

# How to: Awareness

*Kein Platz für  
Diskriminierung  
& Gewalt*



@astafu.de

awarenessstelle@astafu.de

# hinweis trigger

In dieser Broschüre geht es um Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt. Erfahrungen werden nicht detailliert beschrieben, dennoch werden eventuell Beispiele gegeben und Situationen benannt. Dadurch können potentiell Erinnerungen an eigene Erlebnisse und mit ihnen verbundene Gefühle hervorgerufen werden. Möglicherweise werden euch beim Lesen neue Aspekte der eigenen Erfahrung bewusst und Verletzungen erstmals als solche erkannt.

Findet heraus, was euch in dieser Situation hilft und sorgt für euch. Vielleicht wollt ihr die Broschüre weglegen und etwas ganz anderes machen, zum Beispiel mit einer Person ein Gespräch führen oder auch weiterlesen und euch tiefer mit dem Thema auseinandersetzen.



Sollte euch beim Lesen etwas auffallen, was nicht in Ordnung ist, gebt uns gern Feedback oder äußert Kritik unter [awareness@astafu.de](mailto:awareness@astafu.de).

# *inhaltinhaltinhalt*

## **01: Einleitung**

- Ziel der Broschüre & Definition von Awareness

## **02: Grundlagen der Awareness-Arbeit**

- Kollektive Verantwortung & Diversität (im Team)

## **03: Diskriminierungsformen**

- Formen und Ebenen von Diskriminierung
- Grundlegender Überblick über  
Diskriminierungsformen & Intersektionalität

## **04: Awareness-Strukturen an Hochschulen**

- Aufbau eines Awareness-Teams & Rollen und Verantwortlichkeiten

## **05: Kommunikation und Transparenz**

- Werte und Haltung & Informationen für Studierende

# *inhaltinhaltinhalt*

## **06: Krisenintervention**

- Was tun im Falle eines Vorfalls & Aktives Zuhören und Unterstützung

## **07: Prävention und Bildung**

- Workshops und Schulungen & Ressourcen und Materialien

## **08: Kontaktinformationen**

- Wie kann das Awareness-Team erreicht werden & Feedback und Mitgestaltung

## **09: Glossar**

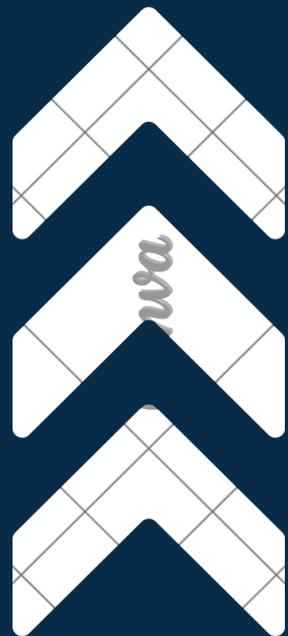
## **10: Weitere Ressourcen / Anlaufstellen**

# **1. Einleitung**

Diese Broschüre soll als grundlegende Einführung für Studierende und Hochschulgruppen dienen, um das **Bewusstsein für Awareness-Arbeit** zu schärfen und deren Bedeutung zu verdeutlichen.

Als AStA sind wir der Ansicht, dass eine Auseinandersetzung damit, wie ein möglichst **respektvolles und sicheres Umfeld** für alle geschaffen werden kann, das *bare minimum* sein sollte. Gemeinsam genutzte Räume sollten so gestaltet sein, dass alle Menschen sich wohlfühlen können und ihre **Erfahrungen wertgeschätzt und anerkannt** werden. Diese Broschüre soll dazu beitragen, die Prinzipien und Praktiken der Awareness-Arbeit möglichst niedrigschwellig zu vermitteln und die kollektive Verantwortung im Umgang miteinander zu fördern. Allerdings handelt es sich bei dieser Broschüre um einen ersten Einstieg. Wir erheben daher **keinen Anspruch auf Vollständigkeit** (ganz im Ernst, diese Broschüre ist alles andere als vollständig, wenn ihr tatsächlich Awareness-Arbeit leisten wollt, setzt euch als Team auf jeden Fall hierrüber hinaus mit eurem Awareness-Konzept auseinander).

Los geht's



## Definition von Awareness

WHAT ?

WHAT ?

Awareness bezieht sich auf das

Bewusstsein für die **Bedürfnisse, Grenzen**

**und Erfahrungen** anderer Menschen. Es geht also grundsätzlich darum, eine Kultur des Respekts und der Sensibilität zu schaffen, in der **Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt** keinen Platz haben.

Awareness-Arbeit ist wichtig, weil sie dazu beiträgt, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem möglichst alle Stimmen gehört werden und in dem Betroffene **Unterstützung** finden können. Sie fördert **Solidarität** und ermutigt alle, aktiv **Verantwortung** zu übernehmen, um ein respektvolles Miteinander zu gewährleisten. Durch Awareness kann nicht nur auf bestehende Probleme reagiert werden, sondern auch präventiv gehandelt werden, um eine positive und inklusive Atmosphäre zu fördern.

Diese Broschüre soll dabei helfen, die Grundlagen von Awareness-Arbeit zu verstehen und praktische Ansätze zu entwickeln, um diese im eigenen Umfeld zu implementieren.

## 2. Grundlagen der Awareness-Arbeit

### Kollektive Verantwortung

Kollektive Verantwortung bedeutet, dass alle gemeinsam dafür verantwortlich sind, ein möglichst respektvolles und sicheres Umfeld zu schaffen. Es geht nicht nur darum, dass einige wenige sich um das Wohl anderer kümmern, sondern dass **jede:r aktiv dazu beiträgt**. Im Hochschulkontext bedeutet das, dass wir uns gegenseitig unterstützen, aufeinander achten und uns für die Belange aller einsetzen.

Jede:r bringt unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven mit. Es wäre absurd so zu tun, als ob Diskriminierung und Übergriffe an unserer Hochschule und in unseren Umfeldern nicht stattfinden würden.

Entsprechend ist es wichtig, gemeinsam Maßnahmen zu ergreifen, um dem entgegenzuwirken. Das bedeutet, dass wir nicht wegschauen, sondern dass wir **aktiv eingreifen und helfen**, wenn Menschen unsere Unterstützung brauchen und wollen. Das bedeutet auch, bereit zu sein, zuzuhören, zu lernen und **sich weiterzuentwickeln**.

## Diversität (im Awareness-Team)

Diversität ist ein zentraler Aspekt, wenn es darum geht, ein respektvolles und inklusives Umfeld an und außerhalb der Hochschule zu schaffen. (Hochschul-) Gemeinschaften bestehen aus Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven. Diese Vielfalt ist entscheidend für die Awareness-Arbeit.

Ein **divers aufgestelltes Awareness-Team** kann verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen einbringen, die für die Sensibilisierung und Unterstützung von Betroffenen wichtig sind.

Es ist wichtig, dass das Team nicht nur die Diversität der Hochschule widerspiegelt, sondern auch aktiv daran arbeitet, **Hürden für die Mitarbeit** abzubauen. Das bedeutet auch, dass Menschen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind, nicht nur als „Expert:innen“ für ihre eigene Diskriminierungsform betrachtet werden. Vielmehr sollten sie als gleichwertige Mitglieder des Teams anerkannt werden, die wertvolle Perspektiven und Erfahrungen einbringen.

Um ein effektives Awareness-Team zu bilden, sollte auch darauf geachtet werden, dass die Teammitglieder in 2er-Teams arbeiten, um **persönliche Grenzen** zu respektieren und gegenseitige Unterstützung zu bieten.

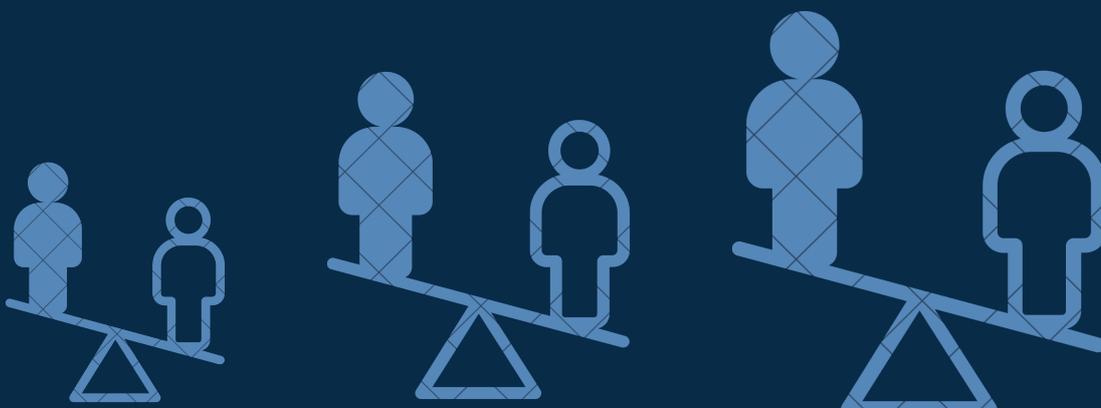


Außerdem ist es wichtig, dass die Größe des Teams angemessen ist, um die **Selbstfürsorge der Mitglieder** im Blick zu behalten (üblicher Richtwert: 2-3 Awareness-Menschen pro 100 Personen). Die Schichten sollten **nicht zu lang** sein, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder in der Lage sind, ihre Aufgaben gut zu erfüllen und sich selbst nicht überfordern.

### 3. Diskriminierungsformen

#### Formen und Ebenen von Diskriminierung

**Diskriminierung** ist ein vielschichtiges Phänomen, das auf **verschiedenen Ebenen** in unserer Gesellschaft wirkt. Sie entsteht nicht nur durch individuelles Verhalten, sondern wird oft auch durch gesellschaftliche und strukturelle Mechanismen verstärkt und **aufrechterhalten**.



- **Individuelle Diskriminierung:** Diese Form der Diskriminierung beschreibt Vorurteile und diskriminierendes Verhalten **einzelner Personen gegenüber anderen**. Oft resultiert dies aus persönlichen Einstellungen, Stereotypen oder bewussten und unbewussten Vorurteilen gegenüber bestimmten Gruppen. Individuelle Diskriminierung kann beispielsweise in Form von abwertenden Kommentaren, Mikroaggressionen oder expliziten Benachteiligungen auftreten.
- **Gesellschaftliche Diskriminierung:** Gesellschaftliche Diskriminierung ist tief in den Normen, Werten und sozialen Rollen verankert, die innerhalb einer Kultur oder Gemeinschaft als **„normal“** gelten. Sie spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie bestimmte Gruppen oft als „anders“ oder „weniger wert“ angesehen werden.



Diese Art der Diskriminierung zeigt sich in Medien, Bildung, Sprache und der öffentlichen Meinung und kann das Denken und Handeln einer gesamten Gesellschaft beeinflussen.

- **Strukturelle Diskriminierung:** Strukturelle



Diskriminierung ist die tiefgreifendste und am schwersten greifbare Form der Diskriminierung, da sie durch **institutionelle und systemische Rahmenbedingungen** gefestigt wird. Gesetze, politische Strukturen, Bildungssysteme und der Arbeitsmarkt enthalten oft unausgesprochene, aber wirkungsvolle Mechanismen, die bestimmte Bevölkerungsgruppen benachteiligen und ausschließen.



Jede dieser Ebenen trägt zur Aufrechterhaltung von Ungleichheit bei und ist für Betroffene oft in ihrer Wirkung schwer voneinander zu trennen. Das Verständnis dieser Ebenen hilft uns jedoch, Diskriminierung in ihrer gesamten Komplexität wahrzunehmen und gezielter gegen sie vorzugehen.

# Überblick über verschiedene Diskriminierungsformen

Diskriminierung kann in vielen verschiedenen Formen auftreten, die jeweils spezifische Merkmale und individuelle Auswirkungen auf die betroffenen Personen haben.

**Rassismus:** Rassismus ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer **ethnischen Herkunft oder Hautfarbe**. Diese Form der Diskriminierung kann sich in offenen Übergriffen, strukturellen Ungleichheiten, institutionalisierten Praktiken, Absprache von Intelligenz/Qualifikation, Ignoranz und vielem mehr äußern.

**Sexismus:** Sexismus bezieht sich auf **geschlechterbasierte Diskriminierung**. FLINTA: Personen sind häufig von sexistischen Übergriffen betroffen, die sich in Form von Belästigung, (sexualisierter) Gewalt oder ungleicher Behandlung äußern.



**Queer- und Transfeindlichkeit:** Queer- und Transfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung und Abwertung von Menschen aufgrund ihrer **queeren Identität**. Diese (Form der Diskriminierung kann sich in verbalen Angriffen, physischer Gewalt oder der Ablehnung von LGBTQIA+-Personen in sozialen und beruflichen Kontexten zeigen. Außerdem können sie auch in gesellschaftlichen Normen (u.a. in alltäglichen sowie institutionellen Kontexten) auftreten, die heteronormative Vorstellungen privilegieren. Auch selbst queere: oder trans: Personen können gegenüber anderen Menschen queer:- oder trans:feindlich sein.

**Ableismus:** Ableismus ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten. Diese Form der Diskriminierung basiert auf der Annahme, dass Menschen mit Behinderungen weniger wert sind oder nicht den gleichen Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten haben sollten.

Ableismus kann sowohl in individuellen Einstellungen als auch in strukturellen Barrieren sichtbar werden.



**Klassismus:** Klassismus bezieht sich auf die Diskriminierung aufgrund des **sozialen oder wirtschaftlichen Hintergrunds** einer Person.

Menschen werden häufig aufgrund dieser Unterschiede benachteiligt, was sich zum Beispiel in Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und anderen Ressourcen zeigt.

**Altersdiskriminierung:** Diese Form der Diskriminierung betrifft Menschen aufgrund ihres Alters, sei es gegen ältere oder jüngere Personen. Alterdiskriminierung kann sich in Vorurteilen, Stereotypen und ungleicher Behandlung äußern.

**Antisemitismus:** Antisemitismus ist die Diskriminierung und Abwertung von jüdischen Personen. Diese Form der Diskriminierung äußert sich unter anderem in Vorurteilen, Stereotypen, Verschwörungstheorien und gewalttätigen Übergriffen.



**Religionsdiskriminierung:** Religionsdiskriminierung bezeichnet die Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer **religiösen Überzeugungen oder Zugehörigkeit**. Diese Form der Diskriminierung kann sich unter anderem in offener Feindseligkeit, sozialer Ausgrenzung, institutioneller Diskriminierung und Stereotypisierung äußern. Betroffene können aufgrund ihrer Religion verbal oder physisch angegriffen, von sozialen Gruppen ausgeschlossen oder durch diskriminierende Gesetze benachteiligt werden.

## Intersektionalität

Das Konzept "Intersektionalität" bezieht sich darauf, wie verschiedene Formen der Diskriminierung (wie Rassismus, Sexismus, Klassismus usw.) sich **überschneiden und gemeinsam wirken**. Es betont, dass die Erfahrungen von Menschen, die mehreren marginalisierten Gruppen angehören, **nicht einfach als additive Diskriminierung** betrachtet werden können.

Stattdessen müssen die komplexen **Wechselwirkungen** dieser Identitäten und Diskriminierungsformen

verstanden werden. So erfahren z.B.

**FLINTA: Personen of Colour** häufig

Diskriminierung auf eine Art, die sich nicht additiv aus Rassismus und Sexismus zusammensetzen lässt, sondern vielschichtiger geht (-> Kimberlé Crenshaw).

In gesellschaftlichen Diskursen werden **marginalisierte**

**Gruppen häufig gegeneinander ausgespielt**, was zu einer Fragmentierung der Solidarität führen kann. Diese

Taktik wird oft dazu verwendet, um Machtverhältnisse aufrechtzuerhalten, indem die Aufmerksamkeit von

**gemeinsamen Kämpfen** abgelenkt wird. Anstatt sich

gegen die strukturellen Ungleichheiten zu vereinen,

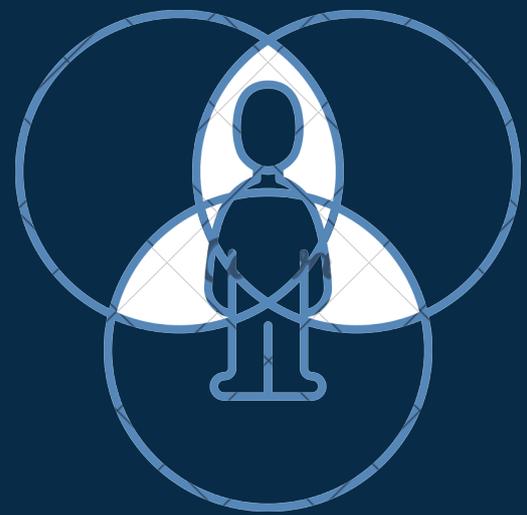
werden Gruppen in Konkurrenz zueinander gesetzt, was

die Bemühungen um Gleichheit und Gerechtigkeit

schwächt. Es ist wichtig, diese Dynamiken zu erkennen

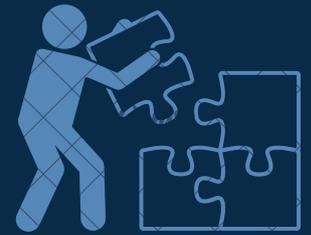
und eine inklusive Bewegung zu fördern, die die Vielfalt

der Erfahrungen und Kämpfe anerkennt und respektiert.



# 4. Awareness-Strukturen an Hochschulen

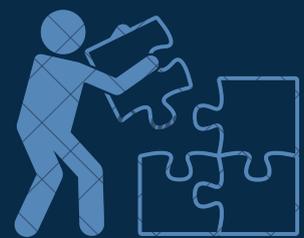
## Aufbau eines Awareness-Teams



Ein effektives Awareness-Team an Hochschulen sollte divers zusammengesetzt sein, um verschiedene Perspektiven und Erfahrungen zu integrieren. Wichtige Aspekte des Aufbaus sind unter anderem:

- **Vielfalt der Mitglieder:** Das Team sollte Mitglieder aus unterschiedlichen sozialen, kulturellen und akademischen Hintergründen umfassen, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Sichtweisen zu repräsentieren.
- **Schulung und Sensibilisierung:** Teammitglieder sollten im besten Fall regelmäßig in Themen wie Diskriminierung, Intersektionalität und Awareness-Arbeit geschult werden, um ein fundiertes Verständnis für die Herausforderungen und Bedürfnisse verschiedener marginalisierter Gruppen zu entwickeln.

- **Einbeziehung von Betroffenen:** Es ist wichtig, dass Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, aktiv in die Gestaltung und Umsetzung von Awareness-Maßnahmen einbezogen werden. Ihre Perspektiven sind entscheidend für die Entwicklung effektiver Strategien.
- **Zusammenarbeit mit der Orga von Veranstaltungen:** Bei spezifischen Veranstaltungen sollte die Orga so eng wie möglich mit dem Awareness-Team zusammenarbeiten. Dies inkludiert die Verbreitung der geteilten Werte und die Informierung aller anwesenden Menschen darüber, dass es ein Awareness-Team gibt und wie dieses zu erreichen ist. Idealerweise erfolgt dies bereits vor der Veranstaltung z.B. über Social Media und auch am Eingang.
- **Regelmäßige Evaluation:** Die Wirksamkeit der Awareness-Arbeit sollte regelmäßig überprüft und angepasst werden, um sicherzustellen, dass die **Bedürfnisse der Studis angemessen berücksichtigt** werden. Feedback ist hierbei essenziell.



# Rollen und Verantwortlichkeiten



**Präventiv handeln:** Das Team sollte proaktiv wissen, wo in der eigenen Organisation sowie auf Veranstaltungen potenziell am wahrscheinlichsten Gewalt passiert, um dem entgegenwirken zu können.

**Unterstützungsangebot:** Das Awareness-Team bietet Unterstützung für Betroffene, um deren Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen und ein subjektives Sicherheitsempfinden zu stärken. Mitinbegriffen ist hierbei, dass das Awareness-Team garantiert, dass es diese Unterstützung tatsächlich leisten kann (z.B. Awareness-Schichten werden nur nüchtern übernommen).

**Schulungen:** Regelmäßige Schulungen sind notwendig, um ein Verständnis für verschiedene Formen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt auf struktureller und zwischenmenschlicher Ebene zu fördern.

**Dokumentation und Feedback:** Das Team sollte einen festgelegten Feedbackprozess implementieren, um die Awareness-Arbeit kontinuierlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln (im besten Fall findet ihr einen Weg, diesen Feedbackprozess anonym zu gestalten)

**Klare Verantwortlichkeiten:** Es sollte Klarheit darüber bestehen, wer sich um welche Aspekte kümmert, um die aktuelle Situation zu verbessern

**Transparenz und Verlässlichkeit:** Die Werte und das Awareness-Konzept sollten öffentlich einsehbar sein, um Vertrauen zu schaffen und den Betroffenen zu verdeutlichen, wo sie Unterstützung erhalten können

**Externe Expertise:** Der Einbezug von externen Expert\*innen aus verschiedenen Betroffenenperspektiven und lokalen Strukturen kann die Arbeit des Awareness-Teams bereichern und unterstützen (Awareness-Stellen in Berlin & Unterstützungsstrukturen).



# 5. Kommunikation und Transparenz

## Werte und Haltung

- In den Räumen unserer Uni sollten Werte wie **Respekt, Achtsamkeit und Solidarität** gelebt werden. Es ist wichtig, dass alle Beteiligten die Prinzipien der Awareness-Arbeit unterstützen und sich aktiv für ein respektvolles Miteinander einsetzen.
- Die **Kommunikation** sollte darauf abzielen, dass Awareness nicht als ein System von Verboten und Restriktionen wahrgenommen wird, sondern als ein Ansatz, der ein sensibles Miteinander fördert, von dem alle profitieren.
- **Transparenz** ist entscheidend, damit Betroffene verstehen, wo sie Unterstützung erhalten können und welche Herausforderungen bestehen. Die Werte und das Awareness-Konzept sollten **öffentlich einsehbar** sein, um Vertrauen zu schaffen.

## Information für Studierende

- Informationen über das Awareness-Team und seine Arbeit sollten durch **verschiedene Kanäle** kommuniziert werden, wie z.B. Flyer, Plakate und Infotische während Veranstaltungen. Diese Materialien sollten in mehreren Sprachen verfügbar sein, um eine breitere Zielgruppe zu erreichen.
- Es ist wichtig, dass die Studierenden über die Struktur und die Aufgaben des Awareness-Teams informiert werden, einschließlich der Perspektiven, die im Team vertreten sind, und der Art und Weise, wie Unterstützung angeboten wird.
- Öffentliche Ankündigungen und Durchsagen während Veranstaltungen können ebenfalls genutzt werden, um die Sichtbarkeit des Awareness-Teams zu erhöhen und die Studierenden über die verfügbaren Ressourcen zu informieren.



# 6. Intervention

## Was tun im Falle eines Vorfalls?

- Im Falle eines Vorfalls sollten betroffene Personen wissen, dass sie **nicht allein** sind und Unterstützung zur Verfügung steht. Das Team sollte klar kommunizieren, wie und wo Betroffene Unterstützung anfordern können, sei es durch persönliche Ansprache oder über bereitgestellte Informationsmaterialien.
- Das Awareness-Team sollte eine **Kriseninterventionsstrategie** haben, die den Betroffenen klare Schritte aufzeigt, die sie unternehmen können. Dazu gehört, dass sie sich in einem **sichereren Raum** aufhalten, ihre Erfahrungen mitteilen und die Unterstützung des Teams in Anspruch nehmen können. Es ist wichtig, dass die betroffenen Personen wissen, dass **ihre Erfahrungen ernst genommen** werden und dass sie die **Kontrolle** über den weiteren Verlauf der Situation haben.

- Die Teammitglieder sollten darauf vorbereitet sein, die betroffenen Personen zu begleiten, indem sie ihnen helfen, ihre Optionen zu verstehen und Entscheidungen zu treffen, die **ihren Bedürfnissen entsprechen**. Dies kann auch die Möglichkeit umfassen, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen, wie z.B. psychologische Beratung oder rechtliche Hilfe, falls gewünscht. Falls dies passiert, können wir auf externe Unterstützungsangebote hinweisen. Es sollte anfänglich jedoch klar kommuniziert werden, dass mit Ende der Veranstaltung auch unsere Verantwortung endet.

## Aktives Zuhören und Unterstützung

Ein zentraler Aspekt der Krisenintervention ist das aktive Zuhören. Das Awareness-Team sollte einen Raum schaffen, in dem betroffene Personen sich sicher fühlen, ihre Erfahrungen zu teilen. Dies bedeutet unter anderem, dass die Teammitglieder mit **Betroffenen solidarisch** sind, und das beschriebene Erleben nicht infrage zu stellen.

- Die betroffenen Personen sollten die **Definitionsmacht** über ihre Erfahrungen behalten, was bedeutet, dass sie selbst entscheiden, wie sie die Situation wahrnehmen und welche Unterstützung sie benötigen. Hierfür kann es z.B. hilfreich sein, die von der Person verwendeten Begriffe zu übernehmen, um die Situation zu beschreiben und dabei geduldig zu bleiben.
- Das Ziel der Unterstützung durch das Awareness-Team ist es, den betroffenen Personen zu helfen, ihre **Handlungsfähigkeit** zurückzugewinnen. Dies geschieht durch die Stärkung ihres Selbstbewusstseins und das Angebot von Optionen, die es ihnen ermöglichen, informierte Entscheidungen zu treffen. Das Team sollte die betroffenen Personen ermutigen, ihre Wünsche und Bedürfnisse klar zu kommunizieren und sicherstellen, dass diese respektiert werden.



aktives  
Zuhören



- Darüberhinaus sollte das Team darauf vorbereitet sein, **emotionale Unterstützung** zu bieten, indem es den Betroffenen Raum gibt, ihre Gefühle auszudrücken und zu verarbeiten. Dies kann durch Gespräche, das Angebot von Ressourcen oder einfach durch die Präsenz einer verständnisvollen Ansprechperson geschehen. Es ist wichtig, dass die **Teammitglieder sich ihrer eigenen Emotionen bewusst** sind und sich selbst auch Unterstützung suchen, um in der Lage zu sein, effektiv zu helfen. Gerade bei Situationen, die mensch selbst persönlich zu nahe gehen (dies kann z.B. bei direktem Erinnern an selbst erlebte Vorfälle eintreten), sollte es immer eine Option sein, die jetzt betroffene Person an einen anderen Menschen des Awareness-Teams zu verweisen.



# 7. Prävention und Bildung

## Workshops und Schulungen

- Um ein Bewusstsein für Diskriminierung und Gewalt zu schaffen, sollten regelmäßig Workshops und Schulungen angeboten werden. Diese Veranstaltungen können Themen wie sexuelle Gewalt, Machtverhältnisse, und Diskriminierungsformen abdecken (die Awarenessstelle des AStA ist für diese Art von Workshops gerne ansprechbar). Ziel ist es, ein **gemeinsames Verständnis** für diese Themen zu entwickeln und die Teilnehmenden zu befähigen, in kritischen Situationen angemessen zu reagieren.
- Die Schulungen sollten **interaktiv** gestaltet sein, um die Teilnehmenden aktiv einzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre **eigenen Erfahrungen und Perspektiven einzubringen**. Dies fördert nicht nur das Lernen, sondern auch die Sensibilisierung für die Erfahrungen anderer.

- Es ist wichtig, dass die Schulungen nicht einmalig sind, sondern als **fortlaufender Prozess** verstanden werden, der regelmäßig aktualisiert und angepasst wird, um den sich verändernden Bedürfnissen der Menschen gerecht zu werden.

## Ressourcen und Materialien

- Um die Sensibilisierung und Bildung zu unterstützen, sollten Ressourcen und Materialien bereitgestellt werden. Dazu gehören Empfehlungen für weiterführende Literatur, die sich mit Themen wie Diskriminierung, Gewaltprävention und Empowerment beschäftigt. Bücher, Artikel und Studien können den Teilnehmenden helfen, ein tieferes Verständnis für die Thematik zu entwickeln.



- Zusätzlich sollten **Online-Ressourcen** und Schulungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies kann in Form von Webinaren, Online-Kursen oder digitalen Informationsmaterialien geschehen, die jederzeit zugänglich sind. Solche Ressourcen ermöglichen es den Teilnehmenden, in ihrem eigenen Tempo zu lernen und sich mit den Themen auseinanderzusetzen.
- Es ist auch sinnvoll, **Flyer und Informationsblätter** zu erstellen, die wichtige Informationen über Anlaufstellen, Beratungsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten. Diese Materialien sollten an zentralen Orten verteilt werden, um sicherzustellen, dass sie für alle zugänglich sind.



# 8. Kontaktinformationen

Abgesehen von der persönlichen Ansprechbarkeit des Awareness-Teams, sollte auch der Rest der organisierenden Menschen vor Ort auf das Awarenesssteam verweisen können. Zusätzlich hilfreich, kann die Kommunikation eines **spezifischen Codeworts** sein, um das Awareness-Angebot noch niedrighschwelliger zu machen (z.B. der Satz "Arbeitet Cleo heute?" als Synonym für "ich hätte gerne Unterstützung, fühle mich gerade aber nicht wohl damit, mehr ins Detail zu gehen")

## Welches Angebot hat der AStA?

Awarenessstelle: Diese ist keine Anlaufstelle für spezifische Vorfälle, sondern dazu gedacht, Hochschulgruppen, FSIn und Studis generell dabei zu unterstützen, ihre eigenen Awareness-Konzepte auszuarbeiten.

- Allerdings bietet die Awareness-Stelle auch z.B. FSI interne Workshops zum Thema Awareness nach Bedarf an. Kontakt: **awareness@astafu.de**

### **AStA Website:**

- Erste Entwürfe für Awareness Konzepte für FSIn und Hochschulgruppen (inklusive spezifischerer Konzepte für Partys und Erstifahrten)
- Vorlagen, die auf einzelnen Veranstaltungen auf das Awareness-Konzept hinweisen sollen (auf Deutsch und auf Englisch)
- Eine erste Übersicht zu möglichen Anlaufstellen mit Unterstützungsangeboten für Betroffene
- Diese Broschüre in digitaler Form (auch auf Englisch)
- Eine Übersicht rechter Symbole und Codes

<what we got so far>

## 9. Glossar

- **Awareness:** Ein Bewusstsein für soziale Ungleichheiten, Diskriminierung und Machtverhältnisse, das darauf abzielt, respektvolles und sensibles Miteinander zu fördern.
- **Care-Arbeit:** Die oft unbezahlte oder gering entlohnte Arbeit, die in der Unterstützung von Betroffenen und der Aufrechterhaltung von sicheren Räumen geleistet wird. Diese Arbeit wird häufig von FLINTA: Personen übernommen.
- **Definitionsmacht:** Das Konzept, dass die betroffene Person die Kontrolle über die Definition ihrer eigenen Erfahrungen hat, steht im Gegensatz zu bestehenden Rechtssystemen, in denen Betroffene oft ihre Erlebnisse rechtfertigen müssen.

- **Diskriminierung:** Ungleichbehandlung von Personen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung. Awareness-Arbeit zielt darauf ab, Diskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen.
- **Empowerment:** Der Prozess, durch den Personen das Gefühl der Kontrolle über ihr eigenes Leben zurückgewinnen und ihre Fähigkeiten zur Selbstbestimmung stärken.
- **FLINTA\*:** Ein Akronym, das für Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen steht.
- **Handlungsfähigkeit:** Die Fähigkeit einer Person, Entscheidungen zu treffen und in ihrem eigenen Interesse zu handeln. In der Unterstützung von Betroffenen ist es wichtig, deren Handlungsfähigkeit zu stärken, um Selbstbestimmung zu fördern.



- **Krisenintervention:** Sofortige Unterstützung für Personen, die eine Krise oder einen Übergriff erlebt haben. Dies kann z.B. emotionale Unterstützung, Informationen und Ressourcen umfassen.
- **Machtverhältnisse:** Die sozialen Strukturen, die bestimmen, wie Macht in einer Gesellschaft verteilt ist. Awareness-Arbeit zielt darauf ab, diese Verhältnisse zu reflektieren und zu verändern.
- **Rassismuskritische Sprache:** Eine bewusste Verwendung von Sprache, die Diskriminierung und Vorurteile aufgrund von Hautfarbe oder ethnischer Zugehörigkeit vermeidet und stattdessen Respekt und Inklusion fördert.
- **Safer Space:** Ein Raum, der so gestaltet ist, dass er für marginalisierte Gruppen sicherer ist.

# WHAT ? WHAT ? WHAT ? WHA

Dies beinhaltet Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und Gewalt sowie die Schaffung eines unterstützenden Umfelds. Da ein tatsächlicher Safe Space nicht garantiert werden kann, wird die Bezeichnung Safer Space vorgezogen.

- **Subjektive Sicherheit:** Das individuelle Empfinden von Sicherheit einer Person in einem bestimmten Raum oder Kontext. Awareness-Arbeit zielt darauf ab, dieses Gefühl zu stärken.
- **Trauma:** Psychische und emotionale Reaktionen auf belastende oder schmerzhaft Erfahrungen. In der Awareness-Arbeit ist es wichtig, die Auswirkungen von Trauma auf Betroffene zu verstehen und zu berücksichtigen.

# 10. Weitere Ressourcen/ Anlaufstellen

## *1. Generelle Antidiskriminierungsstellen*

### **a. Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)**

Das Netzwerk bietet Unterstützung für alle Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Der Fokus liegt hier auf Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft oder Religion (Schwerpunkt: Menschen mit Migrations- und oder Fluchterfahrungen).

> Rechtliche Unterstützung, psychosoziale Beratung

Website: <https://www.tbb-berlin.de/Projekte/adnb>

### **b. ReachOut Berlin**

ReachOut unterstützt Opfer von rassistischer, rechter oder antisemitischer Gewalt.

> Psychosoziale Beratung, Begleitung zu Ämtern und Gerichtsverfahren, Öffentlichkeitsarbeit.

Website: ReachOut Berlin



## 2. Beratungsstellen bei geschlechter- spezifischer (sexueller) Gewalt

Diese Stellen bieten Unterstützung für Menschen aller Geschlechter, auch für männliche und männlich gelesene Personen, die geschlechtsspezifische Gewalt oder Übergriffe erlebt haben.

### a. **Wildwasser Berlin e.V.**

Anlaufstelle mit Beratungsangeboten für FLINTA: Personen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben.

> Beratung, Krisenintervention, therapeutische Unterstützung.

Website: [Wildwasser Berlin](#)

### b. **Tauwetter e.V.**

Tauwetter ist eine Anlaufstelle für Männer und männlich gelesene Personen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben.

> Einzelberatung, Selbsthilfegruppen, Krisenintervention.

Website: [Tauwetter Berlin](#)



### *3. Queere und FLINTAs:pezifische Anlaufstellen*

#### **a. Queer Leben**

Queer Leben bietet Beratung und Therapieangebote für die gesamte LGBTQIA+ Community an.

> Beratung zu Coming-Out, psychosoziale Begleitung, Paarberatung.

Website: [Queer Leben](#)

#### **b. GLADT e.V.**

GLADT richtet sich an BIPOC (Black, Indigenous, People of Color), queere Menschen und Menschen mit Migrationsgeschichte. Sie bieten Beratung in verschiedenen Sprachen und arbeiten intersektional.

> Psychosoziale Beratung, Empowerment-Workshops, rechtliche Unterstützung.

Website: GLADT e.V.

### *4. Antirassistische Beratungsstellen*

#### **a. Each One Teach One (EOTO) e.V.**

EOTO ist ein Verein, der sich für Schwarze Menschen in Berlin einsetzt.



> Bildungsangebote, Empowerment-Workshops sowie Beratung.

Website: Each One Teach One

## **b. KOP – Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt**

KOP unterstützt alle Menschen, die rassistische Polizeigewalt erfahren haben. Sie bieten rechtliche Beratung und begleiten Betroffene durch den juristischen Prozess.

> Rechtsberatung, Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation von Fällen.

Website: KOP Berlin

*Kein Platz für  
Diskriminierung  
& Gewalt*

