

Awareness-Konzept (Pride Bonn n.e.V.)

Stand 03. Dezember 2024

1. Warum Awareness?	1
2. Ablauf und Aufgaben der Awareness Personen	2
3. Gesprächsunterstützung für Unterstützungs- / und Feedbackgespräche	2
4. Was können die Awareness Personen nicht leisten?	4

1. Warum Awareness?

Der Awareness-Begriff kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein“. Im Kontext von antisexistischem Aktivismus und bezeichnet einen achtsamen und bewussten Umgang mit Situationen, in denen Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen sowie Gewalt stattfinden. Dabei werden individuelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierungen und Gewaltformen miteingeschlossen. Verschiedene Formen von Diskriminierung wie Rassismus, Sexismus, Ableismus, Klassismus, Antisemitismus, Fettfeindlichkeit und vielfältige Arten von Queerfeindlichkeit können sich in physischer oder auch psychischer Gewalt ausdrücken. Es ist sehr wichtig, achtsam gegenüber Diskriminierungen zu sein und aktiv dagegen anzugehen. Wir beziehen uns in diesem Awareness-Konzept auf den Brave Space Ansatz, welcher mitdenkt, dass es niemals gänzlich „sichere“ also „safe“ Spaces geben kann. Übergriffe finden überall statt. Jede*r kann gewaltausübende oder diskriminierende Person sein/werden. Ziel des Konzeptes soll sein, einen kollektiven und verantwortungsvollen Umgang mit Gewalt zu finden. In Bezug auf uns selbst und andere sollen Privilegien anerkannt und ein (selbst)kritischer Umgang mit diesen praktiziert und gefördert werden. Die Grundlage für die Einordnung und Benennung von Gewalt geschieht auf Grundlage der Definitionsmacht und Parteilichkeit mit Betroffenen. Das bedeutet, Personen die beispielsweise Grenzüberschreitungen, Diskriminierung, Übergriffe oder Gewalt erleben, werden nicht infrage gestellt. Definitionsmacht schließt hier jedoch nicht die Handlungsmacht über Konsequenzen/Sanktionen mit ein, diese liegt bei dem Kollektiv. Die Awareness Personen können helfen, wenn Gewalt entstanden ist oder eine Person sich innerhalb der Vereinsstrukturen generell nicht wohl fühlt. Wenn Personen unvermeidbar Fehler machen und Gewalt ausüben, tragen wir gemeinsam Verantwortung, stellen uns der Kritik und arbeiten aktiv daran, dies nicht zu wiederholen und weiter abzubauen. Dabei verstehen wir Konsens (informiert, freiwillig, enthusiastisch, entziehbar) als Grundlage unserer Interaktionen als Vereinsmitglieder. Wir ermutigen dazu, die eigenen Privilegien aufgrund der eigenen

sozialen Position und/oder Merkmale zu reflektieren. So können wir Ungerechtigkeiten abbauen und eine inklusivere Gesellschaft gestalten. Wenn wir uns der eigenen Privilegien bewusst werden, können wir uns für gerechtes Handeln und Gleichberechtigung einsetzen, sowie die Stimmen und Bedürfnisse aller Menschen respektieren und unterstützen. Falls es zu Grenzverletzungen kommt und eine Person von grenzüberschreitendem Verhalten betroffen ist und unterstützt werden möchte, kann die Person sich bei der Awareness Person ihrer Wahl melden. Die Awareness Personen wollen betroffenen Mitgliedern zur Seite stehen und sie aktiv unterstützen. Die Unterstützung kann darin liegen, für Gespräche zur Verfügung zu stehen, zu beratschlagen und/oder als vermittelnde Instanz zu fungieren. Bei Konflikten wird immer versucht, eine Lösung im Sinne der Betroffenen und dem Kollektiv zu finden.

2. Ablauf und Aufgaben der Awareness Personen

Deine Aufgabe als Awareness Person ist die Unterstützung von Vereinsmitgliedern, denen es innerhalb der Vereinsstruktur aufgrund von anderen Mitgliedern oder einer vereinsbezogenen Situation (z.B. Plenum) schlecht geht. Deine Aufgabe ist es vorerst nicht, den Wahrheitsgehalt von Schilderungen zu überprüfen. Es geht vor allem darum, eine erste Anlaufstation für Betroffene zu sein. Falls Menschen mit Konflikten oder Gewalterfahrungen zu dir kommen und sich wünschen, dass du Kommunikation mit weiteren Personen übernimmst (z.B. mit Personen, von denen Verletzungen ausgegangen sind), kannst du dies selbst übernehmen, solange Kapazitäten da sind. Wir setzen auf bedürfnisorientiertes Arbeiten. Das bedeutet, dass du dir das Anliegen der betroffenen Person zunächst anhörst und sie dann fragst, ob dieses Gespräch in Person stattfinden soll oder ob es über einen Chat vorerst ausreicht. Anschließend fragst du die Person, was sie braucht oder was sie sich von dir wünscht. Dränge die Person dabei nicht zu einer Aktion. Sollte weitere Handlung erwünscht sein, dann stell gemeinsam mit der betroffenen Person einen Ablaufplan zusammen. Nimm dabei deine eigenen Gefühle und Grenzen genauso ernst wie die deines Gegenüber.

Die Awareness Personen

3. Gesprächsunterstützung für Unterstützungs-/ und Feedbackgespräche

Tipps um ein Unterstützungsgespräch führen zu können:

- Sicheren Gesprächsraum suchen (z.B. ruhigen Ort anbieten oder Kommunikation über das Handy anbieten...)
- Präsent sein, aktiv zuhören
- Stille und Schweigen aushalten
- Raum und Zeit zum Erzählen geben
- Positiv bestärken, dass die Person Unterstützung gesucht hat

- Eigene Meinung zurückstellen, sensibel sein
- Keine retraumatisierenden Fragen stellen, außer die Person möchte erzählen (z.B.: Was ist genau passiert?)
- Eigene Bewertung und Erzählen eigener Erfahrungen zurückstellen

Tipps für ein konfrontatives Gespräch:

- Führe das Gespräch nur auf Betroffenenwunsch, schätze dabei gut deine eigenen Ressourcen ein und hole dir Unterstützung oder verschiebe das Gespräch falls notwendig
- Bitte die Personen um ein Gespräch an einem ruhigen Ort
- Kündige an, es gab ein Feedback zu dessen Verhalten, und dass eine andere Person sich wünscht, dass es an den Menschen weitergetragen wird
- Frage die Person, ob sie etwas braucht, um das Feedback zu hören (z.B. kurz Zeit, Begleitperson...)
- Beschreibe möglichst sachlich, welches Verhalten eine verletzende Wirkung hatte
- Falls es sich um Diskriminierung handelt, kannst du der Person vorschlagen, sich selbst dazu zu bilden/ informieren, du bestimmst die Grenze deiner Aufklärungsarbeit
- Ego-Auffangen ist auch nicht dein Job, auch hier bestimmst du die Grenzen deiner Care-Arbeit
- Fasse die Person nicht an
- Nenne den Wunsch der verletzten Person, zum Beispiel:
 - die Person will einfach, dass du von dessen Erfahrung weißt
 - die Person will, dass du sie in Ruhe lässt
 - die Person wünscht sich eine Entschuldigung/ein Gespräch
- Falls die Person mit den Forderungen einverstanden ist, biete ihr an, sie dabei ggf. zu begleiten (z.B. bei einer Entschuldigung)
- Falls die Person nicht einverstanden ist, dann nimm die Reaktion so auf und evaluiere sie nochmal, ggf. mit Einbezug der zweiten Awareness Person und gehe nochmal auf alle Parteien unabhängig voneinander zu und teile deine Einschätzung mit ihnen
- Du darfst das Gespräch auch in einem „unerfolgreichen“ Stadium abbrechen

Eigene Unsicherheiten ernst nehmen:

- Achte von Fall zu Fall gut auf deine eigenen Grenzen und ggf. persönliche Triggerpunkte: sei dir bewusst, wo deine Fähigkeiten/Kompetenzen enden
- Wenn der Fall es zulässt und die betroffene Person damit einverstanden ist, kannst du das Gespräch an die andere Awareness Person abgeben
- Ihr könnt Gespräche auch zu zweit führen, wenn ihr euch damit sicherer fühlt

4. Was können die Awareness Personen nicht leisten?

- zeitlich unbegrenzte Care-Arbeit
- psychologische Beratung
- eigene Grenzüberschreitung für die Awareness Arbeit
- sofort abrufbereit sein, sobald sich eine betroffene Person meldet