

Allgemeines Awareness-Konzept

(Stand 21.07.2025)

In diesem Konzept möchten wir erklären, was Awareness ist, welche Ziele daraus hervorgehen und wie sie konkret von wem umgesetzt werden. Anschließend gehen wir auf einige Problematiken genauer ein, hierzu dienen auch die Quellen zum Nachlesen und Vertiefen.

Inhalte

1.	Was ist Awareness?	1
2.	Grundsätze.....	1
3.	Zweck des Awareness-Konzepts	2
4.	Prinzipien und Handlungsleitlinien.....	2
5.	Tipps für einen sensiblen Umgang	2
6.	Telefonliste.....	4
7.	Awareness-Team	4
8.	Quellen.....	4

1. Was ist Awareness?¹

... übersetzt **Bewusstheit** bzw. Bewusstsein.

... sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein.

Als Awareness-Team möchten wir sicherstellen, dass sich **alle Mitglieder** im Verein der RLC Bonn **wohl fühlen** können und persönliche Grenzen gewahrt werden. In Konflikten stehen wir als Ansprechpartner:innen zur Verfügung, um diese **konstruktiv und gewaltfrei** zu lösen. Dazu ist es notwendig, dass alle Mitglieder Verantwortung füreinander und für sich selbst übernehmen. Wir etablieren einen wertschätzenden und **respektvollen** Umgang miteinander und minimieren diskriminierende, gewaltvolle Verhältnisse. **Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt wird entgegenwirkt.** Diskriminierende Handlungen (verbal, körperlich, sexualisiert, psychisch) können nichtsdestotrotz vorkommen, auch unbeabsichtigt. Deshalb werden diese Ereignisse von uns ernstgenommen und gemeinsam **betroffenzentriert** besprochen, um zu verstehen, was verändert werden muss.

2. Grundsätze²

- verantwortungsbewusste, engagierte und konstruktive Zusammenarbeit
- ehrliche, respektvolle, gewaltfreie Kommunikation
- keine Toleranz gegenüber jeglicher Diskriminierung (Sexismus, Rassismus, Klassismus, Queerfeindlichkeit, Transfeindlichkeit, Ableismus, Diskriminierung aufgrund von Religion, Herkunft, Alter, Körperbild, psychischen Besonderheiten oder Neurodiversität)

¹ Nach dem Awareness-Konzept (AK) Fridays for Future Berlin und AK des Versöhnungsbundes

² Nach dem Verhaltenskodex von Greenpeace (Punkt 7), AK Fridays for Future Berlin, AK des Versöhnungsbundes

- konstruktive Aufarbeitung von Diskriminierungshandlungen und Machtungleichheiten, unabhängig von der Position der Beteiligten im Verein

3. Zweck des Awareness-Konzepts³

- Zur Auseinandersetzung mit Problematiken im Zusammenhang mit Missachtung von körperlichen, psychischen und persönlichen Grenzen sowie Diskriminierungsformen bis hin zu Gewalt
- Um sexistisches, rassistisches, queerfeindliches, transfeindliches, ableistisches oder vergleichbar grenzüberschreitendes Verhalten und Diskriminierungen zu benennen und diesem Verhalten aktiv entgegenzutreten
- Zur Begleitung und Unterstützung von Personen, die sich von eben genannten Verhalten betroffen sehen
- Um frühzeitig aufeinander zuzugehen und Acht zu geben sowie für eine sichere Atmosphäre zu sorgen
- Das Awareness-Konzept gilt für alle Vereinsmitglieder gleichermaßen

4. Prinzipien und Handlungsleitlinien⁴

Awareness-Arbeit versucht, Aufklärung und **Verständnis für verschiedene Lebensrealitäten** zu schaffen, Machtungleichheiten besprechbar zu machen, auszugleichen, **Betroffene aufzufangen** und zu schützen und **(Re-)Traumatisierung vorzubeugen**. Die Ziele des Awareness-Konzepts werden im Rahmen der eigenen Kompetenzen bestmöglich umgesetzt. Diskriminierende Handlungen werden ernstgenommen und es werden im Austausch mit betroffenen Personen notwendige Konsequenzen gezogen. Es spielt hierbei keine Rolle, welche Positionen die Beteiligten im Verein haben. Die Umsetzung der Konsequenzen wird im zweiten Schritt mit dem Vorstand besprochen. Sollte eine Situation mit dem Awareness-Team selbst auftreten, könnt ihr zum Vorstand gehen oder eine andere Person des Awareness-Teams, die nicht beteiligt war, aufsuchen.

Diskriminierende Handlungen können explizit **auch von Menschen, die Awareness haben** und sich als offen oder tolerant verstehen, ausgeübt werden. Selbst wenn eine Person einerseits von Diskriminierung betroffen ist, kann sie andererseits selbst diskriminieren – auch in Bezug auf dieselbe Diskriminierungsform. Für eine gute Awareness müssen wir das **eigene Selbstbild hinterfragen** und vermeintliche Wahrheiten über uns selbst verlernen. **Unser aller Denken und Handeln sind von diskriminierenden Strukturen beeinflusst**. Manchmal tragen wir unbewusst dazu bei, diese Strukturen zu erhalten. Deshalb ist es wichtig, sich fortlaufend über verschiedene Diskriminierungsformen zu informieren und ihre Wirkungsweisen zu verstehen. Dies hilft dabei, das eigene Handeln diesbezüglich zu hinterfragen und zu verändern.

5. Tipps für einen sensiblen Umgang⁵

- **Selbstfürsorge und Achtsamkeit**
Versucht sowohl mit euch selbst als auch mit anderen rücksichtsvoll und verantwortungsbewusst umzugehen. Macht euch eure **eigenen Grenzen und Bedürfnisse** bewusst und nehmt eure Gefühle ernst. Holt euch bei Bedarf Unterstützung bei euch vertrauten Personen oder dem Awareness-Team. Wir werden uns bemühen, dafür zu sorgen, dass euer Anliegen vertrauensvoll

³ Nach dem AK Fridays for Future Berlin

⁴ Nach dem AK Fridays for Future Berlin und AK des Versöhnungsbundes

⁵ Aus dem AK des Versöhnungsbundes

und verantwortungsbewusst gehört und behandelt wird.

- **Sensible Anrede**
Bitte nutzt geschlechtsbezogene Anreden nur, wenn ihr wisst, wie die andere Person angesprochen werden möchte. **Fragt nach, wie eine Person angesprochen werden möchte.** Respektiert die Selbstbezeichnungen anderer. Um anderen kenntlich zu machen, wie ihr angesprochen werden wollt, könnt ihr gerne eure Pronomen direkt erwähnen (z.B. „sie / ihr“ für weiblich, „er / sein“ für männlich, „mensch“ für eine geschlechtsneutrale Anrede, „kein Pronomen“, wenn stattdessen der Name verwendet wird u.v.m.).
- **Sprache und Formulierungen**
Bitte achtet auf eine **diskriminierungssensible, rassismuskritische und geschlechtergerechte Sprache**. Weitere Informationen dazu, wie das gehen kann, findet ihr z.B. in unserem Awareness-Glossar (s. Sciebo: Ressort Awareness) oder im Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch (Universität Hamburg 2013, PDF, s. Quellen).
- **Privilegien bewusst machen**
Wir wollen euch einladen, eure eigenen Privilegien zu reflektieren und mit anderen über Unterschiede, Privilegien und Benachteiligungen ins Gespräch zu kommen. Geht hier achtsam mit euch und miteinander um, **hört einander zu** und nehmt Gespräche als **Lernmöglichkeit** für euch an.
- **Hinschauen und Hilfe holen**
In Situationen, in denen ihr unsicher seid, ob eine Person ausgegrenzt wird oder sich unwohl fühlt: **Fragt nach**, ob die Situation für die betroffene Person gerade in Ordnung ist. Hört der Person zu und schenkt ihr Vertrauen. Bereits das Gefühl, nicht allein zu sein, kann manchmal schon ausreichen, um die eigene Kraft wiederzufinden. Verweist bei Bedarf an unser Awareness-Team und holt rechtzeitig Hilfe (Telefonliste s. unten).
- **Betroffene nicht zu „Anderen“ („Othering“) oder Expert*innen machen**
Menschen, die sich in einer Gruppe durch ein Merkmal von anderen unterscheiden und nicht zur dominanten Gruppe gehören, werden von der Mehrheitsgruppe oft zu „anderen“ gemacht und als solche behandelt, indem man sie **anders behandelt**, z.B. auf Englisch anspricht, ihnen etwas erklären will etc. So ist es wichtig, Gesprächsanfänge zu nutzen, die nicht diskriminierend sind. **Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sollte einerseits gut zugehört werden**, wenn sie sich entscheiden, etwas zu erklären. Als Angehörige der dominanten Gruppe lasst uns bitte den Impuls kontrollieren, solche Erfahrungen zu relativieren und es besser wissen zu wollen. **Gleichzeitig** sollten Menschen, die nicht zur Mehrheitsgruppe gehören, bitte **nicht ungefragt als Expert*innen für das Thema Diskriminierung angesehen** werden, die das Thema Diskriminierung ganz persönlich erklären. Auch das ist ein Aspekt von Dominanzkultur, die es zu verlernen gilt.
- **Wenn ihr eine Grenze überschritten haben könntet**
 - Wenn euch eine Person sagt, ihr hättet eine Grenze überschritten: **Diskutiert nicht und versucht nicht euer Verhalten zu erklären**. Rechtfertigungen helfen nicht weiter. **Stoppt die Handlung oder das Gespräch** und versucht, diese und andere Grenzen nicht wieder zu verletzen. Tauscht euch gerne mit unserem Awareness-Team aus, falls ihr euch missverstanden fühlt oder wissen wollt, was ihr ändern könnt. Auch, wenn ihr unsicher seid, ob ihr eine Grenze überschritten habt, könnt ihr das Awareness-Team kontaktieren.

6. Telefonliste

- Telefonseelsorge (24h)
0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222
Chat: www.telefonseelsorge.de
- Nummer gegen Kummer
0800 111 0 333 (für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene: montags bis samstags von 14 bis 20 Uhr)
Chat: www.nummergegenkummer.de
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (24h)
08000 116 016
Chat: www.hilfetelefon.de
- Männerhilfetelefon
0800 123 9900 (montags bis donnerstags 8 - 20 Uhr, Freitag 8 - 15 Uhr)
Chat: www.maennerhilfetelefon.de (montags bis donnerstags 12 - 15 und 17 - 19 Uhr)

7. Awareness-Team

E-Mail: awareness@rlcbonn.de

8. Quellen

- Awareness-Konzept des Versöhnungsbundes:
https://versoehnungsbund.de/sites/default/files/2024-06/Awareness-Konzept_Vers%C3%B6hnungsbund_2024_Stand_2024_06_20.pdf
- Awareness-Konzept Fridays for Future Berlin: [Awareness-Konzept_kurz_13052024.pdf](#)
- Verhaltenskodex von Greenpeace [Verhaltenskodex_von_Greenpeace.pdf](#)
- Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch [antirassistische-sprache.pdf](#)