

1. Ankommen - 10
2. Positionierungsübung – Aufstellungsarbeit (Mitch) 15 Minuten
3. Übung Zeitstrahl – Gewaltbegriff /Gewaltzwiebel (Rosi) 20 Minuten
4. Schutzkonzept (Sabrina) 45 Minuten
5. Pause 15 Minuten
6. Haltung und Prinzipien (Definitionsmacht, Parteilichkeit, Konsens etc.)
 - a. Input und Reflexionsfragen – 45 minuten
 - b. grober rahmen (awareness teams, checklisten, washing und konzept) und dann gruppenarbeit – 45 minuten
7. Fallvignetten – 60 Minuten
 - a. Kinderschutzbeispiel
 - b. Awarenessbeispiel
8. Offene Fragen – 15 Minuten

Gewaltbegriff

Gewalt sollte im Gewaltschutz nicht eng nur als körperliche Verletzung verstanden werden, sondern als breites, mehrdimensionales Phänomen. Dazu gehören körperliche, psychische, sexualisierte, digitale, strukturelle und institutionelle Gewaltformen. Ein weiter Gewaltbegriff ist wichtig, weil viele Grenzverletzungen nicht als „klassische Gewalt“ erscheinen, aber für Betroffene dennoch belastend, beschämend oder gefährdend sind.

Für die Theorie im Workshop ist hilfreich, zwischen **sichtbarer Gewalt** und **struktureller Gewalt** zu unterscheiden. Sichtbare Gewalt umfasst direkte Übergriffe, Beschimpfungen, Drohungen oder sexualisierte Grenzverletzungen. Strukturelle Gewalt meint Bedingungen, die Menschen systematisch benachteiligen oder verletzbar machen, etwa Hierarchien, Ausschlüsse, Abhängigkeiten, fehlende Beschwerdewege oder eine Organisationskultur, die Beschwerden nicht ernst nimmt.

Gewalt als Beziehungsgeschehen

Gewalt entsteht selten isoliert in einem einzelnen Moment. Sie ist meist eingebettet in Beziehungen, Rollen, Machtverhältnisse und wiederkehrende Muster. Deshalb reicht es nicht aus, nur das einzelne Verhalten zu betrachten; man muss auch Kontext, Dynamik und System mitdenken.

Ein zentrales Theorieelement ist das Machtgefälle. Wo Menschen voneinander abhängig sind, wo Rollen ungleich verteilt sind oder wo eine Person mehr Zugang zu Ressourcen, Wissen oder Entscheidungsmacht hat, steigt das Risiko für Missbrauch und Grenzverletzungen. Gewaltschutz fragt deshalb immer auch: Wer hat Einfluss, wer ist verletzlich, wer kann widersprechen, und wer wird gehört?

Dynamiken von Gewalt

Gewalt verläuft oft dynamisch, also in Mustern, Eskalationsstufen und Wiederholungen. In der Forschung wird unterschieden zwischen eher situativen, konflikthaften Gewaltformen und systematischem, kontrollierendem Verhalten. Diese Unterscheidung ist wichtig, weil Interventionen je nach Dynamik anders ausfallen müssen.

Typische Gewaltdynamiken sind:

- Eskalation: Aus Spannung, Frust oder Konflikt wird schrittweise aggressives Verhalten.
- Wiederholung: Grenzverletzungen treten nicht einmalig auf, sondern werden normalisiert.
- Kontrolle: Gewalt dient dazu, Verhalten, Wahrnehmung oder Bewegungsfreiheit der betroffenen Person zu steuern.
- Isolation: Betroffene werden von Unterstützungssystemen abgeschnitten.
- Bagatellisierung: Vorfälle werden kleingeredet, relativiert oder als Missverständnis dargestellt.
- Schuldumkehr: Die Verantwortung wird Betroffenen zugeschoben.

Gerade in Organisationen ist gefährlich, wenn Gewalt als „Einzelfall“ behandelt wird. Dann werden Muster übersehen, und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass es zu weiteren Vorfällen kommt.

Block zu Awareness

Awareness ist eine **betroffenzentrierte, solidarische und gewaltsensible Praxis**. Sie ist aus aktivistischen Kontexten entstanden und stellt nicht den Vorfall oder die verursachende Person, sondern die Bedürfnisse der betroffenen Person ins Zentrum. Awareness bedeutet dabei mehr als „bei Problemen da sein“: Es geht auch um Haltung, Prävention, Reflexion von Ausschlüssen und die Schaffung von Schutzräumen.

Wichtig ist der Gedanke, dass Gewalt nicht als Einzelfall betrachtet wird, sondern als etwas, das in gesellschaftliche, institutionelle und zwischenmenschliche Verhältnisse eingebettet ist. Awareness ist deshalb immer auch eine politische Praxis, die Machtverhältnisse sichtbar macht und verändert.

Prinzipien und Werte

Es gibt drei Grundpfeiler von Awareness-Arbeit: **Konsens, Definitionsmacht und Parteilichkeit**. Konsens heißt: Zustimmung ist informiert, freiwillig und widerrufbar; Schweigen oder Nicht-Widerspruch sind keine Zustimmung. Definitionsmacht bedeutet, dass betroffene Personen selbst definieren, was sie erlebt haben und was sie brauchen.

Parteilichkeit heißt, dass Awareness nicht neutral im Sinn von „zwischen allen Seiten“ agiert, sondern bewusst auf der Seite der betroffenen Person steht. Dazu gehört, keine Schuld zuzuschreiben, Erfahrungen nicht zu relativieren und einen geschützten Rahmen zu schaffen. Ergänzend betont die Broschüre Achtsamkeit für Grenzen, Vertraulichkeit, Solidarität und die Verantwortung, Räume sicherer und diskriminierungsärmer zu machen.

Awareness-Washing

Awareness-Washing passiert, wenn nach außen ein Awareness-Team oder ein Awareness-Konzept vorhanden ist, die Praxis aber nicht den Grundsätzen entspricht oder zu oberflächlich bleibt. Dann kann ein falsches Sicherheitsgefühl entstehen, und Betroffene werden im Zweifel sogar schlechter geschützt. Der Begriff meint also die Verwässerung oder Instrumentalisierung von Awareness als Etikett.

Typische Warnzeichen sind ungeschulte Teams, zu wenige Personen, lückenhafte Konzepte, fehlende Feedbackwege oder Täterschutz in Strukturen. Ein echtes Awareness-Konzept braucht deshalb einen sichtbaren Bezugsrahmen, klare Regeln und transparente Wege für Meldung und Rückmeldung.

Awareness im Raum

In Veranstaltungskontexten arbeiten Awareness-Teams als Ansprechstruktur, die bei Unsicherheiten, Konflikten, Diskriminierung oder Gewalt betroffenenzentriert unterstützt. Je nach Setting kann das Team sichtbar am Infopoint arbeiten oder mobil im Raum unterwegs sein. Ziel ist nicht Kontrolle, sondern Unterstützung, Orientierung und gegebenenfalls die Vermittlung von Schutzmaßnahmen.

Im öffentlichen Raum übernimmt Awareness eine ähnliche Funktion, aber unter anderen Bedingungen: Es gibt oft keinen Hausrechtsrahmen, keine klaren Rückzugsorte und mehr unvorhersehbare Zielgruppen. Das macht die Arbeit anspruchsvoll und zeigt, wie wichtig Kontextwissen und Kooperation mit anderen Hilfestrukturen sind.

Gute Awareness-Arbeit

Gute Awareness-Arbeit beruht auf klaren Grundsätzen, interner Reflexion und guter Organisation. Die Broschüre betont, dass Awareness-Arbeit nicht nur Reaktion, sondern auch Prävention ist, also das bewusste Schaffen von Bedingungen, in denen Übergriffe unwahrscheinlicher werden. Dazu gehören transparente Regeln, eine klare Teamstruktur und die Möglichkeit, Kritik und Feedback aufzunehmen.

Ein weiterer Kernpunkt ist die Arbeit miteinander: Awareness ist keine Einzelpersonrolle, sondern braucht Teamabsprachen, Nachbesprechung, Intervision, Supervision und Austausch. Ebenso wichtig ist der Umgang mit Machtmissbrauch, sowohl gegenüber Betroffenen als auch innerhalb des eigenen Teams. Awareness-Arbeit ist nur dann glaubwürdig, wenn sie selbst Macht kritisch reflektiert.

Leitfaden für Strukturen

Ein Awareness-Konzept für Vereine, Kollektive oder andere Strukturen sollte nicht spontan, sondern gemeinsam entwickelt werden. Es empfiehlt sich, zuerst den Kontext zu klären: Welche Veranstaltung, welches Publikum, welche Risiken, welche Ressourcen, welche Verantwortlichkeiten gibt es. Danach werden Teamrollen, Kommunikationswege, Schutzräume, Material, Abbruchkriterien und Nachbereitung festgelegt.

Wichtige Leitfragen sind zum Beispiel:

- Was ist das Ziel der Awareness-Arbeit in diesem Setting?
- Wer ist Ansprechperson, wer ist mobil, wer dokumentiert?
- Wie erreichen Betroffene das Team?
- Welche Ausschlusskriterien gelten?
- Wie wird mit Konflikten, Grenzverletzungen und Abbrüchen umgegangen?

Das Konzept sollte außerdem festlegen, wie Sichtbarkeit hergestellt wird, wie Vertraulichkeit geschützt wird und welche externen Anlaufstellen zur Verfügung stehen.

Teams, Care und Grenzen

Awareness-Teams sind vor allem dann sinnvoll, wenn viele Menschen aufeinandertreffen, ein gewisses Risiko für Konflikte oder Gewalt besteht und eine parteiliche Anlaufstruktur gebraucht wird. Teams sollten nie allein arbeiten, sondern mindestens zu zweit, besser zu viert, damit Unterstützung, Rücksprache und Entlastung möglich sind. Care-Personen, Awareness-Personen und andere unterstützende Rollen müssen in ihrer Funktion klar benannt und von anderen Aufgaben getrennt sein.

Rollen, Grenzen und Kapazitäten sind zentral, weil Awareness-Arbeit emotional und organisatorisch belastend ist. Wer arbeitet, muss nüchtern, aufmerksam und verfügbar sein; private Mitnahme in Schichten oder parallele Aufgaben wie Security, Bar oder Moderation sind problematisch. Ebenso wichtig ist, dass Awareness-Arbeitende ihre eigenen Grenzen kennen, Pausen machen und bei Überforderung abgeben können.

Checklisten und Praxis

Checklisten helfen dabei, Awareness nicht nur gut zu meinen, sondern sauber umzusetzen (Material-Checks, Team-Checks, Vorab-Klärungen mit Veranstaltenden, Schichtplanung, Kommunikationswege und Abbruchkriterien). Solche Listen machen die Arbeit nachvollziehbar, entlasten das Team und erhöhen die Verlässlichkeit.

Besonders wichtig sind Checklisten für:

- Material und Sichtbarkeit.
- Erreichbarkeit und Anlaufpunkte.

- Vorbesprechung mit Veranstaltenden.
- Teamrollen und Übergaben.
- Schichtende und Nachbereitung.
- Abbruch bei groben Verfehlungen oder untragbaren Bedingungen.

Links:

- <https://awareness-institut.net/>
- <https://www.transformativejustice.eu/de/>
- <https://unrast-verlag.de/produkt/antisexistische-awareness/>
- <https://lesmigras.de/de/informationen-downloads>
- https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LesMigraS_Grenzen_Setzen_online.pdf
- https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LM_Broschuere_Tapesh_UnterstuetzungGeben.pdf
- <https://awa-stern.info/vernetzung-und-standards-der-awareness-arbeit-in-osterreich/>
- <https://www.argekultur.at/awareness/>
- <https://awagraz.org/>
- https://feiern-safe.club/wp-content/uploads/2024/12/DAB_Handreichung-Security_FIN.pdf