



# Awareness-Konzept der Fachschaft Maschinenbau der TU Dortmund

## Vorwort

Wir als Fachschaft Maschinenbau haben das Ziel, bei unseren Veranstaltungen, wie der Orientierungswoche oder Fachschaftspartys, einen Raum zu schaffen, in dem sich alle möglichst sicher und wohl fühlen können.

Doch überall, wo viele Menschen zusammenkommen, spiegeln sich gesellschaftliche Machtverhältnisse und verschiedene Diskriminierungsformen wider. Es kann zu Grenzüberschreitungen, (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung kommen.

Die Erstellung und Umsetzung dieses Awareness-Konzeptes ist darauf eine Reaktion, damit wir untereinander und auch unter Mitstudierenden Solidarität und gesellschaftliche Veränderungen fördern können.

Wir möchten hervorheben, dass dieses Awareness-Konzept dynamisch ist und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Wir sind bestrebt, durch kontinuierliches Feedback und Lernen aus Erfahrungen dieses Konzept zu verfeinern. Wir laden alle Beteiligten ein, aktiv an diesem Prozess teilzunehmen, um gemeinsam wachsen zu können.



<b>Verständnis und Grundhaltung .....</b>	<b>2</b>
Diskriminierung .....	2
Privilegien .....	2
Sexualisierte Gewalt .....	2
Awareness .....	3
Prinzip der Parteilichkeit.....	4
Definitionsmacht .....	4
<b>Organisation einer Veranstaltung mit einem Awareness Team.....</b>	<b>4</b>
Vor der Veranstaltung.....	4
Während der Veranstaltung.....	5
Interventionen bei Vorfällen.....	6
Nach der Veranstaltung.....	8
<b>Awareness abseits von Veranstaltungen .....</b>	<b>8</b>
<b>Anlaufstellen.....</b>	<b>9</b>
<b>Quellen &amp; Verweise .....</b>	<b>9</b>
<b>Versionen .....</b>	<b>9</b>



# **Verständnis und Grundhaltung**

## **Diskriminierung**

Diskriminierung ist, wenn eine Person oder Gruppe von Menschen ungerechtfertigte Benachteiligung erfährt. Als "Begründung" wird solches Verhalten oft an Merkmalen oder der Gruppe zugeschriebenen Eigenschaften festgemacht. Gängige Merkmale, aufgrund derer diskriminiert wird, sind zum Beispiel Geschlecht, sexuelle Orientierung, Erkrankung und Herkunft.

Diskriminierungen können dabei direkt oder indirekt stattfinden. Eine direkte Diskriminierung ist es dann, wenn das Merkmal womit die Diskriminierung "begründet" wird sofort erkennbar ist. Bei indirekten Diskriminierungen hingegen ist eine Benachteiligung nicht immer sofort offensichtlich und braucht oft mehr Kontext, um erkennbar zu werden.

## **Privilegien**

Privilegien sind Rechte oder Vorteile, die aufgrund von Status, Tradition, Recht oder individueller Vorteilsgewährung gewährt werden. Sie sind strukturell verankert und betreffen nicht nur einzelne Individuen, sondern ganze Gruppen.

Privilegien sind vielfältig und reichen von sichtbaren bis hin zu unsichtbaren Merkmalen, darunter beispielsweise Hautfarbe, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status, Bildungsstand sowie physischer und psychischer Gesundheitszustand.

Es ist wichtig zu verstehen, dass Privilegien keine Folge persönlicher Leistungen oder Bemühungen sind, sondern auf (meist historischen) Ungleichheiten und Machtverhältnissen beruhen.

Mit Privilegien gehen Macht und die Verantwortung einher, sich der Ungleichheiten bewusst zu sein und sich aktiv für eine gerechtere Gesellschaft einzusetzen.

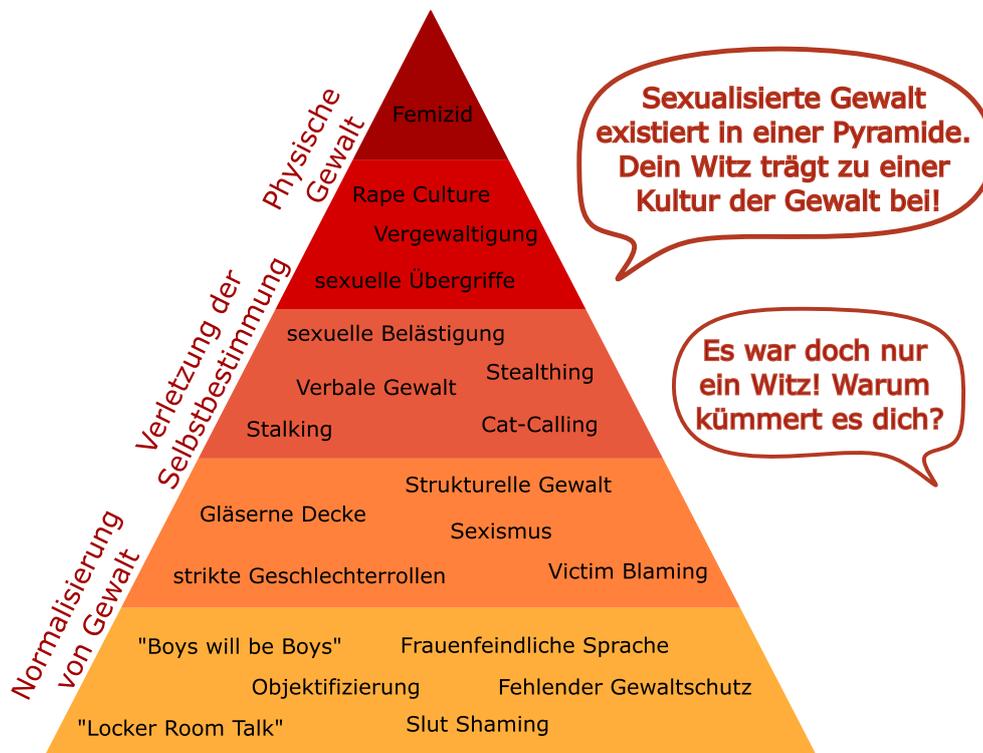
Es ist uns wichtig, regelmäßig die eigenen Privilegien und deren Auswirkungen zu reflektieren.

## **Sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Gewalt ist ein Sammelbegriff, der alle unerwünschten Handlungen mit sexuellem Bezug einschließt. Diese Gewalt kommt in allen Formen vor: verbal, nonverbal, digital, emotional und körperlich, zum Beispiel als Worte, Gesten, Text-/Bildnachrichten oder Berührungen. Nicht jede dieser Formen von sexualisierter Gewalt ist in Deutschland strafbar.



Es ist uns wichtig zu verstehen, dass (sexualisierte) Gewalt nicht erst bei ungewollter Berührung oder gar Verletzung beginnt. In der folgenden Abbildung der University of Alberta werden die verschiedenen Stufen sexualisierter Gewalt veranschaulicht:



Die Schuld an sexualisierter Gewalt liegt einzig und allein bei den Gewaltausübenden. Die (Mit-)Schuld in irgendeiner Form bei Betroffenen zu suchen, nennt sich victim blaming oder auch Täter-Opfer-Umkehr und sorgt, statt den betroffenen Personen zu helfen, bei diesen nur für noch mehr Leid. Wichtig ist immer die Sicht der betroffenen Person und nicht ob, zum Beispiel, die Tat nun Absicht war oder ein Versehen gewesen sein könnte. Sexualisierte Gewalt kann jede Person, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft, Stand oder Kleidung, treffen.

## Awareness

Der Begriff "Awareness" kommt aus dem Englischen, heißt Bewusstsein und beinhaltet eine Haltung sowie Praxis, die sich für konsensbasiertes Handeln einsetzt und Diskriminierung sowie (sexualisierter) Gewalt entgegenwirken möchte.

Es geht um ein Bewusstsein für individuelle Grenzen und Bedürfnisse aller Teilnehmenden und Organisierenden. Awarenessarbeit bedeutet u. A. eine Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung oder Gewalt zu bieten, aber auch durch Aufklärungsarbeit präventiv tätig zu sein.



## **Prinzip der Parteilichkeit**

In Bezug auf Parteilichkeit geht es um einen Handlungsgrundsatz, der Vertrauen versichern kann. Das Awareness-Team/die Awareness-Ansprechperson handelt parteilich im Sinne der betroffenen Person. Das heißt, dass Betroffene einen geschützten Raum bekommen, um ihre Erfahrung zu teilen, ohne, dass dieser mit Zweifeln oder Schuldvorwürfen begegnet wird. Die Sichtweise der Person wird akzeptiert und nicht bewertet. Eine „neutrale“ Haltung in einer grenzüberschreitenden Situation gibt es nicht und ist nicht sinnvoll. Täter\*innenschutz wird klar abgelehnt!

## **Definitionsmacht**

Als Grenzüberschreitung gilt das, was von der betroffenen Person als solche definiert und wahrgenommen wird und sollte stets ernst genommen werden. Es geht nicht um eine Mediation, sondern es sollte solidarisch und parteilich eine Lösung gefunden werden, damit es den Betroffenen besser geht. Die Einordnung des Erlebten liegt bei der betroffenen Person und wird nicht infrage gestellt. Ziel ist die Unterstützung und Selbstermächtigung der betroffenen Person.

# **Organisation einer Veranstaltung mit einem Awareness-Team**

## **Vor der Veranstaltung**

### **Das Team**

- möglichst divers zusammengesetzt
- Alle Teammitglieder haben eine Einweisung in das Awareness-Konzept erhalten
- Kommunikation zwischen Teammitgliedern ist gewährleistet
- Sichtbarkeit ist sichergestellt, bspw. durch bunte Warnwesten, auffällige Armbinden, Knicklichter
- Es wird nüchtern gearbeitet

### **Ort**

- möglichst barrierefrei
  - in Einladung zur Veranstaltung aktiv nach besonderen Bedürfnissen (z.B. Blindheit, Schwerhörigkeit) fragen
- Befugnisse klären
  - Abklärung mit Hausrecht und veranstaltenden Personen
  - Absprache mit Security- und Bar-Personal



- Rückzugsort zur Verfügung stellen
  - Notfall-Tasche (Pflaster, Traubenzucker, Tampons, Binden, Taschentücher etc.) bereitstellen
  - Snacks/Süßigkeiten bereitstellen (auf Allergene achten)
  - alkoholfreie Getränke/Wasser bereitstellen
- Sichtbarkeit und niedrigschwellige Sensibilisierung vorbereiten
  - Aushänge an sichtbaren Stellen anbringen (Theke, Eingangsbereich, Toiletten, etc.)
    - Woran ist das Awareness Team erkennbar?
    - Wo ist Unterstützung zu finden?

## **Während der Veranstaltung**

### **Beginn**

- Bei Bar- und Security Personal vorstellen, falls noch nicht geschehen/falls nötig
- mit den Räumlichkeiten vertraut machen
- Rückzugsort und Schutzraum schaffen
- Erreichbarkeit überprüfen
- Prüfen, ob man selbst an diesem Tag in der Verfassung ist, im Awareness Team zu arbeiten

### **Übergabe**

- Ist etwas vorgefallen?
- Gibt es auffällige Personen oder Gruppen?
- Wo sind Orte, die nicht gut einsehbar sind?
- Übergabe dem Rest des Teams bekannt machen
- Übergabe des Sichtbarkeit-Symbols

### **Allgemeines**

- 
- Vorbereitungen organisieren
  - Schichtplan und Übergabeort abklären
  - (gemeinsame) Reflexion der eigenen Privilegien und deren Auswirkung auf die Awarenessarbeit
- Nachbesprechungen organisieren
  - Reflexion des Abends (Was lief gut? Was können wir verbessern?)
  - ggf. Vorfälle besprechen und Umgang damit reflektieren
- Eigene Grenzen müssen berücksichtigt werden
  - Bei Überforderung dann das eigene Team kontaktieren
  - falls nötig einen frühzeitigen Wechsel anfragen
  - Hilfemöglichkeiten bewusst machen (Security, Polizei, RTW)



## Intervention bei Vorfällen

### Wann ist das Awareness Team zuständig?

- Wenn sich Personen in einer Notlage befinden
- Bei Streitigkeiten (nach Absprache mit der Security - NIE ALLEIN!)
- Wenn nicht toleriertes Verhalten
  - beobachtet wird
  - darauf aufmerksam gemacht wird
  - von einer Person bzgl. dessen um Unterstützung gebeten wird

### Umgang mit konkreten Situationen

Folgend sind lediglich Handlungsmöglichkeiten vorgeschlagen

- A. Wenn eine Situation von der Awareness-Person beobachtet oder dieser gemeldet wurde
- Betroffene Person nach ihrem Empfinden fragen
    - Beispielfragen unter B
  - eigene Wahrnehmung/was gemeldet wurde erklären
    - was genau als Grenzüberschreitung/Diskriminierung gelesen wurde
  - Falls keine Unterstützung gewünscht ist, wird das respektiert
    - darauf hinweisen, dass man im weiteren Verlauf der Veranstaltung ansprechbar ist
    - Dies schließt allerdings potenzielle Handlungen des Awareness Teams nicht aus, wenn es zum Wohl der Allgemeinheit ist
      - Rücksprache mit der betroffenen Person
      - Eigene Sanktionsmacht nicht ausnutzen
      - Möchten wir die Person trotzdem von der Veranstaltung entfernen, weil sie das Wohl aller gefährdet oder weil wir es uns für die betroffene Person wünschen?
- B. Wenn jemand um Unterstützung bittet
- die betroffene Person hat Priorität, unsere Parteilichkeit und die Definitionsmacht – aber nicht die Sanktionsmacht
  - Betroffene sind oft in krisenhaftem Erleben
    - Erstes Ziel: Stabilität herstellen
    - Zuhören, Emotionen und Wahrnehmung ernst nehmen
    - Nie das Gefühl geben, sich rechtfertigen zu müssen
  - Hinzuziehen von Vertrauenspersonen anbieten



- Mit offenen Fragen starten: Wie geht es dir? Was brauchst du gerade?
  - Je nach Vorfall fühlen sich Betroffene in ihrer Autonomie eingeschränkt. Nicht offene Fragen können dieses Gefühl verstärken.
  - Rücksicht bei Nachfragen nehmen
- Wenn offene Fragen nicht zielführend sind oder in der Situation überfordern, konkretere Fragen stellen
  - Körperliches und emotionales Befinden
    - Ist dir schwindelig?
    - Tut dir etwas weh?
    - Fühlst du dich in irgendeiner Weise belästigt oder bedrängt? Hast du das Gefühl, dass deine persönlichen Grenzen überschritten wurden?
    - Hast du das Bedürfnis, dich zurückzuziehen oder dich von bestimmten Personen zu distanzieren?
    - Hast du das Gefühl, dass deine Meinung oder deine Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden?
    - Fühlst du dich in der Gruppe akzeptiert und unterstützt, oder hast du das Gefühl, dass du dich anpassen musst, um dazuzugehören?
    - ...
  - Bedürfnisse
    - Konkrete Handlungsmöglichkeiten anbieten, immer mehrere Optionen bieten
    - Du kannst entscheiden, was wir tun sollen!
    - Sollen wir an einen Rückzugsort gehen?
    - Sollen wir ein vermittelndes/konfrontatives Gespräch suchen?
    - Sollen wir den\*die Täter\*in von der Veranstaltung ausschließen?
    - Sollen wir dir ein Taxi rufen?
    - Sollen wir dich raus begleiten?
    - Sollen wir eine Vertrauensperson von dir dazuholen?
    - Anbieten, dass sie die betroffene Person nicht selbst mit der beschuldigten Person auseinandersetzen muss
    - ...
- Ansprechperson sein und das deutlich signalisieren
- Körperkontakt vermeiden
  - Nur wenn ausdrücklich gewünscht
  - Wenn situativ nötig, unbedingt vorher nach Konsens fragen
- Gespräch an einem ruhigen Ort führen
  - am Rand der Veranstaltung
  - draußen
  - im Rückzugsraum
    - nicht allein mit der betroffenen Person außerhalb des Sichtfeldes aller anderen sein
      - weitere Awarenessperson oder Vertrauensperson hinzuziehen



- Raum & Zeit geben
  - In Krisensituationen ist Tempo rausnehmen oft hilfreich
- Täter\*innen können in Rücksprache mit der betroffenen Person der Veranstaltung verwiesen werden (ggf. mit Unterstützung der Security)
- Entscheidungen der betroffenen Person respektieren
  - Eigene Sanktionsmacht nicht ausnutzen
    - Möchten wir die Person trotzdem von der Veranstaltung entfernen, weil sie das Wohl aller gefährdet oder weil wir es uns für die betroffene Person wünschen?

C. Wenn sich jemand in einem Ausnahmezustand durch Substanzkonsum befindet:

- Ansprechbarkeit checken
- ggf. Erste-Hilfe leisten
- Zu einem ruhigen Ort bringen
- Nach Begleiter\*innen suchen
- ggf. Taxi/RTW rufen

### Nach der Veranstaltung

- Check-Out mit dem Team
  - Wie anstrengend war es?
  - Welche Vorfälle gab es?
  - Was lief gut, was lief schlecht?
  - Wie geht es den einzelnen Teammitgliedern?

## Awareness abseits von Veranstaltungen

- Selbstreflexion des Umgangs im Fachschaftsrat untereinander
- Bewusstsein über intersektionale Diskriminierungsformen
  - Berücksichtigung dessen durch das Vertreten dieser Haltung nach außen: in Gremienarbeit, im Kontakt zu Studierenden etc.
- Studierendenfreundlichkeit weiterentwickeln unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse
- *Aktuell noch in Arbeit: Erreichbarkeit des Awareness-Teams über ...@tu-dortmund.de*
  - *Meldung von Vorfällen etc. jederzeit möglich*
  - *Ein bis maximal zwei Personen haben Zugriff auf das Mailkonto*
  - *Ggf. automatische Anonymisierung der eingehenden Mails*



## Anlaufstellen

*In Arbeit: Awareness-Team der Fachschaft: ...@tu-dortmund.de (automatische Anonymisierung eingehender Mails)*

[Zentrale Beratungsstelle zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt der TU Dortmund](#): 0231 755 2360 / 0231 755 2024; [schuds@tu-dortmund.de](mailto:schuds@tu-dortmund.de)

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 0800 116 016

Hilfetelefon Gewalt gegen Männer: 0800 123 9900

Hilfetelefon Schwangere in Not: 0800 40 40 020

Frauenhaus-Notfallnummer 0213 80 00 81

Telefonseelsorge: 0800 111 0 111

Psychologische Studienberatung der TU Dortmund: 0231 755 5050 / Offene Sprechstunde

[AStA TU Dortmund](#): 0231 755 2584

## Quellen & Verweise

Awareness-Konzept für Veranstaltungen von der Fachschaft Erziehungswissenschaft der TU Dortmund (Nele Buuck, 2023)

Awarenesskonzept des Beirats der Fachschaften Stadt- und Raumplanung (2024)

FSTVL-Konferenz (2020): Leitfaden zur Erstellung eines Awareness-Konzepts.

Initiative Awareness e.V. (2021): Awareness. Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen.

Studierendenvertretung der Universität Stuttgart: Leitfaden zu Awareness Teams bei Partys. Wiesental, Ann (2021): Antisexistische Awareness. Ein Handbuch. Münster: Unrast Verlag. Aufl. 2.

## Versionen

1. Konzipierung durch die Awareness-Beauftragten der Fachschaft Maschinenbau – Sven Piepenbrink, Linda Herwald, 23.04.2024
2. Überarbeitung des Konzeptes nach Awareness-Workshop des Achtsamkreis aus Münster – Linda Herwald, 04.05.2024