

## **Veranstaltungsreihe zu Fragen geschlechtlichen Vielfalt, „Und was jetzt? Aspekte für die kirchliche Praxis“**

### **Workshop mit Rebecca Waechter: Bewusst gegen Diskriminierung – Awarenesskonzepte für kirchliche Veranstaltungen**

#### **Was ist Awareness?**

Awareness ist ein Konzept, das sich gegen jede Form von Grenzverletzung, Gewalt und Diskriminierung durch ableistische, antisemitische und queerfeindliche, rassistische, sexistische und vergleichbare Handlungen und Haltungen stellt, nicht toleriert, sondern handelt bzw. Handlungsmöglichkeiten aufzeigt.

Das Wort Awareness kommt aus dem englischen und wird von to be Aware abgeleitet = Bewusstsein

Die Definition zeigt, dass es bei Awareness Arbeit um eine parteiliche Arbeit geht. Man ergreift Partei für betroffene Personen und stellt sich auf ihre Seite.

Außerdem geht es um Handlungen, aktives teilnehmen und eingreifen.

Die Arbeit des Awarenessteams zielt auf Veränderungen ab. Räume und Orte sollen geprägt werden, sodass diese diskriminierungsärmer werden und verletzende Strukturen abgebaut werden.

Das **Ziel** von Awareness ist, sich gegenseitig zu unterstützen, einen Raum zu schaffen in dem sich alle wohlfühlen und keinerlei Übergriffe und diskriminierendes Verhalten geduldet wird (Safer Space).

In dem Wort **Safer Space** steckt die Einsicht, dass es ein sicherer Ort werden soll, aber das nicht garantiert werden kann, dass nicht doch Grenzverletzungen oder diskriminierendes Verhalten stattfinden kann auch wenn es nicht gewollt ist.

Es kann kein **Safe Space** sein, sondern nur ein **Safer Space**.

#### **Warum ist Awareness-Arbeit wichtig?**

Uns muss bewusst sein, dass es ein gesellschaftliches Machtverhältnis gibt, in denen Personen mehr Macht haben als andere und Personen dadurch diskriminiert werden und Übergriffe erleben. Die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Awareness Arbeit leitet sich davon ab, nämlich die Umverteilung von Macht. Von den herrschenden Machtverhältnissen hin zur betroffenen Person.

#### **Drei Grundsätze von Awareness Arbeit**

##### Konsens bzw. Zustimmung

Individuelle Grenzen sind zu respektieren: Nein heißt immer nein! Und noch viel wichtiger: Nur ja heißt ja!

##### Definitionsmacht

Die betroffene Person bestimmt, wo ein Übergriff beginnt bzw. was diskriminierend ist, und hat das Recht zu entscheiden, wie es nach dem Vorfall weitergeht.

##### Parteilichkeit

Parteilichkeit ist eine innere Haltung die sich aktiv auf die Seite der Betroffenen gestellt. Das Awarenesssteam ist nicht vermittelnd, sondern Position beziehend.

Literatur, die in das Thema einführt:

- Wiesenthal, Ann: Antisexistische Awareness. Ein Handbuch, Münster 20212.
- <https://www.initiative-awareness.de/informieren/mindeststandards>

Andere Quellen:

- <https://missy-magazine.de/blog/2017/08/01/hae-was-heisst-denn-privilegien/>
- Respons: Was tun bei sexualisierter Gewalt?, Münster 2018.
- <https://www.migrationsrat.de/glossar/bipoc/>

Bei Fragen bzw. Anfragen gerne eine Mail an: Email: [queerulent@gmx.de](mailto:queerulent@gmx.de)

**10 Must-Haves für die Einführung von Awareness-Strukturen**

- 1 Gemeinsame Werte**  
Ihr erkennt an, dass Diskriminierung, Machtmissbrauch, Ausschlüsse und (sexualisierte) Gewalt auf euren eigenen Veranstaltungen passieren. Ihr seht die Verantwortung, dem gemeinsam entgegenzuwirken. Ihr seid bereit, eure Strukturen zu durchleuchten und betreibt dabei kein Awareness-Washing.
- 2 Präventiv handeln**  
Ihr schafft Wissen darüber, wo bei euch Diskriminierung und diskriminierungsbedingte Gewalt passiert. Sowohl in der eigenen Organisation, als auch auf euren Veranstaltungen. Ihr könnt potentielle Gefahren erkennen und präventiv Anpassungen vornehmen.
- 3 Schulungen**  
Eure Crew hat ein Verständnis für verschiedene Formen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt auf der strukturellen und zwischenmenschlichen Ebene. Es gibt wiederkehrende Schulungen.
- 4 Klare Verantwortlichkeiten**  
Ihr richtet eine Schnittstelle mit mindestens zwei Personen ein. Hier laufen alle Informationen zusammen und es gibt einen aktuellen Überblick über alle Bestrebungen gegen Diskriminierung in eurer Organisation.
- 5 Alle Bereiche involviert**  
Alle Veranstaltungsbereiche sind aktiv involviert. An die Schnittstelle (4) sind alle Bereiche angebunden. Es gibt diskriminierungssensible Programmplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Sicherheitskonzepte und Personalplanung.
- 6 Transparenz & Verlässlichkeit**  
Eure Werte und Awareness-Konzepte sind öffentlich einsehbar. Euer Vorgehen und eure Abläufe sind transparent und verlässlich. Betroffene verstehen, wo sie welche Unterstützung erhalten. Ihr kommuniziert Herausforderungen.
- 7 Beschwerdestelle**  
Ihr schafft Klarheit darüber, wohin sich betroffene Gäste als auch Mitarbeitende wenden können bei Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt. Es gibt eine klare Handlungsebene, vor, während und nach Veranstaltungen.
- 8 Unterstützung für Betroffene**  
Die Unterstützung stärkt die Handlungsmacht von betroffenen Personen. Sie basiert auf dem Prinzip der Parteilichkeit, der Transparenz und der Definitionsmacht.
- 9 Kritik & Anpassung**  
Awarenessarbeit ist ein laufender Prozess, der immer wieder Anpassung braucht. Es gibt einen festgelegten Feedbackprozess, um Erfahrungen und Kritik aufzunehmen. Die eigenen Abläufe und Strukturen werden weiterentwickelt.
- 10 Externe Expertise**  
Ihr bezieht in eure Arbeit externe Expert\*innen aus Erfahrung, verschiedene Betroffenenperspektiven und lokale Strukturen ein.

initiative-awareness.de/musthaves

**10 Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams**

- 1 Haltung & Werte**  
Ihr versteht, dass Awareness durch Selbstermächtigung von betroffenen Personen entsteht und wandelt. Ihr versteht euch mit Strukturen vor Ort. Ihr bezieht sie und komplexe Lagen der gesellschaftlichen Marginalisierung in ihren Verflechtungen in eure Arbeit ein. Ihr entlohnt das zur Verfügung gestellte Erfahrungswissen.
- 2 Starke Unterstützung**  
In eurer praktischen Unterstützungsarbeit handelt ihr parteilich und richtet euch nach den Bedürfnissen von betroffenen Personen. Ihr bewertet stattgefundenen Übergriffe und/oder Diskriminierungen nicht. Ihr orientiert euch an Formen von Definitionsmacht. Das bedeutet, ihr übernehmt die Begriffe, die die betroffene Person nutzt. Ihr nehmt euch aus reichend Zeit für Unterstützungsgespräche und habt dann keine anderen Verpflichtungen.
- 3 Mehrdimensionalität**  
Ihr beachtet die Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen in eurer Unterstützungstätigkeit. Ihr schafft eine geeignete Atmosphäre, in der sich Teammitglieder unterschiedlicher Lebenswelten gleichberechtigt begegnen können.
- 4 Hausrecht**  
Ihr könnt als Awareness-Team das Hausrecht ausüben und Personen von der Veranstaltung verweisen. Eure Sicherheit geht vor. Die Umsetzung des Hausrechts liegt nicht im Aufgabenbereich des Awareness-Teams, sondern z.B. bei der Security.
- 5 Nüchtern**  
Ihr arbeitet ausschließlich nüchtern und ausgeschlafen.
- 6 Sichtbarkeit**  
Euer Awareness-Angebot ist ruckerschwellig zugänglich. Ihr seid praktisch erreichbar und sichtbar. Anwesende Personen werden aktiv über euer Angebot informiert (z.B. mehrsprachige Flyer/Makete/Ankündigungen).
- 7 Selbstfürsorge**  
Ihr achtet auf euch selbst, nehmt euch Pausen, besprecht euch und halt Unterstützung bei Herausforderungen. Teammitglieder werden in ihren Anliegen gehört. Ihr arbeitet auf Augenhöhe.
- 8 Nie allein & bezahlt**  
Eure Schichtplanung orientiert sich an der Anzahl der Besucher\*innen und dem Charakter der Veranstaltung. Ihr arbeitet pro Schicht mindestens zu zweit und in der Regel in Gruppen. Ihr werdet fair entlohnt.
- 9 Gemeinsame Verantwortung**  
Ihr setzt euch proaktiv während der gesamten Veranstaltung für eine Atmosphäre ein, in dem sich alle gemeinsam verantwortlich fühlen. Ihr schafft und fördert in der Crowd ein Bewusstsein für individuelle Grenzen, Bedürfnisse, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt.
- 10 Übergreifendes Konzept**  
Ihr stellt sicher, dass der Veranstaltungsort aktiv das Angebot des Awareness-Teams unterstützt, die Prinzipien der Awarenessarbeit versteht und respektiert sowie Awareness als Querschnittsaufgabe sieht.

initiative-awareness.de/musthaves

[Initiative Awareness - Home \(initiative-awareness.de\)](https://www.initiative-awareness.de)