

**Konzept zum bewussten, achtsamen  
und möglichst gewaltfreien Umgang miteinander  
(,Awareness-Konzept')**

Versöhnungsbund, 2024

## Vorwort

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

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

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

- erklären, was Awareness ist und was wir alle für mehr Awareness tun können,
- Bereitschaft signalisieren, auf Bedürfnisse einzugehen,
- informieren, wie wir alle zu einem **Raum beitragen können, in dem wir Diskriminierung besser wahrnehmen und sensibler damit umgehen können**
- und über Möglichkeiten der Unterstützung während der Tagung informieren.

## Inhaltsübersicht

- 1) Was bedeutet Awareness
- 2) Facetten von Diskriminierung
- 3) Zusammenhänge erkennen und Handeln
- 4) Tipps für einen sensiblen Umgang
- 5) Vorkehrungen der Veranstalter:innen
- 6) Ansprechpersonen

Quellenhinweise

## Was bedeutet ‚Awareness‘?

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

Im Rahmen von Veranstaltungen können Räume für Begegnung, Austausch und auch Identitätsfindung entstehen. Diese Räume können dazu dienen, dass Menschen sich kennenlernen und sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt. Die Erwartungen an und das persönliche Erleben von Veranstaltungen können jedoch weit auseinandergehen. Wo die Einen eine schöne Tagung erleben, findet für Andere vielleicht Ausgrenzung, verbale, strukturelle oder körperliche Gewalt statt. Diskriminierung zeigt sich im direkten zwischenmenschlichen Verhalten und/oder durch strukturell verankerte Ungleichbehandlung. **Viele Diskriminierungen passieren nicht bewusst oder absichtlich. Kein Raum ist diskriminierungs- und gewaltfrei.**

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

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

Beispiel 3: Ein weiteres prominentes Beispiel ist die Frage „woher kommst du?“. Menschen, die als nicht-weiß gelesen werden, werden oft mit dieser Frage konfrontiert. Dies wird als verletzend und ausgrenzend erlebt, da es transportiert, dass die Angesprochenen **nicht** dazu gehören.

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

## Facetten von Diskriminierung

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

**Diskriminierung hat unterschiedliche Gesichter.** Übergriffe zeigen sich in Form von verbaler, körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt wie ausgrenzenden Sprüchen, Beleidigungen, Belästigungen und Drohungen. Aber es geht auch um feinere Formen wie Menschen anzufassen, ohne zu fragen, Menschen nicht zu Wort kommen lassen oder verbal zu überfahren. Manchmal ist Diskriminierung für Außenstehende kaum wahrnehmbar. Es können irritierende Blicke sein oder ein diffuses Gefühl, dass bestimmte Personen(gruppen) ausgeschlossen oder als anders gelesen (also wahrgenommen und interpretiert) werden oder nur eingeschränkter Zugang zu einem Ort oder bestimmten Ressourcen haben.

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

Verschiedene Formen von Unterdrückung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – wie Rassismus, Klassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung und Adultismus<sup>1</sup> – überschneiden sich dabei und müssen zusammengedacht werden (**Intersektionalität**). So kann es z.B. sein, dass eine schwarze Frau von mehreren Diskriminierungen betroffen ist, als Schwarze (Rassismus), als Frau (Sexismus) und als alleinerziehende Mutter mit geringem Einkommen (Klassismus). In einer solchen Situation verstärken sich die Diskriminierungserfahrungen.

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

## Zusammenhänge erkennen & handeln

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

---

<sup>1</sup> Adultismus benennt das ungleiche Machtverhältnis zwischen Erwachsenen und Kindern

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

## Tipps für einen sensiblen Umgang

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

- **Selbstfürsorge und Achtsamkeit**

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

- **Sensible Anrede**

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

- **Auf Sprache und Formulierungen achten**

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

- **Privilegien bewusst machen**

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

- **Hinschauen und Hilfe holen**

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

- **Betroffene nicht zu „Anderen“ („Othering“) oder Expert\*innen machen**

Menschen, die sich in einer Gruppe durch ein Merkmal von anderen unterscheiden und nicht zur dominanten Gruppe gehören, werden von der Mehrheitsgruppe oft zu „anderen“ gemacht und als solche behandelt, indem man sie anders behandelt, z.B. auf Englisch anspricht, ihnen etwas erklären will etc.. So ist es wichtig, Gesprächseröffnungen zu nutzen, die nicht diskriminierend sind. Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sollte einerseits gut zugehört werden, wenn sie sich entscheiden, etwas zu erklären. Als Angehörige der dominanten Gruppe lasst uns bitte den Impuls kontrollieren, solche Erfahrungen zu relativieren und es besser wissen zu wollen. Gleichzeitig sollten Menschen, die nicht zur Mehrheitsgruppe gehören, bitte nicht ungefragt als Expert\*innen für das Thema Diskriminierung angesehen werden, die mensch nutzen kann, um sich das Thema Diskriminierung ganz persönlich erklären zu lassen. Auch das ist ein Aspekt von Dominanzkultur, die es zu verlernen gilt.

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

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

## **Vorkehrungen der Veranstalter:innen für eine möglichst barrierearme und diskriminierungsfreie Tagung:**

- **Barrierefreie(r) Anreise und Aufenthalt:**

Wir berücksichtigen bei der Auswahl der Tagungsstätten die uns bekannten Bedarfe von potentiellen Teilnehmer:innen und bemühen uns im Vorfeld, spezielle Bedarfe abzufragen und in den Informationen und Vorbereitungen zur Tagung diese Aspekte mit zu bedenken. Die Tagungsstätte KIEZ Arendsee kann mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden und ist auf Barrierefreiheit geprüft. Auf der Tagung gibt es ein Raumteam, das sich um spezielle Fragen kümmert. Es wird vegetarisches Essen geben und spezielle Ernährungsbedürfnisse und -wünsche abgefragt. Achtet bitte darauf, speziell gekennzeichnete Nahrungsmittel, die für spezielle Bedürfnisse bereitgestellt werden, den Personen zu lassen, die diese benötigen.

- **Rezeption:**

Unsere Rezeption stellt die zentrale Anlaufstelle für alle Besucher:innen und Beitragenden dar. Bitte meldet euch zu Anfang der Tagung dort an, um euch einzutragen, zu informieren und

Namensschilder geben zu lassen. Gleichzeitig dient die Rezeption als Service- und Infopunkt: Solltet ihr Fragen haben, Unterstützung oder Hilfe benötigen, könnt ihr euch jederzeit an unser Personal wenden, das zu den Tagungszeiten durchgehend ansprechbar ist. Die Mitarbeitenden sind **zwischen 8 und 22 Uhr** zu erreichen unter: **0571- 85 08 75**

- **Safer Space**

Daneben gibt es einen Raum, der als Safer Space gekennzeichnet wird. Dieser Raum ist Menschen mit rassistischen Diskriminierungserfahrung vorbehalten und wird von zwei Personen betreut. Scheut euch nicht, Unterstützung zu suchen, wenn Ihr verletzte Erfahrungen macht. Andererseits bitten wir alle Menschen, die zur Mehrheitsgruppe der Tagung gehören, diesen Raum als geschützten Raum zu respektieren und nicht aus Neugier zu erkunden.

- **Kinderbetreuung:**

Wir bieten eine Kinderbetreuung für teilnehmende Eltern unserer Tagung an. Informationen dazu findet ihr im Gesamtprogramm.

- **Unterstützung im Umgang mit Diskriminierung:**

Diskriminierung kann auf keiner Veranstaltung ausgeschlossen werden. Dennoch wollen wir als Veranstalter:innen Verantwortung übernehmen. Für die Unterstützung und Beratung von Betroffenen konnten wir mehrere Personen für das Awareness-Team gewinnen.

## **Ansprechpersonen**

Im Programm haben wir bereits in der Rubrik „Drumherum“ auf verschiedene Ansprechpersonen hingewiesen. Hier noch einmal eine kurze Übersicht und weitere Hinweise:

- Für Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind bzw. sich selbst als **Black, Indigenous oder Person of Colour (BIPOC)** identifizieren, sind Tshiamo Petersen und Samya Korff Ansprechpersonen, die auch den **Safer Space** gestalten. Zu ihrem Angebot gibt es eine gesonderte Information.
- Wir haben ein **Awareness-Team** gebildet, das aus Menschen besteht, die sich bereit erklärt haben, in schwierigen Situationen zu unterstützen und Euch als **emotionale Erste-Hilfe** zur Seite zu stehen, wenn diese benötigt wird. Die Ansprechpersonen werden zu Beginn der Tagung bekannt und am Namensschild erkennbar gemacht. Das **Awareness-Team** ist über die Rezeption bzw. **zwischen 8 und 22 Uhr** telefonisch über **0571- 82 92 432** erreichbar.
- Bei allgemeinen **Fragen zur Tagungsorganisation** könnt ihr euch jederzeit an unser **Orgateam** wenden – vor allem an unser Geschäftsstellenteam Diana Ludwig und Marion Fröhning – und dafür vor allem die Rezeption aufsuchen, die zu den dort angegebenen Zeiten besetzt ist. Das Orgateam hilft euch dort jederzeit gern weiter und leitet euch ggf. auch an die passenden Ansprechpersonen für eurer Anliegen weiter.
- Außerdem gibt es für jeden Tag zwei **Tagesverantwortliche**, die vor allem bei **Fragen zum Programm und Tagesablauf** ansprechbar sind:
  - Donnerstag: Annette Nauerth & Clemens Ronnefeldt
  - Freitag: Berthold Keuneke & Clemens Holz



- Samstag: Reinhard Stahl & Annette Nauerth
- Sonntag: Sophia Bohrloch & Katharina Albrecht
- Das **Raum- und Technikteam** hilft bei **Raum-, Material- und Technikfragen** weiter und steht vor allem den Referent\*innen zur Seite. Die Namen werden jeweils an der Anmeldung hinterlegt.
- In Bezug auf Kinderbetreuung und -programm wendet euch am besten an Diana Ludwig oder direkt an das Kinderteam.
- **Außerhalb der angegebenen Zeiten:**
  - Wendet euch in akuten Gefahrensituationen bitte an die Polizei: Telefon 110
  - In akuten Krisensituationen wendet euch bitte an das **Opfer-Telefon** des WEISSEN RINGS: Telefon 116 006 (7-22 Uhr, kostenfrei) oder an die TelefonSeelsorge: Telefon 0800 / 111 0 111 oder 0800 / 111 0 222 (24 Stunden, kostenfrei) [www.telefonseelsorge.de](http://www.telefonseelsorge.de)
  - oder an das Hilfetelefon **Gewalt gegen Frauen**: Telefon 08000/116 016 (24 Stunden, kostenfrei). Das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen bietet auch einen Sofort-Chat an: [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)
  - Hilfetelefon Gewalt an Männern: Telefon 0800/1239900

## Quelle & Lizenz

Dieses Awareness-Konzept beruht auf dem der „DGfE-Sektion Medienpädagogik #mpaed2022 – Inklusive Medienbildung in einer mediatisierten Welt: Medienpädagogische Perspektiven auf ein interprofessionelles Forschungsfeld“. Online unter:

<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/mpaed2022/>

Für deren Awareness-Konzept wurden bereits Auszüge der Broschüre „awareness – Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen“ (PDF, 2021, Lizenz: CC BY-SA 3.0) der Initiative Awareness e.V. verwendet: Textabschnitte aus der Broschüre wurden zusammengefasst, sprachlich leicht angepasst, um weitere Sätze und Formulierungen ergänzt und in den Abschnitten „Was bedeutet „Awareness“?“, „Facetten von Diskriminierung“ und „Zusammenhänge erkennen & handeln“ dieses Awareness-Konzepts eingefügt. Die Broschüre findet ihr unter: [https://assets-global.website-files.com/61adebf2ee423f79265e3f74/624ea82330e33644482252b3\\_Support%20f\(x\)\\_Broschu%CC%88re.pdf](https://assets-global.website-files.com/61adebf2ee423f79265e3f74/624ea82330e33644482252b3_Support%20f(x)_Broschu%CC%88re.pdf)

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

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

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