

Gesprächsleitfaden für Awareness-Teams

Ungeschulte oder unerfahrene Personen des Awareness-Teams können sich an diesem Leitfaden orientieren, der konkrete Gesprächsimpulse gibt. Dementsprechend muss der Leitfaden nicht chronologisch oder vollständig durchgegangen werden. Es gibt Beispielsätze in Umgangssprache – diese sind im Zweifel an die jeweilige Situation anzupassen.

Es ist wichtig, sich bewusst zu machen, dass Awareness-Personen nicht immer geschultes, therapeutisches Personal sind. Dies sollte nicht suggeriert werden. Im Zweifel wird auf geschulte Personen und/oder spezifische kompetente Anlaufstellen verwiesen.

Awareness-Situation mit Betroffenen

Gesprächsstart	• Stelle dich kurz vor • Kläre die Rahmenbedingungen: Struktur, Vertraulichkeit, Zeit • Im Zweifel: Verweisberatung • Was ist passiert, was bringt die Person zum Awareness-Team?
Neutral sein	• Höre erstmal zu • Nimm dich, deine Haltung, deine Erfahrungen zurück, denn es geht gerade nicht um dich • Mach die Geschichte/Situation der Person nicht zu deiner • Du brauchst dich nicht zu verstellen, aber sei dir deiner Selbst bewusst
Bestärken	• Positive Bestärkung: Sag der Betroffenen, dass es gut ist, dass sie sich Unterstützung geholt hat • Du bist nicht allein: Betone, dass anderen auch Gewalt/Diskriminierung widerfährt, dass sie keine Ausnahme oder Einzelfall ist • Überlegungen von Schuld solltest du als Awareness-Person nicht aufbringen. Falls die betroffene Person davon spricht, solltest du immer wieder betonen, dass sie nicht schuld ist. Schuld ist nur die Person, die diskriminiert oder sexualisierte Gewalt ausgeübt hat, bei ihr liegt die Verantwortung für ihr diskriminierendes oder gewaltvolles Handeln.
Definitionsmacht: Die betroffene Person entscheidet	• Die betroffene Person allein definiert, was ihr geschehen ist. Sie definiert ihre Grenzen und die Form von Gewalt, die sie erlebt hat. • Die Benennung und Schilderung von Gewalt bzw. Grenzüberschreitung von der betroffenen Person wird nicht in Frage gestellt: ○ Kein Banalisieren! ○ Kein Rechtfertigungsdruck! ○ Kein in Schutz nehmen der Täterperson! ○ Keine inhaltliche Argumentation! ○ Keine Erklärungen erfragen! ○ Kein Absprechen der Wahrnehmung und Wahrnehmungsfähigkeit! ○ Keine ständigen Fragen nach Details des Übergriffs! ○ Keine Vergleiche! Wenn der Vorfall für die Person schlimm war, dann ist das so!
Solidarisch	• Ich bin auf der Seite der Person und lasse sie das spüren • Ich bin Anwält:in der Person und stehe zu ihr • Grenze: Das Awareness-Team muss sich nicht für Streitigkeiten einspannen lassen → Deeskalierend wirken, kein aktives Streiten für die Person

Parteilich	• Ich sichere der Person, die zu mir kommt, Vertrauen zu (ich vertraue auf ihre Worte und Beschreibung der Situation) • Stellt euch auf die Seite und Position der Person und tragt dies auch konsequent nach außen. Neutralität ist nicht möglich und auch nicht sinnvoll. • Zeigt sich in Achtung, Wertschätzung, Respekt und Ernstnehmen
Grenzen setzen und respektieren	Ich habe Grenzen, die andere Person hat Grenzen, daher: • Ausreden lassen • Fragen, bevor ich sie anfasse • Manche triggert dich selbst, daher kommunizieren, wenn das nicht geht und abgeben → Self-care und Bewusstsein
Konsensuales handeln: • Alles absprechen! • Betroffene bekommt Macht über ihren Körper und Situation zurück	Vorgehen sowie Verhalten in gewissen Situationen, z.B. • „Ich bin mir gerade wegen XY unsicher, ist es ok, wenn ich Person X frage?“ • Du siehst aus als würdest du frieren. Möchtest du, dass ich eine Decke hole? • Mir ist das gerade auch ziemlich viel. Ist es ok, wenn ich noch jemand dazu hole? • Möchtest du, dass ich deine Freund*innen frage, dass sie dir deine Sachen holen?
Ziele und Erwartungen setzt die Person	Jedes Handeln wird mit der Person abgestimmt und diese entscheidet, was sie möchte und braucht, was sie sich wünscht und was ihre Ziele sind. • Informierter Konsens (über evtl. Konsequenzen aufklären, aber Person trifft die Entscheidung) • „Was möchtest du/ brauchst du gerade in der Situation?“ • „Wie kann ich dir helfen?“ • „Was ist dein Ziel für das Gespräch mit der Person? Was ist best und was ist worst case? /Wann ist dein Ziel erreicht?“ • „Wie kann ich/wir dich dabei am besten unterstützen?“
Fragen statt Sagen	Keine Thesen aufstellen oder Aussagen treffen. Besser sind offene Fragen. • „Wie hast du dich damit gefühlt? Wie fühlst du dich jetzt?“ Nicht: „Du musst jetzt bestimmt sehr wütend sein.“ • „Was brauchst du jetzt? Was würde dir helfen/ guttun?“ Nicht: „Jetzt willst du bestimmt ...“ Wenn es darum geht Vorschläge bzw. einen Ablauf zu besprechen, dann können Aussagen oder Ideen eingebracht haben. • „Ich kann mir vorstellen, dass du jetzt erstmal noch keine Entscheidung treffen musst und danach XYZ Sinn ergibt. Wie fühlt sich das für dich an?“

Spiegeln, emphatisch sein, Emotionen verbalisieren	Emotionen und Situation wahrnehmen und wertschätzend zusammenfassen, das Gesehene verbalisieren • „Ich sehe, du bist gerade aufgelöst“ • „Ich höre, dass es sehr belastend sein muss“ • „Ich verstehe, dass das schlimm ist“ Gib Emotionen Namen und biete auch Worte für Gefühle an, manchmal kann man diese nicht ganz zuordnen. Als Unterstützung dient das Gefühlsrad im Awareness-Koffer • „Bist du gerade eher wütend oder traurig oder etwas anderes?“ • „Wie würdest du dein Gefühl beschreiben?“
Gib der Person Zeit	Lass die Person ankommen, stelle evtl. erstmal allgemeine Fragen bzw. halte Smalltalk zum Ankommen (Je nach Situation – manchmal ergibt das keinen Sinn): • „Seit wann bist du auf der Veranstaltung?“ • „Was hast du dir heute schon angesehen?“ • „Hast du schon was gegessen?“ Manchmal brauchen Menschen in schwierigen Situationen auch Pausen, deshalb gerne ein Getränk, Snack oder kurze Pause anbieten (z.B. durch die Möglichkeit etwas aufzuschreiben oder nachzudenken) Einer Person wird es evtl. nicht die ganze Zeit schlecht gehen, das ist aber kein Zeichen dafür, dass sie das Erlebte nicht mitnimmt. Sie kann z.B. ironisieren, ihre Bedürfnisse in den Hintergrund stellen, weil es ihr unangenehm ist. Dann einfach auch mal wertschätzend nachhaken.
Keine Retraumatisierung/ Situation verschlimmern	Wenn dir die Situation gerade zu heftig ist und du denkst, dass du nicht ausreichend handeln kannst, dann gib sie ab oder hol dir Unterstützung.

Konfrontationen

Konfrontationen sollten nicht alleine durchgeführt werden. Mindestens zu zweit. Davor ist eine Absprache/Information mit den Veranstalter:innen sinnvoll. Bevor ihr in die Konfrontation geht, solltet ihr klar haben, was ihr kommuniziert. Was ist der Vorwurf und was ist die Konsequenz?

Vorstellen	Stellt euch vor und vor allem eure Rolle • „Hey, wir sind vom Awareness-Team. Wir würden gerne kurz mit der sprechen“
Ruhig und Bestimmt	Schildert worauf ihr aufmerksam gemacht worden seid/ was ihr beobachtet hab Verweist auf die Verhaltensregeln • „Wir wurden darauf hingewiesen, dass du sexistische Sprüche geäußert hast. Das geht nicht Wir haben hier auf dieser Party Regeln und wollen alle eine gute Zeit haben.“ Solche Situationen können aufwühlend sein. Es kann hilfreich sein, sehr ruhig zu bleiben. Dabei kann helfen, sich seiner Rolle als Awareness-Person bewusst zu werden um eine professionelle Distanz zu wahren.
Deeskalierend	Personen, die mit ihrem eigenen diskriminierenden Verhalten konfrontiert werden, können aufgewühlt werden Es ist okay, bei der Konfrontation/ vielen Rückfragen sich zu wiederholen • „Dieses Verhalten ist nicht okay. Wir möchten nicht, dass du es wiederholst“ • Im Zweifel könnt ihr auch auf Informationsmaterialien zu dem Thema verweisen Bleibt ruhig und signalisiert das – das könnt ihr auch von eurem Gegenüber einfordern Zeigt eure Grenzen auf. Wenn die Person euch z.B. beleidigt, benennt das. • Holt im Zweifel den Sicherheitsdienst dazu
Klar	Kommuniziert die Konsequenzen klar • „Wenn du jetzt damit aufhörst, dann können wir hier alle weiterfeiern. Wenn du dich aber weiter so benimmst, müssen wir dich bitten zu gehen“ • „Wir haben mit den Veranstalter:innen besprochen, dass du jetzt gehen musst. Wir haben das Hausrecht und fordern dich jetzt auf zu gehen“