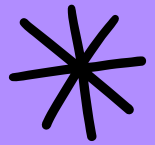




**AWARENESS**

**ZINE**



**Was bedeutet**

**Awareness und wie**

**setze ich es um?**



Referat für feministische Politik, 2024

**öh**

**uni salzburg**  
**www.oeh-salzburg.at**



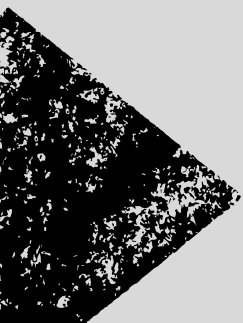
**BE AWARE!**



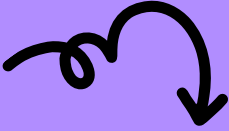
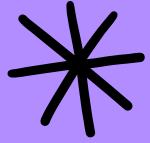
Created in 2024.



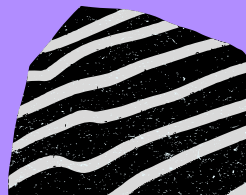
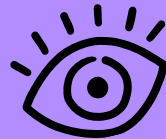
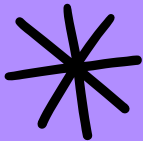
uni salzburg  
[www.oeh-salzburg.at](http://www.oeh-salzburg.at)



# INHALT



1. Awareness? .....	01
2. Ausschluss & Gewalt bei..... Events.....	04
3. Facetten von..... Diskriminierung.....	08
4. Unterstützung von..... Betroffenen.....	11
5. Aufklärendes Gespräch.....	15
6. Awareness Leitfragen.....	18
7. Materialien-Check.....	24
8. Anlaufstellen.....	26
9. Weiterführende Materialien.	28






# AWARENESS?

**AWARENESS = DAS BEWUSSTSEIN**  
**TO BE AWARE = SICH BEWUSST SEIN**

Awareness ist der bewusste Versuch, Diskriminierungen zu erkennen. Durch solches bewusst sein sollen Menschen, die eine Verletzung erlebt haben, im Umgang mit eben diesen Erfahrungen unterstützt werden. Ohnmachtsgefühle sollen somit durch eine Möglichkeit des Reagierens auf Grenzüberschreitungen und das Treffen von eigenen Entscheidungen ersetzt werden. Durch Awareness wird versucht, Veranstaltungen so diskriminierungsarm wie möglich zu gestalten.

Das Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, die es erlaubt Verantwortung zu übernehmen und Grenzen zu wahren.





Durch diese Sicherheit können Teilnehmende darin bestärkt werden, sich in jeder Veranstaltung frei zu äußern und ihre Bedürfnisse und Gedanken einzubringen. Auf diese Weise können Positionen sichtbar gemacht werden, die in unserer Gesellschaft oft wenig wahrgenommen werden. Deshalb sind Awareness-Konzepte vor allem für Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen und Menschen, welche sich im LGBTQIA\*-Spektrum einordnen, wichtig.



### LGBTQIA\*:

Steht für Lesbisch, Gay, Bisexuell, Trans, Queer, Intersex und Asexuell.  
Der Stern (\*) wird als Platzhalter verwendet um alle Geschlechter und Identitäten über "männlich" und "weiblich" sichtbar zu machen.

Awareness hilft, außerdem eigene Schutz- und Austauschräume für bestimmte Zielgruppen zu schaffen. Dadurch kann Mensch die Bedürfnisse der Teilnehmer\_innen wahrnehmen und auf diese eingehen.



Gewalt liegt dann vor, wenn Menschen Schädigungen und/oder Benachteiligungen erfahren, oder ohne ihr Einverständnis Einfluss auf sie ausgeübt wird.

Dies kann von Einzelpersonen aber auch von einer Gruppe ausgeübt werden, es kann aber auch ein strukturelles Problem sein, welches die Gewalt ausübt.

Ein Beispiel für einen strukturellen Ausschluss:

Ein\_e Rollstuhlfahrer\_in wird strukturell ausgeschlossen wenn ein Gebäude nur per Treppe erreichbar ist.

Awareness setzt es sich zum Ziel, Gewalt immer wo möglich wahrzunehmen und idealerweise zu vermeiden. Dabei ist es wichtig, sich die eigenen Erfahrungen und Privilegien vor Augen zu führen.

Eine Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen ist besonders wichtig, um Ausschlüsse und Barrieren mitzudenken, die Menschen betreffen, die für mehrere ihrer Identitäten/ Merkmale Diskriminierung erfahren.

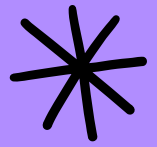




# AUSSCHLUSS & GEWALT BEI EVENTS

Wo die einen eine ausgelassene Feier erleben, findet für andere vielleicht Ausgrenzung, verbale, strukturelle oder körperliche Gewalt statt. Diskriminierung zeigt sich im direkten zwischenmenschlichen Verhalten und/oder durch strukturell verankerte Ungleichbehandlung. Nicht jede Diskriminierung passiert bewusst oder absichtlich. Kein Raum ist per se diskriminierungs- und gewaltfrei.

Schon der Gang zur Toilette wird zum Problem, wenn es nur eine Aufteilung in "Männer" und "Frauen" gibt, Menschen sich aber weder der einen noch der anderen Kategorie zuordnen können oder wollen. Gewalterfahrungen auf öffentlichen Toiletten sind vor allem für trans\* und intergeschlechtliche Personen Realität.



Aufgrund von rassistischen Hausordnungen und/oder Stereotypisierungen wird vorrangig männlich gelesenen BIPOC der Eintritt in den Club verwehrt. Immer wieder bestätigen Test-Aktionen die menschenverachtende Realität rassistischer Einlasspolitik.

Gerade im Bereich der Veranstaltungsbetreibenden gibt es zunehmend Widerstände, solche Erlebnisse zu thematisieren und öffentlich zu machen. Veranstalter:innen empfinden es oft als lästig, sich mit Themen wie Diskriminierung und Gewalt auseinandersetzen zu müssen. Eine wesentliche Rolle spielt auch die Angst, nicht ernst genommen zu werden. Viele wissen nicht, wer für solche Anliegen zuständig ist und wie mit dem Problem umgegangen werden soll.

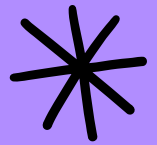


### **BIPOC:**

Steht für Black, Indigenous, (and) People of Color.

Der Begriff, wird verwendet, um anzuerkennen, dass nicht alle farbigen Menschen in gleichem Maße von Ungerechtigkeit betroffen sind.

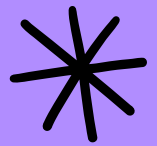




Außerdem sind solche Themen für Betroffene ganz oft von Schuld- und Schamgefühlen besetzt; das erschwert die Aufarbeitung deutlich. Auch der Mythos der Mitschuld von Betroffenen hält sich hartnäckig. Oft ist die Glaubwürdigkeit der Betroffenen daran gebunden, ob ihr Verhalten vor und nach der Tat sowie ihr allgemeiner Lebensstil den gesellschaftlichen Bildern eines „Opfers“ entsprechen. Betroffene werden oft mit Fragen nach

ihrem Outfit konfrontiert, oder auch ob sie Substanzen konsumiert haben und warum sie nicht direkt etwas unternommen haben. Die Behauptung, sie hätten sich selber besser schützen müssen oder anders reagieren sollen wird ebenso oft aufgestellt. Ganz selten jedoch richten sich Behauptungen oder eine Idee der Verhaltensänderung an die gewaltausübende Person. Während es strafmindernd wirkt, wenn sie zum Tatzeitpunkt nicht nüchtern waren, wird dies bei Betroffenen anders gedeutet.





Vorurteilsgeprägte Grenzverletzungen sind keineswegs rein veranstaltungsbezogene Probleme. Sie finden Tag täglich in unserer Gesellschaft statt. Doch Gewalttaten sind eigentlich nur die Spitze des Eisbergs – die Gewalttaten spiegeln unser vorherrschendes gesellschaftliches System von Abwertung und Ausgrenzung wieder. Im Veranstaltungskontext sind alle der beteiligten Akteur\_innen in der Verantwortung. Um bestehende Machtdynamiken und

Barrieren abzubauen ist ein Arbeiten im Team und auf Augenhöhe wichtig. Daher soll es bei einer Diskriminierung oder einem Fall von Gewalt sehr viel Stress und Überforderung vermeiden, wenn es Awareness-Teams gibt. Macht euch auch bewusst, wann ihr selbst diskriminierend und gewaltsam gehandelt habt. Redet miteinander über Erfahrungen, Ängste und Bedürfnisse und nehmt es ernst, wenn andere von ihren Erlebnissen berichten.





# FACETTEN VON DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung hat viele verschiedene Gesichter. Übergriffe zeigen sich in Form von verbaler, körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt wie gemeinen Sprüchen, Beleidigungen, Belästigungen und Drohungen. Oft ist sie für Außenstehende kaum wahrnehmbar oder spürbar. Es können irritierende Blicke sein oder ein diffuses Gefühl, dass bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden oder nur eingeschränkten Zugang zu einem Ort oder bestimmten Ressourcen haben.



Diskriminierung passiert auf verschiedenen Ebenen. Diese Ebenen hängen aber zusammen und beeinflussen sich. Diskriminierung findet zum Beispiel auf einer individuellen Ebene statt - zwischen Gast und Barmensch, Künstler\_innen und Veranstalter\_innen oder zwischen zwei Besucher\_innen. Die gesellschaftliche/kulturelle Ebene der Diskriminierung zeigt sich zum Beispiel in der Diversität einer Redner\_innenliste oder auch eines Line-ups. Warum sind BIPOC und/oder DJs, die nicht cis und

männlich sind, seltener zu finden? Direkte Folgen von Diskriminierung sind spürbar. Betroffene Personen gehen mit Situation oft sehr unterschiedlich um. Bei vielen Betroffenen bleibt ein Gefühl von Ohnmacht und Hilfslosigkeit zurück, sie können sich ausgeschlossen oder isoliert fühlen. Doch es kann auch Wut, Aggression, Trauer, Enttäuschung oder Zynismus entstehen. Außerdem kann es zu körperlichen oder auch verbalen Auseinandersetzungen



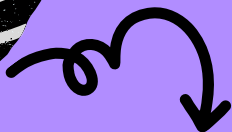




kommen.            Bereits  
traumatisierte  
Betroffene            können  
wieder            getriggert  
werden - wenn die  
Situation und die  
involvierten  
Emotionen            nicht  
aufgearbeitet werden,  
können neue Traumata  
entstehen.

**Awarenessarbeit soll  
Aufklärung            und  
Verständnis            für  
verschiedene  
Lebensrealitäten  
schaffen,  
Machtungleichheiten  
ausgleichen,  
Betroffene            schützen  
und  
(Re-)Traumatisierung  
vorbeugen.**



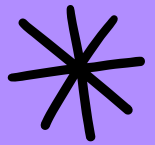


# UNTERSTÜTZUNG VON BETROFFENEN

In diesem Kapitel geht es darum, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie ein Awareness-Team Betroffene unterstützen kann einen selbstbestimmten Umgang mit der Situation finden und verwirklichen kann.

Zunächst: Achtet immer auf euch selbst. Auch ihr solltet eure Grenzen gut kennen – bringt euch nicht in Gefahr. Leistet die Unterstützung nie alleine und arbeitet immer mindestens zu zweit, um euch gegenseitig zur Seite stehen zu können. Self-care beim Unterstützen ist essenziell.

Um eine Situation zu bewältigen, ist es wichtig eine reizarme Umgebung aufzusuchen und dadurch eine Trennung zwischen der betroffenen

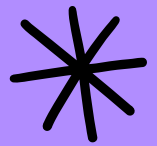


Person und der stressauslösenden Situation herbeizuführen.

Dafür ist ein Awareness-Raum/Ruheraum/Safe-Space am besten geeignet (siehe Materialien-Check).

Im Bezug einer Situation kann es wichtig sein, die Bedürfnisse zu erkennen und diese auszudrücken. Für jede Person gibt es eine individuelle Lösungen und Ansätze. Awareness nach Schema X ergibt keinen Sinn. Jede Situation braucht einen betroffenenzentrierten Umgang.

Bei der Unterstützung selbst soll ein konkreter Rahmen geschaffen werden, in dem das Geschehene aufgefangen wird und eine Handlungsstrategie gemeinsam mit der Betroffenen erarbeitet wird. Ganz wichtig ist dabei, dass die Unterstützer\_innen aktiv zuhören. Die Expertise für das Erlebte besitzt immer die betroffene Person – was sie brauchen und was helfen kann. Meistens reicht es, einfach danach zu fragen. Solltet ihr als Awareness-Team überfordert sein, können zusätzliche

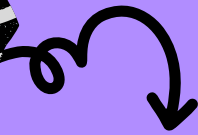


Möglichkeiten von anderen angeboten (siehe Anlaufstellen). Zentral für die Bewältigung einer Situation ist die Vermeidung von Diagnosen, Bewertungen und Zuschreibungen – also ein Arbeiten auf Augenhöhe.

Die Wahrnehmung der betroffenen Person sollte nie in Frage gestellt werden. Was von der betroffenen Person als Gewalt/Diskriminierung/Grenzüberschreitung wahrgenommen wird, stellt für die Person die Realität

dar, auch wenn außenstehende Wahrnehmungen (stark) davon abweichen können. In dieser Situation geht es nicht darum die Wahrheit zu finden, sondern um die Anerkennung der individuellen Situation und Erfahrung der betroffenen Person. Als Awareness-Team steht ihr IMMER auf der Seite der Menschen, die eine übergriffige Situation erlebt haben. Alle Gespräche unterliegen der Vertraulichkeit. Bei Awareness geht es darum, von Diskriminierung oder (sexualisierter)





Gewalt betroffene  
Personen zu  
unterstützen, und  
nicht darum, alle  
Personen zu  
unterstützen, die  
sich wegen  
irgendetwas gestört  
oder benachteiligt  
fühlen. Oft fühlen  
sich auch Menschen  
gestört, die an ihre  
eigenen Privilegien  
gewöhnt sind und  
dann im Rahmen einer  
Veranstaltung ein  
ihren Privilegien  
entgegenwirkendes  
Vorgehen erleben.





# AUFKLÄRENDES GESPRÄCH MIT DER DISKRIMINIERENDEN/ GEWALTAUSÜBENDEN PERSON

Oft wird mehr über die Schuld einer diskriminierenden/gewaltausübenden Person (im Folgenden kurz ,dgP“ genannt) diskutiert, als miteinander zu schauen, was ein guter Umgang für die Situation wäre. Der Fokus sollte bei so einem Gespräch immer bei der betroffenen Person und ihren Bedürfnissen sein.



Demnach könnt ihr als Awareness-Team gemeinsam mit der betroffenen Person ausmachen, ob ein Gespräch geführt werden soll oder die dgP direkt von der Veranstaltung verwiesen werden soll (am besten in Zusammenarbeit mit der Security). Das soll keine „Bestrafung“ für die dgP sein, sondern soll einen Anreiz geben, die Tat zu reflektieren und das Verhalten zu verändern. Sollte die dgP das Verhalten nicht reflektieren/verändern wollen, ist es notwendig konsequent

Grenzen zu ziehen. Wenn über die Arbeit mit einer dgP gesprochen wird, meinen wir verschiedene Ereignisse und Handlungen. Die Bandbreite variiert dabei in Intensität: Von nackten Oberkörpern männlich gelesener Personen, raumeinnehmendem Tanzen, unsensiblen Flirtversuchen, Beleidigungen, Sprüchen, Schlägereien, Ausgrenzungen, Aggressionen, Abwertung, ungewollten Berührungen bis hin zu Vergewaltigungen. Der Umgang mit einer dgP variiert von Person




zu Person, da in jeder Situation neu bewertet werden muss, welche Handlungen gegenüber der dgP sinnvoll und im Sinne der Betroffenen ist. Grundsätzlich gilt für solche Gespräche: Besprecht die Grenzen eurer Möglichkeiten und Fähigkeiten im Team! Denkt darüber nach, ob ihr befangen seid, weil ihr eine persönliche Beziehung zu einer der in die Situation involvierten Personen habt und nicht mit genügend Abstand auf die Situation reagieren können.

Es sollte euch immer klar sein, dass ihr während der Awareness-Arbeit mit eigenen Themen konfrontiert werdet oder das gewisse Situationen euch triggern. Nehmt euch Zeit für euch und im Team, auf der Veranstaltung oder auch an den Tagen danach, um die Situation zu reflektieren und emotional zu verarbeiten.

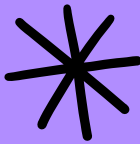


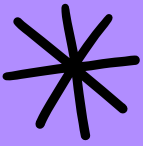


# AWARNESS LEITFRAGEN



Awareness-Konzepte dienen dazu, Veranstaltungen möglichst diskriminierungssensibel zu planen und durchzuführen. Dabei unterscheiden sich die Angebote je nach Zielgruppe, Umfang und Zielsetzung. Aus diesem Grund sollten Awareness-Konzepte je nach Kontext möglichst flexibel umgedacht werden. Folgende Leitfragen sollen bei der Vorbereitung unterstützen. Die Fragen beschäftigen sich mit wichtigen Aspekten der Themen Awareness-Personen, Teilnehmende und Zugängen.





# AWARENESS PERSONEN

Gibt es Awareness-Personen aus dem eigenen Umfeld oder müssen diese angefragt werden?

---

---

Werden die Awareness-Personen gekennzeichnet oder bleiben diese neutral? Wenn ja wie werden sie gekennzeichnet?

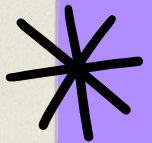
---

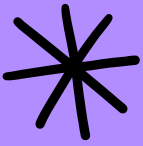
---

Gibt es einen Ruheraum? Gibt es Personen die in dem Ruheraum bleiben?

---

---





# AWARENESS PERSONEN

Werden diskriminierende Aussagen und Handlungen erkannt und auf diese hingewiesen?

---

---

---

---

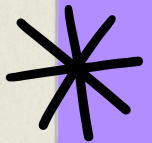
Wie wird mit Menschen umgegangen, welche Verletzungen/Diskriminierungen erfahren? Wie wird mit den Diskriminierenden umgegangen?

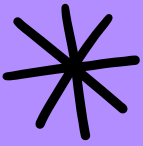
---

---

---

---





# TEILNEHMENDE

Gibt es eine Anmelde-Liste und welche Infos werden erfragt?

---

---

Werden Gruppenregeln gemeinsam erarbeitet?

---

---

Sind Übersetzungen notwendig?

---

---

Gibt es Kontaktmöglichkeiten (der Awareness-Personen) während und nach der Veranstaltung?

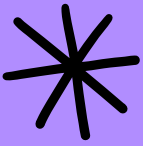
---

---

---







# ZUGÄNGE

Ist die verwendete Sprache für alle zugänglich und verständlich geschlechtsneutral?

---

---

Können Teilnehmende Wunschnamen wählen und werden Pronomen erfragt?

---

---

Ist die Veranstaltung barrierefrei erreichbar? (Gibt es zB. Aufzüge und/oder Rampen für Rollstuhlfahrer\_innen?)

---

---

---

---





**PLATZ FÜR  
NOTIZEN**

A large, vertically oriented sheet of cream-colored paper with a deckled top edge. The paper features 18 horizontal blue lines for writing. The sheet is positioned centrally on a purple background and is partially surrounded by various black and white patterned paper scraps.





# MATERIALIEN-CHECK

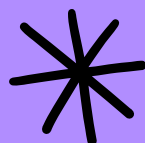
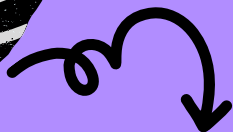
## Muss da sein:

- Erste-Hilfe Material
- Möglichkeit zum Hinlegen inkl.  
Decken
- Taschentücher
- Traubenzucker
- Wasser (am besten 0,5l-1 Pet-  
Flaschen)
- Liste mit Anlaufstellen für  
Betroffene (findest du in diesem  
Zine)
- Liste mit Übernachtungs-  
möglichkeiten, Adresse der  
Notfallapotheke und wenn möglich  
Gewaltschutzambulanz
- Telefonnummern für  
(vertrauensvolle) Taxi-Services









# ANLAUFSTELLEN

## REFERAT FÜR FEMINISTISCHE POLITIK, ÖH UNI SGB

Universitätsplatz 7/1.  
Stock  
5020 Salzburg  
[femref@oeh-salzburg.at](mailto:femref@oeh-salzburg.at)  
[meetoo@oeh-salzburg.at](mailto:meetoo@oeh-salzburg.at)

## FRAUENNOTRUF SALZBURG

Wolf-Dietrich-Straße  
14  
5020 Salzburg  
[0662/88 11 00](tel:0662/881100)  
[beratungsstelle@frauennotruf-salzburg.at](mailto:beratungsstelle@frauennotruf-salzburg.at)

## HELPLINE PLUS & PMU

0699/12420126  
Mittwoch, 13-14 Uhr

## FRAUEN-HELPLINE GEGEN GEWALT, ÖSTERREICH

0800 222555  
[www.frauenhelpline.at](http://www.frauenhelpline.at)



# ANLAUFSTELLEN

## SCHUTZUNTERKUNFT SALZBURG

5020 Salzburg,  
Rainerstraße 27  
0800 449921 (24/7)  
[frauenhaus@viele.at](mailto:frauenhaus@viele.at)  
[www.viele.at/schutzunterkuenfte](http://www.viele.at/schutzunterkuenfte)

## GEWALTSCHUTZ -ZENTRUM SALZBURG

Paris-Lodron-Straße  
3a / 1. Stock  
5020 Salzburg  
[+43 662 870 100](tel:+43662870100)  
[office.salzburg@gewaltschutzzentrum.at](mailto:office.salzburg@gewaltschutzzentrum.at)  
[www.gewaltschutzzentrum.at/salzburg](http://www.gewaltschutzzentrum.at/salzburg)

## WEISSER RING OPFERNOTRUF

0800 112112  
[opfernotruf@weisser-ring.at](mailto:opfernotruf@weisser-ring.at)



# WEITERFÜHRENDE MATERIALIEN

LEARNING GOOD  
CONSENT, ZINE

SOLIDARITÄT MACHT  
STARK  
BROSCHÜRE, GLADT,  
2019, BERLIN

UNTERSTÜTZUNG GEBEN,  
HANDLUNGSMÖGLICHKEIT  
EN IM UMGANG MIT  
GEWALT UND  
DISKRIMINIERUNG  
2011, LES MIGRAS,  
BERLIN



6

