

# Awarenesskonzept & Infos

## Systemchange Camp Hamburg 2022

1. Einleitung
2. Unser Verständnis von Awareness
3. Wie kann ich zur Awareness beitragen?
  - 3.1 Privilegien, Hierarchien & Redeanteile
  - 3.2 Brave Spaces - Verantwortlich sein für Dich selbst (Accountability)
  - 3.3 Sei da für andere und für dich selbst
  - 3.4 Nein heißt Nein (Grenzen)
  - 3.5 Kulturelle Aneignung
  - 3.6 Klassismus
  - 3.7 Geschlecht und gendergerechte Sprache
  - 3.8 No Shirt, No Camp
  - 3.9 Drogenkonsum
  - 3.10 Ton, Foto & Film
4. Das Awarenesssteam auf dem Camp
  - 4.1 Unsere Grundhaltung
  - 4.2 Unterstützung in Krisen
  - 4.3 Awareness-Zelt & Wie du uns erreichst
  - 4.4 Präsenz in Plena
  - 4.5 Feedback
5. Schnittstellen mit anderen Gruppen
  - 5.1 Antira auf dem Camp
  - 5.2 Ansprechgruppe für von sexualisierter Gewalt betroffene Personen
  - 5.3 Out of Action Care
  - 5.4. Morgendliche Camp Deli Plena

## 1. Einleitung

Schön, dass du auf dem Systemchange Camp Hamburg 2022 bist - wir hoffen, dass du und alle auf dem Camp eine schöne und erfahrungsreiche Zeit haben! In diesem Awarenesskonzept findest du Texte, die Dich dazu befähigen sollen, Dich mit Themen rund um Awareness, Diskriminierung, Miteinander auf dem Camp und darüber hinaus auseinanderzusetzen. Gleichzeitig möchten wir Dich über unsere Arbeit als Awarenesssteam im Camp vor Ort aufklären. Dabei versuchen wir, möglichst viele Aspekte mitzudenken - trotzdem kann dieses Thema natürlich nie vollumfänglich in einem solchen Konzept dargestellt werden. Wir freuen uns daher über Kritik und Feedback und wünschen dir viel Spaß beim Lesen!

Hinweis zur Sprache: Awareness ist ein komplexes Thema, und wir konnten aufgrund der begrenzten Zeit unseren Anforderungen nicht ganz gerecht werden, bei leichter Sprache zu bleiben. Bei Unklarheiten trete gerne mit uns in Kontakt.

## 2. Unser Verständnis von Awareness

Der Begriff "Awareness" kommt aus dem Englischen „to be aware“ und bedeutet (im weiteren Sinne) „sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Probleme sensibilisiert sein“. Wir leben in einer Gesellschaft, die von ungleichen Machtverhältnissen geprägt ist. Menschen werden aufgrund bestimmter Merkmale bevorteilt (Privilegierung) und benachteiligt (Diskriminierung) – ob absichtsvoll oder unbewusst ausgeübt. Kein Mensch ist vorurteilsfrei und diskriminierungsfrei im Umgang mit anderen. Deshalb muss eine bewusste Reflexion darüber bei jeder einzelnen Person stattfinden (Kritische Selbstreflexion).

Awareness ist ein Konzept, das sich gegen jede Form von Diskriminierung, Gewalt und Grenzverletzung stellt. Verletzendes und grenzüberschreitendes Verhalten, wie z.B. sexistische, rassistische, homo-, transphobe, ableistische, klassistische oder vergleichbare Übergriffe, werden auf dem System Change Camp nicht toleriert.

Das bedeutet für Awareness als politische Praxis, dass sie nicht nur zwischenmenschliche Beziehungen in den Blick nehmen muss, sondern auch gesellschaftliche Strukturen, die Diskriminierung und Gewalt begünstigen oder durchsetzen. Das Ziel von Awareness ist dementsprechend das Aufdecken und Verlernen verinnerlichter Denk- und Handlungsweisen, die sich diskriminierend oder grenzüberschreitend auswirken und Machtstrukturen aufrechterhalten, bei gleichzeitiger Betroffenenolidarität.

Was das für unsere Arbeit als Awarenesssteam konkret auf dem Camp bedeutet, findet ihr unter 4.

## 3. Wie kann ich zur Awareness beitragen?

Einen ersten wichtigen Schritt hast du schon unternommen, indem du dich mit dem Awarenesskonzept auseinandersetzt :)

Awareness als Ansatz zur kritischen (Selbst-)Reflexion und Betroffenenunterstützung bedeutet für uns hier auf dem Camp, dass wir alle die Verantwortung tragen, an uns selbst zu arbeiten und unsere eigenen Denkweisen zu hinterfragen. Dafür haben wir hier ein paar Abschnitte zu relevanten Themen rund um Diskriminierung und Dominanz geschrieben, die bei Weitem nicht vollständig sind aber einen guten Startpunkt bieten können. Wenn Du Dir unsicher bist mit einem der hier angesprochenen Themen, Unterstützung oder Information brauchst, kannst Du gerne im Awareness-Zelt auf uns zukommen.

### 3.1. Privilegien, Hierarchien & Redeanteile

Unsere heutige Welt und alle gesellschaftlichen Bereiche sind maßgeblich von ungleichen Machtverhältnissen geprägt. Diese wirken ständig und überall auf institutioneller (z.B. Gesetze, Arbeitsmarkt), zwischenmenschlicher (z.B. Ausgrenzung, sexuelle Belästigung) und ideologischer Ebene (z.B. Normen, Werte, Kultur). Es gibt Menschen, die durch ihre besonderen Privilegien in einer machtvolleren Position gegenüber weniger privilegierten Menschen stehen. Beispiele für privilegierte Positionierung können sein: weiß, männlich, heterosexuell, reich, Kenntnis der Landessprachen, "westliche" Staatsbürgerschaften, akademische Bildung.

Zwar bedeutet Privilegien zu haben nicht unbedingt, ein diskriminierendes Verhalten aktiv auszuüben. Sie können jedoch dazu beitragen, andere Menschen zu benachteiligen. Oftmals sind uns unsere Privilegien nur bedingt bewusst, was einen diskriminierungssensiblen Umgang miteinander erschwert.

Das heißt, setze dich mit deiner Sozialisation und der eigenen Positionierung in der Gesellschaft auseinander - insbesondere in den Bereichen, in denen du Privilegien hast, um durch dieses Bewusstsein achtsamer und fähiger in diskriminierenden Situationen handeln zu können. Wir alle wurden in unserem Leben mit verallgemeinernden Vorurteilen konfrontiert. Entwickle eine Achtsamkeit dafür, wie du diese Vorurteile reproduzierst und gehe mit unterschiedlichen Wissensständen sensibel in Gesprächen um. Deine Sozialisation spielt auch eine Rolle dabei, wie du dich verhältst (~~Habitus~~) und wie du sprichst. Reflektiere daher deine Dominanz oder Zurückhaltung in Gruppensituationen. Lass andere aussprechen, höre zu und gehe auf andere Personen ein. Achte darauf, dass deine Redeanteile nicht ausufern. Benutze bei der Benennung deiner Gefühle und Bedürfnisse vorzugsweise Ich-Aussagen, z.B.: "Die Aussage XY hat mich verletzt. Ich habe das Bedürfnis, mit dir über diese Situation zu reden/ Ich brauche Ruhe oder Abstand.". Vermeide bereits von dir interpretierte Formulierungen, wie: "Dein Verhalten ist scheiße."

### **3.2 Brave Spaces - Verantwortlich sein für Dich selbst**

Wir wollen unterstützen, dass wir gemeinsam Brave Spaces (mutige Räume) schaffen. Das heißt für uns Räume, in denen wir ganz präsent sein können: als Menschen, die Bedürfnisse haben, die das Recht haben, nicht perfekt zu sein, zu starten und zu lernen, die sich gegenseitig zu mehr Wahrheit und Liebe rufen, die Wunden mit sich tragen und Wunden verursacht haben. Räume, in denen wir wissen, dass Ehrlichkeit und Offenheit gefeiert werden, in denen wir die Stimmen unterstützen, die noch besser gehört werden müssen und in denen Fehler Anlässe zum Lernen werden - weil wir Fehler offen ansprechen können und für eigene Fehler Verantwortung übernehmen. Räume, in denen wir keine Angst vor Konflikten haben und diese nicht - im Stillen oder Offenen - über unsere Kapazitäten hinauswachsen lassen.

Bei allen Themen rund um Awareness ist keine\*r von uns perfekt: Misgendering kann uns allen passieren, wir alle vergreifen uns gelegentlich in der Wortwahl, wir alle arbeiten manchmal über unsere Kapazitäten, sehen die Bedürfnisse anderer nicht oder übertreten ungewollt Grenzen. Die Frage ist - wie gehen wir damit um, wenn wir darauf hingewiesen werden?

Wenn Dich andere auf Fehler hinweisen, gehe nicht gleich in Verteidigungshaltung. Nimm Dir einen Moment Zeit, atme durch und bedenke, dass die Person Dich anspricht, ist meist auch ein Vertrauensbeweis. Sie traut Dir zu, mit der Kritik umgehen zu können und Dich verändern zu können - selbst, wenn sich das vielleicht im Tonfall nicht widerspiegelt. Achte auf Deinen Körper, insbesondere wenn die Kritik harsch und verletzend war. Vielleicht bist Du (oder die andere Person) getriggert - das kommt oft vor. Wenn ja, ist es oft gut, mit der Reaktion zu warten, bis Du wieder ruhiger bist. Gönn Dir die Zeit, die Du brauchst, oft hilft auch etwas Bewegung. Wenn Du nicht sofort reagieren kannst oder willst, hilft es meistens zu kommunizieren, wann Du auf das Thema zurückkommen kannst: Zum Beispiel "Ok, danke dass Du mir das sagst. Ich brauche jetzt erstmal kurz, das zu verarbeiten. Kann ich Dich in einer halben Stunde nochmal drauf ansprechen?". Gleichzeitig ist es hilfreich, nicht die Erwartung zu haben, dass die Person, die dich angesprochen hat, auch die Zeit oder Energie hat, sich weiter mit dir auseinander zu setzen. In solchen Fällen kannst du dich gerne an das Awarenesssteam wenden.

Folgende Fragen können helfen, einen Eindruck zu bekommen, ob wir es schaffen, einen Brave Space zu schaffen:

- Hören wir einander wirklich zu?
- Welche Stimmen werden besser gehört, welche noch nicht genug?
- Gibt es Bedürfnisse, die nicht ausreichend gesehen oder gehört werden?
- Sind Menschen zögerlich oder ängstlich, Fehler anzusprechen - oder Fehler zu machen?
- Gibt es schwelende Konflikte, Annahmen oder Gruppendynamiken, die ans Licht müssen bevor sie zu Verletzungen führen?
- Gibt es eine Kultur, wo Menschen eingreifen in verletzenden Situationen? Wird diese gefördert?
- Vermeiden wir es, defensiv zu werden?
- Feiern wir eher Lernerfolge oder bestrafen wir Fehler?
- Behalten wir einen systemischen Blick auf gewaltvolle Machtprozesse, auch wenn sie als individuelle Übergriffe in Erscheinung treten?
- Überlasten wir das in der Gruppe vorhandene Vertrauen?
- Achten wir auf unsere Sicherheitsvereinbarungen?
- Gibt es ein Bewusstsein, dass niemand perfekt ist darin, solche Prozesse zu begleiten und dass Probleme nicht immer können so gelöst werden, wie wir es uns wünschen (Awarenesspersonen können z.B. auch überfordert sein)

Quelle: An Invitation to Brave Space, by Micky ScottBey Jones, in: Adrienne Maree Brown, Holding Change (AK Press, 2021)

### **3.3 Sei da für andere und für dich selbst**

Wenn du den Eindruck hast, dass es einer Person nicht gut geht oder ein Mensch sich unwohl fühlt, sprich die Person an und erkundige dich, ob Unterstützung gewünscht ist oder ob etwas gebraucht wird. Versuche einen Raum zu schaffen, in dem unausgesprochene Dinge, bspw. Sorgen oder Ängste angesprochen werden können oder aber Menschen auch die Möglichkeit gegeben wird, sich zurückzuziehen. Nimm soweit es geht den Druck aus Situationen heraus und sei einfühlsam mit den Menschen um dich herum. Achte auch auf deine eigenen Kapazitäten. Wenn du dich gerade nicht in der Lage fühlst andere zu unterstützen, dann unterstütze lieber dich selbst, indem du andere Menschen auf deine Eindrücke hinweist und sie bittest nachzufragen.

### **3.4 Nein heißt Nein: Grenzen setzen & anerkennen**

Sei aufmerksam, antizipiere und respektiere die Grenzen anderer Menschen. Das gilt insbesondere in Situationen, in denen es dir schwerfällt, die Bedürfnisse deines Gegenübers einzuschätzen. Wenn du dir unsicher bist über die Grenzen einer anderen Person, frag nach. Bestehe nicht auf Rechtfertigungen oder Begründungen, sondern akzeptiere die Bedürfnisse deiner Mitmenschen so, wie sie vorgebracht wurden. Du kennst deinen Körper am besten. Lass dir nicht von anderen Menschen in deine Gefühle reinreden. Bedenke, dass du dich in Rauschsituationen anders verhältst, und kenne deine eigenen Grenzen.

### 3.5 Kulturelle Aneignung

Kulturelle Aneignung kann sich auf unterschiedlichste Arten zeigen. Grundsätzlich geht es hierbei um die unreflektierte Übernahme kultureller Elemente von gesellschaftlich benachteiligten Gruppen durch gesellschaftlich privilegierte Gruppen. Oft sind diese kulturellen Elemente ursprünglich widerständig, im Sinne, dass sie sich gegen das herrschende System wenden. Diese sind dementsprechend oft mit gesellschaftlichen Repressionen verbunden. Es kommt immer wieder vor, dass Menschen aus privilegierten Gruppen sich diese Praktiken für ihre eigenen Interessen und/oder für Kommerzialisierung und Profit aneignen, oft ohne ein Verständnis der Geschichte dahinter. Die Vorteile, die sie dadurch erfahren, sind ungerecht gegenüber den Menschen, die diese Praktiken unter kolonialen und rassistischen Systemen kultiviert und am Leben erhalten haben. Der Respekt vor diesen Menschen erfordert es, sich mit der Geschichte eines kulturellen Elements auseinanderzusetzen und daraus Konsequenzen zu ziehen. Was das im Konkreten bedeutet, kann sehr unterschiedlich aussehen.

Ein Beispiel kultureller Aneignung sind White Locks, also weiße Menschen, die sogenannte "Dreadlocks" tragen, was dazu führen kann, dass BIPOC dadurch getriggert werden. Wir fordern deshalb weiße Personen mit dieser Frisur dazu auf, sich mit White Locks und anderer kultureller Aneignung auseinander zu setzen. Dazu gehört z.B. auch das Tragen von Kimonos, Bindis, Warbonnets, andere afro-diasporische Frisuren, der Kufiya oder bestimmter Tattoos oder indigenen Gesichtsbemalungen. Welchen persönlichen Umgang sie damit finden, geben wir nicht vor. Informationen dazu gibt es z.B. hier:

- <https://www.ende-gelaende.org/news/antirassistische-infomail-3/>
- <https://everydayfeminism.com/2015/07/white-people-black-hairstyles/>
- <https://medium.com/@overtake/are-dreadlocks-cultural-appropriation-b2489a271601>

Wir tragen alle die Verantwortung, auf dem Camp eine antirassistische Praxis zu etablieren. Wenn weiße Personen andere weiße Personen auf problematisches Verhalten ansprechen, wünschen wir uns, dass dabei stets ein wohlwollender und respektvoller Umgang miteinander besteht, damit Lernprozesse ermöglicht werden. In solchen Situationen kann auch der Fall von white saviorism (weiße\*r Retter\*in) eintreten, also das Eintreten von weißen für von Rassismus betroffenen Personen, um ihren eigenen Verbündeten Status in den Vordergrund zu stellen. Seid euch deshalb immer eurer eigenen Motivation etwas anzusprechen bewusst. BIPOC, die kulturelle Aneignung ansprechen sind nicht übersensibel, da diese Verhaltensweisen bei weißen Menschen oft ein Zeichen von Macht sind, die wir reflektieren und hinterfragen.

Uns ist bewusst, dass Kulturelle Aneignung nicht die einzige Form ist, in der sich Rassismus auf dem Camp äußern kann. Wir möchten Dich einladen, dich auch mit weiteren rassistischen Verhaltensweisen und Strukturen auseinanderzusetzen. Hier ist z.B. ein kurzer Einstiegstext zum Thema White Supremacy Culture:

- [https://www.thc.texas.gov/public/upload/preserve/museums/files/White\\_Supremacy\\_Culture.pdf](https://www.thc.texas.gov/public/upload/preserve/museums/files/White_Supremacy_Culture.pdf)

### 3.6 Klassismus

Klassismus ist eine Form der strukturellen Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft. Die soziale Herkunft wird beeinflusst durch den Besitz von verschiedenen Kapitalformen: z.B. Ökonomisches, Soziales oder Kulturelles Kapital.

Was als jeweiliges Kapital anerkannt wird, wird von privilegierten Menschen (denjenigen, die dieses Kapital besitzen) bestimmt und unterliegt einer bürgerlichen (klassistischen) Perspektive. Menschen, die aus prekären Verhältnissen kommen oder deren Verhalten, Auftreten oder Sprache nicht den klassistischen Erwartungen entsprechen, erfahren dabei eine Abwertung, während Menschen mit einem bürgerlichen Hintergrund eher bestätigt und empowert werden.

In einem Umfeld wie der Klimagerechtigkeitsbewegung, die eher von bürgerlich sozialisierten Menschen dominiert wird, kann das beispielsweise dazu führen, dass betroffene Personen sich unwohl, unsicher oder fehl am Platz fühlen, ihr Redeverhalten einschränken, ungewollte Aufgaben übernehmen oder gar die Teilnahme vermeiden.

Für das Camp bedeutet das z.B., nicht davon auszugehen, dass alle Menschen genug Geld haben, um entspannt hier zu sein, die Kenntnis von akademischer oder Szene-Sprache nicht als selbstverständlich vorauszusetzen und diese gegeben falls zu erklären, sowie sich der eigenen Positionierung (und im Idealfall auch die Positionierung anderer) bewusst zu sein und diese kritisch zu hinterfragen.

### **3.7 Geschlecht und gendergerechte Sprache**

Wir haben gelernt, anderen aufgrund äußerer Merkmale in Sekundenbruchteilen ein Geschlecht oder Gender (wie z.B. "nicht-binär", "männlich", "weiblich", ...) zuzuweisen. Das Geschlecht einer Person ist aber ein komplexer Zusammenhang, der nicht durch Äußerlichkeiten bestimmt wird und oft zu falschen Zuweisungen führt. Es kann eine sehr schmerzhaft Erfahrung sein, das falsche Geschlecht zugewiesen zu bekommen. Nicht zuletzt ist die Etablierung des heute herrschenden binären Geschlechtersystems eines der maßgeblichen Werkzeuge des Kolonialismus. Der Anspruch, anderen Menschen ein Geschlecht zuzuweisen hat also eine lange Geschichte der Ausbeutung und Gewalt. In der deutschen und vielen anderen Sprachen ist weiterhin das "generische Maskulinum" gängige Praxis, das heißt, dass die männliche Ansprache als generell für alle passend angenommen wird. Auch das steuert dazu bei, nicht-männliche Personen weniger sichtbar zu machen.

Ein guter Grundsatz ist hier: Man sieht anderen ihr Geschlecht nicht an. Um zu verhindern, anderen aus Versehen oder fahrlässig das falsche Geschlecht zuzuweisen, können folgende Maßnahmen helfen: Verwende die von einer Person gewünschten Pronomen ("er", "sie", "dey", ...). Wenn Du Dir unsicher bist, kannst Du immer auf eine genderneutrale Formulierung zurückgreifen: "Die Person dort drüben ..." statt "Er dort drüben...". Je nach eurem Vertrauensverhältnis kann auch Nachfragen nach dem Pronomen eine Möglichkeit sein - beachte aber, dass Du damit in Einzelfällen Menschen auch unbeabsichtigt zu einem Outing unter Druck setzen könntest. Auch, wenn Du Gruppen ansprichst, ist eine genderneutrale Formulierung fast immer die richtige Wahl: "Moin allerseits..." statt "Liebe Damen und Herren...". Um das generische Maskulinum zu vermeiden, kann im deutschen das Gendersternchen mit in die Aussprache integriert werden: "Aktivist\*innen weltweit..." statt "Aktivisten weltweit...".

Gender und speziell Transition wird aktuell von der Rechten als politischer Kampfplatz inszeniert. Beachte daher, dass viele Begriffe die uns als "normale" Ansätze verkauft werden, über Geschlecht zu sprechen, auch als in anderen Kontexten als Codes fungieren: Beispielsweise kann die Rede von "biologischem" oder "natürlichem" Geschlecht benutzt werden, um unter der Hand extreme ideologische Positionen zu vertreten oder gar gezielt das Gespräch in eine Richtung zu lenken, die den Schulterschluss gegen trans Personen erlaubt.

### **3.8 No Shirt, No Camp**

Bitte bekleide dich angemessen. Sei solidarisch mit Menschen, die ihren Oberkörper nicht zeigen können oder wollen und halte auch bei warmen Temperaturen deinen Oberkörper bedeckt. Bedenke, dass Nacktheit Menschen triggern kann. Berührungen von bspw. Sitz- oder Liegeflächen mit nackter Haut können darüber hinaus als unhygienisch empfunden werden. Wenn du stillst oder die Verantwortung für andere Menschen trägst (bspw. Kinder), kannst du situativ entscheiden, inwiefern diese Regelung auf dich zutrifft.

### **3.9 Drogenkonsum**

Achte auf andere Menschen um dich herum und stelle sicher, dass sich diese von deinem Konsum nicht gestört fühlen. Berücksichtige eventuelle Rauchentwicklung und damit zusammenhängende Gerüche, die von manchen Menschen als unangenehm wahrgenommen werden können. Benutze Aschenbecher und entsorge entstandenen Müll entsprechend. Komm ausgeruht und nüchtern zur Aktion. Andere Menschen verlassen sich auf dich! Kenne dein Limit.

### **3.10 Ton, Foto & Film**

#### **Camp:**

- Grundsätzlich gilt; das SystemChangeCamp ist eine öffentliche Versammlung und soll von der eigenen und externen Presse begleitet werden.
- Wir versuchen Medienschaffende bezüglich des Sicherheitsbedürfnisses von Aktivist\*innen, diskriminierungsarmer Bildsprache und Privatsphäre zu sensibilisieren.
- Wir wünschen uns, dass bei Nahaufnahmen von Campteilnehmer\*innen ein stummes, handlungsbezogenes oder sprachliches Einverständnis eingeholt wird.
- Generell ist anzunehmen, dass nach erfolgten Filmen / Fotografieren diese Aufnahmen veröffentlicht werden könnten
- Ihr habt als Individuen jederzeit das Recht, einer Aufnahme zu widersprechen. Solltet ihr dabei Unterstützung brauchen kommt gerne auf uns zu.

#### **Sonderregelungen:**

- Beim Aufnehmen in geschlossenen Veranstaltungszelten müssen alle Menschen, die darauf festgehalten werden im Voraus informiert und um deren Erlaubnis gebeten werden. Wenn die Zelte vorne offen sind, bitten wir dennoch um einen sensiblen Umgang damit. Gibt es einen Livestream der Veranstaltung ist es wichtig am Beginn der Veranstaltung alle darüber zu informieren.
- Das Awarenesszelt, der BIPOC Safer Space & das Zelt der Ansprechgruppe für von sexualisierter Gewalt betroffene Personen, sowie weitere explizite Rückzugsorte, sollen per se nicht fotografiert/gefilmt werden. Toiletten und Hygienebereiche gehören auch dazu.
- Beim Aufnehmen auf der Schlaflfläche müssen alle Menschen, die darauf festgehalten werden im Voraus informiert und um deren Erlaubnis gebeten werden. Gesamtaufnahmen von außerhalb der Schlaflfläche, auf die Schlaflfläche, sind davon ausgenommen. Das private Innere von Zelten sollte nicht fotografiert werden.

## **4. Das Awarenesssteam auf dem Camp**

### **4.1 Unsere Grundhaltung**

Wir möchten, dass das Camp ein diskriminierungssensibler Raum (Brave Space) wird und sich alle Teilnehmenden wohl und sicher fühlen.

Wann Menschen ihre Grenzen verletzt sehen und welches Verhalten als Gewalt erfahren wird, kann sehr unterschiedlich sein. Das Recht darüber zu entscheiden, wann etwas als gewalttätig oder übergriffig gilt, liegt bei der davon betroffenen Person (Definitionsrecht). Das Erlebte wird von uns nicht in Frage gestellt. Die Rolle der Awareness auf dem Camp sehen wir als empathischen und parteilichen Beistand (Betroffenensolidarität und Parteilichkeit). Im Sinne des Empowerments versuchen wir, Betroffene darin zu stärken, eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, sich die Situation wieder anzueignen. Es geht darum, das Gefühl von Ohnmacht und Ausgeliefertsein zu überwinden und dass persönliche Grenzen – egal, wo sie liegen – völlig in Ordnung sind. Dabei bleibt alles, was uns anvertraut wird, unter uns. Im Mittelpunkt steht die konkrete Unterstützung der betroffenen Person entsprechend ihrer Bedürfnisse. Wir suchen gemeinsam nach einer Lösung, mit der die betroffene Person sich wohl fühlen kann. Es wird nichts ohne die eindeutige Zustimmung der Betroffenen Person passieren.

An dieser Stelle wollen wir darauf hinweisen, dass wir als Awareness-Team nicht in Bezug auf alle Diskriminierungsverhältnisse Erfahrungen und Wissen mitbringen. Wir haben den Anspruch, in unseren eigenen Zusammenhängen bestehende Hierarchien abzubauen und diskriminierende Strukturen aufzulösen. Wissen, welches wir noch nicht haben, nehmen wir dankbar und reflektierend an (Konstruktive Fehlerkultur).

Stress und Druck führen oft dazu, dass wir in gewohnte Muster zurückfallen. Um dem Vorzubeugen, achten wir deswegen auf unsere eigenen Kapazitäten und kommunizieren diese klar und möglichst frühzeitig. Wir machen lieber etwas weniger, als über unsere Ressourcen hinaus zu gehen (Selbstfürsorge). Von uns selbst erwarten wir keine Perfektion, genauso wenig wie von allen anderen.

Somit wollen wir einen Raum gestalten, der alle auf dem Camp durch kritische Selbstreflexion ermächtigt aktiv zur Prävention von diskriminierendem, grenzüberschreitendem und gewaltvollem Handeln beizutragen sowie eine Anlaufstelle für Betroffene eben dieser Muster sein.

### **4.2 Unterstützung in Krisen**

Wenn Ihr Support oder ein Ohr braucht und Eure Bezugsgruppe nicht erreichbar oder vielleicht auch nicht die richtigen Ansprechpersonen sind, wollen wir nach Möglichkeit für Euch da sein. Unser Ansatz ist dabei, betroffenenorientiert zu bleiben, das heißt, Ihr habt erstmal recht und wir versuchen bei Euren dringenden Bedürfnissen zu unterstützen - sei das ein geliehenes Ohr, ein Glas Wasser oder Ruhe und Abstand. Nur im von Euch gewünschten Rahmen werden wir uns mit anderen Personen in Kontakt setzen.

Sollten es in Notfällen nötig sein, weitergehende Entscheidungen zu treffen und Personen beispielsweise aus bestimmten Räumen auszuschließen, werden wir den Kontakt mit den jeweils mandatierten Personen vermitteln. Wir als Awarenesssteam haben selbst keine Sanktionsmacht.

Innerhalb des Camps wird es jeden Morgen ein Deli Treffen aller Strukturen geben. Wenn Ihr aufgrund von stark grenzüberschreitenden Verhalten wie z.B. Gewalt, Konsequenzen für die ausübende(n) Person(en) fordert, werden wir diese Forderung parteilich in das Deli Plenum tragen. Die letztendliche Entscheidung, ob Sanktionen ausgesprochen werden, liegt dort.

Manchmal sind wir nicht die richtigen Ansprechpersonen - sei es wegen fehlender Expertise, eigener Privilegierung oder weil uns die emotionalen Ressourcen fehlen. In den Fällen werden wir versuchen Euch zu unterstützen, anderweitig Unterstützung zu bekommen: Wir können Kontakt vermitteln zu Spezialist\*innen und halten den direkten Draht mit AntiRa-, FLINTA\*- und OutOfAction-Gruppen auf dem Camp.

### **4.3 Awareness-Zelt & Wie du uns erreichst**

Der Ort des Awarenesszelts wird am Infopunkt kommuniziert. Das Awarenesszelt hat mehrere Funktionen. Es dient als erste Anlaufstelle für alle Menschen die diskriminierende oder grenzüberschreitende Erfahrung gemacht haben und sich Unterstützung, egal in welcher Form, wünschen. Dafür wird es auch eine Rückzugsmöglichkeit geben. Weiterhin dient das Awarenesszelt als Anlaufstelle für alle Menschen, die sich mit dem Thema Awareness auseinandersetzen, möchten z.B. Fragen oder Unsicherheiten haben, oder auch Impulse für ein bewusstes miteinander auf dem Camp haben.

Das Zelt wird von 9:00 bis 21:00 besetzt sein. Menschen, die gerade eine Awarenessschicht machen, erkennst du an ihrem pinken Armband. Außerhalb dieser Zeiten oder falls es dir nicht möglich ist zum Zelt zu kommen, kannst du uns telefonisch erreichen. Die Telefonnummer wird auf den Awarenessflyern vor Ort an allen wichtigen Orten kommuniziert. Für Themen ohne zeitliche Dringlichkeit kannst du uns auch eine Mail schreiben an [campawareness2022@riseup.net](mailto:campawareness2022@riseup.net)

### **4.4 Präsenz in Plena**

Wenn wir Kapazitäten frei haben, werden wir versuchen, in Plena Präsenz zu zeigen. Gerne könnt Ihr auch auf uns zukommen, wenn Ihr das Gefühl habt, unsere Unterstützung im Plenum gebrauchen zu können. Wir würden uns dann zumindest als stille Zuhörer\*innen mit reinsetzen - welche Rolle wir darüber hinaus übernehmen können, müssen wir dann im Einzelfall vorher besprechen.

### **4.5 Feedback**

Auch Awarenesspersonen machen Fehler und die Strukturen, die wir uns hier überlegt haben, sind nicht perfekt und können besser werden. Deshalb freuen wir uns auf Feedback, Wünsche, Bedürfnisse usw. aus der Bewegung. Ob wir diese vor Ort erfüllen können, können wir nicht garantieren, wir werden sie auf jeden Fall mitnehmen und spätestens in die Reflexionszeit besprechen.

Feedback könnt ihr im Awarenesszelt dalassen, mündlich an Awarenesspersonen weitergeben (wenn sie gerade Kapazität haben) oder uns per Mail schreiben. Feedback kann auch in unseren Briefkasten am Infopoint eingeworfen werden. Das Feedback besprechen wir auf unseren täglichen internen Awarenessplena, sammeln es, und stellen es gemeinsam mit unseren Lernerfahrungen nach dem Camp der Bewegung zu Verfügung, z.B. über die EG & System Change Camp E-Mail Verteiler.

## **5. Schnittstellen mit anderen Gruppen**

### **5.1 Antira auf dem Camp**

Auch dieses Jahr wird es wieder ein BIPOC (Black, Indigenous, People of Color) SaferSpace geben, der unter anderem von der Antira-AG Berlin organisiert wird. Die Antira-AG ist mit einem Info-Zelt neben dem Awareness Zelt vor Ort und stellt ein Shuttle für BIPOC bereit. Wir sind für dich unter der Supportnummer 015206706605 erreichbar. Wir wünschen uns, dass alle Teilnehmenden die "Hinweise für einen anti-rassistischen Umgang in der Ende Gelände Aktion 2022 in Hamburg" gelesen haben, die es auf der EG Webseite oder vor Ort beim Antira Zelt gibt.

### **5.2 Ansprechgruppe für von sexualisierter Gewalt betroffene Personen**

Die Ansprechgruppe unterstützt betroffene Personen im Sinne der solidarischen Parteilichkeit und versucht deren Handlungsmacht wiederherzustellen. Dabei handelt die Ansprechgruppe nach den Prinzipien von transformativer Gerechtigkeit und ist darauf vorbereitet längere Unterstützungsprozesse zu begleiten. Die Arbeitsweise ist ausführlich im neuen Leitfaden für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in EG beschrieben. Dieser wird im Awareness-Zelt ausliegen und ist auch online auf der EG-Internetseite verfügbar. Unsere FLINTA\* Mailadresse [ansprechgruppe\\_flinta@ende-gelaende.org](mailto:ansprechgruppe_flinta@ende-gelaende.org) ist kontaktierbar für betroffene FLINTA\*, wobei die Mailadresse ausschließlich von FLINTA\*Personen betreut wird. Auf dem Camp arbeitet die Ansprechgruppe eng mit der Awareness-Gruppe zusammen, unterstützt die Awareness-Schichten und ist auch im Awareness-Zelt ansprechbar.

Die Telefonnummer findet ihr auf dem Awarenessflyer sowie auf diversen Aushängen vor Ort z.B. am Info Point.

### **5.3 Out of Action Care**

Dieses Jahr bietet die Out of Action Care Gruppe Sprechstunden am Mittwoch & Sonntag an. Genauere Infos gibt es vor Ort.

### **5.4 Morgendliche Deli Plena**

Wenn Entscheidungen notwendig werden, die wir im Awareness-Team nicht für alle treffen können oder wollen, wenden wir uns an die Deli Plena auf dem Camp. Ein Beispiel dafür wäre in Notfällen Sanktionen (siehe unter "Unterstützung in Krisen").