Awareness-Leitfaden für die Veranstaltungsplanung an der HAWK

Inhaltsübersicht

Inhaltshinweis 02
Vorwort 02

A. Grundlagen von Awareness-Arbeit 03

1. Relevanz des Themas 03
2. Zielgruppe 03
3. Anwendungsbereich 03
   Safer space 03
4. Was bedeuted Awareness? 04
5. Definition grenzverletzendes und grenzüberschreitendes Verhalten 04
6. Definition diskriminierendes Verhalten 04
7. Was ist Awareness-Arbeit? 05
8. Anlaufstellen an der HAWK 05
9. Beschwerdestelle an der HAWK 05

B. Praktische Planung von Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen 06

1. Außenkommunikation 06
   1.1. Bewerbung der Veranstaltung im Vorfeld 06
   1.2. Sichtbarkeit und Ansprache im Rahmen der Veranstaltung 06
2. Festlegung Code of Conduct 06
   2.1. Veranstaltungen in Präsenz 07
   2.2. Bei digitalen Veranstaltungen 07
3. Das Awareness-Team 08
   3.1. Befugnisse und Aufgaben eines Awareness-Teams 08
      3.1.1. Kompetenzentwicklung und Selbstreflektion 08
   3.2. Arten von Maßnahmen des Awareness-Teams 09
   3.3. Aufgaben und Befugnisse während einer Veranstaltung 10
      3.3.1. Bei Veranstaltungen in Präsenz 10
      3.3.2. Bei Veranstaltungen im Virtuellen Raum 10
   3.4. Aufstellung/Zusammensetzung des Teams 10
      3.4.1. Bei Partys oder Großveranstaltungen im Hochschulkontext, welche sich über einen Zeitraum von mehreren Stunden oder Tagen erstrecken 10
      3.4.2. Andere Arten von Veranstaltungen, z.B. Vorträge (digital oder Präsenz) 11
   3.5. Vorgehen in konkreten Situationen 11
      3.5.1. Fallbeispiele 11
      3.5.2. Handlungsleitfaden 11
   3.6. Awareness-Raum und Ausstattung 12
      3.6.1. Ausstattung Awareness-Raum bei einer Präsenzveranstaltung 12
      3.6.2. Digitaler Awareness-Raum für Onlineveranstaltungen 13
   3.7. Selbstfürsorge 13
   3.8. Nachbereitung der Veranstaltung 13

Externe Beratungsstellen 14
Quellenverzeichnis 14

Inhaltshinweis

In diesem Awareness-Leitfaden werden Maßnahmen beschrieben, die präventiv gegen Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt wirken sollen. Daher stellt er einen Überblick über die Grundlagen von Awareness-Arbeit bereit und bietet einen Handlungsleitfaden bei der Planung und Umsetzung von Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen an. Außerdem werden in diesem Leitfaden Fälle von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt exemplarisch besprochen.

Vorwort

Als 2025 der Wunsch an das Gleichstellungsbüro der HAWK herangetragen wurde, einen Awareness-Leitfaden für studentische Veranstaltungen zu erarbeiten, haben wir gemeinsam mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten über eine mögliche Sensibilisierung für das Thema „Awareness“ und die drei Dimensionen Prävention, Intervention und Nachsorge nachgedacht.

Ein Schreibteam bestehend aus Susanna Pförtsch (Referentin für Gleichstellung), Dr. Monika Gelker, Nadine Christ (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit) und Jana Schröder (studentische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte des Gesundheitscampus) erarbeiteten den vorliegenden Leitfaden in einem gemeinsamen Schreibprozess.

Awareness ist ein Thema, das im Veranstaltungskontext und auch darüber hinaus mitgedacht werden muss, damit sich alle Personen wohl und möglichst sicher fühlen. Mit dem Awareness-Leitfaden für die Veranstaltungsplanung möchten wir für ein respektvolles Verhalten sensibilisieren sowie über Möglichkeiten der Prävention und Intervention aufklären.

Unsere Ziele im Überblick

- **Sichere Räume schaffen:**
  Ziel ist ein respektvolles Miteinander, bei dem persönliche Grenzen respektiert werden, besonders bei Veranstaltungen.

- **Schutz vor Diskriminierung:**
  Ein Awareness-Leitfaden hilft, Formen von (sexualisierter) Belästigung, Gewalt sowie diskriminierendem Verhalten zu erkennen, zu verhindern und zu bearbeiten.

- **Sensibilisierung & Prävention:**
  Awareness fördert das Bewusstsein für Machtverhältnisse, Privilegien und strukturelle Ungleichheiten, für einen wertschätzenden Umgang in der Hochschule.

- **Ansprechpersonen & Intervention:**
  Ein Awareness-Konzept definiert auf Veranstaltungen klare Strukturen und Anlaufstellen (Awareness-Teams) für Betroffene von Übergriffen und Diskriminierung.

Ich danke allen am Prozess beteiligten Kolleg*innen der HAWK für ihre Mitarbeit und Unterstützung!

Nicola Hille
(Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der HAWK)

A. Grundlagen von Awareness-Arbeit

1. Relevanz des Themas

Grenzüberschreitendes Verhalten gehört zum Alltag vieler Menschen. Besonders häufig sind davon Personen betroffen, welche bereits in unserer Gesellschaft durch die bestehenden institutionellen Strukturen und Machtverhältnisse diskriminiert werden[1]. Dazu gehören unter anderem Sexismus, Queer- und Transfeindlichkeit, Rassismus, Ableismus, Antisemitismus und sexualisierte Gewalt. Wenn es zu grenzüberschreitendem Verhalten kommt, werden oftmals bereits bestehende Diskriminierungsverhältnisse reproduziert.[2] Zudem sind viele Menschen von mehreren, simultanen Diskriminierungsverhältnissen betroffen (Intersektionale Diskriminierung)[3]. Diese bringen neue Realitäten des Ausschlusses hervor[4], welche Nicht-Betroffenen häufig verborgen bleiben, wie die Schwarze Feministin Kimberlé Crenshaw zeigte.[5]

An der HAWK gilt das Grundverständnis, dass keine Person aufgrund ethnischer und sozialer Herkunft, rassistischer Gründe, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter oder ihrer Sexualität diskriminiert werden darf (AGG-Richtlinie)[6]. Die HAWK verpflichtet sich nach §5.1 der AGG-Richtlinie dazu, präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu ergreifen. Dieser Awareness-Leitfaden ist ein wichtiger Baustein, um eine Sensibilisierung für grenzüberschreitendes oder diskriminierendes Verhalten im Rahmen von Hochschulveranstaltungen zu schaffen. In diesem Kontext ist es entscheidend, dass Veranstalter*innen und Besucher*innen eine Haltung und Praxis entwickeln, die Diskriminierung und anderen Formen von Gewalt entgegenwirkt. Ebenfalls sollen betroffene Personen auf Veranstaltungen Unterstützung erhalten und über weiterführende Beratungsangebote informiert werden.

2. Zielgruppe

Dieser Leitfaden richtet sich an alle Studierenden, Mitarbeitenden und Gäste der HAWK, welche eine Veranstaltung im Kontext der HAWK organisieren oder an dieser teilnehmen möchten.

3. Anwendungsbereich

Dieser Leitfaden bietet Empfehlungen für alle Veranstaltungen der HAWK, welche im physischen und digitalen Raum stattfinden. Hierbei müssen je nach Veranstaltungstyp Anpassungen vorgenommen werden, auf welche in Teil B hingewiesen wird.

Schaffung eines „safer space“
Diskriminierungen jeglicher Art sind eine gesamtgesellschaftliche Realität. Grenzüberschreitendes, diskriminierendes Verhalten ist alltäglich und kann trotz präventiver Maßnahmen wie Awareness-Konzepten und regelmäßiger Bildungsarbeit in allen Räumen vorkommen. Von absoluten Begriffen wie „safe space“, „sicher“ oder „diskriminierungsfrei“ sollte daher eher Abstand genommen werden, denn solche Begriffe verschleiern diese Realität und werden Menschen nicht gerecht, welche in besonderem Maße von gesellschaftlicher Ausgrenzung betroffen sind. Dieser Leitfaden versteht sich daher als Empfehlung und gemeinsamen Versuch die Hochschule und ihre Veranstaltungen als einen sensibleren und diskriminierungsärmeren Raum zu gestalten („safer space“).

[1] vgl. Ahmed (2012: 3f); vgl. Ahmed (2012: 36f.)
[2] vgl. Weischer (2025: 129-138)
[3] vgl. Kurz (2022: 48f.); vgl. E. Marten und K. Walgenbach (2017: 166)
[4] vgl. E. Marten und K. Walgenbach (2017: 166)
[5] vgl. Crenshaw (2010)
[6] Richtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, vom Senat der HAWK am 22. Juni 2022 beschlossen. Am 4. November 2022 erfolgte die hochschulöffentliche Bekanntmachung.

4. Was bedeutet Awareness?

Awareness bedeutet so viel wie bewusste Wahrnehmung/Achtsamkeit. Der Begriff steht für eine Haltung und Praxis, die Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt entgegenwirkt und konsensbasiertes Handeln fördert. Awareness-Arbeit ist eine Möglichkeit, auf Diskriminierung und gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse aufmerksam zu machen und Menschen, die Grenzüberschreitungen/Übergriffe erlebt haben, in ihrem Umgang damit zu unterstützen. Ein Awareness-Team (nachfolgend AT) setzt sich auf Veranstaltungen dafür ein, dass Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen jeder Art keinen Platz finden. Vor Ort geschieht dies durch Strukturen, durch die Betroffene von Diskriminierung und Gewalt parteiliche Unterstützung erfahren.

Awareness ist dabei kein statisches Konzept, sondern ein kontinuierlicher gemeinschaftlicher Prozess des Lernens und Reflektierens: Es geht darum, aufmerksam zu sein – für sich selbst, für andere und für die Dynamiken, die in sozialen Räumen wirken. Es geht darum, Verantwortung und Rücksicht für sich selbst und füreinander zu übernehmen. Jede*r bringt unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven aber auch unerkannte Wissenslücken mit – deshalb braucht es Offenheit für Kritik, Reflektion und Weiterentwicklung. Aus diesen Gründen versteht sich Awareness ganzheitlich: als Präventivmaßnahme, als aktive Intervention in grenzüberschreitenden Situationen sowie als transformative Bildungsarbeit im Sinne einer respektvollen und diversitätssensiblen Hochschulkultur.

Die Grundsätze von Awareness umfassen:
die Minimierung von Diskriminierung,
das Handeln im Konsens,
Gewaltfreiheit & Sicherheit,
Vertraulichkeit, Parteilichkeit & Betroffenenzentriertheit,
den Respekt für persönliche Grenzen,
die gemeinsame Verantwortungsübernahme füreinander,
Empowerment und allgemeine Sensibilisierung.

5. Definition grenzverletzendes und grenzüberschreitendes Verhalten

Grenzverletzendes Verhalten beginnt da, wo sich betroffene Personen in einer Situation unwohl fühlen und in ihren Grenzen verletzt worden sind. Grenzverletzungen sind nicht zwangsläufig absichtlich oder böswillig motiviert.

Grenzüberschreitendes Verhalten ist definiert durch das absichtliche bzw. bewusste Verletzen oder Missachten der Grenzen einer anderen Person. Grenzüberschreitendes Verhalten beeinträchtigt die Würde und Teilhabe betroffener Personen.

WICHTIG
Unabhängig davon, ob ein Verhalten absichtlich oder aus Versehen geschehen ist: es gilt die Wahrnehmung und Empfindung der betroffenen Person zu respektieren.

6. Definition diskriminierendes Verhalten

Diskriminierendes Verhalten meint die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale wie Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung, oft basierend auf Vorurteilen oder Stereotypen.

Diskriminierendes Verhalten äußert sich in Handlungen oder Äußerungen, die Menschen benachteiligen oder in ihrer Würde verletzen. Es kann bewusst oder unbewusst erfolgen, mit dem Ziel, den Betroffenen das Gefühl zu geben, weniger wert zu sein.

WICHTIG
Unabhängig davon, ob ein Verhalten bewusst oder unbewusst geschehen ist: es gilt die Wahrnehmung und Empfindung der betroffenen Person zu respektieren.

7. Was ist Awareness-Arbeit?

Das AT ist zuständig für die Betreuung von Awareness-Fällen im Rahmen von bestimmten Veranstaltungen und Örtlichkeiten, deren Start und Endzeitpunkt klar definiert ist. Feedback zur Veranstaltung kann selbstverständlich auch nach deren Ende an die zuständigen Organisator*innen übermittelt werden. Das AT ist zu diesem Zeitpunkt in der Regel jedoch nicht mehr verantwortlich.

Das AT kümmert sich vorrangig um die Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung, es ist nicht primär für die Schlichtung von Konflikten zuständig, kann sich jedoch in Absprache mit der betroffenen Person dazu bereit erklären. Bei seiner Arbeit wahrt das Team die Grundsätze der Betroffenenzentriertheit, Diskretion und Vertraulichkeit.

8. Anlaufstellen an der HAWK

Folgende Anlaufstellen bieten an der HAWK weiterführende Informationen und Hilfe im Zusammenhang mit Diskriminierung und grenzüberschreitendem Verhalten an:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- studentische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- AstA
- Fachschaften
- Zentrale Studienberatung
- Inklusionsbeauftragte
- Familienservice

9. Beschwerdestelle an der HAWK

Das Koordinierungsgremium nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist die verantwortliche Meldestelle an der HAWK für Beschwerden zu den Themen Diskriminierung aufgrund von ethnischer und sozialer Herkunft, rassistischen Gründen, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter oder Sexualität.

B. Praktische Planung von Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen

Im zweiten Teil dieses Leitfadens werden verschiedene Aspekte für die Planung und Umsetzung von Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen besprochen. Dabei wird versucht, die Empfehlungen so allgemeingültig zu formulieren, dass sie auf verschiedene Veranstaltungstypen, welche innerhalb der Hochschule stattfinden, angepasst werden können. Dies können Partys sein, Aktivitäten während der Erstsemestereinführungstage, Erstifahrten, die Werkschau, digitale Vortragsformate in Zoom, Festveranstaltungen und viele weitere.

WICHTIG
Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung der Organisator*innen, sich Gedanken über Maßnahmen zu machen, die dafür sorgen, dass sich alle Gäste auf ihrer Veranstaltung sicher und wohl fühlen können. Dafür können sich Veranstaltende bei Bedarf Hilfe durch verschiedene Beratungsstellen der HAWK einholen (siehe Kapitel A, 8.)!

Für die konkrete Ansprechbarkeit und die Umsetzung präventiver als auch intervenierender Maßnahmen während einer Veranstaltung können Veranstalter ein AT beauftragen. Dieses kann aus den eigenen Reihen oder – wo möglich – durch weitere, unterstützende Personen gebildet werden. Es ist wichtig, diese Anleitung im Planungsteam zu besprechen und zu überlegen, welche Aspekte der Awareness-Arbeit für den eigenen VeranstaltungsTYP und VeranstaltungsORT als relevant und anwendbar erachtet werden.

1. Außenkommunikation

1.1. Bewerbung der Veranstaltung im Vorfeld

- Ankündigung, dass es ein AT geben wird. Wie wird dieses erkennbar sein?
- Awareness-Hinweise und Code of Conduct teilen (Social Media)

1.2. Sichtbarkeit und Ansprache im Rahmen der Veranstaltung

- Code of Conduct gut sichtbar an Eingängen der Veranstaltung aufhängen, auf Deutsch und Englisch
- Poster mit Awareness-Hinweisen vorbereiten (idealerweise: Vorlage auf Awareness-Website verwendbar), Deutsch und Englisch
- Ansprechpersonen klar erkennbar ausstatten (Motiv, Button, Lichterkette, T-Shirt, Awareness-Westen, etc.)
- Anonymer Kummerkasten, entweder als QR-Code oder als Box vor Ort
- ggf. Aufbau eines Awareness-Stands zur Information rund um das Thema mit weiterführenden Informationen und Beratungsangebote, dies sollte jedoch nicht zusätzlich von den gleichen Personen betreut werden, welche bereits als AT auf der Veranstaltung arbeiten

2. Festlegung des Code of Conduct

Der Code of Conduct stellt das Regelwerk dar, welches grundlegende Werte und gemeinsame Verhaltensweisen für den Rahmen der Veranstaltung festlegt. Er bildet die konkrete Handlungsgrundlage für das Awareness-Team auf dessen Basis z.B. Personen von der Veranstaltung verwiesen werden können.

WICHTIG
Grundsätzlich sollen sich alle Teilnehmenden an diesen Code of Conduct halten, das gilt sowohl für die Organisator*innen wie auch Gäste der Veranstaltung.

2.1. Veranstaltungen in Präsenz

Der Code of Conduct wird bei Veranstaltungen in Präsenz (z.B. Partys, Vorträgen, Werkschau, Festveranstaltungen) gut sichtbar an allen Eingängen zu der Veranstaltung aufgehängt. Es kann auch sinnvoll sein, diesen zusätzlich im Vorfeld der Veranstaltungsbewerbung auf Social Media bekannt zu machen.

Der folgende Code of Conduct enthält exemplarisch die gängigsten Regeln, kann jedoch je nach Veranstaltung erweitert werden:

- Wir respektieren uns und achten auf einander.
- Wir tolerieren kein diskriminierendes und belästigendes Verhalten, z.B. Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Klassismus, Antiziganismus, etc.
- Kleidung ist kein Einverständnis.
- Nein heißt Nein, und nur Ja heißt Ja!
- Das Aussehen einer Person sagt nichts über deren Geschlechtsidentität aus.
- Wir fotografieren andere Personen nur mit deren Einverständnis.
- Mit Betreten des Veranstaltungsorts erklären sich alle Gäste bereit, den Code of Conduct einzuhalten. Bei Missachtung kann der Ausschluss von der Veranstaltung erfolgen.
- *(weitere Ergänzungen möglich!)*

Bei Partys, Feierlichkeiten etc.:

- Wir üben keinen Druck auf Personen aus, wenn diese zum Beispiel keinen Alkohol konsumieren möchten.
- Der Konsum von illegalen Drogen auf dieser Veranstaltung ist untersagt.
- Das Verabreichen von K.O. Tropfen ist eine Straftat und wird strafrechtlich verfolgt.

Bei Veranstaltungen, welche durch den Erwerb eines (Online-)Tickets besucht werden können, kann auch auf diesem ein entsprechender Hinweis platziert werden (entweder in Schriftform, als QR-Code oder Link zur Website), welcher auf einen Code of Conduct verweist und die Zustimmung der Gäste zu diesem mit deren Betreten des Veranstaltungsortes ausweist.

Vorschlag Wording:
*Wir wünschen uns einen Ort, an dem gelebte Solidarität an erster Stelle steht und alle eine gute Zeit verbringen können. Deshalb dulden wir auf dieser Veranstaltung keine Form von Rassismus, Sexismus, Trans- oder Homofeindlichkeit, Antisemitismus oder jede andere Form von Diskriminierung oder Belästigungen. Gemeinsam wollen wir einen Raum schaffen, in dem jede*r sich akzeptiert und respektiert fühlen kann – unabhängig von Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder Fähigkeiten der Personen. Mit Kauf eines Tickets und Betreten des Veranstaltungsortes stimmst du unserem Verhaltenskodex/Code of Conduct zu. Jedem Verstoß gegen den Kodex wird nachgegangen und er führt ggf. zum Ausschluss aus der Veranstaltung. Der Ticketpreis wird in diesem Fall nicht erstattet.*

2.2. Bei digitalen Veranstaltungen

WICHTIG
Bei digitalen Veranstaltungsformaten (z.B. Vorträge, Lesungen oder Workshops) empfiehlt es sich, Gäste nur unter Angabe eines Klarnamens zur Veranstaltung zuzulassen. Auf diese Weise kann ein transparenter Austauschraum für alle geschaffen werden. Auch die Angabe von Pronomen zur korrekten Ansprache von allen Teilnehmenden ist sinnvoll.

Der Code of Conduct kommt bei diesem Veranstaltungstyp oft in Form einer Netiquette ins Spiel, welche zu Beginn in den Chat geschrieben wird. Dort kann er von den Teilnehmenden der Veranstaltung gelesen werden. Es ergibt auch Sinn, zu Beginn der Veranstaltung darauf hinzuweisen. Mit Betreten des virtuellen Veranstaltungsorts erklären sich die Gäste automatisch bereit, diese Netiquette zu beachten. Bei Missachtung erfolgt der Ausschluss von der Veranstaltung.

Vorschlag Netiquette:
*Eine respektvolle Kommunikation ist in digitalen Räumen die Basis menschlichen Miteinanders. Wortmeldungen und Chatbeiträge, Kritik und Argumente sind immer wertschätzend, höflich, sachbezogen und konstruktiv zu formulieren. Diskriminierende oder in einer anderen Art verletzende oder herabwürdigende Äußerungen werden nicht toleriert und führen dazu, dass der*die Verfasser*in aus diesem digitalen Raum entfernt werden. Alle Formen von Cyber-Mobbing, Beleidigung, Belästigung, Stalking/Nachstellung, Hate Speech sind zu unterlassen. Inhalte, die persönliche Angriffe, Androhungen von oder Aufforderungen zu Gewalt gegenüber einer Person oder Personengruppe, einer Institution oder einem Unternehmen enthalten oder diese diskriminieren, werden ebenfalls nicht geduldet. Wir rufen alle Teilnehmer*innen dieser Veranstaltung daher zu einem respektvollen Miteinander auf. Sollten Sie Wortbeiträge oder Fragen haben, dann schreiben Sie diese bitte in den Chat. Am Ende des Vortrags/Workshops werden wir uns diesen widmen.*

WICHTIG
Bei der Vorbereitung einer Online-Veranstaltung ist es lohnenswert, sich mit den individuellen Besonderheiten und Möglichkeiten der digitalen Tools (z.B. Zoom, BigBlueButton, weitere) in Bezug auf die Themen Sichtbarkeit des Chats und Einrichtung von Break-Out Sessions vertraut zu machen, da diese den Erfolg der Awareness-Angebote bestimmen können.

3. Das Awareness-Team (AT)

3.1. Befugnisse und Aufgaben eines Awareness-Teams

3.1.1. Kompetenzentwicklung und Selbstreflektion im Team

Wie bereits zu Beginn erläutert, beinhaltet Awareness im Idealfall einen kontinuierlichen Lernprozess. Perspektiven, Erfahrungen und Dynamiken, die bei unterschiedlichen Menschen und in sozialen Räumen auftreten, werden mit Offenheit und Fehlerfreundlichkeit reflektiert (z.B. durch einen Privilegientest). Daraus können eigene Kompetenzen in Bezug auf das persönliche Handeln und insbesondere für zukünftige Veranstaltungen weiterentwickelt werden.
Für die Awareness-Arbeit ist es konkret empfehlenswert, die drei Kompetenzebenen Wissen, Fähigkeiten und Haltung[7] zu schulen. Dazu wurden für den Leitfaden eigene Reflektionsfragen entwickelt. Diese können in regelmäßigen Abständen im Team oder auch alleine zur Vor- und Nachbereitung für einen Awareness-Einsatz bearbeitet werden:

Kompetenzebene Wissen
- Wie erkenne ich eine Awareness-relevante Situation, in der ich ggf. eingreifen/unterstützen sollte (z.B. verbal, nonverbal)?
- Mit welchen potentiellen Herausforderungen könnten wir bei der Veranstaltung konfrontiert werden (z.B. strukturell, persönlich)?
- Welches Erfahrungswissen habe ich in Bezug auf diese Veranstaltung? Sind früher bestimmte Probleme aufgetreten?

Kompetenzebene Können
- Wie gelingt es mir, durch meine Kommunikation unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven zu berücksichtigen?
- Wie unterstütze ich bedürfnisorientiert?
- Wie kann ich den potentiellen Herausforderungen konkret begegnen?
- Was kann ich auf dieser Veranstaltung tun, um konkret und zielgruppenorientiert für Awareness zu sensibilisieren?

[7] Von Spiegel, H. (2021). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. 7. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Kompetenzebene Haltung

- Was bedeutet für mich Awareness?
- Was macht mich zu einer geeigneten Person für die Awareness-Arbeit?
- Wie kann ich damit umgehen, wenn meine Vorstellungen von situationsgerechtem Handeln nicht denen der betroffenen Person entsprechen (Betroffenenzentriertheit, Parteilichkeit)?
- Welche meiner persönlichen Stereotype, Gesellschaftsbilder und Annahmen prägen mein Handeln in diesem Team?

3.2. Arten von Maßnahmen des Awareness-Teams

Im Idealfall entwickelt das AT gemeinsam mit den Organisator*innen ein Awareness-Konzept, welches mit spezifischem Bezug auf die bevorstehende Veranstaltung verfasst wird. Darin wird das Verständnis von Awareness definiert, sowie konkrete präventive (Strukturebene) und intervenierende (Unterstützungsebene) Maßnahmen festgelegt und erklärt.
In der Regel gibt es hier keine Vorgaben in Bezug auf die Länge oder Ausführlichkeit dieses Konzeptes. Vielmehr kann die spezifische Ansprache der jeweiligen Zielgruppe (Gäste und Organisator*innen) als Maßstab für diese Ausformulierung dienen. Zur Veranschaulichung finden sich Beispiel-Konzepte auf der Awareness Webseite der HAWK.

WICHTIG
Ein AT kann jedoch auch ohne die Ausformulierung eines mehrseitigen Konzeptes handlungsfähig sein. Noch wichtiger sind hierbei in der Praxis die Festlegung konkreter Maßnahmen in Bezug auf die kommende Veranstaltung in gemeinsamer Ausarbeitung mit den Organisator*innen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird auf die Anzahl der Gäste, auf die Veranstaltungsart und -ort ausgerichtet. Bei der Planung von besonders großen Veranstaltungen empfiehlt es sich, Rücksprache mit internen Stellen der HAWK zu halten (z.B. mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder dem AstA).

Die wichtigsten Maßnahmen umfassen:

- bewusste Auswahl des Veranstaltungsortes, des Programms, der Referent*innen oder Künstler*innen, der Helfer*innen (denn ganzheitliche Awareness beginnt schon hier!)
- Festlegung des Code of Conduct als essentielle Handlungsgrundlage für das AT (siehe Kapitel B, 2.)
- Kommunikation des Code of Conduct via Social Media oder auf Plakaten (z.B. am Eingang, auf Toiletten)
- Plakate mit Hinweisen zur Erkennbarkeit und zu Kontaktmöglichkeiten des AT (z.B. am Eingang, auf den Toiletten)
- gute Erkennbarkeit des AT sicherstellen (Motiv, Button, Lichterkette, T-Shirt, Awareness-Weste, etc.)
- anonymer Kummerkasten, entweder als QR-Code oder als Box vor Ort
- ruhiger (optional: abschließbarer) Awareness-Raum als Rückzugsort
- Awareness-Nummer (z.B. Handynummer) oder Funkgeräte,
- Codewort für Betroffene (z.B. „Wo ist das Z-Gebäude?“),
- Security (bei großen Veranstaltungen und Parties),
- Größe des Teams und Dauer der Schichten,
- Maßnahmen für einen geschützten Nachhauseweg der Gäste[8]

[8] Je nach Veranstaltungsort und Tageszeit der Veranstaltung: Wo findet diese statt? Wird diese Umgebung als sicher wahrgenommen? Wie sieht der Nachhauseweg aus? ÖPNV, zu Fuß, schlechte Beleuchtung, durch Waldstück oder Park? Macht es Sinn, Gruppen zu bilden, welche den Nachhauseweg gemeinsam antreten, lassen sich Uhrzeiten für Sammeltaxis festlegen oder diese im Vorfeld organisieren?

3.3. Aufgaben und Befugnisse während einer Veranstaltung

Grundsätzlich gilt für ein AT:

- es agiert innerhalb eines zeitlich und örtlich begrenzten Rahmens mit einem festgelegten Startzeitpunkt (in der Regel Beginn der Veranstaltung) und Endzeitpunkt (in der Regel Ende der Veranstaltung).
- es ist während seiner Arbeit nüchtern, aufmerksam und stehts gut erreichbar.
- es kümmert sich vorrangig um die Betroffenen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt, es ist nicht primär für die Schlichtung von Konflikten zuständig, kann sich jedoch in Absprache mit der betroffenen Person dazu bereit erklären. Bei seiner Arbeit wahrt das Team die Grundsätze der Betroffenenzentriertheit, Diskretion und Vertraulichkeit.

3.3.1. Bei Veranstaltungen in Präsenz

- Das AT besitzt das Hausrecht (Beauftragung durch Veranstaltende, also AstA, Fachschaft, etc.) und darf Personen von der Veranstaltung verweisen!
- Je nach Größe der Veranstaltung sollte überlegt werden, wie mit Sicherheitskräften zusammengearbeitet wird, welche Befugnisse diese haben und wie die Benachrichtungskette bei Vorfällen aussehen soll. Sinnvoll ist es, das AT immer als erste Ansprechpersonen hinzuzuziehen, um eine erste Einschätzung der Situation zu treffen, zu deeskalieren und ggf. die Betroffenen an einen ruhigeren Ort zu bringen. Lassen sich Situationen nur durch die Hinzunahme von Sicherheitspersonal lösen, kann dies nach Rücksprache mit den Betroffenen geschehen, um etwa Personen von der Veranstaltung entfernen zu lassen. Für ein Gelingen dieser Verweispraxis, insbesondere auf sehr unübersichtlichen Veranstaltungen, sollten das AT und Sicherheitskräfte in engem Austausch stehen via zuvor ausgetauschten Handynummern oder Funkgeräten.
- Wenn ein medizinischer Notfall vorliegt, kann das AT für die überbrückende Betreuung herangezogen werden, bis Sanitäter*innen oder Notärzt*innen vor Ort sind (z.B. Verdacht auf K.O. Tropfen, übermäßiger Alkoholkonsum oder kleinere Unfälle). Eine Schulung in erster Hilfe kann hier hilfreich sein. Jedoch sollte das Team vor einer Veranstaltung besprechen, ob es sich Unterstützung in diesen Fällen zutraut. Ist ein Sanitätsteam vor Ort ist auch hier eine vorherige Absprache und ein Austauschen von z.B. Handynummern sinnvoll.

3.3.2. Bei Veranstaltungen im virtuellen Raum

- Die Person steht während der Veranstaltung für Kontaktaufnahmen bereit (etwa durch private Direktnachrichten) und hilft betroffenen Personen – wenn gewünscht – beim Wechsel in eine Break-Out Session (als virtuellen Awareness-Raum).

3.4. Aufstellung/Zusammensetzung des Teams

3.4.1. Bei Partys oder Großveranstaltungen (z.B. Werkschau) im Hochschulkontext, welche sich über einen Zeitraum von mehreren Stunden oder Tagen erstrecken:

- Die Gruppe des gesamten Teams hängt von der Dauer, Größe und Überschaubarkeit der Veranstaltung ab. Generell sollten Schichten nicht zu lange dauern, und z.B. auf drei bis vier Stunden begrenzt sein, um die eigene Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeit gewährleisten zu können (insbesondere in der Nacht und wenn noch wenig Erfahrung in der Awareness-Arbeit vorliegt).
- Es empfiehlt sich, pro Schicht mindestens immer zu zweit zu arbeiten (zum Zweck der gegenseitigen Absprache und des gegenseitigen Schutzes). Wenn möglich, ist immer mindestens eine FLINTA* Person (Frauen, Lesben, Inter, Nicht-binär, Trans oder Agender) pro Schicht anwesend. Es ist sinnvoll, auf Diversität und Mehrsprachigkeit im Team zu achten.
- Kurz vor Schichtende erfolgt eine kurze Übergabe an die nächste Schicht! Dabei erfolgt ein kurzer Bericht zu etwaigen Vorfällen oder Personen, welche weiterer Aufmerksamkeit bedürfen. Die neue Schicht

geht ihre erste Runde und stellt sich (nochmal) bei allen relevanten Akteur*innen auf der Veranstaltung vor (z.B. Veranstaltenden, Barpersonal, Security, Einlasspersonal)

3.4.2. Andere Arten von Veranstaltungen, z.B. Vorträge (digital oder Präsenz):

Eine oder mehrere Personen werden zu Beginn der Veranstaltung als Awareness-Personen bekannt gegeben. Diese können zu jeder Zeit vor, während oder direkt nach der Veranstaltung angesprochen werden. Bei digitalen Formaten bietet es sich an, die Option einer Kontaktaufnahme via privaten Chat anzubieten, sodass Personen ihre Betroffenheit vertraulich behandeln können, wenn Sie es wünschen. Eine weitere Option ist die Einrichtung eines Break-Out Raumes (z.B. in Zoom, BigBlueButton), welcher von Personen während der Veranstaltung diskret aufgesucht werden kann, um herausfordernde Situationen verarbeiten zu können. Nach dem unmittelbaren Ende des Vortrags sind die Awareness-Personen für Unterstützung ansprechbar.

3.5. Vorgehen in konkreten Situationen

Insbesondere bei Personen, welche noch nie Awareness-Arbeit angeboten haben, besteht häufig Unsicherheit, wie in konkreten Situationen reagiert werden sollte. Das folgende Kapitel zeigt exemplarische Fallbeispiele auf und gibt Hinweise, wie ein AT respektvoll und achtsam mit Betroffenen in Kontakt treten und auf ihre Bedürfnisse eingehen kann.

3.5.1. Fallbeispiele

- Eine orientierungslos wirkende Person hält sich auf der Veranstaltung auf, augenscheinlich befinden sich keine befreundeten Menschen in der Nähe, um der Person zu helfen.
- Das AT erhält einen Anruf über die Awareness-Nummer. Eine Person hat eine Auseinandersetzung beobachtet, in der eine Personengruppe rassistische und ableistische Beleidigungen äußert. Der Streit droht schnell zu eskalieren und handgreiflich zu werden.
- Eine Person sucht wegen unerwünschter körperlicher Annäherungsversuche beim Barpersonal durch das Awareness-Code-Wort Hilfe. Dieses ruft unauffällig das AT hinzu. Die Person, von der der Übergriff ausgeht, befindet sich noch in direkter Nähe.
- Ein Paar spricht das AT auf einer Party an, der Partner erklärt ausführlich, dass seine Freundin von anderen Gästen ohne ihr Einverständnis an den Po gefasst worden ist. Sie schaut währenddessen auf den Boden und schweigt.
- Ein Erstsemester-Studi wird von den höhersemestrigen Organisator*innen der ESA Tage im Laufe von Gruppenspielen immer wieder zu Alkoholkonsum gedrängt, obwohl die Person erklärt, damit sehr wenig Erfahrung zu haben. Im Laufe der Veranstaltung wird die mittlerweile stark alkoholisierte Person anderen Gästen gegenüber aufdringlich. Diese wenden sich an das AT.
- Während eines Online-Vortrags werden antisemitische Inhalte besprochen. Einer Person geht es aufgrund persönlicher Betroffenheit nicht gut und sie wendet sich über eine direkte Nachricht an die Awareness-Person.
- Während sich nach einem Vortrag der Raum allmählich lehrt, bemerkt das AT eine weinende Person, welche auf einem Sitzplatz augenscheinlich alleine zurückgeblieben ist.
- Bei der Werkschau wird das AT auf eine Person aufmerksam gemacht, welche nach einem Sturz in den Werkstätten nicht mehr selbstständig gehen kann und Hilfe benötigt.

3.5.2. Handlungsleitfaden

Wenn eine Situation beobachtet oder gemeldet wird:

- Das AT bedankt sich für die Meldung und nimmt sie ernst.
- Das AT spricht die betroffene Person an, fragt nach ihrem Befinden und ob Unterstützung gewünscht ist.
- Das AT respektiert es, wenn die Person keine Unterstützung möchte, und bleibt in Reichweite.

Wenn die betroffene Person Unterstützung wünscht:

- Das AT hört zu, nimmt hilfesuchende Personen ernst und schafft eine ruhige Umgebung.
- Das AT bietet Unterstützungsmöglichkeiten an (z. B. Rückzugsraum, Getränk, Gespräch).
- Das AT fragt nach einer Vertrauensperson.
- Das AT vermeidet Druck oder Rechtfertigungsfragen.
- Das AT handelt ausschließlich im Einverständnis der betroffenen Person.
- Das AT bietet bei Bedarf Kontakte zu Beratungsstellen oder professionellen Unterstützungsangeboten an.
- Wenn die Person die Veranstaltung verlassen möchte, sorgt das AT für einen sicheren Heimweg, indem es ein Taxi ruft oder Freund*innen kontaktiert.

Konkrete Formulierungshilfen:

- *„Hallo, mein Name ist XY. Wie kann ich dir helfen?“*
- *„Ist etwas vorgefallen, über das du sprechen möchtest?“*
- *„Befindest du dich gerade an einem Ort, an dem du dich sicher fühlst?“*
- *„Kannst du gerade frei sprechen?“ (bei einem Anruf über die Awareness-Nummer)*
- *„Gibt es jemanden, den ich (hier) für dich kontaktieren kann?“*
- *„Habe ich richtig verstanden, dass … “*
- *„Ich habe wahrgenommen, dass… “*
- *„Ich kann dir anbieten, dass… “*
- *„Du hast folgende Möglichkeiten: … “*

WICHTIG
Das AT ersetzt keine Therapie oder professionelle Hilfe, kann aber, wenn gewünscht, Verweisberatung zu verschiedenen Angeboten durchführen (siehe auch Kapitel A, 8. und externe Beratungsstellen am Ende dieses Leitfadens). Auch das AT achtet auf eigene Grenzen und Selbstfürsorge. Es begibt sich nicht in gefährliche Situationen und arbeitet stehts mindestens zu zweit.

3.6. Awareness-Raum und Ausstattung

Der Sinn eines Awareness-Raumes ist die Schaffung eines Rückzugsortes, an dem das AT mit den hilfesuchenden Personen ins Gespräch kommen und bei deren Anliegen vertraulich unterstützen kann. Dies ist insbesondere auf größeren Veranstaltungen wichtig.

3.6.1. Ausstattung Awareness-Raum bei einer Präsenzveranstaltung

Der Awareness-Raum dient hauptsächlich betroffenen Personen, denen es körperlich oder psychisch nicht gut geht. Daher ist es wichtig, einen ruhigen und reizarmen Ort bereitzustellen. Es empfiehlt sich, den Raum gemütlich zu gestalten und Sitzgelegenheiten bereitzustellen. Der Raum wird während der Veranstaltung durch das AT betreut und verwaltet.

Die folgende Ausstattung ist kein Muss für alle Veranstaltungsarten, es handelt sich dabei jedoch um Empfehlungen, welche auf Erfahrungen aus der Praxis basieren:

- Kissen und Decken
- Tampons und Binden
- Wärmflasche und Kühlpackung
- Traubenzucker oder Gummibärchen
- Oropax
- Taschentücher
- Stressbälle und Fidgettoys
- Desinfektionsmittel
- Erste Hilfe Set

- Schreibblock und Stifte für ein Gesprächsprotokoll
- Informationsflyer zu Beratungsstellen

3.6.2. Digitaler Awareness-Raum für Onlineveranstaltungen

Bei digitalen Veranstaltungen kann der Awareness-Raum mithilfe einer Break-Out Session angeboten werden. Dieser wird durch mindestens eine im Vorfeld festgelegte und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gegebene Person betreut.

Eine besondere Ausstattung wird nicht benötigt, es ist jedoch sinnvoll, auch hier Angebote für eine weiterführende Verweisberatung (HAWK interne wie auch externe Stellen) zu kennen.

3.7. Selbstfürsorge

- Vor Beginn einer Veranstaltung und einer Schicht gibt es einen Check-in im AT:
  „Wie geht es allen? Gibt es Fälle, für die sich Personen heute nicht bereit fühlen?“
- Das AT achtet während der Veranstaltung auch auf einander und auf eigene Grenzen und die eigene Sicherheit. Mitglieder begeben sich nicht alleine in Situationen, welche gefährlich oder überfordernd sein könnten. Das Team tauscht sich in herausfordernden Situationen aus und trifft Entscheidungen gemeinsam.
- Nach einer Veranstaltung und Schicht gibt es einen Check-Out im AT:
  „Wie geht es allen? Gab es heute Situationen, welche für euch schwierig waren?“
- Im Nachgang kann es sinnvoll sein, mit vertrauten Personen über herausfordernde Situationen zu sprechen. Auch kann sich das AT selbst zu erlebten Situationen durch interne oder externe Stellen beraten lassen.

3.8. Nachbereitung der Veranstaltung

Diese Besprechung im Team dient den kurzfristigen und langfristigen Anpassungen für kommende Veranstaltungen. Es ist auch wichtig in diesem Rahmen die aufgekommenen Awareness-Vorfälle gemeinsam zu reflektieren.

WICHTIG
Alle Awareness-Vorfälle sind im Team vertraulich und anonym zu besprechen, um die Betroffenen zu schützen.

Mögliche Besprechungsfragen:
- Was lief gut, wo gibt es Verbesserungsbedarf?
  - Welche Materialien müssen angepasst werden?
  - Welche Routinen müssen überdacht werden?
- Was waren unerwartete Herausforderungen oder Fallstricke?
- Welche Vorfälle empfand das AT besonders schwierig?
- Welches Feedback gab es von den Gästen der Veranstaltung?
- Welche Erfahrungen und welches Feedback kann das Team selbst an die Veranstaltenden zur Zusammenarbeit zurückmelden?
- Welche Wünsche hat das Team?

Externe Beratungsstellen

- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
- HateAid – Beratungsstelle bei Hass im Netz – für Betroffene und Zeug*innen digitaler Gewalt
- OFEK Beratung – Beratung bei antisemitischen Vorfällen
- Weißer Ring – Hilfe für Kriminalitätsopfer
- Heimwegtelefon – Bringt Dich sicher nach Hause
- ProBeweis – Professionelle Beweissicherung für Betroffene von Gewalt
- Mannigfaltig e.V. Hannover – Beratung für Jungen und junge Männer
- Onlinewache der Polizei – Anzeige erstatten, Hinweis geben
- Nora Notruf App – Stiller Notruf mit Standortmitteilung in bedrohlichen Situationen
- Scicomm-Support – Hilfe für Wissenschaftler*innen bei digitaler Gewalt, Hassrede und gezielten Angriffen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Männerbüro Hannover e.V. – Beratung für Männer die von Gewalt betroffen sind
- KOBRA – Beratungsstelle gegen Menschenhandel

Hildesheim

- Wildrose – Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V.
- Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS)
- Hildesheimer-AIDS-Hilfe e.V. – Beratung zu sexueller Gesundheit
- Internationaler Frauentreff Hildesheim – Asyl e. V. – Beratung zum z.B. bei Gewalt im Kontext von Flucht und Migration, Zwangsverheiratung
- Opferhilfebüro Hildesheim – Beratung für betroffene Personen von Straftaten, z.B. bei Gewalt

Holzminden

- Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS)
- Beratung für Frauen und Mädchen bei Mobbing, Stalking, Bedrohung und Gewalt („Befem“)
- Frauenberatungsstelle AWO Höxter
- Weisser Ring – Hilfe für Kriminalitätsopfer
- HIV- und STI-Beratung

Göttingen

- Frauennotruf e.V. – Beratungs- und Fachzentrum sexuelle und häusliche Gewalt
- Opferhilfe Göttingen – Beratung für Betroffene von Straftaten, z.B. bei Gewalt
- Queeres Zentrum Göttingen – z.B. Trans* Beratung
- Göttinger Aidshilfe e.V.
- Migrationszentrum für Stadt und Landkreis Göttingen
- Antidiskriminierungsberatungsstelle – Beratung für Betroffene von Diskriminierung
- Männerberatung – Beratung für Männer bei Gewalt in der Partnerschaft

Quellenverzeichnis

- Ahmed, S. (2012). *On being included: racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Crenshaw, K. W. (2010). Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In M. T. H. Vivar, H. Lutz, & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität* (S. 33–54). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kurz, E. (2022). *Intersektionalität in feministischer Praxis: Differenzkonzepte und ihre Umsetzung in feministischen Gruppen*. transcript Verlag.
- Marten, E., & Walgenbach, K. (2017). Intersektionale Diskriminierung. In G. Yüksel, A. Scherr, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 157–171). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- von Spiegel, H., Sturzenhecker, B., Uni-Taschenbücher GmbH, & Ernst Reinhardt Verlag. (2021). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis* (7., durchgesehene Auflage). Ernst Reinhardt Verlag.

- Richtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, vom Senat der HAWK am 22. Juni 2022 beschlossen. Am 4. November 2022 erfolgte die hochschulöffentliche Bekanntmachung.
- Weischer, C. (2025). *Einführung in die Sozialstrukturanalyse* (1st ed. 2025). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Autor*innen

- Susanna Pförtsch (Referentin für Gleichstellung)
- Nadine Christ (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Fakultät I/Gesundheitscampus Göttingen)
- Dr. Monika Gelker (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Fakultät I Göttingen)
- Jana Schröder (studentische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Fakultät I/Gesundheitscampus Göttingen)

Kontakt

HAWK
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Gleichstellungsbüro
Goschentor 1 (Räume HIA_302/309/310)
31134 Hildesheim

Tel.: 015121/881-427
E-mail: gleichstellung.gb@hawk.de
Website: www.hawk.de/gleichstellung