



STOP

AWARENESS-KONZEPT BESONDERHEITEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Autor*innen: Sy Francis Legath und
Martin Kühnemund



gefördert durch

Landesprogramm
für Demokratie
und Menschenrechte



Im Rahmen des Landesaktionsplans
"Wir in Niedersachsen. Für Vielfalt.
Gegen Rassismus."

**AMADEU
ANTONIO
STIFTUNG**

Projekt HateShield

Für die digitale Zivilgesellschaft

Hass im Netz ist in den vergangenen Jahren zu einer gravierenden Herausforderung für unsere Gesellschaft geworden. Er begegnet uns täglich in unserem Medienkonsum, ist ein fester Bestandteil unserer digitalen Umwelt – und entfaltet durch seine isolierende und zersetzende Wirkung oft verheerende Folgen für die Lebenswelt sowie die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen.

Das Projekt **HateShield** setzt sich mit den Herausforderungen der Digitalisierung in einer diversen Gesellschaft auseinander, die derzeit besonders durch **antidemokratische** und **menschenfeindliche Haltungen** unter Druck steht – insbesondere im Umgang mit **Hate Speech**. Im Fokus stehen dabei in **Niedersachsen** besonders stark von digitaler Gewalt betroffene Gruppen: **BIPoC**, junge **Mädchen*** und **LGBTIQ***.

Im Rahmen des **Landesaktionsplans „Wir in Niedersachsen. Für Vielfalt. Gegen Rassismus“** legt **HateShield** einen besonderen Schwerpunkt auf das Thema **Rassismus**. Durch Workshops, Fortbildungen und Bildungsmaterialien – unter Einbeziehung der **Perspektiven der Zielgruppen** – werden die Teilnehmenden gestärkt und begleitet. Ziel ist es, ihre **Kommunikations-** und **Handlungskompetenz** zu fördern, ihre **Mitspracherechte** zu sichern und so **Silencing** wirksam entgegenzutreten.

Hate Shield

Für die digitale Zivilgesellschaft.



Einleitung & Zielsetzung

Die Multiplikator*innenfortbildung im Projekt Hate Shield beschäftigt sich mit einem hochsensiblen und emotional belastenden Themenbereich. Hassrede, Diskriminierung und digitalisierte Gewalt sind Realitäten, die sowohl die Referierenden und Trainer*innen, als auch die Teilnehmenden und nicht zuletzt die Menschen, mit denen diese später arbeiten werden, direkt betreffen können.

In klassischen Safe(r) Spaces wird (im Sinne einer Schutzraum-Logik) oft versucht, Zugänge zu beschränken und potentiell belastende Themen auszuklammern. In Bildungskontexten - gerade wenn es um Diskriminierung, (digitalisierte) Gewalt oder ähnlich sensible Inhalte geht - stellen sich derweil immer wieder drängende Fragen im Zusammenhang mit einer sicheren Raumgestaltung. z.B.: Wie viel Benennen, Zeigen und Reproduktion sind notwendig, um über herausfordernde Inhalte sprechen zu können? Wie kann barriearme, machtkritische und zugewandte Kommunikation mit und innerhalb heterogener Gruppen funktionieren? Wie können unterschiedliche Bedarfe und Bedürfnisse erfüllt und gleichzeitig gemeinsamer Lernfortschritt geschaffen werden, auch - oder gerade wenn - Teilnehmenden in persönliche Resonanz mit Themen gehen?

Und diese Fragen sind wichtig. Denn Teilnehmende können sich umso besser auf Wissensvermittlung, Dialog und Zusammenarbeit einlassen, je mehr sie sich authentisch zeigen können und sich dabei in ihrer Individualität gesehen, akzeptiert und angenommen fühlen. Umso wesentlicher ist es, sich innerhalb eines Awareness-Konzeptes mit etwaigen

Herausforderungen zu beschäftigen und dadurch die Basis für einen möglichst sicheren, respektvollen und produktiven Lernraum zu schaffen.

Das Ziel dieses Konzepts ist es, alle Beteiligten zu sensibilisieren und konkrete Handlungsstrategien zu vermitteln, um:

- **Einen (möglichst) sicheren Lernraum zu schaffen**, in dem sich alle Teilnehmenden respektiert und geschützt fühlen
- **(Re-) Traumatisierung zu vermeiden** vor allem bei Personen, die bereits Erfahrungen mit Hassrede oder Diskriminierung gemacht haben
- **Professionelle Kompetenzen zu entwickeln** für den späteren Umgang mit betroffenen Personen
- **Selbstfürsorge zu fördern**, um langfristig handlungsfähig zu bleiben
- **Eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren**, die über die Fortbildung hinaus wirkt

Die Teilnehmenden werden dabei nicht nur als Lernende betrachtet, sondern als zukünftige Multiplikator*innen, die das erworbene Wissen und die Haltung in ihre eigenen Arbeitsfelder tragen werden. Daher ist es besonders wichtig, dass sie im Rahmen der Fortbildung sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Erfahrungen im Umgang mit Awareness-Prinzipien sammeln.

Besondere Herausforderungen der Thematik

Die Auseinandersetzung mit Hassrede, Diskriminierung und digitalisierter Gewalt bringt spezifische Herausforderungen mit sich, die in der Konzeption der Fortbildung berücksichtigt werden müssen:

Emotionale Belastung und Triggerpotential

Hassrede, Diskriminierung und digitalisierter Gewalt sind Themen, die bei vielen Menschen starke emotionale Reaktionen auslösen können. Gerade bei Teilnehmenden, die durch eigene Erfahrungen im persönlichen oder beruflichen Umfeld bereits damit in Berührung gekommen sind, kann die Konfrontation mit konkreten Beispielen Erinnerungen an traumatische Erlebnisse wecken und zu Retraumatisierung führen. Gleichzeitig können auch Personen, die sich nicht als direkt betroffen (zum Thema "Betroffenheit" siehe auch "Diversität der Teilnehmenden") sehen, durch die intensive Beschäftigung mit dem Thema eine (sekundäre) Traumatisierung erfahren.

Diversität der Teilnehmenden

Die Gruppe der Multiplikator*innen ist in der Regel sehr divers zusammengesetzt. Teilnehmende kommen aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten, haben verschiedene persönliche Hintergründe und unterschiedliche Vorerfahrungen mit dem Thema. Diese Diversität ist eine Stärke, kann aber auch zu Spannungen führen, wenn unterschiedliche Wissensstände, Perspektiven und Erfahrungen aufeinandertreffen.

Einige Teilnehmende mögen bereits umfangreiche Erfahrungen im Umgang mit Hassrede haben, während andere zum ersten Mal intensiv mit der Thematik konfrontiert werden. Diese unterschiedlichen Ausgangspunkte erfordern eine didaktisch differenzierte Herangehensweise, die alle Teilnehmenden abholt, ohne jemanden zu überfordern oder zu unterfordern.

Besonders herausfordernd ist, dass persönliche Positionierungen und damit einhergehende Betroffenheiten oft nicht sichtbar sind. Weder die Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Personengruppe noch ein individueller Lern- und Erfahrungshorizont sind Menschen anzusehen. Vieles, was wir von Personen vermuten, sind externe Zuschreibungen. Konkret heißt das beispielsweise, dass Menschen von verschiedenen Formen der Diskriminierung betroffen sein können, ohne dass dies für andere erkennbar ist. Weder für Trainer*innen, noch für andere Teilnehmende. In diesem Zusammenhang ist es aus Awareness-Sicht unabdingbar, zum einen immer wieder ein Bewusstsein für unsere radikale Diversität zu schaffen, und zum anderen die Definitionsmacht den jeweils betroffenen Personen zuzuordnen und ihre subjektive Sicht als verbindlich zu sehen. Klarheit sollte allerdings auch darüber herrschen, dass nicht jedes diskriminierende Verhalten von Betroffenen zuverlässig als solches erkannt wird. Sei es aus Gründen von Wissens- oder Wahrnehmungslücken oder im Kontext sozialisationsbedingter Internalisierung feindlichen Verhaltens. Gelegentlich entscheiden sich betroffene Personen auch aus anderen, persönlichen Gründen dafür, nicht auf das Erleben von Gewalt oder Diskriminierung einzugehen. In diesen Fällen ist besonderes Fingerspitzengefühl des Awareness-Teams gefragt, um in diesen Situationen nicht übergriffig oder paternalistisch zu agieren.

Idealerweise spiegelt sich die Vielfalt des Lernraums auch innerhalb des Teams von Trainer*innen, Referierenden und Awareness wieder. Die wertschätzende und kollegiale Zusammenarbeit von ganz unterschiedlich positionierter Menschen bietet dabei nicht nur die Möglichkeit, Diskriminierungsanlässe im Sinne von Wahrnehmungslücken in der Aufbereitung von Themen und Materialien zu minimieren, sondern kann für die Teilnehmenden auch modellhaft als positives Vorbild für eine gelingende Zusammenarbeit in diversen Kontexten genutzt werden.

Komplexität der Thematik

Online Hate Speech ist ein komplexes Phänomen, das sich an der Schnittstelle von Recht, Psychologie, Soziologie und Technologie bewegt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind oft unklar oder umstritten, gesellschaftliche Normen befinden sich im Wandel, und technische Entwicklungen schaffen ständig neue Herausforderungen.

Diese Komplexität kann auf allen Seiten zu Unsicherheit und Überforderung führen. Teilnehmende können frustriert sein, wenn es keine einfachen Antworten auf komplexe Fragen gibt. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die Komplexität zu Handlungsunfähigkeit führt, anstatt zu differenzierten Handeln zu befähigen. Aufgabe der Trainer*innen ist es in diesem Zusammenhang für die Teilnehmenden sowohl Orientierung, als auch die Möglichkeiten zum Erleben von Selbstwirksamkeit zu schaffen.

Politische Dimensionen

Online Hate Speech ist kein neutrales Thema, sondern hat immer auch politische Dimensionen. Die Bewertung dessen, was als Hassrede gilt, unterliegt einem stetigen Wandel und kann je nach politischer Einstellung und Positionierung in aktuellen Diskursen unterschiedlich ausfallen. In der Fortbildung können daher auch politische Spannungen entstehen, die sensibel moderiert werden müssen.

Gleichzeitig ist es wichtig, dass sich die Fortbildung innerhalb demokratischer Leitplanken bewegt und grundlegende professionelle Kompetenzen vermittelt, die unabhängig von der politischen Einstellung in verschiedenen Kontexten anwendbar sind.

Grundprinzipien des Awareness-Konzepts

Der Duden erklärt die Bedeutung des ursprünglich englischen Wortes Awareness mit den deutschen Begriffen Aufmerksamkeit, Bewusstsein, Achtsamkeit und Beachtung. Tatsächlich sind alle vier davon relevant für ein ganzheitliches Verständnis von Awareness im Kontext von Bildungsarbeit mit Gruppen. Grundlage für einen sensiblen und zugewandten Umgang mit allen Beteiligten ist ein profundes Wissen über und ein Bewusstsein für Strukturen von (intersektionaler, ggfs. mehrfacher) Diskriminierung, Ausschlüssen und Ungleichheit sowie deren psychologische, gesellschaftliche, rechtliche und soziale Implikationen. Die verantwortlichen Awareness-Personen sind angehalten, mit ihrer Aufmerksamkeit ganz im Raum und bei den Teilnehmenden zu sein, einen achtsamen Umgang mit diesen zu praktizieren und genau den Themen und Dynamiken Beachtung zu schenken, die für ein sicheres, wertschätzendes und respektvolles Miteinander unerlässlich sind.

Das Awareness-Konzept für die Hate Shield Multiplikator*innenfortbildung basiert deshalb auf folgenden Grundprinzipien:

Respekt und Würde

Jede Person wird in ihrer Würde und Individualität respektiert. Das bedeutet, dass alle Teilnehmenden unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, ihrem sozioökonomischen Status oder anderen Merkmalen gleichwertig behandelt werden.

Respekt zeigt sich im Rahmen der Fortbildung zum Beispiel in der Art, wie miteinander kommuniziert wird, wie Meinungsverschiedenheiten ausgetragen werden und wie mit persönlichen Grenzen umgegangen wird. Es bedeutet auch, dass die Erfahrungen und Perspektiven aller Teilnehmenden als wertvoll anerkannt werden. Es kann dabei nicht Ziel sein, Konflikte im Raum vollständig zu vermeiden, denn diese sind ein ganz natürlicher Bestandteil menschlichen Miteinanders. Tatsächlich steckt in Konflikten - sofern sie konstruktiv gemeinsam bearbeitet werden - das große Potential, zu lernen, zu wachsen und Beziehungen bzw. Bindung untereinander zu stärken. Vor allem in Konflikten, in denen sich Beteiligte im Kontext einer Machtasymmetrie gegenüberstehen, kann eine Unterstützung, Begleitung oder Mediation seitens der Awareness-Personen jedoch notwendig und hilfreich sein.

Konsens und Grenzen

Alle Interaktionen basieren auf dem Prinzip des informierten Konsenses. Das bedeutet, dass alle Beteiligten über geplante Aktivitäten informiert werden und die Möglichkeit haben, ihre Zustimmung zu geben oder zu verweigern.

Bereits vor Beginn der ersten Workshops erhalten die Teilnehmenden in diesem Zusammenhang einen verständlich formulierten Letter of Intent, der grundlegend über die Haltung und Arbeitsweise in der Fortbildung informiert, ebenso erste Informationen zum Thema Awareness und zur Erreichbarkeit der dafür zuständigen Personen.

Besonders bei der Arbeit mit potentiell triggernden oder belastenden Inhalten ist es wichtig, dass Teilnehmende vorab informiert werden und selbst entscheiden können, wie intensiv sie sich mit bestimmten Aspekten auseinandersetzen möchten. Idealerweise treten die Trainer*innen und Referent*innen bei Zweifel und Unklarheiten darüber bereits vorab mit dem Awarenessteam in Kontakt.

Grenzen werden respektiert, ohne dass eine Begründung erforderlich ist. Ein "Nein" ist ein "Nein" und wird nicht hinterfragt oder angezweifelt. Gleichzeitig werden Teilnehmende kontinuierlich ermutigt, ihre eigenen Grenzen achtsam im Blick zu behalten, zu kommunizieren und bei Bedarf Unterstützung zu suchen.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Alles, was in der Fortbildung geteilt wird, bleibt vertraulich. Persönliche Erfahrungen, Meinungen und Emotionen der Teilnehmenden werden nicht ohne deren ausdrückliche Zustimmung nach außen getragen. Dies schafft einen geschützten Raum, in dem sich Teilnehmende öffnen und verletzlich zeigen können.

Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Datenschutz bei der Arbeit mit konkreten Beispielen von Hassrede. Alle verwendeten Materialien werden anonymisiert und so aufbereitet, dass keine Rückschlüsse auf betroffene Personen möglich sind.

Partizipation und Empowerment

Alle Teilnehmenden werden als Expert*innen ihrer eigenen Erfahrungen anerkannt und ermutigt, aktiv zur Gestaltung eines bidirektionalen Lernprozesses beizutragen. Das Konzept sieht vor, dass Teilnehmende nicht nur passive Empfänger*innen von Wissen sind, sondern aktiv an der Wissensgenerierung innerhalb der Lerngemeinschaft beteiligt werden.

Empowerment bedeutet, dass Teilnehmende dabei unterstützt werden, sich ihrer eigenen Positionierung bewusst zu werden, sowie ihre individuellen Stärken zu erkennen, zu festigen und weiterzuentwickeln. So sollen sie befähigt werden, sowohl selbstbestimmt zu handeln, als auch andere zu unterstützen.

Intersektionalität

Das Konzept berücksichtigt, dass Menschen von verschiedenen Formen der Diskriminierung gleichzeitig betroffen sein können. Rassismus, Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Ableismus, Klassismus und andere Diskriminierungsformen wirken oft zusammen und verstärken sich gegenseitig.

Diese intersektionale Perspektive fließt sowohl in die inhaltliche Gestaltung der Fortbildung als auch in die Awareness-Arbeit ein. Es wird anerkannt, dass verschiedene Teilnehmende unterschiedliche Erfahrungen mit Diskriminierung machen und daher auch unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Kontinuierliche Reflexion

Awareness ist kein statischer Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess der Reflexion und Weiterentwicklung. Das Konzept sieht regelmäßige Reflexionsrunden vor, in denen sowohl die Inhalte als auch die Gruppendynamik besprochen werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine klar definierte und wertschätzende Feedback-Regelung, die es erlaubt, sich offen, wertschätzend und zugewandt auszutauschen und dabei immer wieder eigene Wahrnehmungslücken zu schließen.

Alle Beteiligten, einschließlich der Trainer*innen und des Awareness-Teams, sind parallel dazu aufgefordert, ihr eigenes Verhalten kontinuierlich zu reflektieren und bei Bedarf anzupassen. Fehler werden dabei als Lernchancen betrachtet, nicht als Versagen. Idealerweise werden persönliche Lernerlebnisse (vor allem auf Trainer*innenseite) den anderen gegenüber transparent gemacht. So kann die gesamte Gruppe davon profitieren.

Präventive Maßnahmen

Prävention ist der wichtigste Baustein des Awareness-Konzepts. Durch gezielte Maßnahmen sollen problematische Situationen antizipiert und idealerweise vermieden werden.

Kontinuierliche Reflexion

- **Inhaltliche Vorbereitung:** Eine detaillierte Beschreibung der Themen, die behandelt werden, einschließlich einer Einschätzung des emotionalen Belastungspotentials. Teilnehmende werden über konkrete Inhalte informiert, die als potentiell triggernd empfunden werden könnten, wie beispielsweise die Analyse von Hasskommentaren oder die Diskussion von Gewaltphantasien.
- **Methodische Transparenz:** Eine Erläuterung der verwendeten Methoden, insbesondere solcher, die eine intensive Auseinandersetzung mit belastenden Inhalten erfordern. Dazu gehören Rollenspiele, Fallanalysen oder Gruppendiskussionen über persönliche Erfahrungen.
- **Selbsteinschätzung und Vorbereitung:** Teilnehmende erhalten Materialien zur Selbsteinschätzung ihrer eigenen Belastbarkeit und Betroffenheit. Sie werden ermutigt, sich vorab Gedanken zu ihren persönlichen Grenzen zu machen und Strategien für den Umgang mit belastenden Situationen zu entwickeln.
- **Unterstützungsangebote:** Information über verfügbare Unterstützungsangebote, sowohl während der Fortbildung als auch darüber hinaus. Dies umfasst sowohl interne Ansprechpersonen als auch externe Beratungsstellen.

- **Individuelle Bedarfe und Bedürfnisse:** Ebenso wichtig ist es, vorab etwaige Unterstützungsbedarfe (wie beispielsweise Untertitel, Dolmetschen, Hilfe bei technischen Fragestellungen, mögliche Kurszeiten, die nicht mit Care-Arbeit/o.ä. kollidieren, etc.) abzufragen und den Teilnehmenden eine entsprechende barrierearme Infrastruktur zu Verfügung zu stellen.

Raumgestaltung und Atmosphäre

Die Atmosphäre der Fortbildung wird bewusst gestaltet, um einen möglichst sicheren und einladenden Raum zu schaffen:

- **Digitale Raumgestaltung:** Der Raum wird so eingerichtet und gehalten, dass alle Teilnehmenden sich wohlfühlen können. Es gibt einen separaten Ruheraum im Sinne eines Breakout-Rooms, in den sich Teilnehmende bei Bedarf (mit oder ohne Awareness-Person) zurückziehen können.
- **Kommunikationsregeln:** Zu Beginn der Fortbildung werden gemeinsam Kommunikationsregeln entwickelt, die von allen Teilnehmenden mitgetragen werden. Diese Regeln umfassen sowohl formale Aspekte (wie Redezeiten und Diskussionskultur) als auch inhaltliche Aspekte (wie den Umgang mit kontroversen Themen). Die Teilnehmenden werden während der Workshops zwar ermutigt, ihre Kamera einzuschalten, dies ist allerdings nicht erforderlich. Teilnehmende, die sich nicht lautsprachlich einbringen können oder möchten, können gleichwohl via Chat kommunizieren.
- **Rituale und Struktur:** Feste Rituale und eine klare Struktur geben Sicherheit und Orientierung. Dazu gehören regelmäßige Check-ins, in denen Teilnehmende ihre aktuelle Befindlichkeit mitteilen können, sowie Check-outs am Ende jeder Einheit. Selbstverständlich ist das Offenlegen der eigenen Befindlichkeit zu jedem Zeitpunkt freiwillig. Zu Beginn jedes Workshops werden geplante Arbeitsphasen und Pausenzeiten klar kommuniziert.

- **Flexibilität und Anpassung:** Trotz der festen Struktur bleibt das Programm flexibel genug, um auf die Bedürfnisse der Gruppe eingehen zu können. Bei Bedarf können Pausen verlängert, Inhalte angepasst oder zusätzliche Unterstützung organisiert werden.

Content Warnings und Trigger-Warnungen

Vor der Behandlung potentiell belastender Inhalte werden immer Content Warnings ausgesprochen. Diese umfassen:

- **Spezifische Warnungen:** Konkrete Information darüber, welche Art von belastenden Inhalten behandelt werden (z.B. "Wir werden jetzt Beispiele für rassistische Hasskommentare analysieren").
- **Handlungsoptionen:** Klare Information über die Möglichkeiten, die Teilnehmende haben (z.B. den Raum verlassen, eine Pause machen, alternative Aufgaben bearbeiten).
- **Zeitrahmen:** Information darüber, wie lange die belastende Phase voraussichtlich dauern wird.
- **Nachbereitung:** Information über geplante Nachbereitungsmöglichkeiten.

Umgang mit schwierigen Situationen

Trotz aller präventiven Maßnahmen können schwierige Situationen entstehen. Das Awareness-Konzept sieht klare Handlungsstrategien für verschiedene Szenarien vor:

Emotionale Überforderung

Wenn Teilnehmende emotional überfordert sind, wird folgendermaßen vorgegangen:

- **Sofortige Unterstützung:** Die betroffene Person kann sich sofort aus der belastenden Situation herausnehmen. Eine Awareness-Person begleitet sie - sofern gewünscht - in den Ruheraum oder an einen anderen geschützten Ort Ihrer Wahl (via Telefon, Chat oder Breakout)
- **Stabilisierung:** Zunächst geht es darum, die Person zu stabilisieren. Dies kann durch Atemübungen, Grounding-Techniken, ruhiges Gespräch oder stillen Beistand geschehen. Besonders wichtig ist hier ein individuell angemessener und traumasensibler Umgang. Nicht jede Person profitiert gleichermaßen von den jeweils möglichen Interventionen.
- **Bedarfsklärung:** Gemeinsam mit der betroffenen Person wird geklärt, was sie braucht. Möchte sie allein sein, Gesellschaft haben, professionelle Hilfe in Anspruch nehmen oder die Fortbildung verlassen? Hier sollte auch die Frage geklärt werden, ob sich die Person aktuell überhaupt stabil genug fühlt, allein zu sein oder ob Hilfe (z.B. vor Ort) aktiviert werden muss. Sollten die Bedarfe die Kompetenzen oder den Aufgabenbereich der Awareness-Person übersteigen, ist die betroffene Person idealerweise an eine geeignete Stelle zu verweisen. Gegebenenfalls kann der Kontakt dahin auch begleitet oder angebahnt werden.

- **Nachbetreuung:** Auch nach der akuten Situation wird die Person weiter betreut. Es wird geklärt, ob sie an der Fortbildung weiter teilnehmen möchte und welche Unterstützung sie dafür benötigt. Gegebenenfalls werden in Folge interne Gespräche und/oder Gespräche mit anderen Teilnehmenden angestoßen und (falls gewünscht) awareness-seitig moderiert, mediert oder begleitet.
- **Gruppenprozess:** Je nach Situation wird auch mit der Gruppe besprochen, was passiert ist (natürlich nur mit Zustimmung der betroffenen Person). Dies kann helfen, Verständnis zu schaffen und ähnliche Situationen in Zukunft zu vermeiden.

Diskriminierendes Verhalten

Diskriminierendes Verhalten wird nicht toleriert und führt zu sofortigen Konsequenzen:

- **Intervention:** Diskriminierendes Verhalten wird sofort unterbrochen und als solches benannt. Die Trainer*innen oder Awareness-Personen greifen ein und machen deutlich, dass solches Verhalten nicht akzeptabel ist.
- **Schutz der Betroffenen:** Die von der Diskriminierung betroffene Person wird geschützt und unterstützt. Sofern sie es möchte, erhält sie die Möglichkeit, sich zu äußern oder sich zurückzuziehen. Wichtig ist hier, in den direkten Kontakt zur betroffenen Person zu gehen und nicht über deren Kopf hinweg zu agieren oder zu entscheiden.
- **Konfrontation:** Die Person, die diskriminierend gehandelt hat, wird mit ihrem Verhalten konfrontiert. Dies geschieht zunächst in einem Einzelgespräch, um eine weitere Eskalation zu vermeiden. Gleichzeitig ist hier zu beachten, dass nicht jedes diskriminierende Verhalten aus einer bösen Absicht heraus geschieht.

Personen, die aufgrund von Wissens- oder Wahrnehmungslücken Fehler machen, sollten entsprechend achtsam und wertschätzend darauf hingewiesen werden, um zu vermeiden, dass sie das neue Wissen im Kontext von Schuld, Scham oder Abwehr nicht in ihren Lernprozess integrieren können.

- **Konsequenzen:** Je nach Schwere des Vorfalls können verschiedene Konsequenzen folgen: von einer Ermahnung über den temporären Ausschluss bis hin zum dauerhaften Ausschluss aus der Fortbildung.
- **Aufarbeitung:** Der Vorfall wird mit der Gruppe aufgearbeitet, um zu verhindern, dass sich ähnliche Situationen wiederholen. Dies geschieht immer unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betroffenen Personen, mit deren Zustimmung und in persönlicher Absprache.

Konflikte zwischen Teilnehmenden

Konflikte zwischen Teilnehmenden werden strukturiert bearbeitet:

- **Deeskalation:** Je nach Umfang und Inhalt des Konfliktes wird zunächst versucht, diesen zu deeskalieren. Dazu kann es sinnvoll sein, die Beteiligten persönlich und getrennt voneinander anzusprechen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihrem Ärger Luft zu machen und sich zu beruhigen.
- **Mediation:** Wenn beide bzw. alle Konfliktparteien bereit sind, wird eine Mediation angeboten, die von einer neutralen/allparteilichen Person aus dem Awareness-Team moderiert wird. Die Unabhängigkeit der mediierenden Person (sowohl von den Inhalten des Konflikts, als auch von den direkt Beteiligten sowie der Rahmenstruktur) muss in diesem Zusammenhang unbedingt gegeben sein.
- **Lösungsfindung:** Gemeinsam wird nach Lösungen gesucht, die für alle Beteiligten akzeptabel sind. Dabei geht es vor allem darum, eine Basis für die weitere Zusammenarbeit zu schaffen.

- **Grenzen:** Wenn eine Lösung nicht möglich ist, werden klare Grenzen gezogen. Die Beteiligten müssen sich nicht persönlich mögen, aber sie müssen respektvoll miteinander umgehen.

Retraumatisierung

Selbst bei ersten Anzeichen einer Retraumatisierung wird besonders sensibel vorgegangen:

- **Erkennung:** Trainer*innen und Awareness-Personen sind darin geschult, Anzeichen einer (Re-)traumatisierung zu erkennen. Dazu gehören körperliche Symptome (Zittern, Schwitzen, Hyperventilation) ebenso wie psychische Symptome (Dissoziation, Flashbacks, extreme emotionale Reaktionen). Wichtig zu wissen ist, dass nicht jede (Re-)traumatisierung sofort erkennbar ist, sondern sich auch zeitlich verzögert in Folge der Veranstaltung zeigen kann.
- **Sofortmaßnahmen:** Reagiert eine Person mit erkennbar traumassozierter Symptomatik, hoher Anspannung oder heftiger emotionaler Belastung, wird sofort aus der triggernden Situation herausgenommen und eine speziell geschulte Person (z.B. MHFA-Ersthelfer*in, Person mit psychologischer/therapeutischer Kompetenz, o.ä.) übernimmt die Betreuung.
- **Stabilisierung:** Mit bewährten Techniken wird versucht, die betroffene Person zu stabilisieren und in die Gegenwart zurückzuholen. Dazu können Grounding-Übungen, Atemtechniken und die Aktivierung der Sinne zählen. Auch Skills zum Management von Hochspannung oder Techniken, die der betroffenen Person selbst bekannt sind, können zum Einsatz kommen. Wichtig ist, der Person keine Intervention aufzudrängen und genau zu ermitteln, was für sie in diesem Moment hilfreich ist.

- **Professionelle Hilfe:** Bei schweren Reaktionen wird professionelle Hilfe hinzugezogen. Es gibt vorab vereinbarte Kontakte zu Therapeut*innen und Beratungsstellen, die kurzfristig verfügbar sind.
- **Nachbetreuung:** Die Nachbetreuung ist besonders wichtig. Die betroffene Person erhält Unterstützung bei der Entscheidung, ob und wie sie an der Fortbildung weiter teilnehmen möchte.

Überforderung des Awareness-Teams

Auch das Awareness-Team kann an seine Grenzen stoßen:

- **Supervision:** Regelmäßige Supervision hilft dabei, schwierige Situationen zu reflektieren und Überforderung vorzubeugen.
- **Externe Unterstützung:** Bei Bedarf wird externe fachliche oder strukturelle Unterstützung hinzugezogen. Dies können Supervisor*innen, Therapeut*innen oder andere Expert*innen sein.
- **Selbstfürsorge:** Die Mitglieder des Awareness-Teams werden ermutigt, auf ihre eigenen Bedürfnisse zu achten und bei Bedarf Pausen zu machen oder sich zurückzuziehen.
- **Rotation:** Wenn möglich, rotieren die Aufgaben im Awareness-Team, um eine gleichmäßige Belastung zu gewährleisten.
- **Vorbildfunktion:** Das Awareness-Team sollte in Bezug auf das Erkennen und Achten eigener Grenzen - sowohl fachlich als auch mental - eine Vorbildrolle einnehmen und den Teilnehmenden transparent Einblick geben, wie selbstfürsorgliches Verhalten, Abgrenzung und Kooperation in nachhaltiger Praxis gelebt werden können.

Awareness Ansprechpersonen

Die Awarenessperson ist das Herzstück des Konzepts. Sie ist speziell geschult und steht während der gesamten Ausbildung als Ansprechpartner*in zur Verfügung.

Kompetenzen

Die Awarenessperson verfügt über verschiedene Kompetenzen: psychologische Grundkenntnisse, Erfahrung in der Konfliktmediation, Wissen über Traumata und deren Auswirkungen, sowie Kenntnisse über verschiedene Formen der Diskriminierung. Sie ist sich ihrer eigenen Positionierung, Grenzen und Möglichkeiten bewusst.

Unabhängigkeit

Die Awarenessperson ist unabhängig von der durchführenden Organisation. Dies gewährleistet, dass auch bei Konflikten mit der Organisation selbst eine neutrale Ansprechperson zur Verfügung steht - sowohl für die Teilnehmenden, als auch für die Trainer*innen und Referierenden.

Erreichbarkeit

Die Awarenessperson ist während der gesamten Fortbildung erreichbar. Es gibt immer mindestens eine Person vor Ort. Auch nach der Veranstaltungszeit ist eine Erreichbarkeit via Mail gewährleistet.

Aufgaben der Awareness-Person

Prävention

Die Awareness Person arbeitet präventiv, indem sie vor den Workshops Kontakt zu den Trainer*innen und referierenden Personen pflegt und diese (falls gewünscht) unterstützt, Kursmaterialien hinsichtlich Barrierearmut, Triggerpotentiale etc. angemessen vorzubereiten. Während der Workshops beobachtet sie aufmerksam die Atmosphäre, um potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und deeskalierend einzutreten.

Beratung

Teilnehmende können sich jederzeit an die Person wenden, wenn sie Unterstützung benötigen. Dies kann beispielsweise bei persönlichen Problemen, konkreten Konflikten mit Trainer*innen oder anderen Teilnehmenden, sowie bei Überforderung der Fall sein.

Intervention

Bei akuten Problemen greift die Awarenessperson sofort ein. Sie unterrichtt problematische Situationen, schützt betroffene Personen (ohne dabei jedoch übrergriffig oder bevormundend zu agieren) und leitet geeignete Maßnahmen ein.

Nachbetreuung

Auch nach der Lösung akuter Probleme bleibt die Person in Kontakt mit den betroffenen Personen und bietet weiterhin Unterstützung an.

Dokumentation

Alle Vorfälle werden dokumentiert (natürlich unter Wahrung der Anonymität). Dies dient der Qualitätssicherung und der Weiterentwicklung des Konzepts.

Die Awarenessperson ist für alle Teilnehmenden durch den Hinweis "Awareness" hinter dem Namen leicht erkennbar. Die Kamera der Awarenessperson ist in der Regel aktiviert.

- **Vorstellung:** Zu Beginn der Fortbildung stellt sich die anwesende Awarenessperson vor. Dabei werden auch deren Kompetenzen und Schwerpunkte erläutert.
- **Kontaktinformationen:** Alle Teilnehmenden erhalten die E-Mailadresse der Awarenessperson. Diese wird auch regelmäßig im Chat geteilt. Parallel ist die Awarenessperson in Zoom auch per Direktnachricht erreichbar.

Nachsorge und Follow-Up

Idealerweise endet Awareness-Arbeit nicht mit dem Abschluss einer Fortbildung. Ein strukturiertes Follow-Up gewährleistet die nachhaltige Unterstützung der Teilnehmenden und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb des Teams.

Unmittelbare Nachsorge

Abschlussgespräche: Am Ende der Fortbildung haben alle Teilnehmenden die Möglichkeit zu einem Abschlussgespräch mit dem Awareness-Team. Dabei wird im Rahmen eines offenen Feedbacks besprochen, wie die Fortbildung erlebt wurde und welche Unterstützung eventuell noch benötigt wird.

Ressourcenliste: Alle Teilnehmenden erhalten eine umfassende Liste mit Beratungsstellen und anderen Unterstützungsangeboten sowie Notfallkontakte für den Fall von akuten Krisen.

Eigenständige Kontinuität

Peer-Support-Gruppen: Die Teilnehmenden werden am Ende der Fortbildung dazu ermutigt, sich miteinander zu vernetzen und eigenständig in Peer-Support-Gruppen zu organisieren. Diese Gruppen treffen sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Unterstützung. So können beispielsweise Good Practices geteilt und Feedback eingeholt werden. Das hilft dabei, die Lerninhalte nachhaltig in die jeweilige Praxis zu übertragen und herausfordernde Situationen gemeinsam zu meistern.



**GEFÖRDERT VOM LANDESPROGRAMM FÜR DEMOKRATIE
UND MENSCHENRECHTE IM RAHMEN DES
LANDESAKTIONSPLANS "WIR IN NIEDERSACHSEN. FÜR
VIELFALT. GEGEN RASSISMUS."**

Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des Landesprogramms für Demokratie und Menschenrechte dar.