

Awareness-Konzept: Auditbesuchstag im Rahmen des 1. Re-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes am 18. Juni 2026 an der Freien Universität Berlin

1. Einleitung

Die Freie Universität erkennt an, dass gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse und damit einhergehende privilegierende und diskriminierende Mechanismen sowohl auf individueller als auch struktureller Ebene in universitären Räumen wirksam sind und sich in sozialen Interaktionen, institutionellen Praktiken und organisationalen Rahmenbedingungen niederschlagen. Privilegierung und Diskriminierung aufgrund tatsächlicher und/oder zugeschriebener Zugehörigkeit(en) zu sozial konstruierten Gruppen führen zu ungleichen Zugängen zu Ressourcen, Partizipations- und Entfaltungsmöglichkeiten. Es bedarf eines kontinuierlichen, macht- und differenzsensiblen und selbstreflexiven Umgangs mit bestehenden, vielfach ineinandergreifenden Ungleichheitsverhältnissen, um diskriminierungsärmere, inklusivere, grenzwahrende und sicherere gemeinsame Räume zu schaffen. Dies umfasst auch die Bereitschaft, eigene Positionierungen, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster kritisch zu hinterfragen.

2. Awareness

Awareness (engl. für Bewusstsein, Sensibilisierung, Achtsamkeit) ist sowohl deskriptiv als Beschreibung einer differenz- und diskriminierungssensiblen, grenzwahrenden und achtsamen Praxis im Umgang miteinander als auch programmatisch als handlungsleitender Ansatz zu verstehen. In diesem Sinne zielt Awareness darauf ab, jeder Form der Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt und grenzverletzendem Verhalten sowohl vorzubeugen als auch konkret darauf zu reagieren. Zentral ist dabei einerseits die Sensibilisierung aller für gesellschaftliche Machtasymmetrien, Ungleichheits- und Abhängigkeitsverhältnisse, um diskriminierendes und/oder grenzüberschreitendes Verhalten möglichst zu verhindern, bevor es entsteht (Prävention). Andererseits sollen für von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt und/oder grenzverletzendem Verhalten betroffene Personen Schutz und Unterstützung gewährleistet werden (Intervention).

3. Grundprinzipien

Die Grundprinzipien der Awareness-Arbeit orientieren sich an einem respektvollen, solidarischem und diskriminierungssensiblen Umgang miteinander.

Betroffenzentriertheit: Das Erleben, die Grenzen und Wahrnehmungen betroffener Personen stehen im Mittelpunkt aller Handlungen und Entscheidungen.

Bedürfnisorientiertheit: Alle Handlungen und Entscheidungen orientieren sich an den Bedürfnissen betroffener Personen.

Definitionsmacht: Betroffene Personen bestimmen selbst, wie ein Vorfall erlebt und eingeordnet wird. Ob etwas als diskriminierend, gewalttätig und/oder grenzverletzend erlebt wird, entscheiden sie allein. Ihre Wahrnehmung wird nicht infrage gestellt oder relativiert.

Parteilichkeit: Bei Vorfällen von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt und grenzverletzendem Verhalten wird nicht neutral zwischen „allen Seiten“ vermittelt, sondern die Perspektive der betroffenen Personen ernst genommen und unterstützt. Ziel ist nicht eine gleichwertige Behandlung aller Beteiligten, sondern der Schutz, die Unterstützung und die Stärkung oder Wiederherstellung der Selbstbestimmtheit und Handlungsfähigkeit der betroffenen Personen. Parteilichkeit erkennt an, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse dazu führen, dass betroffene Personen oft weniger Gehör finden. Parteiliches Handeln bedeutet also auch, bewusst Personen in marginalisierten Positionen zu unterstützen.

Vertraulichkeit: Informationen über Vorfälle oder betroffene Personen werden sensibel und vertraulich behandelt und ausschließlich nach dem Need-to-know-Prinzip weitergegeben.

Kollektive Verantwortungsübernahme: Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt und grenzverletzendes Verhalten werden nicht als individuelles Problem verstanden. Alle tragen Verantwortung für ein sichere(re)s, grenzwahrendes und diskriminierungssensibles Umfeld. Dabei stehen der Schutz und die Unterstützung betroffener Personen über dem Bedürfnis, Konflikte zu vermeiden oder Tatbeschuldigte zu schützen.

4. Vereinbarungen für den gemeinsamen Raum

Die nachfolgenden Vereinbarungen für den gemeinsamen Raum im Rahmen des Auditbesuchstags am 18. Juni 2026 verstehen sich ergänzend zum [Code of Conduct](#) der Freien Universität Berlin und sollen dazu beitragen, einen diskriminierungssensiblen, inklusive(re)n, grenzwahrenden und sichereren Rahmen für Austausch, Reflexion und Zusammenarbeit zu schaffen. Ziel ist es, einen Raum zu ermöglichen, in dem unterschiedliche

Perspektiven ernst genommen, individuelle Grenzen geachtet und Teilhabe für alle anwesenden Personen möglichst diskriminierungs- und barrierearm gestaltet werden kann.

- Alle anwesenden Personen begegnen einander respektvoll, aufmerksam und wertschätzend. Dabei wird anerkannt, dass Personen unterschiedliche soziale Positionierungen, Erfahrungen mit Diskriminierung sowie unterschiedliche Zugänge zu Räumen und Wissen mitbringen.
- Diskriminierende, abwertende, grenzverletzende, generalisierende und stereotypisierende Aussagen werden nicht toleriert.
- Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungswissen werden als gleichwertig relevant anerkannt. Dabei wird reflektiert, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse beeinflussen, welche Stimmen in der Regel gehört werden und welche marginalisiert sind.
- Alle anwesenden Personen ermöglichen einander Sprechraum und achten darauf, nicht zu unterbrechen und/oder Gespräche nicht zu dominieren.
- Kritik wird konstruktiv und nicht persönlich verletzend geäußert. Unterschiedliche Wissensstände und Unsicherheiten dürfen benannt werden. Fehler werden nicht als individuelles Scheitern verstanden, sondern als Möglichkeit für Reflexion, Lernen und Weiterentwicklung. Gleichzeitig wird anerkannt, dass Kritik auch aus machtkritischen Perspektiven heraus entstehen kann und nicht relativiert oder abgeschwächt werden sollte.
- Alle anwesenden Personen achten auf unterschiedliche Sprach- und Ausdrucksbedarfe (z.B. keine Fachsprache ohne Erklärung).
- Gesprächsinhalte werden sensibel und bei Bedarf anonymisiert behandelt.
- Körperliche, emotionale und kommunikative Grenzen anderer Personen werden respektiert. Das Aufzeigen von Grenzen bedarf keiner Rechtfertigung, Erklärung oder Diskussion und ist unmittelbar ernst zu nehmen. Fehlender Widerspruch oder ausbleibende Reaktionen sind dabei nicht als Zustimmung oder Einverständnis zu verstehen. Die Verantwortung für Grenzachtung liegt bei der jeweils handelnden Person, nicht bei der betroffenen Person.
- Unterschiedliche Bedürfnisse werden berücksichtigt und nicht stigmatisiert.
- Keine Person muss Gründe für individuelle Bedürfnisse erklären.
- Hinweise auf Barrieren werden ernst genommen und nach Möglichkeit angepasst. Dabei wird anerkannt, dass Barrierefreiheit bzw. -armut ein fortlaufender Prozess ist.
- Es werden keine Mitschnitte, Fotos oder sonstiges Bild- oder Audiomaterial ohne Zustimmung angefertigt und/oder weitergegeben.
- Ablauf und Vereinbarungen werden zu Beginn transparent erklärt.
- Rückfragen zu Vereinbarungen, Abläufen oder möglichen Unsicherheiten sind jederzeit ausdrücklich erwünscht und möglich, ohne dass dies als Störung verstanden wird.

5. Veranstaltungsumgebung

5.1 Awareness-Kits

Während des gesamten Auditbesuchstages stehen allen Personen zwei Awareness-Kits zur Verfügung. Diese befinden sich gut sichtbar neben dem Eingang zu Raum L115 (Seminarzentrum) sowie im Rückzugsraum KL 29/137 (Rostlaube) und enthalten:

- Erste-Hilfe-Set
- Menstruationsprodukte
- Taschentücher
- Handdesinfektion
- Ohropax
- Traubenzucker
- Stressbälle
- Akkupressurringe
- Informationsmaterial

5.2 Barrierearmut, Zugänglichkeit und Sanitäranlagen

Es gibt einen offiziellen [Lageplan](#) sowie eine [Raumübersicht](#). Außerdem gibt es ein [Wegeleitsystem für mobile Geräte](#). Das Seminarzentrum sowie die Rostlaube sind von den Eingängen Otto-von-Simson-Straße 26 und Habelschwerdter Allee 45 (14195 Berlin) barrierearm erreichbar.

Barrierearme Sanitäranlagen befinden sich im Seminarzentrum in den Räumen L104 und L105. Eine Toilette für alle Geschlechter befindet sich in Raum K 33/104. Weitere Sanitäranlagen befinden sich im Foyer der Mensa II (UG).

5.3 Catering

Während des gesamten Auditbesuchstages steht Catering in Form von Kaffee, Tee und weiteren Getränken zur Verfügung. Zudem wird ein Mittagsimbiss angeboten. Vegetarische, vegane und glutenfreie Optionen werden entsprechend gekennzeichnet; außerdem liegt eine Übersicht zu enthaltenen Allergenen vor.

5.4 Namensschilder, Selbstbezeichnung und Pronomen

Zu Beginn des Auditbesuchstages werden für alle angemeldeten Personen Namensschilder bereitgestellt. Die Namen werden entsprechend der Anmeldung aufgeführt. Pronomen können freiwillig ergänzt werden. Da sich die Geschlechtsidentität einer Person nicht

zwangsläufig aus Namen oder äußeren Merkmalen ableiten lässt, sind angegebene Namen und Pronomen zu respektieren und Missgendern zu vermeiden.

5.5 Rückzugs- und Eltern-Kind-Räume

Während des gesamten Auditbesuchstages steht ein Rückzugsraum zur Verfügung. Dieser befindet sich in Raum KL 29/137 (Rostlaube). Er kann insbesondere von Personen, die Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt oder grenzverletzendes Verhalten erfahren haben, aber auch hinsichtlich jeder anderen belastenden Situation als Ort zur Entlastung und Unterstützung genutzt werden. Für die Nutzung bedarf es keiner Rechtfertigung oder Erklärung. Bei der Nutzung wird um gegenseitige Rücksichtnahme gebeten.

Im Foyer der Mensa II befindet sich außerdem ein Eltern-Kind-Raum (Raum 144, Eingang zwischen Mensahaupteingang und Schwarzem Brett, gegenüber der Infobox). Eine [Online-Reservierung](#) vorab ist notwendig.

5.6 Ansprechperson

Eileen Quandel (sie/ihr), Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung

Impressum

Herausgegeben von der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung, Freie Universität Berlin. Mai 2026.