness-Schichten oder für andere Arbeitsbereiche: Ziel des (Awareness-)Konzeptes ist es, möglichst sinnvoll Schritte und Überlegungen festzulegen und diese zu verschriftlichen. Somit entsteht eine gute Ausgangslage für Awareness-, Care- und andere Arbeitsbereiche in eurer Struktur.

Durch Konzepte können Vorfälle nicht vollkommen verhindert oder ausgeschlossen werden. Aber die gemeinsame Auseinandersetzung mit Gewalt, Diskriminierung und Übergriffen wirkt präventiv. Werte und Haltungen, die mit Awareness-Arbeit verbunden sind, werden durch die gemeinsame Konzeptarbeit in der Struktur ausdiskutiert und verankert. Dabei geht es um das Schaffen von Zuständigkeiten im Gegensatz zu improvisierter, oft spontaner, Unterstützungsarbeit. Wenn es zu

Vorfällen kommt, macht es einen maßgeblichen Unterschied, wie klar und transparent Informationswege existieren, wer zuständig ist und wie die genaue Handlungskette aussieht. Es geht darum, präventiv Verantwortung zu übernehmen und die zuständigen Personen für ihre Tätigkeit zu qualifizieren. Zudem werden so Mechanismen der Verantwortungsteilung verankert. Zwar ist es klar, dass ein Awareness-Team während einer Veranstaltung für einen Vorfall oder die Anlaufstelle in der Vor- und Nachbereitung zuständig ist. Jedoch stehen durch das Konzept nicht einzelne Personen oder nur Teile der Struktur für die Werte ein, sondern alle gemeinsam verpflichten sich zu den vertretenen Haltungen und Werten.

WIE WIRD EIN AWARENESS-KONZEPT ERSTELLT?

Die Erstellung eines Awareness-Konzeptes kann mehrere Wochen bis Monate dauern. Bei sehr großen Strukturen und/oder aufwändigen Beteiligungsprozessen können es auch ein bis zwei Jahre sein. Wichtig ist, das Konzept als 'lebendiges Dokument' zu verstehen, das immer wieder Diskussion, Evaluation und Anpassung benötigt. Das soll durch einen regelmäßigen Feedback- und Reflexionsprozess erfolgen. Oftmals können für das Konzept bereits vorhandene Texte und Ressourcen verwendet werden. Beispielsweise können Teile der Statuten, ein Selbstverständnis, ein Code of Conduct oder andere Texte, die den gewünschten Umgang miteinander beschreiben, in das Konzept einfließen. Die Konzeptarbeit umfasst mehrere Schritte von der Auseinandersetzung mit gemeinsamen Wertvorstellungen bis hin zur Ausformulierung konkreter Handlungsketten. Viele Schritte können selbstständig intern umgesetzt werden, für andere kann es empfehlenswert sein, mit fachbezogenen Strukturen in den Austausch zu gehen oder den Prozess begleiten zu lassen – auch, um mit Fragen und Problemen nicht alleine zu bleiben. Ebenso empfehlen wir, das eigene Wissen und Erfahrungen mit anderen zu teilen.

WAS UMFAST EIN AWARENESS-KONZEPT?

Ein Awareness-Konzept besteht aus zwei Teilen:

- * Das interne Konzept enthält alle strukturellen, handlungsleitenden und personellen Vereinbarungen, Zuständigkeiten und Verfahrensweisen. Es richtet sich an alle Personen innerhalb der (Organisations-)Struktur – insbesondere an das Awareness-Team, die Anlaufstelle, Awareness-Beauftragte und Mitarbeitende.
- * Das externe Konzept macht die Teile nach außen sichtbar, die für die Öffentlichkeit und Personen außerhalb der Struktur relevant sind (z. B. Grundwerte, Kontaktmöglichkeiten, Anlaufstelle). Die Gruppe der Adressat*innen kann Kooperationspartner*innen oder auch Besucher*innen beinhalten.

LEITFRAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG EURES AWARENESS-KONZEPTES

Die folgenden Leitfragen sollen euch als Organisation helfen, ein Awareness-Konzept zu erstellen und den Prozess zu strukturieren. Sie sind weder vollständig, noch sind notwendigerweise alle Punkte für euch gleichermaßen relevant.

Die Reihenfolge der Themen und einzelnen Leitfragen ist ein Vorschlag, die letztere Ordnung muss je nach Konzept individuell gestaltet werden. Es ist empfehlenswert, das interne Konzept vor dem externen zu erstellen. Das externe Konzept ergibt sich dann daraus, welche Inhalte des internen Konzeptes ihr nach außen teilen wollt, sollt oder müsst. Auch wenn es oft 'einfacher' erscheint von bestehenden Konzepten abzuschreiben, empfehlen wir euch, weitestgehend Inhalte selbst und spezifisch für eure eigene Struktur zu erarbeiten.

Internes Konzept

Das interne Konzept beinhaltet die konkrete Ausgestaltung Unterstützungs-, Betroffenen- und Verursachenden-bezogener Arbeit, Handlungsketten, Rollendefinitionen und Abgrenzungen, Aufnahme- aber auch Ausschlusskriterien sowie Werte und deren Vermittlungswege. Kurz: Alle Inhalte, die ihr im Hinblick auf ein gutes Miteinander für notwendig erachtet. Das interne Konzept muss für alle Personen, die Teil der Struktur sind, zugänglich sein. Wenn Personen neu zu der Struktur dazukommen, sollte das (Awareness-) Konzept und Wissen dazu vermittelt werden. Außerdem soll das Konzept für laufende Evaluation und Verbesserung offen sein. Viele der Fragestellungen, die im Awarenesskonzept auftreten, müssen intern gemeinsam geklärt werden. So kann eine nachhaltige Grundlage für die Zusammenarbeit und die Ausrichtung geschaffen werden.

Wir wollen auch dazu anregen, diese Punkte nicht erst beim Erstellen eines Awareness-Konzeptes zu diskutieren, sondern eigentlich immer zu klären, wenn sich eine Gruppe formiert. Das betrifft vor allem Punkte wie gemeinsame Werte und gewünschte Verhaltensweisen.

TITEL DES KONZEPTE

Der Begriff Awareness (-Konzept) ist nicht rechtlich geschützt – demnach ist eine besondere Achtsamkeit von uns allen gefragt, wenn wir etwas als solches bezeichnen. Ein Konzept sollte unserer Meinung nach nur dann Awareness-Konzept genannt werden, wenn tatsächliche Awareness-Arbeit umgesetzt wird, die Standards für Awareness-Arbeit entspricht. Das exkludiert beispielsweise Arbeit, die alleine,

nicht nüchtern oder nicht basierend auf Prinzipien der Betroffenezentriertheit, Definitionsmacht und Parteilichkeit erfolgt. Wenn Awareness-Arbeit in diesem Sinne nicht gegeben ist, sind Namen wie ‚Care-Konzept‘, ‚Support-Konzept‘, ‚Ansprechstruktur‘ oder andere Begriffe unserer Meinung nach passender.

PRÄAMBEL & GRUNDSÄTZLICHES

- * Warum erstellt ihr ein Awareness-Konzept?
- * Was bedeutet Awareness-Arbeit für euch / in eurem Kontext?
- * Was sind die Ziele des Awareness-Konzeptes, was soll es können?
- * Was sind eure Leitlinien, eure Grundwerte als Organisation / Veranstaltungsort / Kollektiv?
- * Für wen wollt ihr was umsetzen?
- * Wie wollt bzw. werdet ihr das Konzept langfristig pflegen und weiterentwickeln?
- * In welchem Rahmen kann das Konzept angepasst werden?
- * Wo und wie werden Feedback und Verbesserungsvorschläge gesammelt, besprochen und eingearbeitet?

VERHALTEN UND KONSEQUENZEN

- * Welches Verhalten wünscht ihr euch?
- * Wie fördert ihr positives Verhalten (Konsens, Respekt etc.) von Besucher*innen, aber auch innerhalb eurer Struktur?
- * Welches Verhalten wird von euch nicht toleriert? (Beispielszenarien: Was ist schon passiert? Was könnte leicht passieren? Was sind ‚worst-case‘ Szenarien?)

Bei den Verhaltensweisen macht es Sinn, diese in verschiedene Stufen aufzugliedern.

Also beispielsweise:

1. erwünschtes Verhalten
2. Situationen / Umgänge, die schwierig sind, die aber besprochen, bearbeitet und begleitet werden können
3. klar nicht tragbare Situationen / Umgänge und damit verbundene Konsequenzen

Es soll auch festgelegt werden:

- * was passiert, wenn eine Person wiederholt auf Rückmeldung nicht eingeht und mehrfach Dinge passieren, die unter ‚darüber kann noch gesprochen werden‘ fallen. Zumeist wird definiert, dass auch das zu einem Ausschluss führen kann;
- * welche Konsequenzen es bei unerwünschtem oder nicht tolerierbarem

- Verhalten gibt;
- * welche Konsequenzen innerhalb eurer Struktur möglich sind;
 - * bei welchem Verhalten welche Konsequenz greift;
 - * wie darüber entschieden wird.

Bei Konsequenzen ergibt es Sinn, genaue Abläufe (siehe Handlungsabläufe) zu definieren; insbesondere, wenn Personen in Arbeitsverhältnissen stehen. Hierfür benötigt es ergänzende vertrags- und arbeitsrechtliche Absicherungen.

Zum Beispiel:

- * Wann soll es ein mediierter Gespräch oder Supervision geben?
- * Wann sind Voraussetzungen für einen transformativen Prozess gegeben?
- * Wann führt das Verhalten zu einem Rauswurf, Ausschluss oder Ähnlichem?
- * Wann ist jemand freizustellen?
- * Wann werden Gagen trotz Fehlverhaltens ausgezahlt? Wann nicht?

Wir plädieren zudem dafür, Umgänge zu finden, die es auch verursachenden Personen ermöglichen, aus Fehlern zu lernen. Das negiert nicht, dass ein Spannungsfeld besteht, beispielweise im Hinblick auf die Bezahlung von Täter*innen.

VERMITTLUNG DES AWARENESS-KONZEPTE

- * Wer ist verantwortlich für die Vermittlung des Konzeptes an alle relevanten Personen (Mitarbeitende, neue Mitglieder, Kooperationspartner*innen etc.)?
- * Wie wird sichergestellt, dass alle Beteiligten das Konzept kennen (z. B. Onboarding, Plena, Materialien)?
- * Auf welche Weise wird das Konzept Mitarbeitenden nähergebracht (z.B. Gespräche, Schulung)?
- * Wo kann das Konzept intern eingesehen werden?

ANLAUFSTELLEN, ZUSTÄNDIGKEITEN & HANDLUNGSABLÄUFE

Anlaufstellen

- * Welche Unterstützungs- / Awareness-Strukturen existieren bereits oder werden eingerichtet?
- * Welche Unterstützungsangebote gibt es? (beispielsweise vor / während / nach einer Veranstaltung)
 - Welche Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme gibt es? (z. B. Email, Social Media, Vertrauenspersonen, physischer Ort etc.)

- Mit welcher Regelmäßigkeit werden Meldungen bearbeitet?

Zuständigkeit & Rollen

- * Wer und wie viele Personen sind verantwortlich für die Unterstützungsangebote?
- * Welche Rollen / Zuständigkeiten existieren im jeweiligen Team? (z.B. Übersicht Meldungen, Dokumentation, etc.)
- * Wer hat Zugriff auf Meldungen?
- * Unter welchen Bedingungen und nach welchen Standards arbeiten die jeweiligen Unterstützungsstrukturen (z.B. Anlaufstelle, Awareness-Team, etc.)?

Handlungsabläufe

- * Wie sieht der Umgang mit eingegangenen Meldungen aus? (Handlungskette)
- * Welche Kommunikations- und Entscheidungswege gibt es bei Vorfällen?
- * Was passiert bei Vorwürfen gegen:
 - interne Personen / Personen, die Teil eurer Struktur sind?
 - externe Personen (Kooperationspartner*innen, Dienstleister*innen, etc.)
 - Besuchende?
- * Welche Handlungsoptionen und -abläufe gibt es in diesen Kontexten und bezüglich diverser Szenarien?
 - Beschreibt hier v. A. gängige Szenarien oder Szenarien, die aufkommen könnten, und wie mit diesen idealerweise umgegangen werden sollte, welche Personen informiert werden müssen, was ihre Aufgabe ist und mögliche Handlungsschritte, die zu setzen sind.
 - Wie werden gemeldete Vorfälle in die Struktur gebracht? (z. B. Beschreibung der Rückmeldungsschleifen, Fallbesprechungen, etc.)
 - Wie werden Entscheidungen und gesetzte Schritte geteilt und dokumentiert?

REFLEXION & EVALUATION

- * Welche Prozesse bestehen für Feedback, Dokumentation, Nachbereitung und Weiterentwicklung?
- * In welchen Intervallen sollen diese stattfinden?
- * Wie wird regelmäßig reflektiert: im Team, einzeln, bei gemeinsamen Treffen?

ANHÄNGE

Welche Materialien wollt ihr dem Konzept beifügen? Beispielsweise:

- * Handlungsabläufe
- * Gesprächsleitfäden
 - Gespräche mit Betroffenen

- Gespräche mit Verursachenden
- * Hausregeln, Code of Conduct o. Ä.
- * Liste der Informationsmaterialien zum Auslegen am Info- / Awareness-Punkt während Veranstaltungen
- * (Informations-)Plakate zum Aufhängen
- * Checkliste Awareness-Materialien ('Toolbox') – Welche Dinge müssen unbedingt dabei sein, was wäre nett dabei zu haben?
- * Checklisten für Handlungsketten vor/während / nach Vorfällen, an denen Verantwortliche sich entlang arbeiten können
- * Schulungs- / Beratungsangebote

Externes Konzept

Das externe Konzept besteht aus den Teilen des internen Konzeptes, die für die Öffentlichkeit relevant sind. Es macht sichtbar, welche Grundwerte eure Struktur vertreibt, welches Verhalten erwünscht oder unerwünscht ist, welche Haltung zu grenzverletzendem Verhalten eingenommen wird und welche konkreten Ansprech- und Unterstützungsangebote von euch zur Verfügung gestellt werden. Das Ziel ist, Transparenz zu schaffen und Vertrauen aufzubauen.

Euer externes Konzept kann auf eurer Website veröffentlicht werden. Außerdem sollte es bei Veranstaltungen aktiv vermittelt werden – etwa durch Plakate, Informationen beim Einlass oder im direkten Gespräch durch das Awareness-Team. Es enthält bewusst nur Inhalte, die für externe Personen relevant sind. Interne Details zu Handlungsketten, interner Bearbeitung oder personenbezogener Verantwortungsteilung bleiben lediglich im internen Konzept verankert.

Wichtig ist, dass das externe Konzept klar, zugänglich, eventuell mehrsprachig und verständlich formuliert ist – und dass es laufend gepflegt, aktualisiert und an neue Erkenntnisse oder Feedback angepasst wird.

LEITFRAGEN FÜR EUER EXTERNES AWARENESS-KONZEPT

- * Welche der erarbeiteten Inhalte eures internen Awareness-Konzeptes können direkt für ein externes, also öffentliches Konzept übernommen werden?
 - z. B. Präambel, Grundwerte & Haltung, Hausregeln, Ansprechstruktur & Anlaufstellen, Unterstützungsangebot(e), Kontaktmöglichkeiten für Feedback, Hinweise auf und & Beschreibung von Barrieren (Räumlichkeiten, Ausstattung, Sprache(n) etc.)
 - Welche Punkte und Inhalte müssen gekürzt werden?

- Welche Punkte und Inhalte sollten intern bleiben?
- * Wie kann das externe Konzept sinnvoll nach außen kommuniziert werden (sowohl punktuell bei der Veröffentlichung als auch dauerhaft oder bei Änderungen)?
- * Welche Feedbackmöglichkeiten bietet ihr an?

SPEZIFISCHE AWARENESS-KONZEPTE FÜR VERANSTALTUNGEN

Für die jeweiligen Veranstaltungen, die in eurer Struktur umgesetzt werden, sollten Teil-Konzepte erstellt werden. Diese sollen den Charakter der Veranstaltung reflektieren und daher je nach Veranstaltungsart angepasst werden. Sie konkretisieren die Umsetzung von Awareness und Unterstützung in einem bestimmten Setting. Viele Fragen für das interne Konzept gelten hier ebenfalls – sie müssen aber auf die Spezifika der jeweiligen Veranstaltung umgelegt werden. Beispielweise brauchen Sex-positive Veranstaltungen ein anderes Konzept als ein öffentliches Fußballspiel im Stadion, eine Fachtagung zu sensiblen Themen oder ein großes Outdoor-Festival, das für Kinder und Jugendliche offen ist. Das heißt auch zu reflektieren, welche Zielgruppe und Barrieren sich durch die jeweilige Veranstaltung und die damit verbundenen Gegebenheiten ergeben.

ALLGEMEINE VERANSTALTUNGSSTRUKTUR

- * Welchen Charakter und welche Zielgruppe hat die Veranstaltung?
- * Passen das Programm der Veranstaltung und die Werte & Ansprüche des Awareness-Konzeptes zusammen?
- * Welche Hausregeln gelten – und wie werden sie vermittelt?
 - Wie geschieht das vor und während der Veranstaltung?
- * Welche Räume gibt es, mit welcher Ausstattung?
 - z. B. Bühnen: Stroboskop? Lautstärke? Backstage? Ruhebereiche? Außenbereiche?
- * Wie werden Warnhinweise und Informationen gestaltet und verbreitet (z. B.: Lageplan, Informationsposter, Information durch vor Ort arbeitende Personen).
- * Gibt es Unterstützungsmaterialien wie Oropax o.Ä.?
- * Gibt es herausforderndere Bereiche wie zum Beispiel einen Außenbereich, wo Passant*innen auf Besuchende stoßen?
 - Welche Maßnahmen trifft ihr hier?
- * Welche Maßnahmen setzt ihr in Bezug auf den Abbau von Barrieren, Abbau von Barrieren, Mehrsprachigkeit, inklusive Sprache und den Zugang zur Veranstaltung?

- * Wie sieht die Wegesituation zur und von der Veranstaltung aus?

AWARENESS-PRÄSENZ BEI VERANSTALTUNGEN

- * Gibt es ein intern oder extern gestelltes Awareness-Team?
- * Wer ist für die Organisation, Vorbereitung und Koordination zuständig?
- * Welche Schnittstellen bestehen (z. B. zu Security, Selektion, Veranstaltungsleitung etc.)?
- * Wie wird miteinander kommuniziert, vor, während und nach der Veranstaltung?

→ Siehe auch Checkliste ‚Awareness bei Veranstaltungen‘

AUFGABEN, ZUSTÄNDIGKEITEN, SCHUTZ

Aufgaben

- * Welche konkreten Aufgaben hat das Awareness-Team vor Ort?
- * Wie sind die Zuständigkeiten abgegrenzt von anderen Arbeitsbereichen?

Ausstattung & Arbeitsbedingungen

- * Welche Materialien werden bereitgestellt?
- * Gibt es Pausenräume, Rückzugsräume für Betroffene und Verpflegung?
- * Wie viele Awareness-Personen braucht es, um alle Räumlichkeiten der Veranstaltung abzudecken?

Schutz und Rolle

- * Wie wird hier bei der Veranstaltung die spezifische Erreichbarkeit & Sichtbarkeit des Awareness-Teams hergestellt?
- * Welche Übergabeprozesse existieren zwischen Schichten?
- * Wie findet der Nachbereitungsprozess statt?

Vor- und Nachbereitung

- * Wer ist vor Ort ansprechbar – auch vor / nach der Veranstaltung?
- * Wie funktionieren die Schichtplanung und Übergabe?
- * Welche Informationen müssen den Schichtpersonen bereits vor Beginn der Veranstaltung zur Verfügung stehen?
- * Wie findet die Nachbereitung von Vorfällen statt?

Rückzugsräume und Infrastruktur

- * Gibt es einen Rückzugsraum? Was befindet sich darin? Wer hat Zugang?
 - Wenn nicht, welche Alternativen gibt es?
- * Welche Orte gelten als besonders konfliktanfällig – wie wird das adressiert?
- * Gibt es die Möglichkeit, Personalräume, Artist-Bereiche und Rückzugsräume

zu trennen?

- Was sind die Alternativen, die dafür ausgearbeitet werden können?

Vorfälle & Interventionen

- * Welche Arten von Vorfällen treten häufig auf?
- * Welche komplexeren und herausfordernden Situationen könnten außerdem auftreten?
- * Welche Handlungsabläufe greifen bei verschiedenen Arten von Vorfällen?
 - Beispiele: Spiking-Verdacht, Diskriminierung, sexualisierte Übergriffe, Vorwürfe gegen interne Personen und Personen in tragenden Rollen
- * Wie werden Entscheidungen über Ausschlüsse, Konsequenzen, Rückmeldungen getroffen?
- * Braucht ihr zum Umgang mit bestimmten Situationen weitere Ressourcen oder Weiterbildungen?

WIE MIT AWARENESS-AUFGABEN UMGEHEN, WENN ES KEIN AWARENESS-TEAM GIBT?

Wenn ihr bei eurer Veranstaltung kein Awareness-Team habt, macht es Sinn sich über die folgenden Fragen Gedanken zu machen:

- * Wie werden Aufgaben aufgeteilt, die sonst bei einem Awareness-Team liegen würden?
- * Wer sind die Personen, die im Notfall übernehmen, und wie sind diese Personen qualifiziert?
- * Gibt es Personen, die für diese Funktion freigespielt werden können?
- * Wie werden in diesem Fall Vorfälle aufgenommen, bearbeitet und nachbereitet?

Weitere Fragen, die für die Erstellung eines Konzeptes hilfreich sein können:

- * Wie sorgt ihr innerhalb der Struktur für Awareness und Unterstützung?
- * Wie sorgt ihr für Awareness und Unterstützung bei euren Besucher*innen bzw. bei eurer Zielgruppe?
 - Wie ist eure Positionierung, Verantwortungsübernahme, Vermittlung?
- * Gibt es bereits andere (Gewalt-)Schutz-Konzepte?
 - Wenn ja: Welche?
 - Wie verzahnt ihr diese mit eurem Awareness-Konzept?
 - Wenn nein: Was müssten diese beinhalten, wo könnt ihr euch Hilfe dafür holen?
- * Welche Prozesse für Dokumentation, Feedback, Reflexion, Evaluierung

- habt / braucht ihr?
- * Welche Schulungen haben / brauchen Personen bei euch?
 - * Welche Maßnahmen setzt ihr allgemein für den Abbau von Barrieren?
 - * Welche Maßnahmen setzt ihr allgemein für Mehrsprachigkeit?
 - * Mit welchen Diskriminierungsformen habt ihr euch bereits strukturell auseinandergesetzt?
 - Wo gibt es Lücken in der Auseinandersetzung?
 - Wie fließen diese Auseinandersetzungen in euer Konzept ein?
 - * Welchen Schwerpunkt haben eure Veranstaltungen (wenn ihr Veranstaltungen macht)?
 - * Welche Teile des Konzeptes deckt ihr intern ab? Was wird gegebenenfalls von Externen erledigt (z. B.: Ein Teil des Awareness-Teams kommt von einer anderen Struktur dazu.)
 - * Nach welchen Awareness-Standards arbeitet ihr? Wo sind diese nachlesbar?

DÓRA CZÖVEK

Dóra Czövek (they/keine) studierte Soziologie, Psychologie und Psychotherapie und arbeitet bei AwA* vor allem in den Bereichen Bildung, Schicht-Koordination und Entlastungsangebote. Aktuelle Schwerpunkte liegen bei der Schaffung von Mindeststandards sowie dem Näherbringen von Awareness-Prinzipien an Alltagspersonen. Außerhalb dessen forscht Dóra zu Sicherheit im Nachtleben und arbeitet innerhalb der eigenen Master-Arbeit zum Thema Awareness-Arbeit als neues Arbeitsfeld und zur Effektivität von Awareness als Sicherheitsmaßnahme.

WILLI HEJDA

_willi ist (Gegen)Kulturarbeiter_in aus Wien. They ist bei „AwA* Kollektiv für Awareness-Arbeit“ und im Kulturzentrum „4Ihanggrund für Alle!“ organisiert. _willi ist seit Jahren zwischen, für und in freier & autonomer Szene aktiv, tanzt zwischen institutioneller Arbeit & Tekno unter der Brücke. Themenfokaler Fokus und Workshops zu: Awareness-Arbeit, DIY Medien/Zines, partizipativem (Selbst-)Organisieren, Recht auf Stadt sowie Leerstand & Raum. Veranstalter_in u.a. bei „This is our Dancefloor!“. Blickpunkt: Utopie /// Anspruch: „Ein gutes Leben für Alle!“

Awareness-Anlaufstelle

Wohin können Personen sich wenden, wenn es Probleme gibt? Missstände, Grenzüberschreitungen oder sonstiges Fehlverhalten kann es überall geben – auch innerhalb von Awareness-Strukturen oder in Organisationen mit Awareness-Konzept. Es braucht eine Möglichkeit, Probleme vertraulich zu melden und Unterstützung zu erhalten, sowohl für externe als auch für interne Personen.

Dafür kann in Strukturen eine Anlaufstelle geschaffen werden. Anlaufstellen beinhalten die Möglichkeit der Meldung von Missständen, zum Beispiel per Email, per Formular oder auch im persönlichen Gespräch. Die Personen, die die Anlaufstelle besetzen, also die Meldungen bearbeiten, sind dazu da, bei internen und externen Konflikten zu unterstützen. In Fällen von Gewalt und Diskriminierung können sie Entscheidungen über den Umgang damit treffen oder herbeiführen.

BEI WELCHEN VORKOMMISSEN KANN ICH MICH AN EINE ANLAUFSTELLE WENDEN?

Eine Awareness-Anlaufstelle ist zuständig für interne sowie externe Meldungen. Dazu muss die meldende Person nicht direkt oder selbst betroffen sein. Auch Vorfälle, die zum Beispiel über Social Media kommuniziert oder auf andere Weise bekannt oder beobachtet werden, können der Anlaufstelle gemeldet werden. Eine Anlaufstelle soll jedoch nicht dazu genutzt werden, Konflikte auszutragen, die im direkten Gespräch geklärt werden können und sollen keine Diskriminierung oder Gewalt darstellen.

Beispiele für interne und externe Meldungen:

- * Aufgrund von äußeren Merkmalen werden bestimmten Personen weniger Schichten zugewiesen. Die Person, die die Schichten vergibt, streitet dies ab und lässt nicht mit sich reden.
- * Es gibt unangemessenes sexualisiertes Verhalten einer Person gegenüber anderen.
- * Ein Awareness-Team hat die Standards nicht eingehalten oder nicht gut gearbeitet, zum Beispiel: Eine Person war nicht nüchtern; ein Vorfall wurde nicht ernstgenommen; eine gewaltausübende Person wurde verteidigt.
- * Auf einer geplanten Veranstaltung soll ein DJ auftreten, gegen den es Vorwürfe wegen Grenzüberschreitungen gibt.
- * Ein Kollektiv postet etwas, das als diskriminierend empfunden wird.
- * Ein Raum kündigt gender-neutrale Toiletten an, die es nicht gibt.

WIE ARBEITET EINE ANLAUFSTELLE?

Anlaufstellen können auf verschiedene Arten umgesetzt werden. Beispiele dazu folgen weiter unten. In jedem Fall sollten folgende Grundregeln beachtet werden:

- * Meldungen an die Anlaufstelle werden vertraulich behandelt.
- * Die Anlaufstelle ist mit mindestens zwei Vertrauenspersonen besetzt
- * Die Anlaufstelle ist nicht mit Personen in Machtpositionen besetzt.
- * Meldungen werden nicht von involvierten ('beschuldigten') Personen oder ihnen nahestehenden Personen bearbeitet.
- * Die Anlaufstelle ist innerhalb der Struktur verankert (z. B. über die Statuten, Geschäftsordnung, Beschlüsse).
- * Es gibt einen klaren Modus dafür, wie die Anlaufstelle arbeitet:
 - Möglichkeiten der Meldung,
 - Regelmäßigkeit der Bearbeitung von Meldungen,
 - Zeitrahmen für die Bearbeitung von Meldungen,
 - Art und Weise der Entscheidungsfindung,...
- * Der Zugang ist möglichst niedrigschwellig: Die Anlaufstelle ist einfach zu erreichen (also z. B. nicht über ein Chat-Programm, das nicht alle haben, sondern E-Mail, Telefon, einfaches Browser-Formular); Meldungen sind möglichst in verschiedenen Sprachen möglich.
- * Die Erreichbarkeit der Anlaufstelle wird klar innerhalb und außerhalb der Struktur kommuniziert (z. B.: sowohl innerhalb des Clubs als auch an Besucher*innen).
- * Die Prinzipien der Awareness-Arbeit gelten auch in der Anlaufstelle!

WIE KANN EINE ANLAUFSTELLE UMGESSETZT WERDEN?

E-Mail-Adresse – Eine Möglichkeit der Umsetzung einer Anlaufstelle ist die Bereitstellung einer E-Mail-Adresse. Diese E-Mail-Adresse soll öffentlich sichtbar und leicht auffindbar sein. Der Zweck und die Nutzungsmöglichkeiten sollen klar dargestellt werden: „Du kannst uns eine E-Mail an anlaufstelle@namederstruktur.... schreiben“, zum Beispiel:

- * Wenn es im Vorfeld von Veranstaltungen relevante Informationen gibt, etwa bekanntes grenzüberschreitendes Verhalten von für ein Event gebuchten Personen.
- * Wenn im Nachgang zu einer betreuten Veranstaltung ein Vorfall bekannt wird und/oder sich jemand aus dem Team problematisch verhalten hat.

Ausgewählte Leute haben Zugriff auf die E-Mail-Adresse der Anlaufstelle. Dazu gibt es Regeln, zum Beispiel:

- * Mails müssen binnen drei Tagen beantwortet werden.
- * Personen dürfen keinen Fall nachbearbeiten, bei dem es um ihr eigenes (Fehl-)Verhalten geht.
- * Die Art und Weise der Dokumentation von Abläufen und Vorfällen muss geklärt sein.

Ähnlich wie die E-Mail-Adresse kann ein Web-Formular funktionieren. Dies kann auch die Möglichkeit anonymer Einträge bieten. Eine Telefonnummer oder eine Sprechstunde sind weitere Möglichkeiten anstelle einer digitalen Meldung oder zusätzlich dazu.

ANLAUFSTELLE AUF GEGENSEITIGKEIT

Für interne Fälle ist eine externe Anlaufstelle auf Gegenseitigkeit möglich. Dafür kann die Anlaufstelle eines Kollektivs sich zur Bearbeitung möglicher interner Fälle eines anderen Kollektivs verpflichten und umgekehrt.

NETZWERK-ANLAUFSTELLE

Ähnlich wie die Anlaufstelle auf Gegenseitigkeit kann auch ein Netzwerk aus mehr als zwei Strukturen eine Anlaufstelle bereitstellen. Ein Beispiel hierfür ist die Möglichkeit der Meldung von Verstößen gegen die Awareness-Standards. Wenn ein Kollektiv sich zu den Awareness-Standards bekennt und diese nicht einhält, kann dies per Formular unter <https://awareness-standards.info/kontakt/> oder per Mail an meldung@awareness-standards.info gemeldet werden. Andere Strukturen oder Personen aus dem Netzwerk bearbeiten dann die Meldung. Sie holen Informationen ein und erarbeiten einen Vorschlag für den Umgang mit der Meldung. Über diesen wird im Netzwerk gemeinsam entschieden.

ABGRENZUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT

Eine Anlaufstelle ist für Awareness-Fälle im eigenen Wirkungsfeld zuständig. Wenn ein Vorfall zu weit weg von uns, unserem Tätigkeitsfeld und dem der Anlaufstelle ist, dann kann eine Verweis-Beratung erfolgen oder die Meldung weitergeleitet werden: an die betreffenden Organisationen oder an andere zuständige Personen oder Meldestellen. Zum Beispiel: „In der Bar XY gab es kein Awareness-Team, obwohl eines angekündigt war, aber die haben keine Meldestelle, deswegen schreibe ich euch.“

WER SOLLTE EINE ANLAUFSTELLE HABEN?

Wenn ein Kollektiv oder eine Organisation ein Awareness-Konzept hat, sollte darin eine Anlaufstelle verankert sein. Jede Struktur, die sich zu den Standards verpflichtet, sollte eine mit Vertrauenspersonen besetzte Anlaufstelle haben. Wir empfehlen eine Anlaufstelle für alle Strukturen, die dauerhaft bzw. für längere Zeit bestehen, also z. B. für Räume, in denen regelmäßig Veranstaltungen stattfinden. Dies betrifft sowohl Awareness-Kollektive, welche ‚extern‘ Awareness-Teams anbieten, als auch Strukturen, die ein internes Awareness-Team haben. Wenn es einen dauerhaften Veranstaltungsort mit Awareness gibt, sollte es nicht nur ein Team für den Abend geben, sondern auch ein Ablaufprotokoll, wie mit Problemen, die abseits der Veranstaltung vorkommen, umgegangen wird. Hierfür müssen nicht unbedingt jene Personen zuständig sein, die sonst auch die Awareness-Arbeit umsetzen.

JEDE STRUKTUR MUSS FÜR SICH SELBST ENTSCHEIDEN, WIE DIE ANLAUFSTELLE IMPLEMENTIERT WIRD.

Der Zugang sollte in jedem Fall möglichst niederschwellig sein, die Kontaktmöglichkeit zur Anlaufstelle muss gut und öffentlich auffindbar sein und es muss klare Regeln für die Bearbeitung von Meldungen geben. Wir empfehlen eine schriftliche Festlegung der Anlaufstellen-Arbeitsweise sowie des Umgangs in der jeweiligen Struktur im Falle von Grenzüberschreitungen. Das beinhaltet mögliche Moderations-, Mediationsverfahren sowie Verfahrensweisen bei Ausschlüssen von Personen aus der Struktur. Es ist empfehlenswert, auch die gewünschten Verhaltensweisen und (gesellschaftspolitischen, moralischen, ethischen) Ansprüche zu verschriftlichen.

Alle können Gewalt ausüben, auch Awareness-Strukturen sind davon nicht befreit. Wenn jemand aus der Struktur an einer bekannten Grenzverletzung beteiligt ist, muss es transparent gemacht werden; sonst kann das zu Täter*innen-Schutz führen. Ein guter Umgang beginnt dort, wo wir diesen Umstand anerkennen und uns Abläufe und Absprachen dazu überlegen – bevor es dazu kommt. Das kann dazu führen, dass Situationen möglichst verantwortungsvoll, betroffenenzentriert und nachhaltig bearbeitet werden. Wir können keine sicheren Räume herbeizaubern, aber wir können auch in unseren eigenen Strukturen dazu beitragen, dass sie sicherer für (potentielle) Betroffene werden und wir geübter im Umgang mit Gewaltausübenden in den eigenen Reihen werden.



Die Frage der Anonymität

Die Möglichkeit anonymer Meldungen steht dem Wunsch oder der gefühlten Notwendigkeit der Anlaufstelle nach Austausch mit der meldenden Person entgegen. Es ist zugänglicher, etwas anonym thematisieren zu können. Wir empfehlen daher, anonyme Meldungen möglich zu machen, jedoch in einer Form, wo dennoch Rückfragen gestellt werden können. Ein Problem bei anonymen Meldungen ist, dass sie leicht missbraucht werden können. Wenn es um Themen geht, die mit potenziellen Ausschlüssen oder größeren Konsequenzen verbunden sind, braucht es in jedem Fall eine Möglichkeit zur Rückfrage. Das kann auch über eine Unterstützer*innengruppe oder eine nicht-personenbezogene E-Mail-Adresse geschehen.



Photo by Thomas Buchenberger via Pixabay

Fort- und Weiterbildung

Praxis in der Awareness-Arbeit bringt unverzichtbare Erkenntnisse und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Verbesserung mit sich. Wir glauben, dass Fort- und Weiterbildung die Awareness-Arbeit zusätzlich verbessert. Sie ist wichtig, damit wir uns und unsere Rolle stetig reflektieren. Allerdings wird das leicht vergessen – besonders, wenn viel zu tun ist. Fort- und Weiterbildung muss nicht immer in einem formellen Rahmen wie zum Beispiel durch Workshops oder Schulungen geschehen. Auch die Wissensaneignung durch vertiefende Lektüre, eigene Beobachtungen, Reflexionen und intensiver Austausch mit anderen können zu besserer Awareness-Arbeit beitragen.

FORTBILDUNGEN

Mit Fortbildungen meinen wir hier den Ausbau von Kenntnissen und Fähigkeiten, die der Awareness-Arbeit direkt dienen. Dazu zählen:

- * **Regelmäßige Auffrischung und Reflexion der Grundkenntnisse** (Bedeutung von Definitionsmacht, Parteilichkeit, Konsens; Gewaltbegriff; Diskriminierungsformen...)
- * **Ständige Reflexion** der eigenen Arbeit sowie der eigenen Privilegien und Stellung in Machtstrukturen – alleine und mit anderen, in Intervisionen, Supervisionen oder anderen Formaten
- * **Bewusste Auseinandersetzung mit Self-Care:** Aneignung und Reflexion von Strategien, die darin unterstützen, auf sich selbst und die eigenen Grenzen zu achten
- * **Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten** in speziellen Bereichen der Awareness-Arbeit. Zum Beispiel bei Sex-Positive-, Sport- oder anderen spezifischen Veranstaltungen
- * **Praktische Übung in Deeskalation**

WEITERBILDUNGEN

Weiterbildungen betrachten wir als Zusatz-Qualifikationen, die nicht den Kern von Awareness-Arbeit betreffen. Sie können aber eine Bereicherung für die Tätigkeit darstellen. Dazu kann zum Beispiel (Weiter-)Bildung zu folgenden Themengebieten zählen:

- * Umgang mit sexualisierter Gewalt und Trauma
- * Trauma-Prävention
- * PsyCare
- * Erste Hilfe
- * Harm Reduction
- * diskriminierungssensible Sprache
- * kollektive Organisation
- * Team-Building
- * Veranstaltungsrecht
- * Moderations-Skills
- * Gesprächsführung
- * ...

Intervision & Supervision

DÓRA CZÖVEK (Biografie S. 58)

Awareness-Arbeit wird mehrheitlich ehrenamtlich, selbstorganisiert und nicht-professionalisiert geleistet und ist dabei mit vielerlei emotionaler und organisatorischer Verantwortung und Belastung verbunden. Häufig fehlen jedoch strukturell verankerte Reflexionsräume, wie sie in anderen psycho-sozialen oder auch helfenden Berufen selbstverständlich sind. Die Gründe dafür liegen oft in fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten, mangelnder Sichtbarkeit entsprechender Angebote oder auch der fehlenden Etablierung in diesem Feld.

Dabei ist es essenziell Raum für Entlastung, Klärung, gemeinsames Lernen und Abgrenzung zu schaffen – nicht nur individuell, sondern auch kollektiv. Diese Räume – untereinander in Form von Intervision oder extern begleitet in Form von Supervision – ermöglichen es, Verantwortung für die gemeinsame Arbeit zu teilen, emotionale Belastung zu bearbeiten und langfristig handlungsfähig zu bleiben. Sie sind kein Zusatz, sondern eine notwendige Voraussetzung für nachhaltige Awareness-Arbeit.

SUPERVISION

ist ein professionell begleiteter Reflexionsraum mit einer externen Fachperson¹ und wurde ursprünglich in der Sozialen Arbeit entwickelt. Sie bietet Raum, um belastende Situationen zu verarbeiten, Konflikte zu lösen, Handlungssicherheit und Teams zu stärken und Arbeitsdynamiken innerhalb des Teams zu reflektieren. Darüber hinaus unterstützt sie die Klärung von Rollen, stärkt die Kommunikation im Team, dient der Reflexion von Machtverhältnissen innerhalb der Struktur und begleitet die Auseinandersetzung mit persönlichen Betroffenheiten, die im Rahmen der eigenen Tätigkeit aufkommen.

Gerade im Kontext von selbstorganisierten Strukturen kann Supervision wesentlich dazu beitragen Burnout-Risiken zu senken, Überlastung vorzubeugen und langfristig weiterhin in der Lage zu bleiben Unterstützungsarbeit zu leisten (vgl. Gorski, 2019; Höfer et al. 2024). Studien aus anderen psychosozialen Arbeitsfeldern zeigen: Supervision senkt die Wahrscheinlichkeit auszubrennen, ihr Fehlen erhöht

¹ In Österreich sowie Deutschland ist die Berufsbezeichnung Supervisor*in nicht rechtlich geschützt; allerdings gibt es für spezifische Bereiche der Supervision, wie etwa die psychotherapeutische Supervision, in Österreich gesetzliche Regelungen (vgl. §37 PthG) und Richtlinien wie beispielsweise jene der ÖVS (<https://www.oevs.or.at/>).

das Risiko wiederum (Hochwarter et al., 2022). Auch für aktivistische Kontexte wird betont, dass Supervision wie auch Intervision eine zentrale Rolle für die psychosoziale Gesundheit und kollektive Resilienz spielen können (Lord et al., 2025; Schmid et al., 2022; Farkas & Romaniuk, 2021).

Supervision sollte daher als Standard für alle länger bestehenden Strukturen gelten, die Awareness-Arbeit machen. Sie sollte kein Luxus sein, sondern eine grundlegende Maßnahme zur Qualitätssicherung, Psychohygiene und längerfristigen Arbeitsfähigkeit – und damit eine Praxis kollektiver Fürsorge (Munro, 2021; Just Power, 2016).

Bei AwA* hat die Supervision maßgeblich dazu beigetragen, unsere interne Struktur weiterzuentwickeln und immer wieder mit einem kritischen Blick ‚von außen‘ zu betrachten. Sie unterstützt uns darin unsere Dynamiken im Team zu erkennen, Kommunikationsweisen zu hinterfragen und gemeinsam zu reflektieren. Eine konkrete Veränderung, die sie herbeigeführt hat, ist unser wöchentliches bis zu einstündiges ‚Team Care‘-Treffen, in dem wir zusätzlich zu unseren sonstigen Check-Ins beieinander einchecken, wie es uns mit der Arbeit geht und wie wir uns gegenseitig entlasten können. Dies fördert nicht nur das Wohlbefinden im Team, sondern auch unsere kollektive Handlungsfähigkeit.

INTERVISION

ist ein strukturierter, kollektiver Reflexionsraum für Personen, die gemeinsam arbeiten – getragen vom Team, ohne externe fachliche Begleitung, aber mit einer klaren Zielsetzung und verbindlicher Gestaltung und Rahmen. Sie wird dazu genutzt, um gemeinsame Arbeit, in diesem Fall Awareness-Schichten, nachzubereiten. Es wird sowohl die konkret geleistete Unterstützungsarbeit reflektiert – d. h. der Umgang mit betroffenen oder auch verursachenden Personen – als auch die Teamkonstellation und die Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen vor Ort.

Im Unterschied zur Supervision steht hier nicht primär die professionelle, sondern der gemeinsame Erfahrungsaustausch, gegenseitige Unterstützung und kollektive Verantwortung für das eigene Lernen und die gemeinsame Entwicklung einer reflektierten Praxis im Vordergrund. Damit Intervision nicht zu einer reinen Nachbesprechung wird, braucht es eine bewusste Vorbereitung, einen sicheren Rahmen und eine klare Moderation.

Gerade in selbstorganisierten Strukturen kann Intervision ein wichtiger Raum sein, um Herausforderungen gemeinsam zu begegnen, Entlastung zu schaffen und mit sowie voneinander zu lernen. Das bedeutet allerdings nicht, dass es auf die leichte Schulter genommen werden sollte; es erfordert Verbindlichkeit, gegenseitiges

Vertrauen und die Bereitschaft, auch schwierige Themen anzusprechen. Damit der Raum tragfähig bleibt, braucht es klare Absprachen, eine respektvolle Gesprächskultur und ein Bewusstsein dafür, dass das Halten solcher Prozesse Arbeit bedeutet.

Die Intervision wird in der Regel von einer Person moderiert, die für Struktur, Verbindlichkeit und emotionale Sicherheit sorgt – sie hält den Raum. Diese Rolle umfasst nicht nur die zeitliche und inhaltliche Moderation, sondern auch die Verantwortung, sensible Themen achtsam zu begleiten, Spannungen wahrzunehmen und zu co-regulieren sowie unterschiedliche Bedürfnisse im Blick zu halten.

ZIELE SIND:

- * **Wissen teilen und aus den vergangenen Awareness-Schichten lernen:** vergangene Schichterfahrungen teilen und gemeinsam reflektieren, um als Team lernen zu können
- * **herausfordernde Situationen reflektieren:** um diese besprechbar zu machen, Dynamiken zu verstehen, und daraus eventuell Handlungsabläufe für die Zukunft zu kreieren
- * **emotionale Belastung teilen & enttabuisieren:** Raum schaffen, um mit belastenden Erfahrungen nicht alleine zu bleiben; um das Sprechen über Überforderung, Wut, Scham oder anderes zu normalisieren
- * **Ressourcen aktivieren & stärken:** persönliche und kollektive Ressourcen (individuell und im Team)
- * **Fehler besprechbar machen & Verantwortungsübernahme fördern:** Einen sichereren Raum schaffen, in dem auch die eigenen Fehler angesprochen werden können, auch wenn diese Auswirkungen auf betroffene Personen hatten; um sich aus konstruktiver Kritik weiterzuentwickeln und so die Qualität der Awareness-Arbeit und die Resilienz von Awareness-Personen zu fördern.

Zentral ist der achtsame Umgang miteinander und die Qualität des Rahmens: Die Intervision steht und fällt damit, dass sich alle beteiligten Personen sicher genug fühlen, offen zu sprechen, und dabei ernst genommen und validiert werden – und dass sie Teilnehmende schützt, wenn Unsicherheiten, Kritik oder belastende Erlebnisse geteilt werden. Dafür braucht es eine Atmosphäre, in der es strukturiert, respektvoll und vertrauensvoll möglich ist zu reflektieren. Gleichzeitig geht es darum, Verantwortung nicht zu individualisieren, sondern Awareness-Arbeit auch als gemeinsamen Prozess zu verstehen, in dem mit- und voneinander gelernt werden kann. Die Qualität und der erlebte/empfundene Nutzen dieses Reflexionsraumes erfordert klare Vereinbarungen zur Vertraulichkeit, Gesprächsführung und zum Umgang mit den aufkommenden Emotionen. Außerdem spielt das Vertrauen im Team und wie verantwortungsvoll die Moderation erfolgt eine sehr relevante Rolle.

Es braucht einen bewusst gestalteten, geschützten Rahmen, in dem emotionale Sicherheit, gegenseitige Achtsamkeit und Vertraulichkeit gewährleistet werden. Schwierige Situationen und Herausforderungen sollen angesprochen werden können und einen Platz bekommen. Das soll geschehen, ohne Überforderung oder Scham auszulösen beziehungsweise auf eine Art und Weise, die einen guten Umgang mit solchen Gefühlen ermöglicht.

Was ist ein ‚geschützter Rahmen‘ oder auch ein ‚guter Intervisionsraum‘?

Ein ‚geschützter Rahmen‘ bedeutet nicht, dass es immer bequem oder konfliktfrei ist – sondern ein Rahmen, in dem es Absprachen und Strukturen gibt, die emotionale Sicherheit ermöglichen, besonders bei sensiblen oder belastenden Themen.

- * **Für das Individuum:** Eigene Fehler, Unsicherheiten oder emotionale Belastungen können geteilt werden.
- * **Für das Team:** Unausgeglichene Dynamiken, Schuldzu-schreibungen oder Eskalationen werden verhindert.
- * **Für den Gruppenprozess:** Die Kommunikation findet respektvoll statt, die Rollen sind klar und es wird bewusst mit Betroffenheit und Verantwortung sowie Macht umgegangen.

INTERVISION ‚MUSTS‘:

- * Vertraulichkeit
- * Definierte Rollen (z. B. Moderation)
- * Vereinbarungen zu Gesprächsführung
- * Raum für Emotionen, ohne therapeutischen Anspruch
- * Die Bereitschaft verschiedene Perspektiven ‚auszuhalten‘ und gemeinsam zu lernen

Der Rahmen schützt davor, dass die Reflexion verletzend, überfordernd oder vereinnahmend wird.

Aufbau & Struktur der Intervision bei AwA*

Bei AwA* ist die Intervision ein fester Bestandteil der kontinuierlichen Team-Arbeit, sie findet monatlich statt und dauert zwei Stunden an. Sie ist für alle Personen, die bei AwA* Awareness-Schichten machen (Schichtpool), zugänglich. Wenn die Person im vergangenen Monat eine Schicht übernommen hat, wird die Teilnahme mit einer Aufwandsentschädigung kompensiert. Ziel ist es, die herausfordernden Situationen des vergangenen Monats aufzugreifen, zu bearbeiten und kollektives Wissen weiterzuentwickeln und zu vertiefen.

Die monatlich organisierte Intervision bei AwA* ist in zwei Hälften geteilt:

1. HÄLFTE: REFLEXION & AUSTAUSCH

1. **Check-in:** Wie komme ich in die Intervision rein? Welche Fragen oder Themen bringe ich mit? Welche Awareness-Schichten habe ich im vergangenen Monat gemacht?
2. **Sammeln** von herausfordernden Momenten (gelöst oder ungelöst) aus den Schichten in diesem Monat
3. **Erläutern** von schwierigen Situationen, von Konflikten und Unklarheiten
4. **Rückmeldung an Personen, die Awareness-Schichten koordiniert haben:**
Was lief gut? Was braucht Veränderung? (z. B. Material, Vorab-Kommunikation oder anderes)
5. **Unsicherheiten thematisieren:** Was war unklar? Was hat mich überfordert?
6. **Thematisierung emotionaler Nachwirkung von Schichten:** Was wirkt noch nach? Was hat mich beschäftigt oder belastet?
7. **Sichtbarmachung von Team-Prozessen:** Wie erleben wir uns als Team? Welche Dynamiken zeigen sich?
8. **Bearbeitung & Besprechung** der herausfordernden Situationen

Es geht darum gemeinsam zu verstehen, auszuhandeln und zu entlasten und neue Perspektiven auf herausfordernde Situationen aufzuzeigen. Moderiert wird die Sitzung von einer der Struktur angehörigen Person mit Erfahrung in den beschriebenen Reflexionsformaten. Sie achtet auf gruppendifferentielle Prozesse, Vertraulichkeit und Sicherheit.

2. HÄLFTE: THEMATISCHER INPUT

In der zweiten Hälfte nehmen wir uns bewusst Zeit für Weiterentwicklung und Wissensvertiefung. Es geht um Themen, die entweder strukturell oder emotional relevant für Awareness-Arbeit sind – mit dem Ziel, persönliche und kollektive Resilienz zu stärken. Häufig gibt es zunächst einen Mini-Input und darauffolgend Kleingruppen-Übungen.

Beispiele für Themen:

- * Team-Ressourcen
- * Selbstfürsorge & Psychohygiene
- * eigene Grenzen erkennen und setzen
- * emotionale Erschöpfung & Umgang mit belastenden Situationen
- * Umgang mit verschiedenen Reaktionen auf Betroffenheit
- * Rollenklarheit
- * Umgang mit ambivalenten Situationen
- * Umgang mit Drogen-Notfällen & Basic Drogenkunde
- * Umgang mit Ent- oder Abwertung von Awareness-Arbeit
- * Schwierige Team-Dynamiken
- * Vertiefung Wissen zu möglichen Veranstaltungs-Policies & möglichen Argumentationsgrundlagen

HALTUNG & GESTALTUNG EINER INTERVISION

Eine gute Intervision lebt von Klarheit, Struktur und Sicherheit. Es braucht:

- * Wertschätzung; nicht-urteilende Haltung zum Erzählten
- * Transparenz über Ziele und Ablauf
- * aktive Ermöglichung von Partizipation und Teilnahme
- * Verständnis dafür, dass nicht alle teilen können, wollen oder müssen
- * achtsamen Umgang mit Sprache und Emotionen
- * moderierende Personen, die den Prozess halten und Übergänge gestalten können

Super- und Intervision sind keine optionalen Ergänzungen, sondern grundlegende Bestandteile nachhaltiger Awareness-Strukturen. Sie ermöglichen es, schwierige Situationen nicht allein zu tragen, sondern gemeinsame Umgänge zu finden und Belastendes kollektiv zu verarbeiten – und daraus zu lernen. Sie schützen vor Überforderung, stärken die Verbindung im Team und helfen Awareness-Arbeit langfristig tragfähig, bewusst und fürsorglich zu gestalten.

Uns ist bewusst, dass nicht alle Gruppen dies als bezahlte Zeit gestalten können und nicht immer externe Fachpersonen verfügbar oder auch leistbar sind. Trotz alledem sollten Reflexionsformate überall dort ermöglicht werden, wo Awareness-Arbeit passiert. Sie müssen weder formell noch perfekt sein, entscheidend ist, dass sie bewusst organisiert, verbindlich verankert; statt, kollektiv für alle bereitgestellt werden. Der wesentliche Punkt ist, dass es Räume braucht und geben soll, in denen Gefühle, Fehler und Fragen gezielt Platz erhalten und dass diese nicht zwischen Tür und Angel oder gar nicht besprochen werden.

Was braucht es, um eine Intervision gut zu moderieren?

Die Moderation von Intervisionen ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Sie sorgt für Struktur, Klarheit und emotionale Sicherheit – und ermöglicht es dem Team, über Herausforderungen offen und verbindlich zu sprechen.

WÜNSCHENSWERTE RESSOURCEN:

- * Erfahrung mit gruppendifamischen Prozessen (z. B. in Kollektiven, Beratungskontexten, Peer-Groups o. Ä.)
- * Kenntnisse in Gesprächsführung & Reflexionsmethoden (z. B. Moderationserfahrung, Supervisionspraxis, Intervisionstrainings o. Ä.)
- * Vertrautheit mit Vertraulichkeit, Machtverhältnissen und Schutzbedürfnissen (z. B. traumasensibles, betroffenenentriertes, machtkritisches Arbeiten)
- * Kenntnis von Tools, um einen möglichst sicheren, klar strukturierten Raum zu schaffen (z. B. aktives Zuhören, Deeskalation o. Ä.)
- * Reflexionsfähigkeit und Haltung (z. B. Selbst nicht über das Team stellen, Rückmeldungen annehmen und annehmbar machen, Raum zum Teilen ermöglichen)

Die genannten Ressourcen können beispielsweise aus beruflichem Hintergrund im psychosozialen Feld wie z. B. Soziale Arbeit, Psychotherapie o. Ä. kommen. Wenn niemand mit diesen oder ähnlichen Erfahrungen verfügbar ist, können auch rotierende oder co-moderierte Modelle funktionieren, außenstehende Personen hinzugezogen oder entsprechende Schulungen organisiert werden – wichtig ist, dass die Rolle bewusst ausgefüllt und mit dem Team abgestimmt wird.

LITERATURVERZEICHNIS

- Farkas, K. J., & Romanuk, J. R. (2021). SUPERVISION FOR ADVOCACY: SUPPORTING SELF-CARE. Society Register, 5(4), 23–40. <https://doi.org/10.14746/sr.2021.5.4.02>
- Gorski, P. C. (2018). Fighting racism, battling burnout: causes of activist burnout in US racial justice activists. Ethnic and Racial Studies, 42(5), 667–687. <https://doi.org/10.1080/01419870.2018.1439981>
- JASS Power Guide. (2025, March 28). Just Power: A Guide for Activists and Changemakers. The Commons. <https://commonslibrary.org/just-power-a-guide-for-activists-and-changemakers/>
- Munro, L. (2021). United we stand: fostering cohesion in activist groups. Interface: A Journal for and About Social Movements, 13(1), 129–156. https://www.academia.edu/49595254/United_we_stand_fostering_cohesion_in_activist_groups
- Lord, G., Reilly, H., & Löffler-Stastka, H. (2025). Activist burnout among climate justice activists in Austria: an interpretative phenomenological analysis. Healthcare, 13(16), 2045. <https://doi.org/10.3390/healthcare13162045>

Diversität in Teams ist wichtig

Das ist klar, weil Diversität in jeglicher Hinsicht schön und bereichernd und ein wichtiger Teil des Weges in Richtung einer Gesellschaft mit weniger Gewalt und Unterdrückung ist. Wir können so im Team direkt aneinander und voneinander lernen, intersektional zu denken und in Beziehung zu treten.

Diversität in Teams ist aber auch ganz schön praktisch. Und zwar, weil Awareness-Teams allen möglichen Situationen und Menschen begegnen können und darin betroffene Personen, traumatisierte Personen und Menschen in psychischen Notsituationen unterstützen. Je nach Situation können unterschiedliche Teammitglieder besser mit der Situation umgehen – weil sie unterschiedliche Fähigkeiten haben, selber bestimmte Erfahrungen gemacht haben oder weil Menschen, die sich ihnen ähnlich fühlen, ihnen mehr vertrauen. Gerade Awareness-Arbeit ist, wie viele Felder im psycho-sozialen Bereich, voller Personen mit marginalisierten Lebenserfahrungen und Perspektiven. Diese haben aufgrund der eigenen Erfahrungen mit Unterdrückungen und Gewalt gelernt, sich dagegen zu organisieren, aufeinander zu verlassen und empathisch mit anderen zu sein. Also ist es kein Wunder, dass diese Personen eher dazu neigen, Awareness-Arbeit zu machen und dass Awareness als Konzept aus einer feministischen Perspektive entstanden ist. Wenn wir Diversität in Awareness-Teams zu Ende denken, schließt das mit ein, dass auch heterosexuelle, weiße, reiche, ableisierte endo cis Männer Mitte zwanzig lernen, diese emotionale Arbeit zu machen und sich auf Teammitglieder und Situationen auf Augenhöhe einzulassen.



Intersektionalität

Deine Freiheit und meine bedingen sich gegenseitig – und ebenso kann ich von mehr als einer konkreten Unterdrückungsform betroffen sein. Das gilt sowohl für mich als Person in einem Awareness-Team als auch für dich als betroffene oder gewaltausübende Person. Nicht alle Unterdrückungsformen sind leicht wahrzunehmen – ich kann *weiß* sein und keinen europäischen Pass haben, autistisch sein und gut masken (das heißt: das gut vor anderen Leuten verstecken), arm sein und ein cis Mann. Ein queeres Arbeiter*innenkind steht vor anderen Herausforderungen als ein queeres Akademiker*innenkind.

Wenn wir Intersektionalität in der Awareness-Arbeit mitdenken, dann heißt das, dass wir nicht verurteilend, sondern fragend aneinander herantreten. Nach der Augenhöhe suchen und immer im Bewusstsein haben, dass auch wir rassistisch, sexistisch, ableistisch,... sein können.

Gleichzeitig suchen wir mit der Intersektionalität nach einem gemeinsamen Ausweg aus dem Patriarchat, der *weißen* Vorherrschaft, dem Euro-Zentrismus etc., weil wir verstehen, dass wir alle verschieden sind mit unseren einzelnen Identitäten und Geschichten, unserer individuell erlebten und ausgeübten Gewalt – und dass wir zueinander in Beziehung treten können, um die Spiralen der Gewalt und Herrschaft zu durchbrechen.



Photo by via Justin Kilian Pixabay

Awareness-Arbeit und Nachhaltigkeit

DÓRA CZÖVEK (Biografie Seite 58)

Der folgende Text und alle genannten Ansätze basieren auf meinen eigenen Erfahrungen sowie den Inhalten, mit denen ich und das Kollektiv, in dem ich primär aktiv bin (AwA), sich auseinandergesetzt haben. Vieles von dem, was wir über die Jahre in unserem Kollektiv etabliert haben, entspringt dem Bedürfnis, dass Personen, die jetzt mit Awareness-Arbeit anfangen, besser auf sich selbst achten als wir, allen voran ich, es getan haben. Ich habe hierbei das Privileg, dass ich seit 2022 (fast) ausschließlich von Awareness-Arbeit leben kann. Der Text wurde zudem zu einer Zeit geschrieben, in der ich selbst hinterfragt habe, ob ich meine Arbeitsweise und Erwartungen an mich selbst so 'nachhaltig' finde; vor allem als eine Person, die das immer wieder kritisiert. Hier wird versucht einen Überblick darüber zu geben, was unter den Begriff 'Nachhaltigkeit in der Awareness-Arbeit' fallen könnte; dies hat aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit.*

Natürlich bleibt der Begriff 'nachhaltige Awareness' nicht frei von Kritik. Nachhaltigkeit im Kontext von Awareness-Arbeit kann auch problematisch sein. Zum einen, weil sie Gefahr läuft, kritische (prekäre) Verhältnisse zu stabilisieren: Anstatt strukturelle Überlastung und fehlende Ressourcen zu überwinden, lernen Einzelne 'nur' besser mit diesen Bedingungen umzugehen. Auch die Rede von Resilienz kann kritisch gesehen werden – weil sie leicht in eine neoliberalen Logik kippt, in der es vor allem darum geht, Belastungen auszuhalten, anstatt sie abzuschaffen oder zu reduzieren.

Ein weiterer Einwand ist, dass die politische Sprengkraft von Selbstfürsorge – wie Audre Lorde sie verstand, als Praxis der Selbsterhaltung und des Widerstands – im heutigen Diskurs entpolitisirt werden könnte, wenn sie vor allem als Tool gegen Burnout genutzt wird. Und nicht zuletzt: Wer von 'nachhaltiger Awareness' spricht, setzt damit neue Normen, die selbst wieder Druck erzeugen können – etwa den Anspruch, es 'richtig' zu machen und die eigene Erschöpfung als Versagen zu deuten.

Trotz dieser Einwände halte ich am Begriff fest. Denn gerade in der Awareness-Arbeit geht es darum, eine Praxis zu entwickeln, die nicht auf (Selbst-)Ausbeutung basiert, sondern auf Fürsorge – für uns selbst, für das Kollektiv und für die Menschen, die wir unterstützen. Im Gegensatz zum gesellschaftlichen Normalzustand. Nachhaltigkeit ist dabei kein fertiges Modell, sondern ein Suchprozess: Wie können wir Strukturen schaffen, die uns langfristig tragen? Wie können wir individuelle Selbstfürsorge, kollektive Solidarität und politische Veränderung zusammen denken?

WARUM MUSS AWARENESS-ARBEIT NACHHALTIG GESTALTET WERDEN?

Wer in diesem Bereich arbeitet, kennt dieses Lied wahrscheinlich allzu gut: Im Kollektiv gibt es zu wenige Ressourcen. Du arbeitest zu Zeiten, in denen andere entspannen, feiern oder schlafen. Vielleicht hast du einen unregelmäßigen Schlafrhythmus. Du bist ständig für andere da und musst dich mit belastenden Situationen und Grenzüberschreitungen auseinandersetzen.

ABER WANN BLEIBT RAUM FÜR DEINE EIGENEN BEDÜRFNISSE?

Awareness-Arbeit ist konfrontativ, emotional fordernd und oft unsichtbar. Wer Awareness macht, trägt Verantwortung für andere, oft in belastenden, ambivalenten Situationen. Doch wie können wir diese Arbeit machen, ohne auszubrennen? Wer hat sich nicht schon einmal – nach einer besonders anstrengenden Schicht oder einer weiteren Diskussion zum Thema fehlende Ressourcen – gedacht: Warum mache ich das noch?

Eigentlich ist unser Ziel, eine Welt zu schaffen, in der wir gegenseitig unsere Grenzen wertschätzen sowie solidarische, fürsorgliche Strukturen aufbauen und fördern. Strukturen, die uns tragen, in denen wir auch auf uns selbst achten. Selbstfürsorge ist kein Luxus, sondern Teil kollektiver Widerstandsfähigkeit. Im psychotherapeutischen Verständnis bedeutet sie, gut mit den eigenen Kräften umzugehen, Bedürfnisse ernst zu nehmen und (auf) Grenzen zu achten. Es ist nicht egoistisch, sondern im Gegenteil die verantwortungsvollste Handlung, sich um sich selbst zu kümmern, um auch in der Lage zu sein, sich um andere zu kümmern.

Audre Lorde (1988)¹ versteht sie als eine Praxis der Selbsterhaltung. Wer in einer von Rassismus, Sexismus und Gewalt geprägten Gesellschaft lebt, braucht Selbstfürsorge als Überlebensstrategie. Sie ist ein Akt des politischen Widerstands gegen Strukturen, die uns erschöpfen wollen. Für uns in der Awareness-Arbeit heißt das: Selbstfürsorge ist nicht nur individuelle Erholung, sondern Teil kollektiver Resilienz und damit der wichtigste Schutz gegen systemische Überlastung und Erschöpfung. Nachhaltige Awareness bedeutet, nicht auszubrennen, sondern langfristig wirken zu können. Das bedeutet deshalb nicht 'resilienter werden', um schlechte Bedingungen auszuhalten und sich ihnen anzupassen, sondern stattdessen die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass wir nicht mehr ausbrennen.

¹ Lorde, A. (1988). *A burst of light: Essays*. Ithaca, NY: Firebrand Books.

KOLLEKTIVE VORAUSSETZUNGEN

In nicht-hierarchischen Kollektiven braucht es Räume, in denen regelmäßig reflektiert werden kann:

- * Arbeiten wir noch nach unseren gemeinsamen Werten? Leben wir diese Werte im Miteinander?
- * Wie geht es den einzelnen Personen im Kollektiv?
- * Wie geht es uns als Kollektiv?
- * Wie sicher fühlen wir uns, über Belastungen oder Fehler zu sprechen? Haben wir die entsprechenden Räume hierfür oder brauchen wir die noch?
- * Haben Personen Räume, um nach belastenden Schichten aufgefangen zu werden?

Belastung ist kein individuelles Versagen, sondern besteht durch gewaltvolle gesellschaftliche Strukturen und entsteht im Zusammenspiel von Privilegien und Aufgaben. In Zusammenhang damit steht auch die Frage, welche Verantwortung tatsächlich getragen wird und welche man nur denkt tragen zu müssen. Belastung entsteht durch Erwartungen, (fehlende) Ressourcen, die Rahmenbedingungen sowie die generelle gesellschaftliche Abwertung von Care-Arbeit, die meist von FLINTA*-Personen getragen und mitgedacht wird.

Manchmal helfen einfache Strukturen im Kollektiv: Wir machen zu Beginn jedes Plenums ein Check-in, in dem wir teilen, wie wir in das Treffen reinkommen und welche Themen wir mitbringen. Wir achten darauf, dass Protokolle gemacht werden, damit Wissensweitergabe funktionieren kann und um Einzelpersonen zu entlasten.

- ➔ Check-in zu Beginn des Plenums
- ➔ Festlegen, wie Wissensweitergabe funktioniert, um Wissenshierarchien abzubauen: z. B. durch Protokolle
- ➔ 'Team-Care'-Zeiten: Zeiträume, in denen es nicht um Awareness-Arbeit geht, sondern um ein Einchecken beieinander.

ROLLEN, AUFGABEN & KAPAZITÄTEN

Es müssen Räume geschaffen werden, in denen offen kommuniziert werden kann; emotionale Sicherheitsräume, in denen wir über Konflikte und Missstände sprechen können. Räume, in denen wir uns fragen und ehrlich antworten: Wo stehen wir gerade individuell mit unseren Kapazitäten? Wie fühlen wir uns in unseren Rollen angesichts der Ressourcen, Privilegien und Marginalisierungen, die wir mitbringen? Wie stehen wir aktuell zueinander in der Zusammenarbeit?

Es kann unglaublich viel Druck entnehmen, wenn wir aussprechen können: Mir ist das zu viel. Ich brauche mehr Sicherheit. Ich bin unsicher mit meiner Rolle. Ich fühle mich nicht gehört. Ich weiß gerade nicht, wie ich damit umgehen soll. Die Zusammenarbeit funktioniert für mich aktuell nicht. Ich brauche Unterstützung.

Reflexionsfragen für sich selbst & das gesamte Kollektiv:

- * Welche Priorität hat die Awareness-Arbeit gerade für mich?
- * Wie fühlt sich meine Rolle für mich gerade an?
- * Wie viel Energie habe ich noch für Neues übrig?
- * Welche Aufgaben hängen hauptsächlich an Personen die selbst (mehrfach-)betroffen sind – und warum?
- * Welche Aufgaben hängen, auch emotional, an mir?
- * Wie arbeiten wir betroffenenzentriert auch innerhalb unserer Gruppe, und wie nicht?
- * Welche Aufgabe fühlt sich gerade schwer an – und warum?
- * Wer ist überlastet – und wie können wir das auffangen?
- * Wie gehen wir mit Bezahlung um?

GRENZEN SETZEN – AUCH SICH SELBST GEGENÜBER

Awareness-Arbeit zu machen bedeutet nicht, sich aufzuopfern. Es bedeutet auch, 'Nein' zu sagen – gegenüber anderen, aber auch gegenüber der eigenen Überforderung. Oftmals übernehmen wir Aufgaben eher aus Gewohnheit und Zuschreibung und nicht, weil wir das tatsächlich müssen. Wenn alle ehrlich teilen, wie viel Kapazität gerade da ist, kann besser verteilt werden. Und niemand muss sich dafür rechtfertigen, mal weniger zu machen.

Awareness-Arbeit verlangt viel – oft zu viel. Deswegen braucht es klare Aufgabenverteilungen und Buddy-Systeme, damit nicht alles an Einzelnen hängenbleibt.

Hier zeigt sich auch die Notwendigkeit, über **Ressourcen(un)gleichheit** zu sprechen: Wie viel Arbeit mache ich (un)bezahlt – und warum? Wann fordere ich Bezahlung ein? Und wie stellen wir ein Gefühl von Fairness sicher, wenn bezahlte und unbezahlte Personen zusammenarbeiten? Zwischen Prekarität und Ehrenamt ist und bleibt es wichtig über Geld und Honorare zu sprechen, und zu schauen, wie wir Geld (um-)verteilen müssen, damit möglichst viele teilhaben können (siehe auch Kapitel zu 'Bezahlung').

Die beste individuelle Selbstfürsorge stößt an ihre Grenzen, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen und die strukturelle Anerkennung fehlen.

Nachhaltigkeit heißt deshalb auch:

- * Finanzierung sichern (z. B. durch Förderung)
- * Awareness untereinander als festen Teil von Organisationen verankern
- * Räume für Reflexion, Austausch, Rollen(-um-)verteilung sowie Transparenz zum 'Mental Load' zu schaffen

Die Bearbeitung im Kollektiv – im Rahmen eines Treffens, einer Supervision oder Ähnlichem – trägt dazu bei, dass es nicht mehr (nur) im eigenen Kopf herumkreist – und schafft Möglichkeiten für solidarische Lösungen.

BELASTUNG(EN) & ERHOLUNG

Viele von uns haben gelernt zu 'funktionieren' – bis Körper oder Psyche nicht mehr mitmachen. Ich selbst habe früher längere Schichten gemacht, als mir gutgetan haben. Von einer Nachschicht direkt in einen Workshop, wieder zurück in eine Awareness-Schicht, To-Do-Listen für zehn Personen. Als Person, die sich für Entlastungsangebote und Standards einsetzt, oftmals ein klarer Fall von 'Do as I say, not as I do.'

Das ist nicht nur ein individuelles Problem, sondern eines, dass sich durch die Szene zieht und sich bedingt durch Mehrfachbetroffenheiten, Zuschreibungen und prekäre Verhältnisse ergibt.

Belastung zeigt sich nicht in allen Lebensrealitäten gleich – und oft ist es schwer, rechtzeitig zu merken, wie nah man dem roten Bereich schon ist. Deshalb ist es wichtig, die eigenen Signale bewusst wahrzunehmen und besser einordnen zu lernen:

- * Woran merke ich, dass ich überlastet bin?
- * Welche Anzeichen gibt es, wenn meine Belastung sehr hoch ist?
- * Welche Schritte helfen mir in den jeweiligen Phasen, mich zu stabilisieren – bevor es eskaliert und ich handlungsunfähig werde?

BEISPIEL FÜR EIN BELASTUNGS-ESKALATIONSMODELL

Dieses Stufenmodell ist als Reflexionstool gedacht; jede Person hat ihre eigenen Hinweise und Anzeichen, die auf Belastungen hindeuten. Es kann helfen, eigene Belastung und Bedürfnisse früh(er) zu erkennen – es ersetzt aber keine professionellen Unterstützungs-/Therapieangebote und Veränderung der Rahmenbedingungen.

ANZEICHEN

WAS JETZT HILFT...

STUFE 0: GLEICHGEWICHT
keine / kaum Belastung spürbar, entspannt, kontaktfreudig, motiviert, excited

To-Dos strukturieren, Pläne machen, auf die ich mich freue

STUFE 1: ERSTE ANZEICHEN VON STRESS
angespannte Muskeln, reizbarer, vergesslicher, kein Appetit, bestimmte Geräusche nerven mich.
Ich bemerke Unruhe, werde leichter gereizt, kann mich schwerer konzentrieren.

Gefühle benennen, Atemübungen machen, Raum wechseln, Handy weglegen, Musik ausstellen, mir Zeit nehmen etwas zu kochen

STUFE 2: ANHALTENDER STRESS
Dissoziation, ich werde zuhause unordentlicher, Prokrastination, ich reagiere schärfer, weniger Bedürfnis andere zu sehen, denke nicht klar, alles ist „laut“, „zu viel“, „zu schnell“:
Ich fühle mich angespannt, überfordert oder gereizt, Fokussieren ist kaum noch möglich.

Reizreduktion (z.B. Ear Plugs, ruhiger Ort), eine Runde ums Büro gehen, Gedanken notieren, Unterstützung anfragen, Tasks abgeben, Bewegung / progressive Muskelentspannung

STUFE 3: HOCHSTRESS

Ich reagiere „automatisiert“, „funktioniere“ nur noch, Gefühl immer allem hinterher zu sein, spüre mich selbst kaum noch oder sehr extrem (Herzrasen, Magenschmerzen, Panikattacken), schaffe es kaum aus dem Bett.
Alles wird zu viel – ich fühle mich überwältigt, als hätte mich ein Bus überfahren.

kein Koffein, guided meditation, Podcasts, beruhigende „Anker“ / Beruhigungs-Sätze, kaltes Wasser (Handgelenke, Gesicht), barfuß den Boden spüren, mit Bezugspersonen Zeit verbringen

STUFE 4: ERSCHÖPFUNG

Ich möchte niemanden mehr sehen, schaffe es kaum mehr aus dem Haus, keine Kraft mehr um auch „einfache“ Dinge zu machen.
Ich fühle mich leer, müde, als wäre ich selbst nicht anwesend.

Wärme, Ruhe, in der Sonne sitzen, Nähe ohne Anforderungen / Gespräch mit mir nahestehenden Personen, nichts tun / leisten müssen. Später: sanfte Reflexion mit vertrauten Personen

Wie kann ich mich abgrenzen?

Wie kann ich ‚Nein‘ sagen, ohne mich schuldig zu fühlen?

MÖGLICHE SCHRITTE:

- 1) Verantwortung klären: Wofür bin ich zuständig?
- 2) Transparenz statt Rechtfertigung: ‚Ich habe aktuell X/Y-Kapazität.‘
- 3) Angebot machen: ‚Ich kann in zwei Wochen übernehmen.‘
- 4) Das ‚Nein‘ als Schutz: Ein ‚Nein‘ nach außen ermöglicht ein ‚Ja‘ zu deinen (Grund-)Bedürfnissen. Dein ‚Nein‘ heute ermöglicht dein ‚Ja‘ morgen.

Um zu Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten Nein sagen zu können, muss ich in einer Position sein, in der dies auch möglich ist. Das ist eine Machtposition und ein Privileg, welches nicht außer Acht gelassen werden darf. Dabei sollte ich meine aktuelle (Über-)Lebensrealität nicht gefährden (müssen).

Achte auf subtile Anzeichen – zum Beispiel: sensorische Überreizung, längere Verarbeitungsprozesse, du ‚vergisst‘ dich um deine Grundbedürfnisse (Nahrung, Wasser, Schlaf) zu kümmern, schlafst schlechter; du brauchst länger, um auf Nachrichten von Freund*innen zu antworten, schaust ständig auf deine To-Do-Liste, hast aber keine Energie, um sie tatsächlich anzugehen, oder überspringst Schritte in deinen Self-Care-Routinen, die dir sonst guttun.

WAS KANN SELBTFÜRSORGE SEIN?

... nicht nur ‚sich etwas zu Gutes tun‘ – sondern bewusst dafür zu sorgen, dass wir handlungsfähig sind und bleiben. Selbtfürsorge ist nicht konsumorientiert, sondern nimmt die eigenen Bedürfnisse ernst und begreift sich als Teil kollektiver Verantwortung.

Damit ich das tun kann, braucht es:

- Raum für Grundbedürfnisse, wenn Körper oder Nervensystem das fordern
- Raum Grenzen zu spüren und zu kommunizieren, ohne mich rechtfertigen oder schämen zu müssen

- das Wissen und die Sicherheit, dass mein Wert nicht an Leistung oder Funktionieren gebunden ist
- ein Umfeld, das versteht, dass Selbstfürsorge eine Stärke ist
- Zeit & Raum für Reflexion, um Belastung, Guttuendes und zukünftig Gebrauchtes zu spüren

Darüber hinaus:

- * Was bedeutet Selbstfürsorge für dich?
- * Was tut dir persönlich gut? Was bringt dich runter?
- * Was brauchst du, um gut mit dir selbst umzugehen?

In stressigen Phasen fällt es einem leicht zu vergessen, was einem sonst gutgetan hat. Eine Liste kann helfen – besonders in Zeiten, in denen man nicht weiß, was einem guttut – oder wenn man unerwartet Zeit zur Verfügung hat, aber sich überfordert fühlt, sie zu füllen.

- Liste mit Aktivitäten, die dir guttun – je nach Energie und Zeit.

Überlege dir: Was würdest du für dich tun, wenn du z. B. 30 Minuten, eine Stunde, einen halben Tag, einen Tag Zeit hättest.

- kann nützlich bei Überforderung oder Entscheidungsmüdigkeit sein
- Coping-Strategien (Umgangsstrategien) individuell reflektieren und (weiter) entwickeln
- Das bedeutet auch Neues auszuprobieren, bewusst zu üben und festzuhalten, was funktioniert, wenn du es brauchst.

ABGRENZUNG BEI AWARENESS-SCHICHTEN

Ja, Empathie ist wichtig – gerade im Umgang mit betroffenen Personen. Aber ich kenne es nur zu gut, dass sich bestimmte Fälle nicht an der Clubtür verabschieden. Sie begleiten dich nach Hause: Hat die Person, für die ich den Krankenwagen gerufen habe, überlebt? Bleibt dieses toxische Paar zusammen? Verliert eine Person ihren Job, weil ich der Geschäftsführung von ihrem rassistischen Verhalten berichtet habe?

Es hilft, zwischen der Rolle und dir selbst zu unterscheiden – und die Grenzen dazwischen bewusst zu gestalten. Übergangsrituale können helfen, zwischen Arbeit und Privatem zu unterscheiden. Es ist eine Funktion, eine bestimmte Rolle, die gerade eben erfüllt wird und auch wieder abgelegt werden darf.

Methoden hierfür können sein:

- Atemtechnik vor, während und / oder nach der Schicht

Was ist wichtig, wenn Belastung spürbar wird?

WENN DIE BELASTUNG SPÜRBAR WIRD...

- * Schieb die Gefühle nicht weg! Es ist kein persönliches Versagen, überfordert und müde zu sein.
- * Nimm dir Raum! Sprich in deiner Gruppe an, was dich belastet – und findet solidarische Lösungen.
- * Frag nach Unterstützung! Das kann schwer sein, weil es sich wie Schwäche anfühlen kann. Oder weil du weißt, dass andere auch belastet sind. Aber manchmal ist es wichtiger, eine Schicht abzugeben als durchzuziehen. Unterstützung brauchst du nicht nur – du verdienst sie auch.
- * Nimm Supervision & Intervision in Anspruch: Sie können dir helfen, mit Belastendem umzugehen und dich zu stärken; dich selbst zu reflektieren, deine Resilienz zu stärken und langfristig sorgsam mit dir selbst umzugehen.
- * Bau Care-Systeme für dich auf! Was brauchst du – unabhängig vom Kollektiv – um dich selbst zu stabilisieren und sicher zu fühlen?

- Aufschreiben, was ich brauche, um in die Rolle zu kommen, und was dir hilft, wieder rauszukommen, auch nachdem du eine Situation erlebt hast
- Gemeinsames Check-in & Check-out mit Kolleg*innen, bei dem bewusst in die bzw. aus der aus der Schicht ein- und ausgestiegen wird
- Bestimmte Kleidungsstücke, du mit der Rolle verbindest
- **Was auch immer für dich funktioniert!**

Die Gedanken verschwinden vielleicht nicht ganz – aber es hilft, sich klarzumachen: Ich bin in einer Rolle. Ich selbst ziehe zu jeder Schicht meine Kappe auf und stecke meine Haare hoch. Die Kappe ist meine emotionale Schutzkleidung – sie signalisiert mir: 'Jetzt bin ich im Arbeitsmodus'. Hier beziehe ich mich explizit auf das bewusste Distanzieren von belastenden Situationen, die während einer Awareness-Schicht auftreten können. Die eigene Identität und Privilegien, die man selbst in die Rolle mitbringt, können hierdurch nicht abgelegt werden und sollten gesondert reflektiert werden.

Nutze das Check-out:

Nachhaltigkeit bedeutet nicht nur Abgrenzung, sondern auch aktive Regeneration. Nimmst du gerade etwas mit nach Hause? Möchtest du, dass jemand aus dem Team nachfragt, oder möchtest du die belastende Situation in einem anderen

Setting nochmal nachbesprechen? Etabliere Routinen, die dir helfen, nach belastenden Schichten wieder runterzukommen.

BEZIEHUNGEN JENSEITS DER AWARENESS-ARBEIT

Sorge dafür, dass du auch außerhalb der Awareness-Rolle lebst. Beziehungen, Gespräche, Zeiträume, in denen es nicht um Awareness oder Aktivismus geht, sind keine Flucht – sondern Teil deiner Widerstandskraft.

- * Gibt es Beziehungen, die nur noch über Aufgaben organisiert sind?
- * Was passiert gerade außerhalb von Awareness-Arbeit in deinem Leben – und bekommt dennoch zu wenig Raum?
- * Was sind Leidenschaften außerhalb von Aktivismus und Awareness-Arbeit?

Es passiert, dass wir uns selbst aus dem Blick verlieren. Doch eigentlich geht es darum, uns Systeme zu bauen, die uns tragen – und Kollektive, die uns darin bestärken. Denn auch Selbstdürsorge braucht Strukturen, die sie möglich machen.

Selbstdürsorge ist nicht egoistisch! Es ist kein individuelles Versagen, wenn du müde bist. Es ist eine systemische Folge davon, dass politische, emotionale und Care-Arbeit oft un(ter)bezahlt, unsichtbar und prekär ist.

Selbstdürsorge ist kein Rückzug. Sie ist eine Praxis kollektiven Widerstands gegen (Selbst-)Ausbeutung. Du darfst Pausen machen. Du darfst deine Grenzen achten. Du darfst weniger machen. Damit du bleiben kannst. Damit du langfristig handlungsfähig bleibst. Und: Damit dein Kollektiv es auch kann.

Wir sind nicht allein mit diesen Belastungen. So wie Awareness-Schichten nur im Team möglich sind, braucht auch Selbstdürsorge Team-Ressourcen. Es braucht Rollen, Rhythmen, Ressourcen, Rituale. Sie beginnt im Körper (Schlaf, Essen, Atem), geht durchs Team (Buddy, Supervision, Rotation), und endet in Strukturen (Honore, Räume, Standards).

Nachhaltige Awareness-Arbeit bedeutet:

- ➔ individuell auf sich achten
- ➔ kollektiv einander halten / füreinander sorgen
- ➔ systemisch Strukturen verändern

Nur wenn wir alle drei Ebenen zusammen denken, schaffen wir eine Praxis, die langfristig trägt. Unser Ziel ist eine Resilienzstruktur – eine, in der wir Awareness nicht nur für andere machen, sondern auch für uns selbst.

Awareness-Arbeit in Entwicklung

Awareness – vom Aktivismus zum Mainstream

ANN WIESENTAL

Awareness steht historisch an einem sehr spannenden Punkt. Seit 2007 mussten Personen und Gruppen von Awareness überzeugt werden. Ich weiß noch, wie auf dem Protestcamp gegen den G8-Gipfel in verschiedenen Barrios ein Plakat mit den Slogans „Nein heißt Nein“ und auch „Schweigen heißt Nein“ diskutiert wurde. Viele Sichtweisen und Haltungen, die heute selbstverständlicher sind, waren es 2007 noch nicht. Selbst in progressiven sozialen Bewegungen gab es kontroverse Debatten und viel Aufklärungsarbeit war zu tun. „Nein heißt Nein“ ist seit 2016 in Deutschland Gesetz. Davor war es noch so, dass ein verbales „Nein“ nicht ausreichte.

Awareness hat sich verbreitet und Awareness-Teams bieten mittlerweile Unterstützung bei allen Diskriminierungsverhältnissen an. 2007 gestartet mit einem Schwerpunkt auf sexistische und sexualisierte Diskriminierung und sexistische und sexualisierte Gewalt wurde dieser mit der Zeit erweitert. Der Awareness-Ansatz wurde ab 2007 entwickelt und baute auf das Wissen queer-feministischer Bewegungen und der Zweiten Frauenbewegung auf. Intersektionalität erhielt mit der Zeit einen größeren Stellenwert. Der Awareness-Ansatz bezieht sich auf andere Ansätze und deren Wissen floss ein: unter anderem Community Accountability und Transformative Justice u. a. von BIPOC-Communitys und aus den USA. Auf die verschiedenen Angebote von Community Accountability und Transformative Justice Gruppen wird von Awareness-Teams verwiesen, es wird kooperiert und sich gegenseitig inhaltlich bereichert.

2012 wurde Awareness das erste Mal auf einem Festival (Fusion) angeboten, danach verbreitete sich Awareness auf Festivals und in Clubs. Ab 2017 gab es hier eine große Zunahme an Awareness-Angeboten. Mittlerweile kann gesagt werden, dass Awareness den Mainstream erreicht hat. Dass bedeutet, Awareness ist über soziale Bewegungen und Subkulturen (Hausprojekte, Soziale Zentren, no border Bewegung, Klimabewegung) und subkulturelle Musik- und Kulturangebote hinaus in der Gesellschaft angekommen. Das ist großartig und herausfordernd. Großartig, weil es einfach unglaublich ist, wie viele Organisationen und Veranstalter*innen mittlerweile Awareness-basierte Ansätze umsetzen. Das hätte ich mir vor fünf Jahren noch nicht träumen lassen. Attac, die BUND Jung, Jugendverbände von Parteien, Hochschulen, große Fußballvereine, Turnvereine und es werden immer mehr. Beim Awareness Institut haben wir 2024 Anfragen von über hundert Organisationen und Veranstalter*innen erhalten. Im Musik- und Kulturbereich ist Awareness

nicht mehr weg zu denken, bei vielen Festivals und Clubs ist das Awareness-Team ein fester Bestandteil. Die Clubkultur hat Awareness schon lange aufgegriffen. Awareness wurde strukturell in Awareness-Projekten, wie ‚to be aware‘ vom Clubkombinat in Hamburg, verankert. Ich hoffe sehr, dass dieser Trend weitergeht und nicht abreißt und es eine strukturelle Verstetigung gibt.

Der Awareness-Ansatz baut auf folgenden Grundlagen auf: Parteilichkeit, Definitionsmacht, Intersektionalität, Betroffenenzentrierung. Dazu gehört auch, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt nicht als Ausnahme oder Einzeltaten zu sehen, sondern als strukturell verankert. Das bedeutet, dass die gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse auf Diskriminierung und Gewalt aufbauen. Die gesellschaftliche Ungleichheit ist strukturell verankert. Deswegen kann ihnen auch nur nachhaltig begegnet werden, wenn die gesellschaftlichen Strukturen, so auch die Diskriminierungsverhältnisse, verändert bzw. abgeschafft werden. Genau hier setzt der Awareness-Ansatz an. Er schagt nicht Einzelmaßnahmen oder einzelne Praxen vor. Seine Analyse bringt hervor, dass den Herrschaftsstrukturen nur mit emanzipativen Strukturen zu begegnen ist. Mit Awareness-Strukturen und Awareness-Konzepten schafft er veränderte, emanzipative Strukturen. Wichtig ist hierbei, dass sich die Awareness-Konzepte und Awareness-Teams nicht nur auf das Außen beziehen, die Besucher*innen und Gäst*innen, sondern genauso auf das Innen, auf die internen Strukturen der Organisation.

Mit einer Zunahme der Mainstreamisierung seit 2017 besteht verstrkrt die Gefahr, dass sich die Rosinen rausgepickt werden. Das bedeutet, dass der Awareness-Ansatz nicht grundlegend umgesetzt wird, sondern nur einzelne Aspekte. Awareness wird z. B. für die Gäst*innen angeboten, aber die Organisation beschäftigt sich nach innen weniger mit Diskriminierung. Für das Image macht es sich gut, nach außen ein Awareness-Angebot zu haben. Es wird mehr nach außen geguckt, statt nach innen. Interne Anlauf- und Beschwerde-Strukturen existieren nicht überall, dabei sind sie so zentral. In vielen Organisationen gibt es intern Diskriminierungen oder Konflikte in Folge von Diskriminierungen. Es ist wichtig, das anzugehen und interne Anlauf- und Beschwerde-Strukturen zu schaffen.

Auch das Awareness-Angebot nach außen kann zum Feigenblatt verkommen. Das bedeutet, es wird ein schöner Schein nach Außen kreiert, indem suggeriert wird, dass hier Awareness vorherrscht. Doch wenn es drauf ankommt oder das Verhalten von Personen in höheren Positionen kritisches benannt wird, dann kann sich auf einmal auf die Umsetzung des Awareness-Konzeptes nicht mehr verlassen werden. Das würde bedeuten, höhere Positionen schtzen Personen vor Kritik, so als wären sie vom Awareness-Konzept ausgenommen. Also: „Awareness für andere, Hauptsache es betrifft nicht uns“, doch so kann es nicht gehen. Personen in höheren Positionen müssen sich auch der Kritik stellen. Das kann bedeuten, dass es für die Organisation unbequem wird oder gar Nachteile zu befurchten sind. Oder

Awareness-Akteur*innen wollen unbedingt den Auftrag haben und machen dafür Abstriche und gehen Kompromisse ein, die mit den Awareness-Grundlagen nicht unbedingt zu vertreten sind. Genau in solchen Fällen sind die entwickelten Awareness-Standards so wichtig, damit sich auf diese bezogen werden kann. 2024 wurden die Awareness-Standards zum ersten Mal veröffentlicht –

www.awareness-standards.info.

Mit der Mainstreamisierung kam auch die Institutionalisierung. Beides ging Hand in Hand. Das, was fünfzehn Jahre lang politische, unbezahlte Arbeit war, wird jetzt teilweise bezahlt. Und um mehr finanzielle Ressourcen zu haben oder gar bezahlte Stellen zu schaffen, gründeten Initiativen gemeinnützige Vereine und stellten bei Stiftungen Anträge. Ich denke, die Institutionalisierung ist ein wichtiger oder gar notwendiger Schritt, denn die starke Zunahme an Anfragen kann ehrenamtlich (in der Freizeit) gar nicht bewältigt werden. Ich denke, es ist notwendig bezahlte Stellen zu schaffen, um dem zu begegnen. Das betrifft auch die Gründung von Unternehmen/Start Ups (Kommerzialisierung, Commodifizierung), ehrenamtlich wäre der Bedarf an Awareness-Bildungsarbeit und Awareness-Teams nicht mehr zu bewältigen. Und Awareness-Arbeit als eine Form von Care-Arbeit sollte auch Wertschätzung und gegebenenfalls gute Entlohnung erfahren. Einzelne Personen oder Gruppen machen sich deswegen mit Awareness-Angeboten selbstständig. Das ist ein schwieriger Schritt, denn Awareness-Bildungsarbeit und Awareness-Teams werden von kommerziellen Veranstalter*innen immer noch zu schlecht bezahlt. Es ist nicht einfach über die Runden zu kommen und monatlich das nötige Geld zu verdienen. Genauso wie es nicht einfach ist, einen gemeinnützigen Verein zu gründen, Anträge bewilligt zu bekommen und bezahlte Stellen zu schaffen.

Eine Folge der Institutionalisierung und Kommerzialisierung (Awareness wird für Geld angeboten; Unternehmen/Start Ups werden gegründet) ist die Konkurrenz. Das bedauere ich sehr und ich muss sagen, unter dieser Entwicklung leide ich. Die Konkurrenz ist mittlerweile ein neuer Faktor, der mitläuft und den Austausch verändert hat. Wenn von Solidarität gesprochen oder geschrieben wird, heißt das nicht selbstverständlich, dass Solidarität auch praktiziert wird. Die Kooperationen und Vernetzungen werden von der Konkurrenz teilweise geprägt und verändert. Das, was im Vordergrund steht, die Werte und Interessen, haben sich verschoben und das Interesse sich in der Konkurrenz zu behaupten ist neu dazu gekommen. An dieser Stelle schwingt ein ‚früher war alles besser‘ bei mir mit, denn ‚früher‘ arbeiteten die Awareness-Initiativen zusammen und versuchten andere aufzuklären. Solidarität hat mittlerweile dadurch eine neue Begrenzung erhalten. Es sind neue Akteur*innen mit Einfluss entstanden: Institutionen/Unternehmen, die Zugang zu finanziellen Ressourcen haben. Diese nutzen sie überwiegend für sich selbst und setzen mit diesen auch inhaltliche Schwerpunkte. An diesem Punkt fehlt uns in der Awareness-Bewegung auch noch ein verbindlicher Vorschlag. Die Awareness-Standards stellen hier eine Antwort dar. (Siehe auch den Text zu Professionalisierung

in dieser Broschüre). Sie sind ein Vorschlag, wie Aushandlungen oder solidarische Zusammenarbeit aussehen können. Ich fände es allerdings wichtig und notwendig, hier auch Vorschläge zu erarbeiten, die Ressourcenverteilung betreffen. Ein positives Beispiel für eine rechtsverbindliche Struktur ist das Mietshäusersyndikat, in dem über neunzig Hausprojekte organisiert sind und welches absichert, dass das Eigentum nicht wieder in Privatbesitz fließt. Das Wichtige und Interessante an dieser Form ist, dass nicht nur ideelle Werte ausgehandelt werden, sondern die Verfügung über reelle Werte rechtsverbindlich geregelt wird, hier in Bezug auf die Häuser/Immobilien. Für den Awareness-Bereich bräuchte es andere Vorschläge, wie finanzielle Ressourcen und bezahlte Stellen gerecht verteilt werden können. Welche Vereine Anträge bei landes- oder bundesweiten Stiftungen stellen? Ob sie damit anderen Initiativen, die vielleicht schon länger bestehen oder schon viele Jahre unbezahlte Arbeit in ihre Projekte gesteckt haben, die Möglichkeiten auf einen positiven Zuschlag wegnehmen? Oder länger bestehende Projekte das Feld bestimmen und neuen Gruppen und Kollektiven wenig Platz lassen? Ich fände es wichtig, dass wir als Awareness Bewegung diese Aufgabe ernst nehmen und uns dieser annehmen. Tun wir das nicht, landet unsere Bewegung da, wo viele andere Bewegungen oder Bewegungsprojekte vor uns auch gelandet sind. Die, die mehr Einfluss und Zugang zu finanziellen Ressourcen haben, können die Angebotsstruktur und die Inhalte stärker bestimmen. Sie haben größere Entscheidungs- und Deutungsmacht.

Mit einem Blick auf die Zukunft ist zu vermuten, dass die Institutionalisierung und Kommerzialisierung weiter zunimmt. Trotzdem glaube ich, dass der Aktivismus aus der Awareness-Arbeit nicht verdrängt werden kann, auch wenn es neue Akteur*innen (Institutionen, Unternehmen) mit finanziellen Ressourcen gibt, die das Feld stärker bestimmen. Mir gegenüber haben sich immer wieder Aktivist*innen dahingehend geäußert, dass sie sich enttäuscht abwenden würden, wenn der Awareness-Ansatz in der Zukunft ausgeöhlt und entpolitisiert werden würde. Doch das heißt nicht, dass die neuen Akteur*innen sich nicht auch mit diesen politischen Werten verbinden oder diese nicht ihr Antrieb sind. Awareness ist ein politischer Ansatz. Und Aktivismus ist die Praxis, die ihn hervorgebracht hat. Betroffene haben den Mund aufgemacht, sich gewehrt, sich Verbündete gesucht und Strukturen geschaffen. Der Awareness-Ansatz empowert, Awareness-Angebote werden von vielen Betroffenen initiiert und getragen und diese erfahren durch die Arbeit Selbstwirksamkeit, Handlungsmacht und Einfluss. Durch die Mainstreamisierung werden noch mehr Menschen erreicht und mehr Menschen können aktiv werden. Betroffene wirken gemeinsam mit Verbündeten, diese Aufgabe soll nicht allein bei den Betroffenen liegen. Das, was Herrschaftsverhältnisse mit Betroffenen macht, sie verstummen lässt, sie verunsichert, ohnmächtig oder handlungsunfähig macht, wird durch den Awareness-Ansatz und Aktivismus umgekehrt. Was wirkt, ist die Haltung und die Praxis. (Doch es gibt auch viele bewegungsinterne Differenzen, das soll hier nicht romantisiert werden.) Aktivismus stärkt, gibt Kraft

und verändert. (Doch Aktivismus laugt auch aus und führt zu Burnout. Und es soll nicht suggeriert werden, dass alle Betroffenen politisch aktiv werden sollen.) Betroffene und Verbündete tun sich zusammen und überwinden die Vereinzelung. Sie bilden Gruppen und Kollektive und agieren gemeinsam als Community. Dieses Moment ist nicht wegzudenken und ich glaube, das wird auch trotz Mainstreamisierung nicht verschwinden. Institutionen und Unternehmen zu gründen oder in ihnen eine Position zu erlangen und dort zu wirken, kann hochschwellig sein. Sich selbst zu organisieren und aktiv zu werden braucht weniger Voraussetzungen. Ich denke, Betroffene und Verbündete werden sich weiter selbst organisieren, Strukturen schaffen und Awareness-Arbeit machen. Das ist auch ein so kräftiges Moment, denn alle können aktiv werden, etwas verändern und aufbauen. Die Kraft Handlungsmacht zu ergreifen und sich selbst zu organisieren wirkt auch heutzutage. Aktivismus ist das, was Awareness weiter lebendig hält.



ANN WIESENTAL

Ann Wiesental ist seit vielen Jahren in sozialen Bewegungen aktiv, insbesondere in antirassistischen und queer-feministischen Bewegungen. 2007 hat sie die erste Awareness Gruppe in Deutschland initiiert, welche Betroffene unterstützte. Maßgeblich zur Entwicklung des Awareness Ansatzes trugen mehrere Konferenzen bei, die sie mitorganisierte und die von 2007 bis 2014 stattfanden. Sie unterstützt Betroffene von Diskriminierung und (sexueller) Gewalt und macht transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen. 2017 erschien von ihr das Buch „Antisexistische Awareness – Ein Handbuch“ und 2025 das Buch „Haltung zeigen – Awareness als Antwort auf Diskriminierung und Gewalt“. 2021 gründete sie das Awareness Institut mit.

How to Professionalisierung

FIN WITTSTOCK

*Dieser Text fasst Ideen zusammen, die im Rahmen eines Treffens des Awareness-Instituts entstanden sind. Sie sind Ergebnis einer Diskussion über Professionalisierung und darüber, was wir von der Professionalisierung anderer Bewegungen wie der Frauen*hausbewegung lernen können. Das Awareness-Institut ist eine Vernetzung von Awareness-Aktiven im deutschsprachigen Raum mit einem Fokus auf Bildungs- und Konzeptarbeit. Wenn im Text von ‚wir‘ die Rede ist, bezieht sich das auf die Gruppe innerhalb des Awareness-Instituts, welche in dem Treffen die Ideen ausgearbeitet hat.*

In dieser Broschüre finden sich einige Texte über die Entwicklungen der Awareness-Arbeit: Dazu, was sich aktuell beobachten lässt, wie sich Awareness zunehmend zu einem Beruf entwickelt und wie sich Awareness zu Sozialer Arbeit in Verbindung bringen lässt. Daran anknüpfend werden in diesem Text erste Vorschläge gemacht, wie mit bestimmten Folgen von Professionalisierung umgegangen werden kann.

FALLSTRICKE

Bei der Frage nach Fallstricken der Professionalisierung haben wir uns mit zwei sozialen Bewegungen auseinandergesetzt: der Frauen*hausbewegung und der Beratungs- und Unterstützungsarbeit für Menschen, die von rechter Gewalt betroffen sind. Wenn soziale Bewegungen sich professionalisieren, dann landen sie häufig im Bereich der Sozialen Arbeit. Die Frauen*hausbewegung ist in sozialarbeiterisch geführten Frauen*häusern als Teil des staatlich organisierten Gewaltschutzes aufgegangen. Die Beratung Betroffener von rechter Gewalt hat sich zu weniger einheitlichen Strukturen entwickelt, die häufig in Vereinen organisiert und über Projektförderungen finanziert sind.

Beide Arbeitsfelder basieren heute unter anderem auf prekären Finanzierungen: Je nach politischem Willen stehen ihnen mehr oder weniger – in der Regel zu wenige – Gelder zu Verfügung, die zudem häufig mit hohem Arbeitsaufwand selbst beantragt werden müssen. Staatliche Finanzierungen sind außerdem mit Auflagen verbunden, was einen Einfluss auf die Arbeitsfelder hat. Wer auf sie angewiesen ist, kann in einen Konflikt zwischen eigenen (inhaltlichen) Ansprüchen und aufgelegten Regeln geraten: Was tragen wir mit? Wo verweigern wir Auflagen? Welche Folgen hat das: Für uns und für alle, die auf uns angewiesen sind?

Zu den Begriffen: Profession und Professionalisierung

Der Begriff Profession bezeichnet Berufe, für die es ein bestimmtes Expert*innentum braucht. Berufe sind dabei Tätigkeiten, die gelernt und bezahlt werden. Fragen, um die sich der Professionsbegriff dreht, sind etwa folgende: „Wozu und in welchem Bereich [ist] ein Beruf gut und nützlich“? (Müller 2012: 956). Was dürfen und sollen Menschen in diesem Beruf tun? Unter welchen Voraussetzungen dürfen sie das? Was macht Personen in diesem Berufsfeld zu Expert*innen: Was also ist hier besonderes und herausragendes Wissen? Wie kommen sie dazu?

Manchmal werden Berufe als Professionen bezeichnet, die:

- * zentrale Bereiche des menschlichen Lebens betreffen
- * sich an Menschen in besonders verletzlichen Situationen richten
- * und daher besondere Risiken mitbringen.

Das können zum Beispiel Berufe wie Ärzt*innen, Therapeut*innen oder Anwält*innen sein. Professionen sind Berufe, die eine bestimmte Verantwortung für Menschen in sensiblen Lagen mitbringen – damit geht auch eine erhöhte Gefahr für Machtmissbrauch einher. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, entwickeln Professionen in der Regel einen eigenen Ethikkodex oder Wertekatalog und bestimmte Standards. Dazu gehören – oft eine akademische – Ausbildung, Regeln, wie die Qualität der eigenen Arbeit gemessen und verbessert werden kann, und Werte und Haltungen, die professionelles Handeln ausmachen. Ein Teil davon ist außerdem das Systematisieren von Wissen – also zum Beispiel Forschung und einheitliche Ausbildungsinhalte. Ein anderer Teil ist das Aufbauen von Strukturen, in denen zum Beispiel die einheitlichen Standards bei der Arbeit oder Ausbildung kontrolliert und bereitgestellt werden (vgl. Müller 2012).

Anmerkung: Hier wird ein Teil davon dargestellt, was in Fachkreisen unter dem Begriff Profession verstanden wird, keine persönliche Meinung oder Haltung dazu.

Professionalisierung wird der Prozess genannt, in dem aus einem Beruf oder einer sozialen Bewegung eine Profession wird. Denn die Standards einer Profession, die Werte und Haltungen, nach denen gearbeitet wird, und die Regeln zur Organisation und Ausbildung sind nicht einfach so plötzlich da – sondern sie entstehen und werden ausgehandelt.

Es gibt viele Debatten darüber, was genau Professionalisierung ist und wie sie sich beschreiben lässt. In der Soziologie gibt es ein eigenes Feld dafür: Die Professionssoziologie. Eine soziale Bewegung, die sich professionalisiert hat, ist zum Beispiel die Frauen*haus-Bewegung, die heute ein Teil der Sozialen Arbeit ist. Aber auch z. B. ein Familienunternehmen kann sich professionalisieren und auch Einzelpersonen.

Auch ein anderer Prozess wird umgangssprachlich oft mit Professionalisierung benannt: Wenn eine Bewegung sich etabliert, gesellschaftlich akzeptierter wird, klarere Regeln und Strukturen entwickelt und ihre Abläufe und Inhalte verbessert werden.

ZUM WEITERLESEN:

Burkhard Müller (2012): Professionalität. In: Thole, W. (eds) Grundriss Soziale Arbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_5

Birgit Geissler (2013): Professionalisierung und Profession. Zum Wandel kundenbezogener Berufe im Übergang zur post-industriellen Gesellschaft. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung. Hrsg: Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. 1/2013. S 19 – 32.

HOW TO PROFESSIONALISIERUNG?

Hier werden drei Aspekte vorgestellt, um in der Professionalisierung von Awareness-Arbeit in möglichst wenige Fallen zu tappen: Basisanbindung, Augenhöhe sowie Zugänglichkeit.

1. Ziel: Basisanbindung

Soziale Bewegungen, die sich professionalisieren, entstehen meistens aus einer politischen Szene heraus und sind daher am Anfang durch Szenewissen organisiert und inhaltlich daraus entwickelt: Sie vertreten Forderungen auf eine bestimmte Weise; organisieren sich so, wie das innerhalb der Szene üblich ist und handeln ihr soziales Miteinander entsprechend politischer Werte aus. Im Laufe der Professionalisierung schleichen sich häufig Organisationsstrukturen ein, wie etwa hierarchische Entscheidungsstrukturen oder die Verteilung von Macht- und Entscheidungsgewalt anhand des (Bildungs-)Status. Außerdem kommt es zu strukturellen Konflikten zwischen denen, die Geld für diese Arbeit bekommen und denen, die kaum oder kein Geld erhalten. Das kann dazu führen, dass nach einigen Jahren wenig von dem übrig bleibt, was einmal mit viel Arbeit und politischem Willen auf

den Weg gebracht wurde. Mit Basisanbindung meinen wir Vorgehensweisen, die verhindern, dass sich Awareness-Arbeit von der sozialen Bewegung und der Radikalität, aus der sie hervor geht, entfernt. Diejenigen, die in professionalisierten Positionen Awareness machen, sollten die neu dazugewonnenen Ressourcen mit radikalen Ansprüchen so verteilen und nutzen, dass auch und besonders selbstorganisierte Strukturen dadurch unterstützt werden.

DABEI GEHT ES NICHT NUR, ABER AUCH UM GELD.

Szenestrukturen sind häufig davon geprägt, dass (Polit-)Arbeit prekär organisiert ist. In der Folge stehen weniger Ressourcen zur Verfügung, um die Verschiebung von prekärer und ehrenamtlicher Arbeit hin zur bezahlten (Lohn-)Arbeit mitzutragen. Als ein Standbein der Basisanbindung haben wir daher die Verankerung in der Szene identifiziert:

- * Veranstaltungen und Bildungsarbeit **für die und innerhalb der Szene** sollten nicht zu Gunsten von Projekten, die mehr Geld oder Außenwirkung erzielen, vernachlässigt werden.
- * Um sich diese Priorisierung leisten zu können und dabei weiterhin Arbeit (nach Möglichkeit) zu bezahlen, plädieren wir für **Soli- oder Querfinanzierungskonzepte** – sodass staatliches oder anders eingenommenes Geld dafür verwendet wird, Szene-Akteur*innen kostenlose oder günstigere Arbeit anzubieten. Dabei können z. B. selbstorganisierte Kollektive so viel geben, wie sie können, und der fehlende Betrag wird aus einer Solikasse ausgeglichen, in die lukrative Aufträge einzahlen, oder in die extra dafür beantragte Projektgelder fließen.

Eine weitere Komponente der Basisanbindung ist die Deutungshoheit über Entwicklungen bzw. die Mitsprache, nach welchen Standards gearbeitet und wie über diese verhandelt wird – aber auch wie inhaltliche Differenzen ausgehandelt werden. Damit soll verhindert werden, dass Personen in Machtpositionen (z. B. bezahlten Jobs, Chef*innenposten etc.) darüber bestimmen können, wofür es Ressourcen gibt (z. B. Zeit und Geld), was umgesetzt wird und was hinten runterfällt. Den zweiten Grundstein der Basisanbindung haben wir daher szeneinterne Kontrolle genannt. Dazu haben wir einige Ideen gesammelt, mit welchen Strukturen diese ermöglicht werden kann:

- * **Interne Anlaufstellen**, an die sich bei Konflikten oder Übergriffen gewendet werden kann. Diese müssen über Interventionsmöglichkeiten verfügen, d. h. es muss für alle klar ersichtlich sein, was passiert, wenn sich Personen dahin wenden, und wie in Situationen eingegriffen werden kann. Mehr dazu findet sich in dieser Broschüre und in den Standards unter dem Punkt ‚Anlaufstelle‘.

- * 2. Das kann mit **Festschreibungen, Verträgen oder Agreements** geschehen, die gruppenübergreifend gelten. Darin sollten die Aufgaben, Möglichkeiten und die Struktur der Anlaufstellen ausgehandelt werden, aber auch, auf welche Werte und Standards sich warum berufen wird. Wichtig ist, dass transparent einsehbar ist, wer sich wie daran hält und welche Aushandlungen stattfinden.

Außerdem sollten Folgen für die Nichteinhaltung definiert werden, etwa Interventions- oder Sanktionsmöglichkeiten. Folgende Inhalte sollten unserer Meinung nach in diesen Agreements besprochen werden:

- * **Regelmäßige Checks:** Passiert da (noch) das, was wir denken? Womit kämpfen unterschiedliche Gruppen bei der Einhaltung?
- * **Worst-Case-Regelungen:** Was wollen wir verhindern? Was passiert, wenn etwas davon doch eintritt? Worauf wollen wir uns in einem Worst-Case verlassen und worauf zurückgreifen können?
- * **Aktualisierungen:** Macht die Struktur (sowohl die Institution oder Gruppe als auch das Agreement selbst) das, was sie soll? Was müssen wir anpassen?

Ein weiterer Weg, ein solches Verfahren zu strukturieren und für gegenseitige Einhaltung zu sorgen, können Verbände, Rechtskörperschaften und Gewerkschaften sein.

2. Ziel: Augenhöhe

Ein wiederkehrendes Problem bei Professionalisierungen von sozialen Bewegungen ist die Entstehung von Hierarchien. Zum Teil geschieht das explizit, indem bestimmte Institutionen Hierarchien fordern – etwa wenn Vorständ*innen benannt oder Chef*innenposten besetzt werden müssen. Allerdings findet eine Hierarchisierung in den Strukturen oft auch nicht bewusst (und damit schwieriger zu benennen) statt; etwa wenn in den Teamsitzungen der Hauptamtlichen inhaltliche Themen besprochen werden, die andere (z.B. Ehrenamtliche, Adressat*innen oder kooperierende selbstverwaltete Strukturen) zwar betreffen, an deren Aushandlung sie dann aber nicht beteiligt sind. Auf Dauer kann das zu einer Entfremdung der Hauptamtlichen von der restlichen Struktur führen: in der sich Adressat*innen, die doch eigentlich empowert und supportet werden sollten, bevormundet vorkommen, sich Ehrenamtliche als bloße Gehilf*innen und kooperierende Strukturen übergangen fühlen.

WIR HABEN VIER STANDBEINE FÜR MEHR AUGENHÖHE DISKUTIERT

1. ROTIEREN VON (MACHT-)POSITIONEN

Dort, wo offizielle Machtpositionen besetzt werden müssen, aber auch dort, wo bestimmte Positionen faktisch Macht verleihen – etwa weil nur eine Person weiß, wo sich wichtige Dokumente befinden, oder die Struktur auf diese eine Person angewiesen ist, weil nur sie die Technik bedienen kann.

2. MACHTPositionEN NIE NUR MIT EINER PERSON BESETZEN

Wenn Chef*innenposten o. Ä. besetzt werden müssen, können diese in der Regel auf zwei Personen aufgeteilt werden. Damit ist nicht nur Macht besser verteilt, sondern beide können sich potentielle Verantwortung aufteilen, gegenseitig unterstützen und gemeinsam aushandeln, wie diese Position gut ausgefüllt werden kann.

3. MACHTPositionEN NUR MIT WIRKUNG NACH AUSSEN

Wenn solche Positionen besetzt werden müssen, dann deshalb, weil Institutionen außerhalb der Struktur das fordern. Die den Positionen zugeschriebene Macht nach innen – etwa Entscheidungsgewalt und die Möglichkeit über Gelder zu verfügen – muss und sollte nicht innerhalb der Struktur ausgelebt werden. Es genügt, wenn der Posten auf dem Papier vergeben ist und Menschen ihn wenn erforderlich gegenüber den Institutionen in Szene setzen. Dazu finden wir es wichtig, die Wirkung nach innen explizit zu unterbinden, indem Vereinbarungen dazu festgehalten werden, wie die Machtposition intern aufgeteilt wird – also ein konkretes Wissen sowie Handlungsweisen dazu, wer die den Chef*innen zugeschriebenen Aufgaben auf welche Weise an ihrer Stelle erfüllt.

4. AUFGABENAUSLAGERUNG NUR FÜR ADMINISTRATIVE AUFGABEN

Angestellte sollten die Aufgaben erfüllen, die allen anderen Kapazitäten rauben: etwa Verwaltung, das Beschaffen und Herumschieben von Geldern und Material, die Überarbeitung von inhaltlichen Ausarbeitungen wie Konzepten oder Leitfäden mit dem Fokus auf Rechtschreibung und Gestaltung etc. Sie räumen damit quasi die administrativen und zeitintensiven Arbeiten aus dem Weg, um der Szene möglichst viel Raum für inhaltliche Aushandlungen zu schaffen.

3. Ziel: Zugänglichkeit

Durch Professionalisierung können auf vielfältige Weise neue Hürden entstehen und bestehende verstärkt werden. Gesellschaftlich wirkende Ausschlussmechanismen, etwa Diskriminierungsformen, können sich in Professionalisierungsprozesse und über diesen Weg verstärkt in Strukturen einschreiben. Wenn bestimmte Qualifikationen, z. B. Abschlüsse gebraucht werden, um Awareness-Arbeit zu machen,

können auch dort gesellschaftliche Ausschlussmechanismen greifen, die Menschen üblicherweise im Weg stehen: Rassismus, Sexismus, Ableismus sind nur drei Beispiele, die den Weg zu anerkannten Abschlüssen verstellen können. Wenn die Gruppe derer, die Awareness-Arbeit machen, die Struktur aufbauen und inhaltlich mitreden können, immer homogener wird, dann fühlen sich auch immer weniger und stetig weniger diverse Gruppen von der Arbeit angesprochen.

Wichtig ist hier zu bedenken, dass allein der Fakt eine gesellschaftlich geförderte und staatlich anerkannte Institution zu sein eine Hürde ist – etwa für Menschen, die Erfahrungen mit Repressionen gemacht haben oder solche, die von staatlicher Gewalt in Form von Aufenthaltsrechtssachen oder Ähnlichem betroffen sind. Zugänglichkeit begreifen wir in diesem Sinne als Geflecht aus konkreten Maßnahmen und Strukturen – sowohl nach außen (also für alle, die von Awareness-Arbeit angesprochen und repräsentiert werden sollen) als auch nach innen (sodass alle möglichst gut darin unterstützt werden können, diese Arbeit gut zu machen).

WIR HABEN FÜNF STANDBEINE FÜR DIE ZUGÄNGLICHKEIT IDENTIFIZIERT

1. TEAMSTRUKTUREN FÜR GEGENSEITIGES FEEDBACK

Fest eingebunden sein sollten Privilegienchecks, Reflexionsrunden und Diversitäts-Checks. Dabei sollte sowohl sichtbar werden, wer sich von der Struktur angesprochen fühlt – und wer nicht – als auch Raum geschaffen werden, um zu fragen, wie unterschiedlich positionierte Personen die Arbeit und das Team wahrnehmen. Die Teamstrukturen sollten dabei so niederschwellig wie möglich gehalten werden. Dazu empfehlen wir, Strukturen übersichtlich zu halten – etwa indem Untergruppen nach ihrer Funktion benannt werden; indem es nicht fünf verschiedene Kommunikationskanäle gibt und auffindbar und einsehbar ist, wie Strukturen aufgebaut sind.

Ein weiterer Punkt ist Abläufe transparent zu machen: Was passiert wann im Plenum / in der Teamsitzung? Wie oft muss ich dabei sein, bis ich in die Struktur aufgenommen werde? Warum wedeln alle so komisch mit den Händen? (Bezogen auf ein Abstimmungsverfahren, in dem Zustimmung anstatt verbal mit einem Handzeichen ausgedrückt wird.) Feste Abläufe zur Einarbeitung neuer Personen, z. B. ein Buddysystem oder Einarbeitungsleitfäden, können ebenfalls dabei helfen, Personen gut in die Organisations- und Ablauflogiken aufzunehmen. Dabei ist es wichtig, das Tempo an den Personen, die sich noch in die Strukturen hineinfinden, zu orientieren. Sprache kann eine große Hürde darstellen: Die Möglichkeit von (Flüster-)Übersetzungen, das Bemühen um wenig akademisierte Sprache sowie das (ungefragte) Erklären von Fachbegriffen sind beispielsweise Ansätze, die in die Teamreflexion gehören.

2. FEEDBACKSCHLAUFEN SIND EIN ANSATZ, UM DAS WISSEN UND DIE PERSPEKTIVEN ALLER BETEILIGTEN EINZUHOLEN

Sie gewährleisten den Einzelpersonen Bedenkzeit und ermöglichen, dass Personen in verschiedenen Positionen (etwa auch jene, die nicht zu Teamsitzungen / zum Plenum kommen können oder dürfen) eingebunden werden. Eine Feedbackschlaufe kann etwa sein, dass ein neues Projekt in der Teamsitzung besprochen wird, dann nachvollziehbar verschriftlicht und an alle, die das betreffen könnte, mit einer Deadline versehen versendet wird. Das Feedback sollte dann für alle einsehbar gesammelt werden. Im nächsten Schritt wird es eingearbeitet und die neue Version wieder mit Deadline versendet. Es gibt unterschiedliche Vorschläge, wie oft das geschieht: Es kann eine Anzahl von Versionen oder ein Datum vereinbart werden; aber Feedbackschlaufen können auch so lange laufen, bis keine Einwände mehr geäußert werden. Das sollte vorher besprochen werden.

3. GRUPPEN(-EMO)-CARE

Die emotionale und fürsorgliche Komponente von Awareness-Arbeit sollte in der Struktur verankert sein. Damit hoffen wir zu verhindern, dass sie gegenüber anderer Arbeit hinten angestellt wird oder dass sie – entsprechend sexistischer Normen – an bestimmten Personen hängen bleibt. Wenn innerhalb der Struktur Raum für Emocare ist, sind Menschen nicht darauf angewiesen, dass ihr persönliches Umfeld das trägt und können selbstbestimmter diese Arbeit machen.

Wichtig ist dabei Tools – also konkrete Handlungsweisen – gemeinsam zu besprechen, um als Struktur zu wissen, wie Care-Aspekte umgesetzt werden. Dazu schlagen wir internes Skillsharing vor, in dem gegenseitig gruppenrelevante Fähigkeiten vermittelt werden, damit Personen nicht in unfreiwilligen Zuständigkeits- oder auch Machtpositionen landen. Themen können z. B. sein: Wie moderiere ich eine Gruppe? Wie kalkuliere ich den Teamsitzungseinkauf? Welche Methoden gibt es, um emotional anstrengende Arbeitssituationen aufzuarbeiten?

Für diese Skillshares sollte Zeit und Raum eingeplant sein.

4. INFORMATIONSWEGE

Wer von der Arbeit einer Struktur erfährt und auf welche Weise darüber informiert wird, ist ein großer Aspekt davon, wie zugänglich sie ist. Möglichst breit gefächerte Informationswege ermöglichen mehr Menschen davon zu erfahren: So kann online und offline informiert werden, barrierarm (etwa indem mit Übersetzer*innen für einfache Sprache zusammengearbeitet oder im Layout auf bestimmte Kontraste geachtet wird) sowie szeneintern und szeneextern. Auch hier ist Sprache, besonders Mehrsprachigkeit und das Meiden von akademisierter oder codierter Sprache (z. B. szene-interne Insider), ein relevanter Aspekt. Auch dieser Text ist ein Beispiel dafür, wie trotz Bemühungen immer noch Hürden bleiben.

5. TRANSPARENZ

Besonders, wenn es um das mögliche Ungleichgewicht geht zwischen denen, die in professionellen Positionen arbeiten und denen, die selbstverwaltet, ehrenamtlich oder anders beteiligt sind, ist Transparenz wichtig: Wer nachvollziehen kann, was warum und wie passiert, fühlt sich weniger schnell abgehängt oder übergangen. Außerdem kann es dabei helfen, sich zu trauen, Kontakt zu einer unbekannten Struktur aufzunehmen. Intransparenz kann absichtlich entstehen, etwa wenn Konzepte nicht herausgegeben werden (dürfen) oder Inhalte als vertraulich betrachtet werden, aber auch unabsichtlich, wenn vermeintliche Selbstverständlichkeiten angenommen werden.

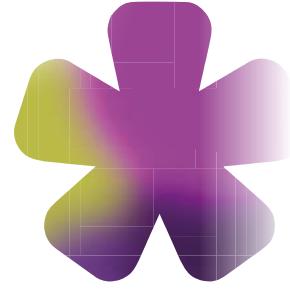
Wir finden Transparenz wichtig über:

- * **Entscheidungsfindung:** Warum bestimmte Entscheidungen so und nicht anders getroffen werden; welcher Prozess hinter Entscheidungen im Allgemeinen steckt und wer daran beteiligt ist.
- * **Strukturen:** Wie die Arbeit organisiert ist, wer mitbestimmt und welche Abläufe es gibt.
- * **Ressourcen:** Wo Geld, Material etc. herkommen, wer darüber bestimmt und wie sie verteilt werden.
- * **Informationswege:** Wer über Projekte oder Veranstaltungen informiert wird, welche Strukturen ebenfalls eingeladen sind, wo beworben wird.

Im Anschluss findet ihr noch eine Übersicht, in der die einzelnen Ziele und unsere Ideen, wie diese umgesetzt werden können, zusammengefasst sind. Uns ist bewusst, dass das nur ein Anfang sein kann, und wir freuen uns auf eure Ideen und Gedanken dazu! :)

FIN WITTSTOCK

Fin Wittstock (er/keine Pronomen) ist seit 2018 in der Awareness-Arbeit aktiv und beschäftigt sich vor allem mit Bildungsarbeit und unterschiedlichen Anforderungen an Awareness in verschiedenen Kontexten. Hier stellt Fin Ergebnisse eines Treffens des Awareness-Instituts dar.



How to Professionalisierung?

1. Basisanbindung

Verankerung in der Szene: Soli- und Querfinanzierung

Kontrolle szeneintern

- **Interne Anlaufstellen**
 - * verfügen über Interventionsmöglichkeiten

- **Vereinbarungen**
 - * Transparenz über Einhaltung
 - * Interventionsmöglichkeiten
 - * Checks / Aktualisierungen
 - * Worst-Case-Szenarien
 - * Verbände / Rechtskörper-schaften / Gewerkschaften

2. Augenhöhe

Aufgabenauslagerung: nur für administrative Aufgaben

(Macht-)Positionen:

- * rotieren
- * sind mit 2 Personen besetzt
- * haben nur Wirkung nach außen:
 - Festschreibung, um Wirkung nach innen zu unterbinden
 - Checks: Funktioniert das wie gewollt?
 - Tools: Wie kann das aussehen?

3. Zugänglichkeit

Teamstrukturen:

- **Zusammensetzung**
 - * Checks: Privilegien, Diversität
 - * Reflexions-Routinen

Niederschwelligkeit:

- * Transparenz über Abläufe
- * Übersichtlichkeit über Strukturen
- * Sprache
- * Einarbeitung
- * offene Treffen

Feedbackschleifen

Gruppen(Emo)Care:

- * in Abläufen vorgesehen
- * Tools: wissen, wie
- * interne Skillshares / Weiterbildungen

Informations-Wege

- * online / offline
- * barrierearm
- * Sprache
- * szene-intern / szene-extern

Transparenz über:

- * Entscheidungsfindung
- * Strukturen und Abläufe
- * Ressourcen
- * Informationswege

Awareness als Arbeitsbereich – eine erste Verortung

LEONIE SCHMIDT

Die Awareness-Arbeit befindet sich momentan im Umbruch. Einige Personen sind bereits seit vielen Jahren in der Awareness-Arbeit tätig, immer mehr kommen hinzu. In den letzten Jahren sind fixe, geförderte Arbeitsstellen entstanden – ganzjährig und saisonal. Wiederum andere Personen sind selbstständig und beziehen einen Teil ihres Einkommens aus verschiedenen Aspekten der Awareness-Arbeit, indem sie beispielsweise Awareness-Schichten und/oder Awareness-Bildungsarbeit machen.

Am 24.04.2025 wurde für die Änderung des Wiener Veranstaltungsgesetz beschlossen, dass Awareness-Konzepte bei Veranstaltungen ab 300 Personen bei bestimmten Rahmenbedingungen, z. B. wenn eine Tanzfläche vorweisbar ist, verpflichtend sind. Was konkret im Gesetz unter einem Awareness-Konzept und darauf aufbauend unter Awareness-Beauftragten verstanden wird, ist schwammig formuliert und unzureichend zu Ende gedacht. Nichtsdestotrotz führt auch dieser Aspekt zu einer Etablierung von Awareness als Arbeitsbereich. Mit dieser Entwicklung ergeben sich Fragen bzw. gewinnen offene Fragen an Bedeutung.

Unter anderem: Ist Awareness ein eigenständiger Beruf? Oder Teil eines Berufsbildes? Eine Tätigkeit? Wie kann Awareness-Arbeit eingeordnet werden? Dieser Beitrag soll einer Verortung der Awareness-Arbeit dienen. Es kann sich an dieser Stelle aber nur um einen Zwischenschritt handeln, da es ein fortlaufender, dynamischer Aushandlungsprozess ist. Es werden hierzu einige Gedanken angerissen, welche aber gerne weitergedacht und diskutiert werden können bzw. sollen. Nur so kann sich Awareness auch als Awareness-Arbeit weiterentwickeln.

AWARENESS-ARBEIT MUSS GEMEINNÜTZIG SEIN

Awareness-Arbeit ist betroffenenzentrierte und -kontrollierte Unterstützungsarbeit, also Care-Arbeit. Sie beinhaltet ‚sich kümmern‘ um Betroffene von Gewalt einschließlich Diskriminierung und das Schaffen bzw. Erhalten eines Raumes, in dem sich möglichst alle sicher und wohl fühlen. Neben der akuten Unterstützung in Situationen, in denen Betroffene dies wünschen, leistet Awareness auch Präventionsarbeit, unter anderem durch Bildungsarbeit. Indem die Grundwerte Definitionsmacht, Parteilichkeit, Konsens und der weite Gewaltbegriff sowohl getragen

als auch vermittelt werden, leistet Awareness – im Sinne des weiten Gewaltbegriffs – unter anderem auch Anti-Gewaltarbeit. (Verein zur Förderung von Awareness-Standards 2024, S. 12). Awareness ist in sich zutiefst politisch. Sie versteht Gewalt immer im Kontext der Gesellschaft und der Struktur, in die sie eingebettet ist. Awareness ist nicht nur ein aktives Handeln, sondern auch eine Haltung, die sich aus den Grundwerten ableitet. Diese ist aus emanzipatorischer Praxis entstanden. Um die Grundhaltung und -werte zu gewährleisten und unabhängig von kommerzieller und politischer Einflussnahme arbeiten zu können, muss Awareness-Arbeit gemeinnützige sein. Folgendes Zitat von Martina Hävernick zum betroffenenkontrollierten Ansatz im Allgemeinen bringt es auf den Punkt: „Der betroffenenkontrollierte Ansatz ist ein politischer, er ist herrschaftskritisch und emanzipativ! [...] Es besteht fortwährend die Gefahr, dass er sich unter politischem und ökonomischen Druck so verändert, dass die Kernidee eines emanzipativen Ansatzes verschwindet. Insbesondere die Anpassungen der Trägerprojekte an Vorgaben vor allem der Geldgeber*innen bringen große Schwierigkeiten mit sich.“ (zitiert nach Wiesental 2021, S. 134)

AWARENESS-ARBEIT UND SOZIALE ARBEIT

Eine Frage, die immer wieder gestellt wird, ist, ob Awareness-Arbeit Soziale Arbeit ist. Diese Debatte wird auch in Veröffentlichungen aus dem Bereich sichtbar, wie z. B. in den Standards, in welchen im Kontext der Schweigepflicht folgendes formuliert wurde: „Wir berufen uns hierbei auf (andere) sozialarbeiterische Berufe.“ (Verein zur Förderung von Awareness-Standards 2024, S. 18). Soziale Arbeit ist in vielfältigen Bereichen tätig. Sie geht von der Gemeinwesenarbeit über die Kinder- und Jugendhilfe bis hin zur Wohnungslosenhilfe. Sie arbeitet einmalig, mehrfach oder über Jahre hinweg mit ihren Klient*innen. Die Zielgruppe kann spezifisch sein oder offen formuliert sein, wie z. B. ‚alle, die hier im Grätzl wohnen‘. Vergleiche zwischen Sozialer Arbeit und Awareness-Arbeit über die sichtbare Arbeit zu ziehen kann an dieser Stelle also schwierig sein, weil Soziale Arbeit in sich schon so unterschiedlich sein kann.

Vergleichbar sind jedoch das Selbstverständnis und die Haltung, sowie die Frage der Professionalisierung. Awareness ist ein Ansatz, der aus emanzipatorischen Kontexten von Betroffenen für Betroffene entstand. Es folgt also einer Peer-Logik. Je nach Verständnis wird der Begriff der ‚Professionalität‘ abgelehnt, da er eine künstliche Unterscheidung zwischen ‚Professionellen‘ und ‚Betroffenen‘ kreiert und eine Gleichzeitigkeit ausschließt (Wiesental 2021, S. 123). Soziale Arbeit dagegen versteht sich als Menschenrechtsprofession, akademische Disziplin und hat ihren eigenen Ethikkodex (IFSW 2018). Sie entstand überwiegend aus karitativen Tätigkeiten und entwickelte sich zu einem Beruf mit einem Bezeichnungsgesetz,

welches in Österreich seit März 2024 in Kraft ist und in einem Satz besagt: „Eine Person darf sich nur dann als Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter oder Sozialarbeiter:in bzw. als Sozialpädagogin, Sozialpädagoge oder Sozialpädagog:in bezeichnen, wenn sie über eine im Gesetz genannte einschlägige Ausbildung verfügt“ (OBDS 2024). Derzeit ist nach den Awareness-Standards die Grundqualifikation für Awareness-Arbeit die Kenntnis der gemeinsam definierten Standards sowie der theoretischen Grundkonzepte von Awareness. Diese sind: Definitionsmacht, Parteilichkeit, Konsens und ein erweitertes Verständnis des Gewaltbegriffs (2024, S. 10). Dies sind grundsätzlich unterschiedliche Ausgangspunkte, die einen Vergleich erschweren. Möglicherweise entwickelt sich Awareness-Arbeit zu einem Teil Sozialer Arbeit mit erweiterter, spezifischer Haltung – noch ist es aber nicht so weit und weiterhin offen bleibt die Frage, ob dies erwünscht ist.

Ein andere Perspektive auf die Frage des Zusammenhangs / der Überschneidung von Awareness-Arbeit und Sozialer Arbeit kann der Vergleich mit einer Beratungsstelle bieten. In einer Beratungsstelle, die psychosoziale Beratung anbietet, haben Berater*innen oftmals unterschiedliche berufliche Hintergründe. Beispielsweise: Sozialarbeit, Soziologie, Psychologie, (Sozial)Pädagogik, Psychotherapie usw. Sie machen alle psychosoziale Beratung, haben alle dieselbe Tätigkeit als Berater*in, aber sind dennoch nicht alle vom selben Beruf. Dadurch ergibt sich anderes Hintergrundwissen und ein anderer Zugang zu Themen. In einem gut funktionierenden Team kann dies eine Stärke sein. Wenn wir in dem Zusammenhang Awareness-Arbeit als Tätigkeit verstehen, stellt sich die Frage, inwieweit es sinnvoll ist Awareness-Arbeit nur einem Berufsbild zuzuschreiben. Vor allem, weil Awareness auch immer eine Haltung und nicht nur ein Handeln ist.

EINE FRAGE DER PERSPEKTIVE

Zu berücksichtigen ist, aus welcher Perspektive zu Awareness-Arbeit als Arbeitsbereich Stellung bezogen wird. Denn je nach Anliegen oder Kontext kann die Frage der Bewusstseinsbildung als Arbeitsfeld mehr oder weniger notwendig, mehr oder weniger vorteilhaft und sinnvoll erscheinen. Ein wesentlicher Aspekt ist die arbeitsrechtliche Perspektive. Dies beinhaltet unter anderem die Bezahlung sowie die Rahmenbedingungen, unter denen Awareness-Arbeit stattfindet. Derzeit wird Awareness-Arbeit sehr unterschiedlich – wenn überhaupt – bezahlt. In den Awareness-Standards wird für eine faire und inflationsangepasste Bezahlung plädiert, was jedoch in der konkreten Umsetzung je nach Veranstaltungskontext und Rahmenbedingungen variieren kann (Verein zur Förderung von Awareness-Standards 2024, S. 21). Dadurch, dass die meiste Awareness-Arbeit auf Honorarnoten-Basis stattfindet, greifen an dieser Stelle keine kollektivvertraglichen Regelungen. Ein Beispiel, in dem Personen für ihre Tätigkeit als Awareness-Arbeiter*innen fest

angestellt sind, ist das an anderer Stelle in dieser Broschüre vorgestellte Projekt ‚Awareness im öffentlichen Raum‘. Die Zahlung orientiert sich am Gehaltsschema für Kulturvereine ‚Fair Pay‘. Dies ist aber kein Kollektivvertrag und regelt somit keinerlei Rahmenbedingungen. Würde die Awareness-Arbeit hingegen im SWÖ-Kollektivvertrag (Sozialwirtschaft Österreich) eingestuft werden, hätten die Awareness-Arbeiter*innen erstens einen Anspruch auf qualitätssichernde Maßnahmen, wie z. B. Supervision (Sozialwirtschaft Österreich 2025, S. 29) und würden zweitens – je nach Einstufung und Berücksichtigung der Zulagen – wahrscheinlich besser verdienen und damit auch mehr kosten. Weiters ist die Perspektive der Abgrenzung des Arbeitsfeldes zu berücksichtigen. Je unschärfer man sich zu Awareness als Tätigkeit positioniert, desto schwieriger wird die Abgrenzung zu anderen Tätigkeitsbereichen. Dies ist aber notwendig, um dem Anspruch von Awareness-Arbeit gerecht zu werden. Beispielsweise können Awareness-Teams nicht gleichzeitig Security-Teams sein. Das entspricht weder dem Anspruch noch der Aufgabe vor Ort noch dem Hintergrund der Awareness-Arbeit. Je klarer ist, wofür Awareness vor Ort zuständig ist und was von ihr erwartet werden kann, desto besser kann gemeinsam im Team gearbeitet werden.

Schlussendlich stellen sich auch langfristig Fragen der Interessenvertretung und Organisierung von Awareness-Arbeiter*innen – unabhängig davon, wie Awareness-Arbeit in Zukunft als Arbeitsbereich bzw. beruflich eingeordnet wird.

LITERATURVERZEICHNIS

IFSW (2018): Erklärung zu ethischen Grundsätzen der globalen Sozialarbeit.

Online verfügbar unter <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>, zuletzt geprüft am 15.03.2025.

OBDS (2024): Sozialarbeits-Bezeichnungsgesetz 2024 (SozBezG 2024). Das Gesetz in einem Satz.

Online verfügbar unter <https://obds.at/sozbezg-2024/>, zuletzt geprüft am 15.03.2025.

Sozialwirtschaft Österreich (2025): Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich. (SWÖ-KV) inkl. Zusatz-KV zum EEZG-Pflegezuschuss. Wien: Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen.

Verein zur Förderung von Awareness-Standards (2024): Awareness-Standards. Ergebnisse der Vernetzungstreffen zu Awareness-Standards [Stand 28.11.2024]. Online verfügbar unter https://awareness-standards.info/wp-content/uploads/2024/11/Awareness-Standards_DE_28.11.2024.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2025.

Wiesental, Ann (2021): Antisexistische Awareness. Ein Handbuch. 2. Aufl. Münster: UNRAST Verlag.

LEONIE SCHMIDT

Leonie Schmidt ist seit 2021 in verschiedenen Kontexten der Awareness-Arbeit aktiv, sowohl in der direkten Unterstützungsarbeit als auch seit 2025 in der Bildungsarbeit. Sie ist Teil von AWA* - Kollektiv für Awareness-Arbeit und ist hauptberuflich Sozialarbeiterin.

Awareness im Wiener Veranstaltungsgesetz

Mit dem Beschluss zur Änderung des Wiener Veranstaltungsgesetzes im Frühling 2025 wurde Awareness erstmals in Österreich gesetzlich verpflichtend verankert. Nach Ablauf einer Übergangsfrist müssen bei Veranstaltungen unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Größe, Musik, Alkohol) Awareness-Beauftragte sowie Awareness-Konzepte vorhanden sein.

Der Fokus der gesetzlichen Regelung ist dabei sehr eng gefasst, nur bestimmte Arten von Veranstaltungen werden inkludiert (etwa mindestens 300 mögliche anwesende Personen); außerdem beziehen sich angedachte Regelungen nur auf mögliche Probleme mit und von Besucher*innen.

Uns ist jedoch wichtig zu betonen, dass Awareness-Arbeit darüber hinausgehen muss: Sie umfasst auch präventive und strukturelle Fragen innerhalb von Teams, Veranstaltungsorten und Organisationen. Das bedeutet auch eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Übergriffen innerhalb der veranstaltenden Struktur sowie mit jeglicher Form von Machtmissbrauch.

Wie sich diese gesetzliche Rahmensexzung auf bestehende Awareness-Praxen auswirkt und welche Entwicklungen sie anstößt – positiv wie kritisch – wird sich in den kommenden Jahren zeigen.



<https://awa-stern.info/wiener-veranstaltungsgesetz>



Photo by Bernhard Renner via Pixabay

Politischer Kontext: Verknüpfte Kämpfe

NKENY

In den letzten Jahren habe ich immer wieder für AwA gearbeitet. Zuerst als Person, die Schichten im öffentlichen Raum macht, dann bei Events. Heute halte ich zudem im Rahmen von AwA* Workshops und schreibe diesen Text. Trotzdem habe ich Awareness zunächst nicht als Beruf verstanden, sondern als Konzept. Ich lebe in Wien und habe schon lange nach Organisationen gesucht, die sich mit Transformativer Gerechtigkeit beschäftigen – und mit der Abschaffung von Gefängnissen, der Polizei und der Strafjustiz im Allgemeinen.*

Transformative Gerechtigkeit ist eine der alternativen Praktiken zum Strafjustizsystem, die insbesondere von Schwarzen Menschen, Indigenen und anderen rassifizierten Communities entwickelt, wiederangeeignet oder erinnert wurde. Erinnert, weil Praktiken immer in der Vergangenheit und in den Praktiken unserer Vorfahren verankert sind. Nichts ist jemals nur neu. Das ist zumindest, wie ich es sehe. Mit der Erkenntnis, dass das ‚unbeschriebene Blatt‘ oder ‚unberührte Land‘ als Werkzeug der Kolonialisierung diente und dient, um Genozide zu rechtfertigen. Es gab nie eine Neue Welt. Und, ehrlich gesagt: Wir sind nie unbeschriebene Blätter, sondern immer Teil der Hierarchien dieser Welt. Meine Vorfahren sind nicht nur ‚Ureinwohner*innen‘, sie haben auch eine Geschichte der Migration, des Wissens und eine eigene Vergangenheit – nicht nur eine Geschichte des Kolonialismus. Und Österreicher*innen haben nicht ‚keine Kolonialgeschichte‘, sondern Vorfahren, die zum Beispiel versklavten, aktiv an der Wirtschaft der Sklaverei teilnahmen, exotisierte Güter stahlen und damit handelten.

Als eine der wenigen Organisationen in Wien, die Transformative Gerechtigkeit irgendwo erwähnte, fand ich in der Ressourcenliste der AwA*-Website einen Verweis auf ein Konzept, das auch von einem Kollektiv für Transformative Gerechtigkeit verwendet wurde. Jetzt, da ich schon eine Zeitlang im Kontext von Awareness arbeite, sehe ich die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Awareness und Transformativer Gerechtigkeit klarer.

**Ist Awareness eine Alternative zum Strafjustizsystem?
Wie fördert sie Achtsamkeit und Zugänglichkeit für alle?
Wie geht sie mit Gewalt um?
Inwiefern ist sie Lohnarbeit?**

Ich habe gehört, dass in Gesprächen darüber diskutiert wurde, ob Awareness politisch ist oder nicht. Awareness wurde in der zweiten feministischen Bewegung als eine Praxis der Achtsamkeit entwickelt (oder erinnert, oder einfach angeeignet – so genau weiß ich das nicht). Ich sehe, dass Awareness immer bekannter wird, und frage mich, wie das genau passiert ist. Ich habe gehört, dass Menschen heute für ihre Awareness-Arbeit bezahlt werden, während sie es früher nicht wurden. Und ich sehe, dass Awareness inzwischen nicht nur in politischen Räumen, sondern auch in Clubs, bei Events und in kommerziellen Räumen praktiziert wird.

Awareness scheint kommerzielle Räume zugänglicher und sicherer zu machen und dabei mit Gewalt so umzugehen, dass die betroffenen Menschen zentriert werden. Gleichzeitig merke ich jedoch, dass Awareness-Arbeit, ähnlich wie Soziale Arbeit, das Potenzial hat, eine weitere Ebene des Überwachens und Polizierens zu schaffen. Besonders wenn ich darüber nachdenke, aus wem Awareness-Kollektive, Awareness-Workshops oder die Institutionen, die Prozesse von Awareness-Kollektiven begleiten, bestehen. Nach meiner Erfahrung sind diese Räume größtenteils *weiß*.

ALSO, FÜR WEN IST AWARENESS EIGENTLICH DA?

In meiner Arbeit als Awareness-Person im öffentlichen Raum fiel mir auf, wie *weiße* Kolleg*innen rassistische Dinge sagten, aber auch rassistische Annahmen darüber machten, wen sie als Gefahr wahrnahmen. Ich liebe das Gedicht/Lied von TYGAPAW: Scene 3: my gender is black, in dem they sich fragt:

*„Wann werden TYGAPAWs Nachbarn anfangen, die Cops zu rufen?
Wann wird TYGAPAWs Körper von der sozialen Gefahr des Schwarz- und Frau-Seins
zur physischen Gefahr des Schwarz- und Mann-Seins übergehen?“*

Mein Gedanke ist: Schwarz und trans zu sein kann gleichzeitig als soziale und physische Gefahr wahrgenommen werden. Trotzdem sind wir kein politisches Spektakel, keine politischen Aushängeschilder. Wie kann mit Gewalt umgegangen werden, ohne dass die Hierarchien und Strukturen, die diese Gewalt aufrechterhalten, weiterhin reproduziert werden? Die gleichen, die wir doch versuchen aufzulösen. Menschen, die Gewalt reproduzieren, haben Gewalt erfahren. Gibt es Wege, die (Grund-)Bedürfnisse aller zu decken?

Awareness-Arbeit zentriert betroffene Personen. Aber nicht alle sehen die gleichen Menschen als betroffen. Awareness ist eine Praxis, die hier und jetzt im Moment gemacht werden kann. Doch oft ist sie kein wochenlanger Prozess. Sie fokussiert sich auf unmittelbare Sicherheit und Schadensminimierung, bietet jedoch nicht immer Raum für kommunale Lösungen. Awareness geht mit Gewalt um, die in Institutionen passiert, stellt jedoch selten diese Institutionen infrage



Photo by Simon Berger via Pixabay

und berücksichtigt nicht, dass Gewalt bereits in ihren Grundfesten eingebaut sein könnte. Wenn ich an Awareness denke, merke ich, wie es für mich etwas zu sein scheint, das leicht kommerzialisiert werden kann. Es mag ein sehr vager Vergleich sein, aber ich denke, Awareness ähnelt strukturell der Idee der gleichgeschlechtlichen Ehe: Ja, wir brauchen Pride. Und wir brauchen es, als Menschen gesehen zu werden. Aber wer genau hat nach der Ehe für alle gefragt? Welche Privilegien haben die Menschen, die danach gefragt haben? Ist das wirklich das, woran gerade am meisten gelitten wird: Nicht das Privileg zu erhalten, von Institutionen in diesem Staat als verheiratet gesehen zu werden? Wem nützt Sichtbarkeit und wem schadet sie, indem sie weiter marginalisiert?

Nun, ich denke nicht, dass ‚Oppression Olympics‘ irgendjemandem nützen, also vielleicht leiden Menschen UND es ist das bequemste, was der Staat im Moment tun kann. Also ist die Frage eher: Wer wurde dabei mitgedacht und wer nicht? Ist Awareness die Methode, mit der wir hauptsächlich mit Gewalt umgehen – die um uns, in unseren Freund*innen-Gruppen, an Orten, an denen wir regelmäßig sind, an unseren Arbeitsplätzen passiert? Ist das die Art und Weise, wie wir mit Gewalt umgehen, wenn wir die verursachenden Personen kennen? Vielleicht kann es eine der Methoden sein. Ehrlich gesagt scheint mir die Art und Weise, wie ich erlebt habe, dass Awareness-Arbeiter*innen Gewalt von ‚anderen‘ erwartet haben und wie ich Reaktionen auf Gewalt erlebt habe, die Menschen in der Rolle der

,anderen‘ hält, eine Fortführung rassistischer und strafender Strukturen und Systeme zu sein. Der Mythos der ‚fremden Gefahr‘ wird nicht Realität. Wenn Menschen in Beziehung sind, wenn Menschen Teil von Communities sind, ist das vielleicht einfacher zu erkennen. Wir sind alle Menschen, die es verdienen, keine Gewalt zu erfahren. Wenn wir Hierarchien und Strukturen der Gewalt auflösen wollen, sollten wir auch die Gewalt ernst nehmen, welche die verursachenden Personen erfahren haben. Es ist wichtig, dass wir damit umgehen und uns fragen, wie all diese Gewalt passieren konnte, damit sie in der Zukunft nicht mehr passiert. Für diese Zukunft ist es nötig die Institutionen neu und anders aufzubauen und es ist nötig, dass wir all das immer wieder tun – jedes Mal, wenn etwas Neues aufkommt.

Ich bin an dem Punkt, an dem ich die meisten Awareness-Strukturen als Institutionen sehe, die die Möglichkeit haben, genau das zu tun oder niedergerissen zu werden. Wohin gehen eure Gelder, eure Ressourcen? Seid ihr in Solidarität mit den Kämpfen verschiedener Menschen? Wer sind die Menschen im Team? Sind die am meisten marginalisierten Menschen in Führungspositionen oder kämpfen sie darum, gehört zu werden? Sind behinderte Menschen, indigene Menschen, Schwarze Menschen, trans Frauen in Führungspositionen? Habt ihr Gespräche über die Hierarchien, die immer auch existieren? Wehrt ihr euch gegen Veränderung?

**„ALLES, WAS DU BERÜHRST, VERÄNDERST DU.
ALLES, WAS DU VERÄNDERST, VERÄNDERT DICH.
DIE EINZIGE ÜBERDAUERNDE WAHRHEIT
IST DIE VERÄNDERUNG.
GOTT IST VERÄNDERUNG.“**

(Octavia Butler)

NKENY

nkeny is a multidisciplinary artist based in Vienna. Her work orbits around queer and BIPOC communities, joy and love. Drawing from lived experiences of navigating the intricacies of life she unwinds and retwists others as well as her own conceptions of who, where and when she is. In her artistic processes she attempts to cocreate spaces that could potentially illuminate collective pathways into futures of healing.

Praxis und Umsetzungen

Awareness-Arbeit organisieren

*Dass du alleine kein Awareness-Team sein kannst, ist klar. Deswegen gilt es zuallererst, Kolleg*innen und Mitstreitende zu finden und sich gemeinsam auf den Weg zu begeben. Einige Gedanken und Tools dazu findest du hier.*

AWARENESS-ARBEIT KOLLEKTIV ORGANISIEREN

Arbeiten im Kollektiv ist anders als Arbeit in einem Betrieb, einer NGO oder selbst einem bürgerlich geführten Verein. Der Unterschied wird darin spürbar, wie Kollektive Entscheidungen fällen und gemeinsam Verantwortung übernehmen. Das heißt auch: Wenn Awareness-Arbeitende sich kollektiv organisieren, haben sie mehr Spielraum in der Entwicklung der Beziehungen untereinander und um zu erforschen, was Awareness eigentlich alles heißen kann. Awareness-Arbeit kollektiv zu organisieren ist also auch inhaltlich eng mit den Grundwerten von Awareness verknüpft: Hierarchien abbauen, sich auf Augenhöhe begegnen, Grenzen beachten. Das ist in einem regulären Betrieb mit Chef*innen und / oder einem hierarchischen Lohnsystem schwieriger möglich, weil dort klar ist, wer mehr zu sagen hat und wer weniger. Kollektiv organisiert zu sein heißt auch, dass es nicht möglich ist, einfach nur Dienstleister*in oder arbeitnehmend zu sein. Jedes Kollektivmitglied entscheidet mit und trägt dazu bei, was das Kollektiv ausmacht. So lernen alle von einander und miteinander, anstatt sich irgendwo hocharbeiten zu müssen. Konkret kann kollektive Organisierung zum Beispiel beinhalten:

- * Gemeinsames Entscheiden über Schichtpläne (niemand kann eine andere Person ohne deren Zustimmung zu einer Schicht verpflichten)
- * Bedarfslohn oder Einheitslohn
- * wöchentliche Reflexions- und Plausionstreffen von allen Mitgliedern
- * Kritik- und Feedbackrunden
- * zurückgestelltes Geld zur Entwicklung von neuen Formaten
- * Querfinanzierung von unbezahlten oder gering bezahlten Aufträgen für einen guten Zweck durch besser bezahlte Aufträge
- * Austausch mit anderen Kollektiven
- * und eigentlich alles, was sich gemeinsam so ausmalen lässt

Kollektive Organisierung ist erst einmal etwas, was eine Gruppe unter sich aushandelt: Was sind unsere Werte? Wie sollen Entscheidungen getroffen werden? Wie hoch ist der Lohn? Wie wollen wir intern mit Grenzüberschreitungen und Konflikten umgehen? Wer übernimmt welche Arbeit und wie kann das rotieren? Um all diese Fragen und noch mehr zu klären, ist es gut, sich bei der Gründung eines Kollektivs Zeit zu lassen, damit ein Selbstverständnis und ein Konfliktfahrplan entstehen können. Das macht das Kollektiv stark gegen Druck von außen, gerade wenn

es um sichere Arbeitsplätze und Rückhalt unter Kolleg*innen geht. Das Beste am kollektiven Arbeiten ist, dass man sich eigene Strukturen schaffen kann. Also bloß nicht davor zurückscheuen, etwas auszuprobieren – denn es kann jederzeit wieder verändert werden. Wenn wir das Patriarchat überwinden, dann in lebendigen Beziehungen zueinander. Das gilt auch für die Art, wie wir zusammen arbeiten. Parallel dazu läuft die Suche nach einer passenden Rechtsform – das kann von Staat zu Staat unterschiedlich aussehen, oft bietet sich der Verein an. Wichtig ist hier, darauf zu achten, dass nicht aus Versehen Personen, bloß weil sie z. B. Vereinsvorstand oder Kassenwart*in sind, mehr Macht erhalten als andere Kollektivmitglieder. Es lohnt sich, auch über die Art, wie zwischen der Rechtsform und kollektiven Entscheidungen vermittelt wird, nachzudenken und dies festzuhalten.

TIPPS UND WEITERFÜHRENDE INFOS

Für alle, die Englisch können, empfiehlt es sich sehr, das Zine „Collective Process: Overcoming Power“ aus dem Jahr 2012 zu lesen. Es behandelt viele Probleme und Dynamiken von selbstorganisierten Kollektiven und ist immer noch topaktuell. Ihr findet es online als Pdf, ebenso wie alle folgenden Empfehlungen.

Auf Deutsch gibt es die Broschüre „Blaupause Kollektiv“ von Manuel Altorfer aus dem Jahr 2020. Sie behandelt verschiedene wichtige Punkte, über die sich Kollektive bei der Schaffung eigener Strukturen Gedanken machen können – von der Entscheidungsfindung bis hin zu Lohnmodellen – und über mögliche Rechtsformen in der Schweiz (die denen in Österreich und Deutschland ähnlich, aber nicht gleich sind). Falls ihr in Österreich tätig seid und überlegt, einen Verein zu gründen, empfiehlt sich die Broschüre „Kulturverein gründen und betreiben“ der IG Kultur Wien. Von der Rosa-Luxemburg-Stiftung ist 2010 die Broschüre „Moderation und Großgruppenbegleitung“ erschienen. In ihr sind verschiedene Moderationsmethoden gesammelt und es gibt einen Leitfaden zu Entscheidungsfindungen in Gruppen. Die Kurve Wustrow hat 2020 ein starkes „Handbuch Konfliktmoderation in sozialen Bewegungen und selbstverwalteten Projekten“ herausgebracht, in dem vieles zu finden ist, was für kollektive Organisierung nützlich ist – gerade auch im Umgang mit informellen Machtstrukturen. „Hinter den Kulissen – kleiner Leitfaden für kollektiv geführte Organisationen“ von Andrea Rohrberg, Dorothea Herrmann ist eine empfehlenswerte Lektüre von 2019, die mit Praxisbeispielen zur Reflexion der Dynamiken kollektiver Organisation einlädt.

Nicht zu vergessen ist schließlich die Frage, wie Leute von eurer Arbeit erfahren. Habt ihr Flyer, Sticker, eine Webseite, eine E-Mail-Adresse, Social-Media Profile, eine Telefonnummer, Visitenkarten, Broschüren ...? Da steckt auch einiges an Text- und Grafikarbeit dahinter. Könnt ihr diese leisten oder braucht ihr da zusätzliche Hilfe? Welche Tools könnt ihr realistisch betreuen, wen wollt ihr womit ansprechen?

Awareness-Arbeit: Schichtgrundsätze

Je nach Art der Veranstaltung müssen verschiedene Schwerpunkte beim Awareness-Konzept und im Team gesetzt werden. Das kann sich darauf beziehen, wie proaktiv das Awareness-Team vorgeht, wie die Sichtbarkeit der Awareness-Personen erreicht wird oder auch welches Know-How im spezifischen Kontext wichtig ist.

SCHICHTLÄNGEN UND PAUSENREGELUNGEN

Schichtlängen und Pausen sollten so gestaltet sein, dass sich alle Personen wohlfühlen und ihnen ermöglicht wird, achtsam mit den eigenen Grenzen und Ressourcen umzugehen. Besonders für Personen, die noch nie Awareness-Arbeit gemacht haben, haben sich kürzere Schichten von etwa zwei bis drei Stunden bewährt. Nach circa drei Stunden empfehlen wir, eine Pause von mindestens 20 Minuten einzuplanen. Diese Pause dient der tatsächlichen Erholung und umfasst daher nicht kurze Unterbrechungen wie Toilettengänge, das Holen von Getränken oder das Rauchen.

Das Arbeitszeitgesetz bzw. das Arbeitnehmer*innenschutzgesetz sieht zwar erst nach sechs Stunden eine verpflichtende Pause vor, aber vor allem in emotional oder körperlich herausfordernden Arbeitskontexten ist das eher schon zu spät. Eine frühere, regelmäßige Entlastung ist ein aktiver Beitrag zur Erhaltung der mentalen Gesundheit. Es wäre angebracht, das auch rechtlich zu untermauern. Das Team und die Awareness-Struktur dahinter tragen Verantwortung für einen achtsamen Umgang mit Belastung. Um die Belastung einzelner Personen zu reduzieren und gleichzeitig die Verlässlichkeit sicherzustellen, sollten Ausfallsysteme etabliert werden. Dies kann etwa durch die Einplanung von Springer*innen erfolgen, die bei kurzfristigen Ausfällen einspringen können. Ein zentraler Aspekt ist auch, dass Personen selbst auf ihre eigenen Kapazitäten achten und nicht mehr leisten, als sie sich in einer bestimmten Situation zutrauen. Das bedeutet auch, die eigene Schichtlänge realistisch einzuschätzen und gegebenenfalls zu verkürzen – auch wenn das bedeutet, von formalen Möglichkeiten (wie der gesetzlichen Höchstarbeitszeit) keinen Gebrauch zu machen. Selbstfürsorge ist kein Zeichen von Schwäche, sondern eine professionelle Haltung.

ARBEITEN IM BUDDYSYSTEM

Awareness-Arbeit erfolgt ausschließlich im Buddysystem, das heißt: Mindestens zwei Personen arbeiten gemeinsam im Awareness-Team. Dieses System dient in erster Linie der Sicherheit der arbeitenden Personen, der gegenseitigen Absicherung und Verantwortlichkeit sowie der Erweiterung des Handlungsspielraums in

herausfordernderen Situationen.

Das Buddysystem bezieht sich auf das unmittelbare, koordinierte gemeinsame Arbeiten. Dazu gehört ein bewusstes Ein- und Auschecken miteinander – zu Beginn, während und am Ende der gemeinsamen Schicht. Das regelmäßige gegenseitige Abgleichen schafft Orientierung und hilft dabei, auch unter Belastung handlungsfähig zu bleiben.

Innerhalb des Buddyteams wird auf Verfügbarkeit und Ansprechbarkeit geachtet. Das bedeutet auch, dass während der gemeinsamen Schicht bedacht wird, ob man im Team als zugänglich und ansprechbar empfunden wird. Die Aufmerksamkeit muss beim Geschehen bleiben, damit das Team flexibel auf Bedürfnisse von außen reagieren kann. Sicherheit im Buddysystem umfasst sowohl emotionale als auch körperliche Sicherheit.

Das bedeutet: Entscheidungen werden gemeinsam getroffen, schwierige Situationen gemeinsam getragen, und Personen unterstützen sich gegenseitig aktiv. Insbesondere in sensiblen oder kritischen Momenten gilt: Entscheidungen werden nicht alleine getroffen. Die doppelte Perspektive hilft dabei, Situationen besser einzuschätzen und gemeinsam tragfähige, verantwortungsvolle Handlungen zu setzen.

Bei der Zusammensetzung des Teams und des Buddysystems wird empfohlen, möglichst auf Diversität zu achten – etwa in Bezug auf Erfahrungshintergründe, soziale Positionierungen oder Kommunikationsstile. Personen, die das erste Mal Awareness machen, sollten mit Personen arbeiten, die bereits mehr Erfahrung haben. All das stärkt nicht nur die Perspektivenvielfalt, sondern erhöht auch die Zugänglichkeit für unterschiedlichste Personen, sich an das Team zu wenden. In bestimmten Situationen kann es notwendig sein, dass sich Buddys kurzfristig aufteilen – beispielsweise wenn eine Person etwas holen muss und die andere bei einer betroffenen Person bleibt. In diesen Momenten gilt: Die jeweilige Buddyperson sollte jederzeit wissen, wo die andere ist und wie sie erreicht werden kann.

NÜCHTERNHEIT

Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit bilden die Basis für jede Form von Awareness-Arbeit. Diese Grundvoraussetzungen gelten ohne Einschränkung – insbesondere dort, wo Menschen in akuten Belastungssituationen parteiliche Unterstützung, oder Orientierung suchen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist vollständige Nüchternheit während des gesamten Awareness-Dienstes verpflichtend. Das bedeutet: Sowohl vor dem Dienstbeginn als auch während der gesamten Zeit, in der eine Person als Teil des Awareness-Teams erkennbar ist – etwa durch sichtbare Kennzeichnung, durch Aufgabenübernahme oder durch die Kommunikation mit Betroffenen –, dürfen keinerlei Rauschmittel konsumiert werden. Hierbei gibt es keine Kompromisse. Auch vermeintlich nicht beeinträchtigender

Konsum ist ausgeschlossen, da selbst geringe Einschränkungen der Wahrnehmung, Reaktionsfähigkeit oder des empathischen Zugangs erhebliche Auswirkungen haben können. Vor allem geht es darum, dass Awareness-Teams erste Ansprechpersonen in belastenden Situationen sind. Wie sollen Personen darauf vertrauen, dass ihnen geholfen wird ihre Emotionen zu regulieren und ihre Belastung mit zu tragen, wenn die Awareness-Person es eventuell nicht für sich selbst tun kann?

Nach einer Awareness-Schicht ist es erfahrungsgemäß schwierig sich innerhalb desselben Events von dieser Verantwortungsrolle zu lösen. Häufig kommen trotz eines offiziellen Schichtendes noch Personen zu vorigen Awareness-Personen, da sie diese mit dieser Rolle identifizieren. Private Teilnahme an einer Veranstaltung nach einer Awareness-Schicht sollte daher gut durchdacht sein.

KONSENS ALS EIN GRUNDPRINZIP DER AWARENESS-ARBEIT

Die Einvernehmlichkeit ist die Grundlage für jede Form der Unterstützung – sie stützt die Autonomie der betroffenen Person und trägt dazu bei, dass Maßnahmen nicht übergriffig oder bevormundend sind. Ein Konsens liegt vor, wenn das Awareness-Team direkt von einer betroffenen Person angesprochen wird. Ebenso kann es Situationen geben, in denen eine andere Person im Namen der betroffenen Person um Unterstützung bittet oder das Awareness-Team selbst einen Vorfall beobachtet, mit der betroffenen Person in Kontakt tritt und ein Gespräch auf Augenhöhe initiiert wird.

In bestimmten Fällen kann jedoch keine klare Einvernehmlichkeit hergestellt werden – etwa, wenn die betroffene Person nicht oder nicht mehr konsensfähig ist, zum Beispiel durch akute Überforderung, Desorientierung oder stark beeinträchtigenden Substanzeinfluss. In solchen Situationen muss stets abgewogen werden, wie verantwortungsvoll gehandelt werden kann, ohne die Integrität der Person zu verletzen. Bei akuter Gefährdung – sei es für die betroffene Person selbst oder für andere – ist es notwendig, entsprechende Stellen wie Ersthelfer*innen oder Security hinzuzuziehen. Dasselbe gilt, wenn das Awareness-Team selbst in eine potenziell gefährliche Situation gerät und die eigene Sicherheit nicht mehr gewährleistet ist.

Wann sollten Personen keine Awareness-Arbeit machen?

Um Awareness-Arbeit zu machen, müssen Personen gewisse Voraussetzungen erfüllen. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, sollten die Personen keine Schicht antreten. Gründe für eine Disqualifizierung können langfristig beziehungsweise anhaltend, aber auch akut und kurzfristig sein. Offensichtliche Disqualifikationen beinhalten:

- * Die Person ist zu Beginn der Schicht nicht nüchtern.
- * Es gibt unaufgearbeitetes oder nicht ausreichend aufgearbeitetes grenzüberschreitendes Verhalten der Person.
- * Die Person hat sich bisher noch nie oder nicht ausreichend mit Awareness-Arbeit auseinandergesetzt.
- * Es fehlt der Person daran, die Perspektive von Betroffenen einnehmen zu können, z. B. wegen unreflektierter privilegierter gesellschaftlicher Position.

Außerdem gibt es einige – eventuell sehr subjektive – Punkte, die reflektiert werden sollten, bevor eine Schicht angetreten wird. Dies beinhaltet zum einen den aktuellen mentalen Zustand der Awareness-Personen. Das bedeutet nicht, dass Personen mit mentalen Belastungen keine Schicht antreten können. Viel mehr bedeutet es, dass Personen durch die zusätzlichen Stressoren (Faktoren, die Stressreaktionen auslösen), die Awareness-Arbeit beinhaltet, noch bewusster mit ihrer mentalen Gesundheit umgehen müssen, auch wenn keine Vorbelastungen bestehen.

Wichtige Reflexionsfragen vor dem Beginn einer Awareness-Schicht können beinhalten:

- * Bin ich gerade in der Lage, Unterstützungsgespräche zu führen?
- * Gibt es spezifische Situationen, mit denen ich zum aktuellen Zeitpunkt nicht umgehen kann oder möchte?
- * Sind meine Grundbedürfnisse ausreichend gedeckt, um diesen Aufgabenbereich zu übernehmen?
- * Habe ich meine eigenen Grenzen gerade gut im Blick und kann mich auch abgrenzen oder mich um diese kümmern?

Es ist wichtig, Personen und ihrer Selbsteinschätzung zu vertrauen, aber diese auch gemeinsam kritisch zu hinterfragen.

Bezahlung

Awareness-Arbeit ist Arbeit – und sie ist Care-Arbeit. Sie braucht Zeit, emotionale Kapazität, Erfahrung, Wissen und Verantwortung. In vielen Fällen ist eine faire Bezahlung notwendig; in anderen kann es sinnvoll oder gewünscht sein, sich unentgeltlich einzubringen – z. B. in politischen oder persönlichen Kontexten. Hier einige Leitfragen, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

1. KONTEXT DER SCHICHT

- * Ist die Veranstaltung kommerziell oder gemeinnützig?
- * Werden andere Beteiligte (z. B. Technik, Security, Musik) bezahlt?
- * Wie hoch ist der organisatorische oder finanzielle Aufwand insgesamt?
- * Geht es um ein Festival, eine Großveranstaltung, ein Kollektivprojekt, eine politische Versammlung, eine Freundschaftsstruktur?

‘Wenn alle anderen Honorare bekommen, sollte auch Awareness-Arbeit bezahlt werden – auch wenn sie emotional oder politisch motiviert ist.’

2. BEDEUTUNG DES SETTINGS FÜR MICH PERSÖNLICH ODER POLITISCH

- * Ist das Projekt/der Raum mir politisch oder persönlich wichtig?
- * Fühlt es sich sinnvoll oder empowernd an, diesen Raum solidarisch zu unterstützen – auch ohne Bezahlung?
- * Möchte ich mich in diesem Setting explizit als Teil einer Bewegung, eines Kollektivs, einer Szene einbringen?

‘Ich möchte dieses Projekt aus Überzeugung unterstützen – und verzichte bewusst auf Bezahlung, ohne dass es selbstverständlich wird.’

3. RESSOURCENLAGE & BELASTUNG

- * Habe ich gerade Kapazitäten, einen unbezahlten Einsatz zu machen – ohne mich zu erschöpfen?
 - * Kann ich gerade finanziell auf das Geld verzichten / kann ich mir unbezahlte Arbeit leisten?
 - * Besteht die Gefahr, dass durch den unbezahlten Einsatz meine eigene Care- oder Regenerationszeit zu kurz kommen?
- ‘Ich habe gerade viel Arbeit, aber ich kann mir einen halben Tag unbezahlte Awareness leisten – wenn klar ist, dass das nicht regelmäßig so laufen kann/soll.’*

4. KOLLEKTIVE AUSHANDLUNG & TRANSPARENZ

- * Haben wir im Team oder mit Veranstaltenden offen über Bezahlung gesprochen?
- * Ist klar kommuniziert, wer bezahlt wird und wer nicht – und warum?
- * Gibt es Raum, individuelle Entscheidungen solidarisch abzustimmen – z. B. durch Umverteilung, gestaffelte Honorare, Soli-Töpfe?

'Ich verzichte in diesem Fall freiwillig auf Bezahlung, damit andere Honorar dafür bekommen können – aber das wird nicht als Standard angenommen.'

5. LANGFRISTIGER KONTEXT UND MÖGLICHE FALLEN

- * Ist das ein einmaliger Soli-Einsatz – oder ein sich wiederholender, regelmäßiger Dienst?
- * Besteht die Gefahr, dass ich mich in Zukunft verpflichtet fühle, die Arbeit wieder unentgeltlich zu machen, wenn ich das jetzt tue?
- * Fördere ich mit unbezahlter Arbeit Strukturen, die eigentlich Mittel hätten – aber keine Awareness priorisieren?

'Wenn ich hier umsonst arbeite, legitimiert das dann dauerhaft eine Praxis, in der Awareness keine Ressource bekommt?'

GRUNDÜBERLEGUNGEN FÜR ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

- * Solidarität ist kein Ersatz für faire Arbeitsverhältnisse.
- * Soli-Arbeit ist politisch sinnvoll – wenn sie freiwillig und bewusst passiert.
- * Unbezahlte Arbeit darf nicht zum Standard werden, nur weil nicht eingefordert wird, was verdient wird.
- * Bezahlung ist nicht unpolitisch – sondern auch ein Teil von Fürsorge und Anerkennung.
- * Selbstfürsorge bedeutet auch, Nein zu sagen – zu unbezahlter Arbeit, wenn sie auf Kosten der eigenen Kraft geht.

Auf Augenhöhe ins Gespräch kommen

In diesem Text geht es darum, was Awareness-Arbeitende – aber auch alle Menschen, die ‘aware’ durch den Alltag gehen – tun können, wenn sie mit von Gewalt betroffenen Personen ins Gespräch gehen. Dieser Text ist absichtlich kein Leitfaden, sondern versucht eine Einstellung, ein Gefühl, eine Art-des-Umgangs zu beschreiben.

Die allererste Priorität hat das Zuhören. Nur so können Awareness-Arbeitende die Betroffenen-Perspektive nachvollziehen. Zuhören ist manchmal schwierig, weil wir selbst auch viele diskriminierende Gedanken und Werte in uns hineingeschrieben bekommen haben. Das dürfen auch Awareness-Arbeitende nicht vergessen. Beim aufmerksamen Zuhören geht es erst mal darum, das Erzählte für sich stehen zu lassen. Es also nicht in Frage zu stellen, nicht in Schubladen zu stecken, nicht zu bewerten.

WENN DIE BETROFFENE PERSON NICHT DARÜBER SPRECHEN WILL, WAS GENAU PASSIERT IST ODER WIE GENAU ETWAS PASSIERT IST, IST DAS OKAY UND EINE GRENZE, DIE RESPEKTIERT WERDEN MUSS.

Dieser Moment des ersten Gespräches ist sehr wichtig, da Awareness-Arbeitende sonst Gefahr laufen, zu viel Macht zu erhalten. In dem Moment, in dem Awareness-Arbeitende angesprochen werden oder wen ansprechen, baut die betroffene Person ein Vertrauen auf. Dieses Vertrauen ist, vor allem direkt nach einem grenzüberschreitenden und / oder gewaltvollen Erlebnis, sehr zerbrechlich. Die betroffene Person befindet sich in einem verletzlichen Zustand und braucht wahrscheinlich erst einmal Raum, um überhaupt herauszufinden, was sie braucht. Awareness-Arbeitende, denen sich anvertraut wird, haben eine besondere Verantwortung, dieses Vertrauen nicht zu brechen. Deswegen sollten sie vor allem zuhören, die Person ernst nehmen und nicht viel mehr tun als diesen Raum zu schaffen und zu halten. Es geht darum, die Personen mit dem Ziel zu begleiten, sich handlungsfähig zu fühlen und sie darin zu unterstützen, die eigenen Bedürfnisse zu klären. Awareness-Arbeitende sollten ihre Meinungen und Annahmen dazu, was die betroffene Person jetzt braucht, in den Hintergrund rücken und fragen, was die betroffene Person jetzt gerade braucht. Das kann von Person zu Person sehr unterschiedlich sein.

Mögliche Fragen zur Klärung von Bedürfnissen sind z. B.:

- * Was würde dir gerade guttun?
- * Was möchtest du als Nächstes machen?
- * Möchtest du, dass ich dir Vorschläge mache?
- * Soll ich später nochmal fragen?
- * Möchtest du lieber mit einer anderen Person reden?
- * Möchtest du woanders hingehen?

Auch wenn Awareness-Arbeitende ihre Meinungen und Annahmen in den Hintergrund rücken, haben sie trotzdem Erfahrung im Umgang mit von Gewalt betroffenen Personen und können diese einbringen, gerade wenn die betroffenen Personen Mühe haben, Entscheidungen zu treffen oder zu kommunizieren. Hiermit sind explizit Handlungen gemeint, die Sicherheit und Ruhe geben können, z. B. an einen ruhigen Ort gehen, eine Wasserflasche, ein Stimming-Toy oder eine Decke anbieten.

Unterstützungs-Situationen sind zu Ende, wenn die betroffene Person das so formuliert oder wenn die Person, die Awareness macht, merkt, dass die Situation gerade eigene Triggerpunkte und_oder Grenzen berührt. In letzterem Fall gilt es rauszufinden, wer die Person ablösen kann, z. B. ein*e andere*r auf Schicht oder eine befreundete Person der betroffenen Person.

Eine extrem gute Broschüre, auch zur Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und Möglichkeiten in der Unterstützungsarbeit, heißt “Unterstützung geben – Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung” und stammt von LesMigraS Berlin. Du findest sie online als PDF¹.



¹ https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LM_Broschuere_Tapesh_UnterstuetzungGeben.pdf

Umgänge mit gewaltausübenden Personen (GAP)

TRAILOR SPARKS

Was tun mit der Person, die eine Grenze überschritten hat?

...IN DER SITUATION

Die oberste Priorität des Awareness-Teams ist das Wohl der von der Gewalt betroffenen Person. Das heißt, dass es potentiell gar nicht dazu kommt, sich mit der GAP auseinanderzusetzen, weil das Team anderswie emotional eingebunden ist.

Wichtig ist, dass die Grenzüberschreitung sofort gestoppt wird und die gewaltausübende Person in Absprache mit der betroffenen Person erfährt, dass sie Gewalt ausgeübt hat. Insbesondere dann, wenn die GAP im Anschluss z. B. der Veranstaltung verwiesen wird. Wichtig ist auch, dass dies der GAP ruhig und klar vermittelt wird, in einem deeskalativen Tonfall. Das gibt der GAP die Möglichkeit, das Verhalten (und wenn auch in zehn Jahren...) zu reflektieren und nicht direkt in eine emotional-defensive oder ablehnende Haltung zu kommen. Falls die Security das macht, ist diese im Idealfall für solche Situationen geschult.

Leider passiert es häufig, dass Securitys entweder kumpelhaft-täterschützend oder übertrieben aggressiv (re)agieren. Insbesondere dann, wenn es um sexualisierte, von cis Männern ausgeübte Gewalt geht und die Securities auch cis Männer sind. Genau diese patriarchalen Dynamiken und daraus folgenden Spiralen von Scham, Gewalt und Unterdrückung wollen wir mit Awareness-Arbeit durchbrechen: Damit Gewalt beendet und aufgearbeitet werden kann, muss sie ansprechbar sein und es müssen klare Grenzen gezogen werden.

Wie bereits erwähnt, ist es auch im Umgang mit der GAP wichtig, die Perspektive der betroffenen Person nicht außer Acht zu lassen, gleichzeitig aber die Sicherheit der anderen Anwesenden im Auge zu behalten. Wenn die GAP weiter eskaliert und_oder weiterhin ausfällig und übergriffig ist oder den eigenen Konsum bewusstseinsverändernder Substanzen nicht im Griff hat, ist es besonders bei nächtlichen Veranstaltungen ratsam, die GAP von der Veranstaltung zu verweisen. Das konkrete Verweisen übernehmen – wenn anwesend – Securitys. Das Awareness-Team hat meist Hausrecht und darf Menschen eigenständig verweisen, Eigenschutz ist jedoch immer über Fremdschutz zu stellen.

...LÄNGERFRISTIG

Zu langfristiger Arbeit mit gewaltausübenden Personen gibt es wunderbare Konzepte, die jedoch einen hohen emotionalen und sozialen Aufwand bedeuten, wie zum Beispiel Transformative Gerechtigkeit. Auch hier ist es wichtig, die GAP nicht einfach aus dem kompletten Sozialleben auszuschließen und 'gut ist'. Damit werden gewalttätige Muster, die in den eigenen Umfeldern, im Club, in der Politgruppe etc. vorhanden sind, unter den Teppich gekehrt und sich vermeintlich reingewaschen von 'Tätern'. Gewalt lässt sich so nicht durchbrechen.

Durch die Stigmatisierung, die Scham, die Angst vor Ausschluss werden Menschen, die Gewalt ausgeübt haben, lieber nicht darüber reden, lieber nicht versuchen es aufzuarbeiten. Das führt dazu, dass in unserer Mitte Leute sind, die sich nicht mit der eigenen Gewalt auseinandersetzen (müssen). Entweder, weil sie gut darin sind zu schweigen oder weil sie von ihren Freund*innen gedeckt werden. Dieser Umgang führt auch dazu, dass Menschen, die sich mit der eigenen Gewalt auseinandersetzen, ausgeschlossen werden und die, die es eben nicht tun, bleiben können.

TOLLE TEXTE ZUM THEMA SIND Z. B.:

"Zum Umgang mit Gewalt ausübenden Personen"

<https://barrikade.info/article/3559>

"Was tun bei sexualisierter Gewalt" Respons Kolletiv, Unrast Verlag

"We Are All Survivors, We Are All Perpetrators / What To Do When..."

CrimethInc / Anonym, Sprout Distro

TRAILOR SPARKS

Trailor Sparks (er/ihm) ist Sprecher, Performer, Schreiber, Radiomoderator und vor allem und auch in alledem Anarchist. Trailor ist gerne unterwegs, an vielem interessiert, laut, diskutierfreudig, musikalisch, bewegungsfreudig, generell leicht zu begeistern, trans männlich. Sein Lebensmittelpunkt ist aktuell im ländlichen Sachsen-Anhalt in einem queeren Mehrgenerationenprojekt in einem kleinen Dorf. In den letzten Jahren hat er sich inhaltlich fokussiert auf anarchistische und autonome queere Bewegungsgeschichte, Diskurse um trans- und queer Anarchismus, das Gefühl, dass Beziehungen Identitäten gestalten und wie das alles mit Hacking und Permakultur zusammenhängt. Awareness, Care und trans-formative Prozesse sind zentrale Praxen seiner emanzipatorischen Politik: *Everything is relational*.

Schicht-Abbruch: Kriterien, Ablauf und rechtliche Absicherung

Die Möglichkeit, eine Awareness-Schicht bei massiven Verfehlungen oder untragbaren Rahmenbedingungen abzubrechen, ist ein wichtiger Bestandteil von guter Awareness-Arbeit. Das ist auch wichtig, damit der Awareness-Begriff nicht weiter verwaschen wird oder es zu untragbaren Arbeitsumständen für die Awareness-Personen kommt. Damit ein solcher Abbruch nachvollziehbar, verantwortungsvoll und rechtlich abgesichert erfolgen kann, braucht es im Vorfeld klare Kriterien und definierte Abläufe. Idealerweise sind diese schriftlich festgelegt.

Ein Abbruch des Awareness-Dienstes kann in folgenden Fällen gerechtfertigt oder notwendig sein:

- * Es besteht eine unvermeidbare **Personengefährdung** für die Schichthabenden durch die Bedingungen vor Ort.
- * Es kommt zu **groben Verfehlungen** der getroffenen Vereinbarungen seitens des Veranstaltungs- oder Lokalpersonals.
- * Die **Standards und Vereinbarungen**, die als Grundlage für die Zusammenarbeit gelten, können nicht oder nur unzureichend umgesetzt werden.
- * Die Veranstaltenden haben das Team im Vorfeld wesentlich oder absichtlich falsch über die **tatsächlichen Bedingungen oder Inhalte** der Veranstaltung informiert.
- * Das Awareness-Team trifft in Absprache eine **konsensuelle Entscheidung, den Einsatz zu beenden** – etwa aus Gründen des Selbstschutzes oder der Nicht-Vereinbarkeit mit der eigenen Arbeitsweise.
- * **Die Veranstaltenden** selbst – oder eine dafür benannte Ansprechperson – brechen den Awareness-Dienst ab.
- * Ein erheblicher Teil des Teams **fällt kurzfristig aus**, sodass die Arbeit nicht mehr durchgeführt werden kann.
- * Der Dienst wird durch **externe Einsatzkräfte unterbrochen** oder unmöglich gemacht.
- * Die Veranstaltenden oder Lokalbesitzenden äußern oder verbreiten **rechtsextremes, fundamentalistisches oder diskriminierendes Gedankengut**.
- * Die Awareness-Arbeit wird durch Veranstaltende aktiv **behindert, verhindert oder untergraben**.

In solchen Fällen soll eine formale Verständigung über den Einsatzabbruch erfolgen. Das kann schriftlich oder per Ton-/Videoaufnahme passieren. Dies dient nicht nur der Transparenz, sondern auch dem Schutz des Awareness-Teams gegenüber

möglichen späteren Vorwürfen oder Kostenforderungen. Auch wenn kein klarer Abbruch stattfindet, kann es notwendig sein, Missstände oder Grenzüberschreitungen im Nachgang zu dokumentieren und entsprechende Konsequenzen zu ziehen.

Kommt es zu einem Abbruch, muss für alle Beteiligten und Besucher*innen erkennbar sein, dass das Awareness-Team nicht mehr im Einsatz ist. Hierzu zählen folgende Maßnahmen:

- * **Sichtbare Zeichen der Awareness-Präsenz** – wie Poster, Banner oder ein Infostand – werden entfernt.
 - * **Erkennungsmerkmale** (z. B. Westen, Buttons) werden abgelegt.
 - * In sozialen Medien kann ein kurzes **Statement** veröffentlicht werden, etwa: „Wir haben unseren Dienst bei der Veranstaltung XY heute beendet“ oder neutraler: „Ab Zeitpunkt XY sind wir nicht mehr für die Veranstaltung XY zuständig.“
- Wichtig ist hier der Grundsatz, in

diesem Moment keine affektgetriebene oder detaillierte Begründung zu veröffentlichen. Ein ausführliches Statement kann nach einer internen Nachbesprechung folgen.

- * Weitere relevante Stellen vor Ort – etwa **Bar, Security oder Garderobe** – werden über den Rückzug informiert.
- * **Das Team verlässt** die Veranstaltung bzw. den Veranstaltungsort vollständig.

Um zu vermeiden, dass ein notwendig gewordener Dienstabbruch rechtliche oder finanzielle Folgen für das Awareness-Team hat, sollte bereits bei Vertragsabschluss eine entsprechende Klausel vereinbart werden. Diese sollte regeln, dass ein Rückzug aus triftigen Gründen – wie z. B. Gefährdungslagen oder grober Vertragsbruch – zu keiner Leistungspflicht und daher nicht zur Rückzahlung von Honoraren oder zum Verzicht auf Aufwandsentschädigungen führt. Eine juristisch fundierte Formulierung solcher Klauseln sollte an den jeweiligen Kontext angepasst und gegebenenfalls mit rechtlicher Beratung abgestimmt werden.



Checkliste für Awareness-Teams bei Veranstaltungen

BEVOR DER AUFTAG ANGENOMMEN WIRD:

- Vorbesprechung mit Verantwortlichen;** dabei muss geklärt werden, ob die Rahmenbedingungen die Übernahme der Awareness möglich machen.

VORAB:

- Personen auswählen,** die praktische Erfahrung mit Awareness-Arbeit im Team haben
- Team-Konstellation** (Skills, Identitäten, Betroffenheiten...) bedenken
- Arbeit im Buddy-System** (nie allein!): Vorgehen immer absprechen
- Rahmenbedingungen klären:** Kontext des Events? Hausrecht? Bezahlung? Schichtlänge? Pausen?

KOMMUNIKATION MIT DEM VERANSTALTUNGSSORT UND ORGANISATOR*INNEN VORAB:

Achtung: Muss zeitgerecht passieren, nicht erst kurz vor Veranstaltungsbeginn!

- Klärung der Haltung:** Alle sollten wissen, was Awareness bedeutet. Der Veranstaltungsort muss das Angebot des Awareness-Teams und die Prinzipien der Awareness-Arbeit unterstützen.
- Versorgung** des Awarenessteams klären (Essen, Getränke, WC-Nutzung)
- Faktoren besprechen**, die ausschließend sein können (z. B.: Barrierefreiheit, Klosituation, Türpolitik, ...)
- Vorabinformation zur Sichtbarkeit** nach außen vereinbaren (z. B. Awareness-Nummer auf Veranstaltungsflyer / Seite)
- Sicherheit für Awareness-Team** gewährleisten (Schutzstrategien: Absprachen mit Veranstaltungsort/Security hinsichtlich des Vorgehens bei Konfliktsituativen / potenziellen Übergriffen gegenüber dem Awareness-Team)
- Ansprechpersonen klären** (Verantwortliche für Versorgung, Security / Schutz etc., Liste der bereichszuständigen Personen) und kennenlernen (inkl. gegenseitiger Erreichbarkeit)
- Zusammenarbeit Security bzw. Schutz / Tür:** Wer hat Hausrecht bezüglich Ausschlüssen?

- Begehungstermin** zumindest durch Koordinationspersonen des Awareness-Teams

VOR DER VERANSTALTUNG:

- Vorbesprechung(en)** organisieren
- Kommunikationswege** klären und einrichten (z. B. Signal-Gruppe)
- Aufgaben und Zuständigkeiten** verteilen, interne Ressourcen besprechen
- Abläufe innerhalb des Teams vorab klären:** Übergaben, Vorgehensweise, Abläufe, wenn es stressig wird, ...
- Schichtplan machen:** Wer arbeitet wann und mit wem?
- Social Media / Webseite / pressebezogene Infos** aufbereiten
- Material** für Sichtbarkeit und Erreichbarkeit (Plakate, Flyer...) vorbereiten: Niederschwellig, nach Möglichkeit mehrsprachig und mit Erklärung, **wie das Awareness-Team erreicht** (z. B. Handynummer; nie private Nummer!) und gefunden werden kann (z. B. Infotisch)
- Packliste und Verantwortlichkeit dafür klären:** Infomaterial, Erste-Hilfe-Koffer, Telefon; Was muss mit? Was ist „nice to have“?
- Fragen aus dem Team** bezüglich des Ortes und der Veranstaltung sammeln
- Form für **teaminterne Dokumentation** von Vorfällen während der Veranstaltung klären
- eventuell schon vorab einen Termin für eine mögliche **Nachbesprechung** festlegen

VOR ORT, VOR BEGINN:

- Ist alles von der **Packliste** da?
- Rückzugsort/Schutzraum** schaffen (möglichst ruhig, gemütlich...)
- Check-in** mit den vor Ort Arbeitenden: Securitys, Barleute, Garderobe etc.; Ansprechpersonen und gegenseitige Erreichbarkeit nochmals checken
- Material für Sichtbarkeit** (Flyer, Plakate, ...) auflegen und anbringen. Infotisch (Anlaufpunkt) einrichten. Nach Möglichkeit weiteres Infomaterial / Zines auflegen
- Mit den Räumen vertraut machen:** Was ist wo? Fluchtwege, Rückzugsorte, Klos, ...



WÄHREND DER VERANSTALTUNG:

- Check-in im Team** (Wie geht es mir, wie komme ich hier an, für welche Situationen fühle ich mich heute fit, für welche weniger?)
- Check-in bei Schichtwechsel** und vernünftige Übergaben
- nüchtern arbeiten**
- nie alleine agieren:** immer im Buddy-System und mit zweiter Person abstimmen
- Vertraulichkeit** vermitteln und einhalten
- Gespräche führen und Material ausgeben:** inhaltliche Vermittlung der Grundsätze während der Arbeit, beispielsweise: Was ist Konsens? Was bedeutet vertraulich arbeiten? Wie funktioniert Parteilichkeit?
- Self-Care:** Eigene Grenzen situativ wahrnehmen, berücksichtigen und im Team transparent machen; Bedürfnisse formulieren, sich Unterstützung holen. Aus unterschiedlichen Gründen (z. B. persönliche Involviertheit oder Betroffenheit); Verantwortlichkeit an andere Team-Mitglieder abgeben können! Förderung von Awareness innerhalb des Awarenessteams
- ständige interne Erreichbarkeit** innerhalb des aktiv arbeitenden Teams
- bei Bedarf** von Betroffenen nach weitergehendem Kontakt: interne Kapazitäten dafür klären; gegebenenfalls rechtzeitig Kontakte austauschen und sicher ablegen

DIREKT NACH DER SCHICHT:

- Check-out im Team:** bei Schichtende und nach der Veranstaltung
- Zeit für **Dokumentation** nehmen

NACH DER VERANSTALTUNG:

- Nachbereitung / Nachbesprechung** im Team
- Möglichkeiten der weiteren Bearbeitung von Geschehenem kommunizieren und organisieren: **Intervision, Supervision**
- abrechnen, auszahlen, ...**
- Nachbesprechung mit Location & Veranstaltungsgruppe**
- gegebenenfalls **Kontakt mit Betroffenen**

Material-Check

Es ist hilfreich, eine Checkliste für Materialien zu haben. So gibt es eine Übersicht, was zu einer Schicht mitgenommen werden soll, was eventuell noch besorgt werden muss und auch die Möglichkeit zu überprüfen, was nach der Schicht wieder zurückgekommen ist. Sie kann auch als Übersicht für Veranstaltende oder zur Absprache mit diesen dienen. Wichtig ist auch, dass die Verantwortlichkeit für die rechtzeitige Erstellung der Liste und das Packen des Materials geklärt sind.

Die folgende Checkliste beinhaltet im ersten Teil Material, das erfahrungsgemäß für die meisten Einsätze wichtig ist. Im zweiten Teil sind Dinge enthalten, die je nach Kontext zusätzlich praktisch sein können oder ‘nice to have’ sind. Beachtet, dass bei bestimmten Veranstaltungen allerdings auch manche dieser Dinge grundlegend sein können – zum Beispiel Safer-Sex-Material bei Sex-Positive-Veranstaltungen oder Sonnencreme bei Day Raves im Sommer. Das Material muss immer an den Kontext der Veranstaltung angepasst werden.

GRUNDLEGENDE AUSSTATTUNG:

- Erste Hilfe Koffer / Materialien
- Möglichkeit zum Hinlegen & Decken (z. B. Rettungsdecke)
- Taschentücher, Hygiene- und Menstruationsprodukte
- Traubenzucker
- Wasser (z. B. 0,5l PET Flaschen)
- Infomaterial (idealerweise mehrsprachig und in einfacher Sprache) – konkrete Infos dazu, was das Awareness-Team macht und wie es erreichbar ist
- Liste mit Anlaufstellen für Betroffene
- Ohrstöpsel
- Kondome

WEITERE DINGE, DIE JE NACH KONTEXT HILFREICH SEIN KÖNNEN ODER ‘NICE TO HAVE’ SIND:

- Obst; Tee; Snacks
- sachliche Informationen z. B. über Konsens, Safer Sex, Drogen / Safer Use
- weiteres Safer-Sex-Material (nicht nur Kondome; auch Lecktücher, Gleitgel, ...)
- Liste mit Übernachtungsmöglichkeiten / Notschlafstellen
- Telefonnummern für (vertrauensvolle) Taxi-Services, Nummer eines Heimwegtelefons
- Thematisch passende Sticker, Zines, Broschüren und weiteres cooles Infomaterial
- Fidget Toys
- Sonnencreme
- ...

Weitere Perspektiven auf Awareness

Awareness-Arbeit und/aus eigene/r Betroffenheit: Vom Narben entdecken, anerkennen und (gemeinsam) heilen

ANNA TRUNK

Wenn ich etwas nicht verstehe, nicht ganz fassen kann, mich dieses Etwas aber tief berührt, dann spüre ich einen Sog, der mich (un-)bewusst leitet und eintauchen lässt – tiefer und tiefer, diesem Etwas entgegen, auf den Grund gehend, um zu (be-)greifen, was sich mir stetig zu entziehen versucht.

Positionierung: Ich schreibe als weiße, (gender-)queere Person mit deutschem Pass. Mein Körper kann gebären und wurde bei meiner Geburt als endo-cis-weiblich einkategorisiert. Ich musste nicht fliehen und hatte trotz Arbeiter*innen-Herkunftskontext Zugang zu akademischer Bildung. Deutsch ist meine erste Sprache, ich werde nicht behindert und wurde christlich-katholisch sozialisiert. Im Laufe meines Lebens musste ich unterschiedliche Formen von Diskriminierung und Gewalt erleben, u.a. psycho-emotionale, sexistische, misogyne, queer- und trans*feindliche, sexualisierte.

Ich erinnere mich noch an meinen ersten bewussten Kontaktmoment mit Awareness: Damals, auf diesem selbstorganisierten Politcamp, auf dem ich gelandet war, weil mein damaliger Boyfriend es mit organisierte. Dieser Boyfriend war auch der erste cis Mann in meinem Leben, der mich in körperlich-sexuellen Begegnungsmomenten explizit um Konsens fragte und die von mir (non-)verbal aufgezeigten Grenzen wertschätzend respektierte. Ich war 25, als wir uns kennenlernten. Dieser Boyfriend sollte mir später, als es um die Öffnung unserer Beziehung ging, erzählen, dass es ihm weniger Angst mache, wenn ich was mit 'Frauen' hätte. Das sei irgendwie was anderes, meinte er.

Nach einer kurzen Einführung durch erfahrene Awareness-Menschen begann also meine erste Schicht auf dem Camp. Gemeinsam mit zwei anderen Menschen in lila Westen war es meine Aufgabe, ansprechbar zu sein und ein achtsames Auge auf die unterm Sternenhimmel zu Punkrock feiernde Crowd zu haben. An diesem Abend schenkten wir vor allem heißen Tee an Menschen aus, die nach drei Tagen Camp ziemlich erschöpft waren. Dazwischen hatte ich viel Zeit, um in den am Awareness-Stand ausliegenden Zines zu Anti-Sexismus und sexualisierter Gewalt zu blättern.

Etwas später zog ich nach Berlin, endlich. Lange hatte ich nicht genau benennen können, was es eigentlich ist, das mich so fasziniert und berührt an diesem lauten,

schnellen, weiten Ort. Scheinbar wusste, spürte ich, dass hier Facetten meiner Selbst zum Vorschein kommen würden, sein dürften, die ich bisher nur erahnen konnte. Schon lange vor meiner Entscheidung nach Berlin zu gehen, hatte ich romantisch-sexuelle Beziehungen geführt, die Menschen als lesbisch einordnen würden. Die Geschlechtsidentität meines Gegenübers war für mich nicht der Punkt, noch nie. Eine der bittersten Erkenntnisse meiner frühen Jugend war, dass nicht alle Menschen queer sind und begehren.

In Berlin eröffneten sich mir (Begegnungs-)Räume und Freiheiten miteinander zu sein, deren reale Existenz ich mir nicht zu erträumen gewagt hätte. Auf queeren, pleasure focused, trans* und femme* to the front Raves durchtanzte ich Nächte, Tage. Ich war berauscht von Glück, weil hier all das möglich und wahr wurde, was sich jahrelang nur in meinem Kopf abgespielt hatte. All das, und viel mehr.

Es waren eben diese Räume, in denen ich auf andere Weisen, als bisher in linken Politkontexten kennengelernt, mit Awareness in Kontakt kam. Awareness erlebte ich hier weniger im 'klassischen', anti-sexistischen Sinne, sondern mit starkem Fokus auf Intersektionalität, Harm-Reduction (Safer-Use, Safer-Sex) und Community Care. Ich begann damit, ab und an Awareness-Schichten auf selbstorganisierten Partys von befreundeten Personen zu übernehmen. Die Arbeit interessierte mich, zog mich an. Ich hatte Freude daran, für Menschen ansprechbar zu sein, sie aufzufangen und zu begleiten. Dieser Tätigkeit wohnte eine gewisse Intensität inne, die meine volle Präsenz und Aufmerksamkeit erforderte. Etwas in mir empfand tiefe Befriedigung in Momenten, in denen ich Menschen, die gerade Herausforderungen, Diskriminierung und/oder Gewalt erlebt hatten, unterstützen durfte. Es fühlte sich für mich wichtig und sinnvoll an, genau das zu tun, hier zu sein, dieser Person zuzuhören, Raum zu halten und gemeinsam zu überlegen, was sich jetzt stimmig und unterstützend anfühlen könnte. Es tat gut von Kolleg*innen umgeben zu sein, denen fürsorglichere Arten und Weisen mit- und füreinander da zu sein ebenfalls am Herzen lagen.

Etwa zeitgleich begann ich mich ernsthaft mit meinen eigenen u. a. sexualisiert gewaltvollen Erfahrungen auseinanderzusetzen. Nicht, weil ich wollte, sondern weil es nicht mehr anders ging. Jahrelang hatte ich versucht zu 'vergessen', was mir zeitweise ganz gut gelungen war. Seit ich in Berlin lebte, mich in neuen Räumen zu bewegen lernte und Verbindungen zu Menschen aufbaute, die nicht mit meinem 'alten' Leben verstrickt waren, hatte mein Unterbewusstsein damit begonnen, nach und nach Erinnerungsfetzen an die Oberfläche zu schwemmen. Manche davon greifbar, in konkreten Bildern, viele eher vage und subtil, atmosphärisch.

In der Zeit begannen mich Awareness-Schichten, insbesondere in sex-positiven Räumen, zunehmend herauszufordern: Mein Körper reagierte teils stark und auf unabsehbare Weisen auf Situationen, die ich bezeugte und/oder begleitete, von

denen ich teilweise nicht erwartet hatte, dass sie mich auf diese Weise berühren würden. Zunächst war ich davon irritiert, überfordert und überzeugt davon, dass ich das irgendwie hinbekommen werde, müsse. Die Arbeit ist so wichtig, dachte ich. Ich wollte da sein und unterstützen. Irgendwann konnte ich nicht mehr – es war nicht mehr möglich, vor mir selbst davon zu laufen, meine eigenen Erfahrungen gewaltsam in der dunklen Kiste zu halten, in die ich sie vor Jahren gestopft hatte. Ich holte mir Unterstützung, endlich.

Aus dieser Konfrontation mit mir selbst, mit meinen eigenen Wunden, entstanden ehrliche, berührende Gespräche mit Kolleg*innen, die meine Erfahrung nachvollziehen konnten, weil sie durch Awareness-Arbeit auf jeweils eigene Arten und Weisen mit ähnlichen Herausforderungen in Kontakt gekommen waren. Das ließ mich staunen und machte mir Mut: We're all in this togehter.

Für mich war und ist der authentisch-wohlwollende Austausch über gewaltvolle Erfahrungen in dieser Welt, die Anerkennung der Narben, die daraus entstehen, unsere Körper zeichnen und Seinsweisen mitformen, ein Geschenk. Ein Geschenk, weil ich mich durch diese Begegnungen weniger alleine fühl(t)e und mir – Stück für Stück – zuzugestehen lern(t)e, zu mir zu stehen, mich nicht mehr zu verstecken aus Angst und Scham und der hinterlistigen Sorge, am Ende doch an all dem selbst schuld zu sein. Ein Geschenk, weil mir Menschen, indem sie ihre Herausforderungen und Verletzungen mit mir teilten, intime Einblicke in ihre Erlebenswelten gewährten, mich teilhaben ließen an Erfahrungen, die sie tief berührten. Andere auf diese Weise zu sehen, sehen zu dürfen, ermöglicht(e) es mir, immer wieder achtsamer und liebevoller auf mich selbst zu blicken, zu erkennen, dass meine Erfahrungen individuell und kollektiv sind, wir uns ähnlich und völlig verschieden zugleich sind. Das erlaubt es mir, die Potenziale und Limitierungen meiner eigenen Erfahrungen zu erkennen, mich darin anzunehmen und Raum zu machen für die Schmerzen anderer. Das begreife ich als wichtige Grundlage für authentische Empathie und selbstfürsorgliche Sorge um und für andere.

Awareness war für mich ein Raum queer_feministischer Politisierung, ein Brennglas, durch das ich mich selbst auf neue Weisen erkennen durfte. Ein Raum, der mich dazu ermutigte, über lange Jahre erlernte Normalitäten (nicht nur theoretisch) zu hinterfragen, sondern ganz praktisch und gemeinsam mit Verbündeten 'lebbare' Alternativen zu schaffen. Das bedeutete auch Konfrontationsmomente mit den Ausmaßen der Gewalt, die das Wachsen und Sein in dieser Welt – für mich persönlich, für uns alle auf unterschiedliche Weisen – bedeutet. Rückblickend würde ich sagen, dass es eben diese Mischung aus direkter Begegnung mit mir selbst und/durch andere/n sowie das Kennenlernen alternativer, Betroffenen-zentrierter Umgangsweisen mit Diskriminierung und Gewalt war, die mich anzogen. Im Sorge tragen und Dasein für andere fanden Teile in mir Heilung, von denen ich bis zu dem Zeitpunkt nicht einmal wusste, dass sie verletzt worden waren.

Heute versteh ich Awareness vor allem als politische Praxis, als Intervention in bestehende, gewaltvolle Verhältnisse, die das Potenzial in sich trägt, andere – fürsorgliche, solidarischere – Beziehungsweisen (Adamczak 2023) zu gestalten, gemeinsam zu erproben. Ein Handeln, das die unweigerlich politischen Dimensionen des vermeintlich Privaten begreifbar werden lässt und uns stetig daran erinnert, dass alles anders sein könnte. Besonders in Zeiten von global um sich greifendem Faschismus und toxischen (Re-)Maskulinisierungstendenzen scheint es unverzichtbar, eben diese Arten und Weisen mit- und füreinander da zu sein hochzuhalten, uns gegenseitig zu (be-)stärken. Das bedeutet auch, uns in unsere geteilten, jeweils eigenen Herausforderungen und Schmerzen zu sehen und sie anzunehmen.

**LET'S BE CAREFUL WITH EACH OTHER
SO WE CAN BE DANGEROUS TOGETHER.**



ANNA TRUNK

Anna (keine Pronomen, sie/ihr, they/them) schreibt viel und gerne über Themen, die Anna persönlich tief berühren, meist mit krakeliger Schrift in Tagebücher. Anna liebt es, Genres ineinander fließen zu lassen, das eigene (Er-)Leben poetisch-analytisch-dokumentarisch zu erforschen. Seit 2020 ist Anna in unterschiedlichen Awareness-Kontexten aktiv, mal praktisch Unterstützungsarbeit leistend, mal konzeptuell über Struktur-Orga sinnierend. Awareness versteht Anna als Lupe, durch welche die unmittelbare Verwobenheit von persönlichen Erlebnissen und kollektiven Transformationsbedarfen sichtbar werden.

Geschlechtervielfalt und Awareness(-Arbeit)

TINOU PONZER

Awareness-Arbeit hat sich aus der Notwendigkeit heraus entwickelt, Sexismus und Gewalt gegen Frauen solidarisch, selbstorganisiert und allem voran Betroffenen-zentriert zu begegnen und begründet sich daher auf einem anti-sexistischen Verständnis und einer ebensolchen Haltung. Dabei setzt sich Awareness-Arbeit mit geschlechtsspezifischer Gewalt in patriarchal geprägten Systemen auseinander. Diese kann mehrere Geschlechter betreffen und unterschiedliche Formen annehmen. Wissen und Bewusstsein über die Erfahrungen und Perspektiven geschlechtlich marginalisierter, unterdrückter, benachteiligter Gruppen in der Gesellschaft sind sehr wichtig, um die betreffenden Menschen in der Praxis gut unterstützen zu können.

DIVERSITY – IST WER?

Mit „Diversität“ („Diversity“) sind auch im Awareness-Bereich oft ausschließlich Frauen gemeint, wenn es um Geschlecht geht – als Ergänzung zur Norm Mann, obwohl Frauen ja grundsätzlich die Mehrheit darstellen. Im Veranstaltungsbereich finden wir auch Bereiche, beispielsweise in der Tontechnik, wo Frauen stark unterrepräsentiert sind. Diversität wird hier somit widersprüchlich verwendet, um auf männlich dominierte Bereiche aufmerksam zu machen. In Bezug auf Geschlecht meint Vielfalt aber weitaus mehr: Die Vorstellung ist weiterhin stark verbreitet, dass es nur zwei Geschlechter gäbe. Geschlechtliche Vielfalt ist nicht ausreichend bekannt. Oft gehen Menschen auch davon aus, dass um sie herum ausschließlich Frauen und Männer sind, da die gesellschaftlichen Strukturen auf dieser Binarität aufgebaut sind und alles davon geprägt ist. Die Mehrheit der Menschen sind tatsächlich auch Frauen oder Männer. Allerdings sind die Normen, wie Körper sich entwickeln, funktionieren, aussehen und sind, gar nicht so starr, wie es uns immer noch vorherrschend dargestellt wird.

Ebenso ist die Geschlechtsidentität auch etwas Individuelles. Wir wachsen weiterhin mit Sprache, Bildern, Politik, Wissenschaft, Medien und vielem mehr auf, was Körper und Identitäten, die nicht den binären Erwartungen entsprechen, ausblendet oder problematisiert. Dadurch werden auch alle diese Menschen unsichtbar gemacht; sie haben oft weniger oder keine Rechte, sind Gewalt ausgesetzt, werden benachteiligt und häufig gemobbt und diskriminiert. Dabei hat es geschlechtliche Vielfalt immer schon gegeben, überall. Und es sind gar nicht so wenige Menschen, auch wenn es keine exakten Zahlen gibt. Mit geschlechtlicher Vielfalt sind vor

allem gemeint: **intergeschlechtliche Menschen, transgeschlechtliche Menschen und nicht-binäre Menschen.**

WORAN DENKT IHR BEI GESCHLECHT?

Unter Geschlecht sind mehrere Dimensionen zusammengefasst. Viele Menschen denken oft nur an ein bestimmtes, für sie besonders relevantes Merkmal. Tatsächlich geht es bei Geschlecht um körperliche, psychische, sozio-kulturelle sowie rechtliche Aspekte:

Ebenen von Geschlecht

Körper	„Welche Geschlechtsmerkmale habe ich?“
Geschlechtseintrag	„Was steht in meinen Dokumenten? Was ist mein ‘juristisches’ Geschlecht?“
Geschlechts-Identität	„Wie fühle ich mich? Wie definiere ich mich?“
Geschlechts-Ausdruck	„Wie gebe ich mich nach außen?“
Geschlechterrolle	„Welche gesellschaftlichen Erwartungen gibt es an mich aufgrund meines Geschlechts?“



Quelle: Auszug aus einer Workshop-Präsentation von Var.Ges – Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale.

Grundsätzlich wird bei der Geburt eines Menschen von der medizinischen Seite ein Geschlecht zugewiesen und eingetragen, auf Basis der Einteilung der körperlichen Geschlechtsmerkmale. Wenn sich ein Mensch später damit auch so identifizieren kann, so spricht man von einer **cis(gender)** Person. Wenn diese Zuweisung sich als falsch herausstellt und berichtigt/geändert werden muss, handelt es sich um eine **trans(gender)** Person. Es kann sich dabei um eine **trans Frau** oder einen **trans Mann** handeln. Wenn die Person sich nicht (ausschließlich) dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnet, benennt sie sich z. B. als **nicht-binär (oder auch agender, genderqueer, genderfluid, weder noch, beides ...)**, also nicht innerhalb der zwei-geschlechtlichen Kategorien. Zum Zeitpunkt der Geburt weiß man eigentlich noch nicht, wie sich das Kind entwickeln und sich selbst erleben wird. Es kann ebenso bei der Geburt, im Kleinkindalter, aber auch viel später erst (z. B.

in der Pubertät oder im Erwachsenenalter) evident werden, dass die Geschlechtsmerkmale des Kindes nicht so klar jenen entsprechen, die wir entweder als männlich oder als weiblich bezeichnet kennen. Das Kind kann also **intergeschlechtlich** sein – oder man sagt dazu, es hat eine **Variation der Geschlechtsmerkmale**. Das hat erstmal nichts mit der Identität zu tun, sondern es geht um eine individuelle körperliche Entwicklung, die vor allem die inneren oder äußeren Genitalien, die reproduktiven Organe, die hormonellen oder/und die genetischen Strukturen betreffen kann. Es gibt viele verschiedene Variationen der Geschlechtsmerkmale. Und auch intergeschlechtliche Menschen stellen oft später fest, dass das Geschlecht, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde, nicht richtig war. Leider werden im Kindesalter auch operative Eingriffe und andere Behandlungen durch die Medizin durchgeführt, die gesundheitlich oft nicht notwendig sind, um die Geschlechtsmerkmale an eine weibliche oder männliche Norm anzupassen. Hier entstehen oft Traumata und Folgeerkrankungen. Die Medizin bezeichnet intergeschlechtliche Ausprägungen mit verschiedenen Diagnosen und auch immer noch als Störungen. Dieser gesamte Umgang wird von Selbstvertretungen stark kritisiert. Das gemeinsame große Thema von trans, inter* und nicht-binären (kurz: TIN*) Menschen ist die Selbstbestimmung über den eigenen Körper und die eigene Identität – und die Anerkennung in allen Bereichen der Gesellschaft.

WIE GEHT ES TIN* MENSCHEN IN DER GESELLSCHAFT?

Vielfalt ist eigentlich ein Grund zur Freude! Zum Glück gibt es immer mehr Aufklärung, Gleichbehandlung und Aktivismus bzw. Community-Building zur Sichtbarmachung und gegenseitigen Bestärkung. Leider ist der vielfaltspositive Zugang aber noch gar keine durchgehende Selbstverständlichkeit oder es kommt sogar zu (rechtlichen) Rückschritten durch die Politik. Nicht jede Person macht die genau gleichen Erfahrungen, aber es gibt einige Herausforderungen, mit denen TIN* Menschen öfter in ähnlicher Weise konfrontiert sind. Auf diese kann im Text nicht ausführlich eingegangen, aber häufige, schwierige Erfahrungen sollen dennoch hervorgehoben werden:

- * Wenig bestärkende Vorbilder / Repräsentation in verschiedenen Medien und fehlende Bildung. Dadurch existieren Unwissenheit, Halbwissen oder falsches Wissen zu geschlechtlicher Vielfalt in der Gesellschaft – führt zu Isolationserfahrungen, Unsichtbarmachung, Othering und Tabuisierung
- * Druck (von außen) zu binärem Passing (= für andere als ein binäres Geschlecht erkennbar / zuordenbar sein zu müssen)
- * Druck, im Sinne von Belastung, nicht als das Geschlecht erkennbar zu sein, das man ist
- * Druck zu androgynier Geschlechterrolle bei nicht-binären Menschen

- * Erfahrung, nicht als inter*, trans oder nicht-binär akzeptiert zu werden
 - * Mit einem falschen Pronomen, Anrede, Namen angesprochen werden (Misgendarf hat massive Auswirkungen auf die Gesundheit!)
 - * Keine Verwendung von geschlechtsneutraler Sprache; grundsätzlich sind Sprache und Bilder oft nur binär bzw. beziehen sich auf (zwei)geschlechtliche Normvorstellungen.
 - * Fehlende rechtliche Anerkennung für alle und Verwaltungshürden (Personenstands- und Namensänderung, Zugang zu alternativen Geschlechtseinträgen, Familienrechte – Abstammungrecht/Elternschaft, Ausstellen neuer Dokumente, Daten werden nicht aktualisiert, ...)
 - * Soziale Erfahrungen von (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung, Ausschlüssen, Armutsgefährdung, Hürden oder Mobbing in Ausbildung und Arbeitswelt, Erfahrung von/Angst vor Outing/Ablehnung, auch in Familienkonstellationen, sowie Hassrede und -verbrechen (privat, im öffentlichen Raum, in den Sozialen Medien)
 - * Psychische Belastungen, Erkrankungen und Traumata,
- Körperdysphorie, Ausblenden vom Körper, Stress und Vermeidung, Auswirkungen auf psychische Gesundheit durch gesellschaftlichen Umgang sowie physische Folgen von Gewalterfahrungen
- * Medizinische Erfahrungen: eventuell anstrengende Gutachten sowie lange Wartezeiten für selbstbestimmte geschlechtsangleichende Operationen und Hormoneinnahmen für trans und nicht-binäre Menschen, Abhängigkeit von der Medizin und Hürden in der Gesundheitsversorgung, Geschichte von Pathologisierung und Zwangseingriffen; immer noch Pathologisierung und Medikalisierung von Variationen der Geschlechtsmerkmale und Menschenrechtsverletzungen im medizinischen Bereich bei inter* Personen, fehlende Selbstbestimmung über den eigenen Körper
 - * Ausschlüsse im Bereich Sport
 - * Ausschlüsse aus Räumen, z. B. Sanitäranlagen und Umkleiden, Gewaltschutz-Einrichtungen
 - * Mehrfachdiskriminierung: Auch TIN* Menschen können noch von anderen Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sein, z. B. Rassismus, Ableismus, Klassismus, ...

WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE AWARENESS-ARBEIT?

Ein Bewusstsein über die Existenz von inter*, trans und nicht-binären Menschen und was ihre Lebensrealitäten sind ist eine wichtige Basis, um ihnen unterstützend begegnen zu können. Dabei spielt ebenso das Bewusstsein eine Rolle, dass man Menschen ihr Geschlecht nicht ansieht oder anhört und auch ihr Name nicht unbedingt Aufschluss darüber gibt.

Oft wird diesbezüglich Diversität innerhalb von Teams gefordert. Das macht

insofern Sinn, dass aufgrund von eigenen Erfahrungen Wissen und Sensibilität dazu vorhanden sind, was geschlechtsspezifische Gewalt für TIN* Menschen und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmalen und Geschlechtausdruck sein kann. Und ebenso, was davon betroffene Personen brauchen könnten. Allerdings darf man nicht vergessen, dass Awareness-Personen durch eigene Betroffenheiten in der Ausübung von Unterstützungs-Arbeit mitunter getriggert werden können und daher braucht es hier eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb der Teams.

Auch in der Rolle als Awareness-Person kommt es gelegentlich in den Strukturen und mit verschiedenen Kontakten im Veranstaltungskontext (z. B. durch Gäst*innen, Veranstalter*innen, verursachende Personen oder sogar auch durch die Menschen, die Unterstützung suchen/brauchen) zu Diskriminierungen oder auch Angriffen. Eine vorhandene Diversität in den Teams alleine stellt noch nicht die ‚ideale‘ Besetzung und Unterstützung dar. Es braucht immer die Berücksichtigung mehrerer Aspekte und ausreichend Schulung, Austausch und Reflexion für Awareness-Teams und -kollektive, um gute Awareness-Arbeit für alle gewährleisten zu können.

WAS KANN UNTERSTÜTZEND FÜR TIN* MENSCHEN SEIN?

Ein respektvoller Umgang beginnt damit, Menschen wertfrei zu begegnen und sie nicht nach eigenem Empfinden zu kategorisieren. In der Kommunikation heißt das, sich an den Angaben der Personen zu orientieren, die sie über sich selbst machen: Wir verwenden den Namen, die Anrede und die Pronomen, die andere für sich verwenden, unabhängig davon, wie das Erscheinungsbild von Menschen ist und unabhängig davon, was in ihren Dokumenten steht. Wenn es sich nicht von selbst ergibt, machen wir es kurz zum Thema: Wir fragen nach, wie es richtig ist, um es eben nichts falsch zu machen.

In Situationen, wo Menschen eine Grenzverletzung erlebt haben oder aus anderen belastenden Gründen in Kontakt mit dem Awareness-Team kommen, ist es besonders wichtig, dass sie nicht noch weitere belastende Erfahrungen durch die Awareness-Personen machen, da hier die direkte aktive Unterstützung der Betroffenen in vulnerablen Situationen im Fokus steht. Misgndern, also, „wenn eine Person nicht in der sprachlichen Weise, die ihrer Geschlechtsidentität entspricht, ange- sprochen oder bezeichnet wird“ (Dolan et al., 2020), kann, auch wenn unbeabsichtigt, in solchen Situationen Unsicherheitsgefühle verstärken und schwächt das Vertrauen in die angebotene Unterstützung. Genauso ist es hilfreich zu wissen, dass ganz andere Erfahrungen von Gewalt, Diskriminierung oder Unwohlsein situativ im Vordergrund sein können und eine betroffene TIN* Person sich in einer solchen Situation nicht unbedingt ausführlich zur Verwendung von Pronomen unterhalten

möchte / kann. Grundsätzlich sollte in der Unterstützungsarbeit der Fokus immer darauf liegen, was der Person gerade widerfahren ist, was die Person braucht und ihr in ihrem Sinne, in Abstimmung mit ihr, ihre Handlungsmacht zurückzugeben. Es sollte möglichst wenig darum gehen, dass man als Awareness-Person erst zu bestimmten Themen aufgeklärt werden muss – was jedoch nicht heißen soll, dass Awareness-Personen alles wissen und alles kennen können. Sie können in jedem Fall auch mit unterschiedlichem Wissenstand dazu beitragen, dass Personen mit grenzverletzenden Handlungen nicht alleine gelassen werden – das Wichtigste ist, Vertrauen zu schaffen, zuzuhören, der Person zu glauben und dafür zu sorgen, dass die gewalttätige oder belastende Situation gestoppt oder / und Betroffenenzentriert begleitet und verändert wird.

WO BEKOMME ICH MEHR INFORMATIONEN?

Unsere Empfehlung ist: Bucht euch Workshops oder Beratungen und andere Bildungsformate zum Thema, schaut Filme und lest Bücher und Texte, die von den jeweiligen Communitys und Interessensvertretungen supportet werden, folgt ihnen in den Sozialen Medien, orientiert euch an vielfaltspositiven und menschenrechtsbasierten Zugängen zum Thema – und nicht an pathologisierenden, exkludierenden und klischeebehafteten Informationen. Nicht jede*r, die*der sich als Expert*in zu Geschlechterdiversität ausgibt, ist das auch – viele Aus- und Weiterbildungen beinhalten keine aktuellen oder nicht alle Perspektiven. Oft bekommt man akkurateeres Wissen über die Vermittlungsarbeit von **Erfahrungs-Expert*innen**. Meldet euch gerne auch bei AwA* oder VIMÖ für konkrete Tipps.

TINOU PONZER

Tinou Ponzer ist beim Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich (VIMÖ), macht Bildungsarbeit zu geschlechtlicher Vielfalt und führt Peer-Beratungen bei VAR.GES – Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale durch. Ebenso ist Tinou Teil von AwA* – Kollektiv für Awareness-Arbeit.

Für mehr kollektiven Umgang mit Gewalt

SUPPORTSUPPORT

*Kollektive Umgänge mit Gewalt stoßen immer wieder auf Probleme in ihren Prozessen. In diesem Text wollen wir, drei Menschen von SupportSupport, Wissen aus unserer Praxis weitergeben, nämlich wie wir als Gruppe Unterstützer*innen unterstützen. Mit Unterstützer*innen meinen wir Umfelder, die einen verantwortungsvollen Umgang mit Gewalt (ver-)suchen. Der Text stellt unsere Gruppe, unser Angebot und unsere Ansätze vor und beschreibt ein Tool, welches wir in unserer Arbeit nutzen. Wer bis zum Ende liest, bekommt einen Cookie :)*

SupportSupport ist eine autonome politische Struktur aus Hamburg, an der ungefähr zehn Personen seit März 2021 arbeiten. Unser Ziel ist es, Gruppen und Einzelpersonen zu unterstützen, die kollektiv und betroffenenzentriert mit (sexualisierter) Gewalt in ihrem Umfeld umgehen. Viele von uns geben und erfahren solche Unterstützung im Alltag und werden immer wieder als Einzelpersonen nach Tipps gefragt.

Als Struktur wollen wir diesen Tätigkeiten bewusst als politische Arbeit im Kollektiv einen Raum geben. Das klappt nicht immer, aber immer besser. Wir sehen unsere Tätigkeit als anti-patriarchal, als Anti-Repressions- sowie Repro/Care-Arbeit. Seit der Gründung von SupportSupport haben wir rund 20 Gewaltvorfälle in der Gruppe besprochen und kollektive Verantwortungsübernahme praktiziert und unterstützt. Meist übernehmen wir Anfragen in Dreierteams, wobei zwei das Gespräch oder die Moderation machen und die dritte Person ihnen einen Raum zur Reflexion anbietet. Die Erkenntnisse, Fragen und Probleme tragen wir abstrakt und möglichst detailarm ins Plenum. Wir bieten normalerweise keine nahe, kontinuierliche Begleitung von Prozessen, sondern eher punktuelle Treffen an, bislang nicht mehr als vier Treffen mit einer Struktur.

Unser gemeinsamer Prozess basiert zu ähnlichen Teilen auf der Diskussion politischer Konzepte wie Transformative Gerechtigkeit, kollektive Verantwortungsübernahme, Definitionsmacht und solidarische Parteilichkeit und der Reflexion biographischer Erlebnisse sowie eigener Erfahrungen in Konflikten und mit Gewalt. Wir arbeiten daran anzuerkennen, wie stark Beziehungen von Machtungleichheiten geprägt sind, und streben danach, in ihnen die Wiederholung gesellschaftlicher Muster von Unterdrückung zu unterbrechen und zu verändern. Auch in dieser Arbeit haben Menschen unterschiedliche Ressourcen, auch je nachdem, wie sie von individueller, struktureller und institutioneller Gewalt betroffen sind. SupportSupport ist also durch unsere interne, kontinuierliche und vertrauensvolle

Auseinandersetzung damit geprägt, was uns jeweils verletzt. Und wenn drei von sechs Anwesenden beim Plenum sagen, es geht ihnen nicht gut, dann machen wir spontan gegenseitig Unterstützung in Tandems statt Tagesordnungspunkte abzuarbeiten. Auch wenn der Themenkompost unserer Protokolle konstant gefüllt ist und wir nach über drei Jahren noch ohne Webseite und Flyer auskommen, so üben wir uns darin, das spontane Reintragen oder Benennen von diskriminierenden, verletzenden oder auch einfach nur nervigen Erfahrungen nicht als Unterbrechung oder Belastung des Plenums zu begreifen. Wir erkennen die Arbeit an, die es braucht, um Spezifika unterschiedlicher Verletzungen und Verletzbarkeiten beschreibbar und damit überhaupt hörbar zu machen. Diese Praxis priorisieren wir vor dem Einstudieren theoretischer Abhandlungen zu Diskriminierung und struktureller Gewalt.

Der Anspruch unserer Gruppe ist, unabhängig, selbstorganisiert und bedarfsgerecht in unserer Arbeit zu sein. (Berufliche) Professionalität ist keine Bedingung der Mitarbeit und kein Anspruch an unsere Beratungssituation. Wir schätzen professionelle Beratung, sehen jedoch auch die Hürden solcher Angebote sowie schlechte Erfahrungen, die Menschen in Therapiesettings gemacht haben. In unserer Arbeit zentrieren wir die Unterstützung kollektiver Umgangsweisen mit Gewalt: Meist beraten wir Gruppen oder Umfelder in Kontexten, die uns vertraut sind, was wiederum andere Hürden mit sich bringt. Was wir tun, basiert auf einer kontinuierlichen Vermengung unterschiedlicher Wissensbereiche: Aktivismus, individuelle Erfahrung, theoretische Auseinandersetzung und Beruf. Manchmal geht es darum, eigene professionelle Ansprüche zu hinterfragen oder auch zu überlegen, wann wir an professionelle Angebote verweisen.

Unser bedarfsgerechter Anspruch bedeutet leider nicht, dass wir den an uns herangetragenen Bedarf immer abdecken können. Wir plädieren dafür, Ansprüche an Professionalisierung nicht zur Bedingung für die politische Praxis zu machen. Denn wir denken, es braucht mehr Initiativen, besser verfügbares und aktiveres Wissen sowie mehr politische Strukturen, um kollektive Verantwortungsübernahme in greifbare Nähe zu rücken.

Basierend auf diesen praktischen Visionen unterstützt unsere Gruppe andere dabei, kollektive Verantwortungsübernahme zu praktizieren. Dabei geht es oft darum, der von Gewalt betroffenen Person (zukünftig) zu einem gewissen Grad ein Gefühl von Sicherheit zu ermöglichen. Kollektive Verantwortungsübernahme beschreibt für uns eine gemeinsame Anerkennung, dass Gewalt stattgefunden hat, und die Verteilung der daraus resultierenden Verantwortung auf mehrere Schultern. Wir arbeiten vorrangig zu Beziehungsgewalt. Damit meinen wir Gewalt, die in sozialen Beziehungen passiert. Das können partner*innenschaftliche oder mehr oder weniger nahe kompliz*innenhafte Beziehungen in Polit-, Wohn- oder anderen Zusammenhängen sein. Gewalt ist dabei häufig geprägt von machtdurchzogenen Beziehungen und gewaltvollen Verhältnissen sowie in einzelnen Ereignissen

verortet. Gewalt kann aber auch dynamisch, strukturell und wechselseitig sein. Die Situationen, die an uns herangetragen werden, sind oft beziehungs-dynamisch, teils auch körperliche Gewalt betreffend, aber eher nicht unmittelbar lebensbedrohlich. Deswegen geht es im Kontext der Herstellung von Sicherheit für betroffene Personen meist nicht ums Überleben, sondern um das Gefühl, sich (möglichst) gut in Räumen bewegen zu können. Oft wollen sich betroffene und gewaltausübende Personen wenn möglich zukünftig wieder Räume teilen.

Aus unserer politischen Arbeit ergibt sich ein erfahrungsbasierter Gewaltbegriff; was wir hier schreiben, ist unser Diskussionsstand. Dieser ist oft schwammiger als wir gerne hätten, betroffenenzentriert und dadurch auch situativ. Wir sind in Prozessbegleitungen nicht neutral, objektiv oder Beurteiler*innen und lassen uns nicht als 'Schiedsrichter*innen/Schiris' engagieren, sondern handeln positioniert und involviert. Unsere eigenen sowie die Erfahrungen anderer in unserer Gruppe dürfen eine Rolle spielen. Das heißt auch, es zerren manchmal unterschiedliche Ansprüche und Wünsche an uns. Wenn wir einordnend auf die bisher in der Gruppe besprochenen Gewaltvorfälle schauen, dann zeigen sich bestimmte strukturelle Muster. Viele der betroffenen Personen, die in diesen Prozessen vorkommen, haben vergleichsweise beachtliche Ressourcen (sozial, kognitiv, finanziell, Zugang zu Therapie etc.). Dazu kommt eine Häufung von ähnlichen Dynamiken und Gewaltformen, denn wir beschäftigen uns überwiegend mit sexualisierten Übergriffen durch *weiße endo-cis-Männer* mit zu viel Macht in Bewegungskontexten. Unsere Struktur und Reichweite betreffend macht das zwar 'Sinn', es frustriert uns aber ehrlich gesagt immer wieder, auch weil Teile unserer Lebenswelten – und ganz bestimmt unsere Utopien – sehr viel queerer sind. Oft fragen wir uns, was mit den anderen Verletzungen ist, denen, die wir noch schwerer benennen können, oder 'aus denen wir keine große Sache machen wollen' und wohin uns alle eine Veränderung dessen, was wir als Konflikt erleben, bringen kann.

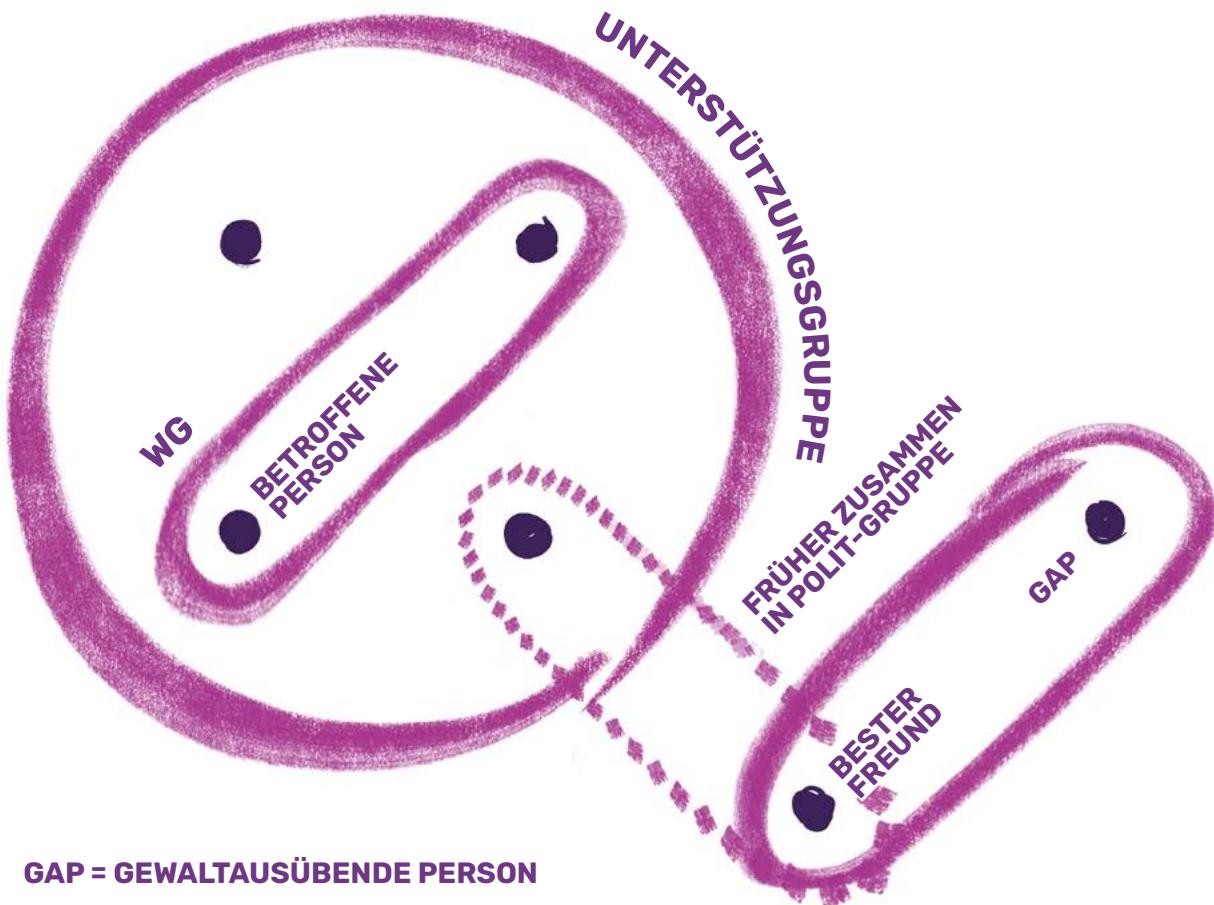
VON ROLLENSPIELEN UND SCHOKOKEKSEN – TIPPS AUS DER PRAXIS

Als Startpunkt unserer Gruppe stand die Idee, eine offene Sprechstunde für kollektive Umgangsweisen mit Gewalt in unserer Stadt anzubieten. Unsere Hoffnung war, dadurch die vielen individuellen Gespräche und die unsichtbare Arbeit, die sich aus dem ungleich verteilten 'Konfliktballast' der Szene ergeben, als politische Arbeit auf bestimmte Zeiten und Strukturen zu begrenzen. Um uns 'beratungsfitt' zu machen, haben wir uns ein Wochenende gemeinsam in ein Seminarhaus gesetzt und in Rollenspielen unseren ersten gemeinsamen Leitfaden erarbeitet. Ausgangspunkt waren eine Leitfadenvorlage für Erstberatungen und Erfahrungen mit Rollenspielmethodik aus beruflichen Fortbildungen einzelner. Ein Ziel der Rollenspiele ist die gemeinsame Herstellung einer Situation, die realistisch, aber nicht

real ist. So können Beziehungsdynamiken und Wissen geteilt und neue Strategien ausprobiert werden. Das Arbeiten mit eigenen Erfahrungen oder aktuellen Fällen sollte sorgsam passieren. Es braucht einen persönlichen und umsichtigen Rahmen sowie genug Zeit nach den Rollenspielen, um die gegebenenfalls aufgekommenen Emotionen zu verarbeiten. Durch die gemeinsame Arbeit können Gefühle wie Erleichterung und Freude, aber auch Schmerz und Verzweiflung auftreten. Es könnte sein, dass genau dieses gemeinsame Erleben, das Offenlegen unserer Verletzbarkeiten im kontrollierten Rahmen, eine Ressource ist, auf die wir in realen Gesprächen zurückgreifen können. Nicht alle Personen in unserer Gruppe möchten an Rollenspielen teilnehmen und nicht alle Personen wollen Fälle oder jeden Fall, den sie erlebt haben oder von dem sie wissen, spenden.

Durch die Rollenspiele und die Reflexion durchgeföhrter Fälle fanden wir heraus, dass ein nützlicher Teil unseres Gesprächsangebotes die Sortierung und Visualisierung ist. Dabei hat sich bei uns innerhalb eines Rollenspiels die folgende Methode zur Visualisierung entwickelt: die Cookies. Während Ratsuchende uns berichten, weswegen sie bei uns sind, versuchen manche von uns, auch in unseren Notizen zu greifen, wie das soziale Gefüge der beteiligten Personen aussieht: Aus wie vielen Menschen besteht die Unterstützungsstruktur? Ist die Gewalt im Rahmen eines Wohnverhältnisses, einer Polit-Gruppe, einer nahen Beziehung, ... passiert? Ist eine*r der Unterstützenden evtl. Mitbewohni der betroffenen Person, kann schwer Abstand von der Unterstützungsarbeit bekommen? Gibt es Menschen, die konkret mit der gewaltausübenden Person arbeiten? Gibt es Menschen, die die Unterstützenden unterstützen?

Jede Person ist dabei ein kleiner Kreis; bestimmte Gruppen/Kontexte, die diese verbinden, können als ein mehrere Personen umfassender Kreis dargestellt werden. Weil die visuelle Darstellung kleiner Kreise, eingebettet in einen größeren Kreis uns an einen Keks mit z. B. Schokoladenstückchen erinnerte, nannten wir sie Cookies. Soziale Zusammenhänge zu skizzieren mag erstmal wie irritierende Datensammelei wirken. Wie alle anderen Notizen auch verlassen diese aber nicht die Gruppe und haben im Beratungsprozess einige Vorteile: Gerade im Kontext kollektiver Verantwortungsübernahme ist es wichtig, die zwischenmenschlichen Beziehungen aller Beteiligten mitzudenken, um möglichst einen nachhaltigen Prozess zu gestalten. Es fällt aber nicht immer leicht, in so einer Struktur zu denken. Als nicht direkt am Prozess beteiligte Personen hören wir auf genau diese Aspekte, machen sie auf Papier sichtbar und stellen Rückfragen. Sobald wir den Unterstützenden zeigen, was wir aufgezeichnet haben, bekommen wir hilfreiche Rückmeldungen und arbeiten Änderungen ein. Oft hilft der Prozess dabei zusammen sichtbar zu machen: Was sie schon alles geschafft haben (z. B. eine Unterstützungsstruktur aufgebaut)! Wie viel Anerkennung wir dafür haben, wie viele Menschen sie im Blick behalten! Und: An welcher Stelle noch etwas fehlt, z. B. Ansprechpartner*innen für die Unterstützer*innen selbst.



In Gesprächen, die ja sowieso dynamisch verlaufen, kann das Zeigen und Besprechen eines Cookies oder anderer Methoden zum strukturierenden Visualisieren ein Aha-Erlebnis auslösen: 'Jetzt sehe ich auf einen Blick eine Schwierigkeit, die uns als Unterstützende beschäftigt, jetzt sehe ich vielleicht sogar einen Ansatz, wo wir weitermachen können'. Cookies können hilfreich sein, aber müssen auch von den Gesprächsbeteiligten als geeignet empfunden werden. Uns ist bewusst, dass es bei dieser Art der Visualisierung Ähnlichkeiten mit in manchen therapeutischen Settings verwendeten 'Aufstellungen' gibt. Dass wir bei unserer Methode Papier und Stift statt beweglicher Gegenstände verwenden, soll also auch mögliche schwierige Assoziationen mit dieser Art der Situationsbearbeitung verringern. Die Cookies sind süß und skizzenhaft und explizit nicht gedacht als eine Annäherung an professionelle Beratungs- oder Therapiekontexte. Für uns sind sie eines von vielen Tools, um die Potentiale und Schwierigkeiten der kollektiven Kontexte, die wir kennen oder die uns beginnen, sichtbar und nochmal anders besprechbar zu machen und um kollektive Verantwortungsübernahme darin weiterdenken zu können. Wir sind übrigens nicht die einzigen, die soziale Zusammenhänge im Kontext von Transformative Justice Prozessen mit Kreisen darstellen – wir empfehlen sehr, sich die Praxis des Pod-Mappings¹ des Bay Area Transformative Justice Collectives anzuschauen, die auf den Aufbau verschiedener Kontexte nützlicher, verlässlicher naher Umfelder abzielt.

1 <https://batjc.wordpress.com/resources/pods-and-pod-mapping-worksheet/>

SUPPORT THE SUPPORT – VON DER PRAXIS ZUR UTOPIE

Mit diesem Text wollen wir einen ermutigenden Beitrag dazu leisten, sich der Arbeit kollektiver Verantwortungsübernahme, Konfliktbearbeitung und insbesondere der Unterstützung von (Unterstützungsstrukturen von) betroffenen Personen zu widmen. Dabei ist uns wichtig, auf die vielen Handlungsweisen gegen Beziehungsgewalt in unseren Kollektiven und politischen Zusammenhängen hinzuweisen – die allermeisten wenig bemerkt, anerkannt oder unterstützt. Im erweiterten Sinne sehen wir uns als Teil der Strukturen, die wir beraten, weswegen wir die Belastungen durch Gewalt und Konflikte in unseren Umfeldern deutlich wahrnehmen. Diese Gefühle der Überforderung und Unter-Sorgung lassen uns daran zweifeln, ob ‘da wirklich was passiert’, ob sowas wie SupportSupport nicht ein Tropfen auf einen wirklich sehr heißen Stein ist. Wenn wir jedoch die Gewalt, auf deren Reduktion unsere politische Arbeit ausgerichtet ist, auch als Beziehungsgewalt greifen, dann sind es unsere Beziehungsweisen, die wir verändern und in denen wir weniger Gewalt er- und überleben, ausüben, übersehen und bezeugen wollen.

Unsere politische Praxis richtet sich deswegen an einer konkreten Utopie aus, in der die durch Gewalt und Konflikte entstandenen Verletzungen weniger geworden sind, besser versorgt werden und die durch die Gewalt entstandene Arbeit besser verteilt wird. Zentral in der Vorstellung dieser entstehenden Welt ist die Anwesenheit von betroffenen Personen, sind deren Erfahrungen und Skills, deren Sicherheit und Heilungsprozesse. Unsere politischen Strukturen – und wir meinen das in raum-zeitlicher Fortschreibung – haben zu viele betroffene Personen, insbesondere jene, die auch strukturelle Diskriminierung und Marginalisierung erfahren, verloren. Bei SupportSupport versammeln wir uns mit und trotz eigener unterschiedlicher gewaltvoller Erfahrungen, um uns politisch zu organisieren, wobei das Beiseitedrängen dieser Erfahrungen nicht die Voraussetzung für kollektive Praxis ist. Und wenn wir unsere Beziehungen verstrickt und verkettet mit denen uns umgebender Strukturen und Kollektiven verstehen, dann ist die Veränderungspraxis, auf die wir abzielen, eine hoffnungsvolle.

SUPPORTSUPPORT

SupportSupport ist eine Gruppe in Hamburg, die Menschen im Umgang mit Gewalt in ihren Umfeldern unterstützt. Wir bieten Supportgespräche an, in denen es oft darum geht, einen Überblick über die Situation zu bekommen und Handlungsoptionen zu entwickeln. Unsere Arbeit schöpft aus in Bewegungen entstandenen Ideen wie Transformativer Gerechtigkeit und kollektiver Verantwortungsübernahme, Definitionsmacht, solidarischer Parteilichkeit.

Zitate – Zukunft von Awareness

DÓRA CZÖVEK, MICÒL DIDI, NAOMI VARGA, _WILLI HEJDA

Auf den folgenden Seiten findet ihr einige Zitate, die aus einer offenen Diskussion zum Thema 'Die Zukunft von Awareness' stammen. Die Fragen und dazugehörigen Antworten sind nur ein kleiner Auszug aus einem über einstündigen Gespräch, das ihr in voller Länge unter dem QR-Code (https://awa-stern.info/zukunft_awareness) nachhören könnt. Darin gibt es noch ausführlichere Antworten sowie Beispiele, Gedanken und Anekdoten von vier Personen, die seit vielen Jahren in der Awareness-Arbeit aktiv sind. Wir hoffen, dass euch diese kleinen Denkanstöße Lust auf mehr machen.



WIE WURDE AWARENESS ZU AWARENESS?

Micol: (10:47) Ich hatte den Begriff nicht am Schirm für das, was wir schon gemacht haben. Es war in unseren Strukturen einfach so gängig, dass Menschen nüchtern sind und wir schauen, wie es uns geht. Immer davor einzuchecken, welche Ressourcen habe ich, wie viel kann ich machen? Das, was wir damals gemacht haben, hatte auch sehr viel mit Unsicherheit zu tun. Wir mussten lernen zu sagen: 'Ich kann tatsächlich gerade nur so viel geben'. Das war für mich damals ganz neu.

_willi: (13:12) Es gab zu Awareness eine innerlinke Diskussion, inwieweit sich kümmern als Care-Arbeit oder doch als Repressionsstruktur gesehen wird. [...] Es ging um die Frage, inwiefern Awareness so etwas wie eine Art von Polizeiarbeit ist. Inwieweit Leute eine Veranstaltung kontrollieren und etwas exekutieren. Das ist dann aber mit der Zeit ganz gut dekonstruiert worden, dass das eine Art von patriarchaler Zuschreibung und gesellschaftlichem Missverständnis ist, weil am Ende vom Tag der Anspruch ja einer ist, dass es um Transformation von Gewalt und nicht um Bestrafung geht.

WAS IST AWARENESS JETZT?

Naomi: (21:14) Es gibt eine Mischung von Leuten, die das sehr professionell machen und sich überlegen, wie man gute Awareness-Arbeit macht. Es gibt aber immer noch sehr viele, die auf Veranstaltungen so wischi-waschi Awareness-Arbeit machen. Ich sehe das dann eher noch gefährlicher, wenn dann eine ungeschulte Person, die vielleicht noch dazu nicht nüchtern ist, mit einer Situation konfrontiert ist, die extrem überfordernd ist.

_willi: (22:30) Ich finde, dass es auch mehr Auseinandersetzung braucht, wann etwas nicht Awareness ist. Also wenn Leute nicht qualifiziert sind, sollten sie auch aufhören, etwas Awareness zu nennen. Da kann man ja auch andere Begriffe finden. Dann sollen sie es lieber Support oder Anlaufpunkt oder Community-Care nennen. Nicht vermitteln, dass die Leute eine Ahnung haben, wie sie mit gewissen Situationen umgehen. Dann besser nicht Awareness.

WARUM IST ES WICHTIG, DASS ALLE SENSIBILISIERT WERDEN?

Micol: (43:13) Wie magst du sonst in der Welt leben? Ich beschäftige mich mehr und mehr damit, dass alles, was in der Nacht passiert, ein interessanter Spiegel der Gesellschaft ist. [...] Ich finde, wenn wir da ansetzen, wäre es doch total peinlich, wenn der Rest der Gesellschaft das nicht auf die Reihe kriegt. Ich finde, dass es so von unten kommt, oder von der Nacht, ist das Beste, was wir tun können, um den Menschen einfach das Leben ein bisschen leichter zu machen. Ich spreche jetzt spezifisch von marginalisierten Personen.

_willi: (44:19) Nur weil man eine Türschwelle hat und Leute über diese Türschwelle steigen, bedeutet das nicht, dass sie den ganzen gesellschaftlichen Scheiß irgendwo vor der Türe ablegen. Damit tragen wir alle kapitalistischen, patriarchalen, rassistischen Grundsozialisierungen und Umgänge natürlich auch in den Raum hinein. Es gibt zwar vielleicht einen Anspruch, dass es anders läuft, aber dafür braucht es eine Praxis und ein Bewusstsein. Das ist die Notwendigkeit. Man muss sich mit diesen Dingen auseinandersetzen. Man kann nicht so tun, als ob das nicht in unseren Räumen und Strukturen genau so vorhanden ist. Das Beste, was man da tun kann, ist eine offene Auseinandersetzung und der Anspruch, das auch laufend zu machen.

Dóra: (45:26) Viele Personen, die sich auf der Gastseite sehen [...], haben das Gefühl, dass sie auf die Realität von Nachtleben nicht vorbereitet waren. [...] Das ist auch ein Aspekt, wo Leute ein Bedürfnis haben, sich selbst zu sensibilisieren und zu wissen, wie kann ich selbst auch die Menschen in meinem Umfeld unterstützen.

_willi: (50:29) Ich glaube, dass man die Leute auch viel stärker in die Verantwortung nehmen muss. Die Verursacher und die Täter kommen ja nicht von irgendwo. Die sind ja genau so in Freundeskreise und Strukturen eingebettet. [...] Ich finde schon, dass es eine Verschlechterung gibt. Ich glaube, das hängt viel mit einer Neoliberalisierung der Gesellschaft zusammen. Also dieses Vereinzeln, dieses nicht auf einander Acht geben. Das kann man gar nicht mit Awareness-Arbeit puffern. Da muss es gesellschaftlichen Zusammenhalt und Miteinander und Praxis geben.

WELCHE ENTWICKLUNGEN GIBT ES UND WELCHE HÜRDEN GIBT ES?

_willi: (57:53) Eine riesige Herausforderung, die ich gerade sehe, ist die Kommerzialisierung dieser Arbeit. Der Veranstaltungsbereich ist sehr stark an dieser Schnittstelle dran. Bei Awareness-Arbeit reden wir aber von Gewaltschutz. Gewaltschutz ist im Kern - auch per gesetzlicher Definition – eine gemeinnützige Arbeit, die, ähnlich wie die Soziale Arbeit, nicht in einer kommerzialisierten Arbeit enden soll, weil kommerzialisierte Arbeit bringt auch andere Konkurrenzverhältnisse zueinander. Ich finde es ganz wichtig, dass wir in Awareness-Arbeit nicht in dieser Konkurrenz zueinander stehen. Der Anspruch ist, gesellschaftliches Miteinander zu verbessern und Gewalt und Diskriminierung zu verhindern. Da soll es nicht um Bestbieter*innen gehen, sondern um Qualität.

Naomi: (1:00:08) Im öffentlichen Raum war es gerade in den ersten Jahren eine große Herausforderung, dass die Leute überhaupt wissen, wer wir sind, dass wir da sind und was wir tun. Da gab es oft Missverständnisse. [...] Da hat sich in den letzten Jahren aber was getan. Wir werden immer öfter erkannt und die Menschen bekommen einen immer besseren Bezug dazu, was Awareness-Arbeit ist. [...] Was auch sehr schwierig ist, ist die Verweisung von tatsächlich gewalttätigen Personen. Diese Möglichkeit hast du halt kaum. Man könnte jetzt meinen, ruf die Polizei, aber die gesetzlich anerkannte Definition von Gewalt und was aber wirklich alles unter Gewalt fällt, ist eine große Differenz. [...] Es gibt durchaus auch sehr eskalierende gewaltvolle Szenarien, wo man schauen muss, wie weit kann man intervenieren und in welchen Ausnahmefällen ist man gezwungen, die Polizei zu rufen.

Dóra: (1:03:30) Nach Techno-MeToo haben sich viele Kollektive und Awareness-Personen zusammengetan und die Awareness-Mindeststandards gemeinsam entwickelt. Das war keine Sache, die von einem Kollektiv gemacht wurde, sondern es ging darum, gemeinsam auszuhandeln, wie wir als Community Awareness-Arbeit definieren. Und was für uns wichtig ist, um eben nicht Awareness-Washing zu betreiben. Um zu schauen, dass die Personen, die diese Arbeit machen, nicht nur qualifiziert dazu sind, sondern sich auch mit den relevanten Inhalten auseinandersetzen. Und dass es da innerhalb der Community Unterstützung für die gemeinsame Arbeit und eine gemeinsame Utopie gibt.

WAS WÄRE EURE UTOPIE, WO AWARENESS- ARBEIT HINGEHEN SOLL?

Naomi: (1:09:15) Ich fände es gut, wenn grundsätzlich die meisten Menschen Awareness-Arbeit kennen würden. Und dass ich vielleicht in fünf bis zehn Jahren in die meisten Clubs wieder gern gehen würde und ich und die Menschen, die ich kenne, sich freier bewegen können.

_willi: (1:12:16) Die Utopie, dass man sich in Richtung einer Gesellschaft entwickelt, wo diese Arbeit so ein selbstverständlicher Umgang in der Praxis ist, dass es nicht mehr diesen Tätigkeitsbereich in der Form braucht. Sondern, dass diese Dinge, die wir gerade praktizieren, ein Teil von Alltagsrealität werden. Das wäre ein Wunsch, dass die Gesellschaft resilient und fördernd und emanzipatorisch wird, damit sich das Bild, wo wir jetzt gerade stehen, mehr in eine andere, utopische Richtung dreht.

Micol: (1:13:16) In Paris ist Awareness zum Beispiel kein allzu bekannter Begriff, beziehungsweise nennt man die Personen dort meistens Angels. Und das passiert nur in queeren Räumen. Das macht ja auch total Sinn, weil wer leistet die Care-Arbeit? Und das wäre schön, dass sich das ein bisschen verschiebt. [...] Dass wir in fünf Jahren überall darüber reden und in zehn Jahren ist das gang und gäbe.

Dóra: (1:15:12) Ein Mission Statement von Awareness-Arbeit ist ja auch, Care-Arbeit sichtbar zu machen. Vieles unserer Arbeit ist ja Aufklärungs- und Bildungsarbeit. Selbst wenn wir 'nur' Schichten machen. Wir klären jede einzelne Person, mit der wir interagieren, ein bisschen darüber auf, was es bedeutet Care-Arbeit zu machen, dass das, was wir tun, auch Care-Arbeit ist, und unterstützen sie dabei, das auch für ihre Freund*innen möglich zu machen. Vielleicht wird das mehr gesehen, dass ich nicht von allem betroffen sein muss, damit ich gute Awareness-Arbeit machen kann.

MICÒL DIDI

Micòl ist Gründungsmitglied des Awareness-Kollektivs 'Wir Freuen Uns'. Seit 2024 ist Micòl bei der Vienna Club Commission für Öffentlichkeitsarbeit sowie die inhaltliche Mitarbeit im Bereich Sicherheit im Nachtleben – unter anderem durch die Leitung der von der Stadt Wien finanzierten Wokshopreihe Safer Feiern – verantwortlich.

NAOMI VARGA

Naomi Varga ist seit 2021 Teil des Projektes 'Awareness im Öffentlichen Raum', gefördert durch die Stadt Wien. Sie hat langjährige Awareness-Erfahrung und bringt sich im Rahmen des Projektes bei AwA* als Team-Koordinator*in und in der Organisation ein.

Bios von DÓRA CZÖVEK & _WILLI HEJDA: Seite 58

Glossar

Um das Glossar kontinuierlich auf den neuesten Stand bringen zu können, haben wir uns dazu entschieden, die Druckversion durch eine Online-Version zu ersetzen.

Du findest es mit dem QR Code oder unter:
www.awa-stern.info/glossar/



Facetten von Awareness: Warum und wie wir arbeiten

Diese Broschüre ist für Menschen, die selbstorganisiert Awareness-Arbeit machen oder machen wollen. In ihr wird ein gegenwärtiger Stand dieser Praxis festgehalten und Material für Diskussionen bereitgestellt. So können wir darüber reden, was wir eigentlich meinen, wenn wir von Awareness sprechen.

Was bedeutet Awareness als Arbeit, politisch, konzeptuell und im Alltag? Warum wird eigentlich Awareness-Arbeit gemacht und wie unterscheidet sich Awareness von anderen Ansätzen und Werkzeugen?

Die Broschüre führt in grundlegende Begriffe, Werte und Tätigkeiten rund um Awareness ein und öffnet verschiedene Perspektiven. Neben kurzen erklärenden Texten zu Standards in der Awareness-Arbeit enthält sie Texte verschiedener Autor*innen und Kollektive, die ihre Erfahrungen, Überlegungen und Einblicke teilen – vom Fußballstadion bis zur Sex-positiven Party.

