

# Awareness in Lützerath (besetzt 2020-2023)

*In diesem Text versucht eine Person die Geschichte der Awareness-Strukturen in Lü zu rekonstruieren und zwar vor allem anhand gesammelter Informationen aus Gesprächen mit Menschen, die in Lü früher oder später im Awareness-Team oder später Teil des Check-In-Gruppen Deli-Plenums oder der Prozessbegleitung waren oder im UAC Awareness-Arbeit geleistet haben. Der Text zeichnet den Aufbau der Awareness-Arbeit nach, aber auch, wie diese in die Krise geriet und wie daraufhin neue Strukturen etabliert wurden. Diese Geschichte soll Erkenntnisse aus Lü für andere Kontexte zugänglich machen.*

- Awareness in Lützi 2020/21 (die Anfänge)
- Awareness-Bemühungen allgemein im Dorf
- Awareness in Lützi 2022 (Neues Jahr, neues Glück?)
- Dynamiken und Wege in die Krise
- Kritik, Reflexion & Planung in der Krise
- Weiterentwicklung: Aufgabenteilung & Check-In Gruppen (ab Okt. 22)
- Schwierigkeiten/Grenzen und Vorbedingungen von Check-In Gruppen
- Fortgang der anderen neuen Strukturen und Räumungs-Awareness
- Awareness im Unser Aller Camp (Jan. 23)
- Awareness im Nachgang der Räumung
- Ergänzungen & Learnings

# Awareness in Lützi 2020/21 (die Anfänge)

## Awareness zu Beginn von Lützerath

Zu Beginn, als es in Lü nur die Mahnwache und eine Zeltwiese gab und zwischen 20 und 50 Menschen den Ort belebten, geschah Awareness meist spontan. Menschen fühlten sich tendenziell verantwortlich für das, was sie mitbekamen und kümmerten sich, wann und wo es nötig war. Nach ein paar Wochen/Monaten wurden Awarenessschichten auf dem tägliche Reproboard hinzugefügt und wurden so jeden morgen zwischen allen Menschen verteilt, zum Teil blieb die Schicht aber auch unbesetzt.

## Kuloko und Beginn des Awareness-Teams im Sommer 2021

**Im Vorfeld der Kuloko** (Festival Kultur ohne Kohle, Sommer 2021) fanden sich dann Menschen zusammen, die für das Festival ein Awareness-Konzept erarbeiteten. Für das Festival bildete sich ein Awareness-Team mit aufgeteilten Schichten und es wurden Hütten gebaut: Eine **BIPOC Hütte**, ein **Neurodivergenz Safer Space** und ein **Flinta\* Bauwagen**. Vieles der Awareness-Arbeit des Festivals wurde nach Ende des Festivals beibehalten: Das **Awareness-Team** blieb bestehen und auch die Hütten gab es weiterhin.

Wann genau sich das **BIPOC Awareness-Team** gründete und wie dessen Verhältnis zum überwiegend bis ganz weißen Awareness-Team war, konnte ich noch nicht in Erfahrung bringen. Ich versuche es weiter. Was Lü betrifft, kann ich daher an dieser Stelle bisher nur schreiben, dass das BIPOC Awareness-Team aus der Perspektive weißer Awareness-Menschen ein kleines Team sehr engagierter und sehr kontinuierlich arbeitender Menschen war, die teils zugleich auch im anderen Awareness-Team mitarbeiteten.

**Ab der Kuloko** gab es also mindestens ein Awareness-Team. Im Gefühl einiger Menschen hat das allerdings auch eine **Hürde** gesetzt: *Als gäbe es eine Art geheimes Awareness-Wissen, was Menschen brauchen, um im Awareness-Team aktiv werden zu können.* Es gab Onboarding-Versuche, aber auch immer wieder Hierarchie-Kritik. Menschen hatten den Wunsch, einzusteigen und Menschen, die bereits im Awareness-Team waren wussten nicht, wie sie neben all ihren anderen Aufgaben die Zeit aufbringen sollten, ihr Wissen gut weiterzugeben, gerade auch, da vieles davon Erfahrungswissen war. Menschen, die wenig Einsicht in die tägliche Arbeit des Awareness-Teams hatten, kritisierten die Struktur, auch wegen der Macht, die das Awareness-Team über die Ausschlussverfahren ausübe. Das Awareness-Team fand es nicht leicht, sich zu der Kritik zu positionieren. Es versuchte ständig, für Transparenz und Hierarchieabbau zu sorgen, war damit jedoch nicht immer erfolgreich.

**Längerfristige Fallarbeit** gab es schon, bevor sich Menschen intensiver mit **Transformative Justice** Ansätzen auseinandersetzten. Das Problem dabei war jedoch immer der eher häufige

Wechsel der Menschen in der Besetzung und es kann schwerer sein, an einem bedrohten Ort in diese längerfristige Arbeit einzusteigen. Aus dieser Situation kam es immer wieder zu Rausschmissen, da Menschen keine Kapazitäten hatten, Fälle längerfristig zu begleiten und es selbst mit Kapazitäten auch immer wieder Menschen gab, deren Begleitung das Wissen der Awareness-Menschen überstieg und die Sicherheit von Betroffenen gefährdet hätte. Es gab aber auch Fälle, die sogar über mehrere Jahre und auch über die Besetzung hinaus bearbeitet wurden. Fallarbeit verschiedener Art wurde ein Kernaufgabenbereich des Awareness-Teams.

**Immer mehr Aufgaben** landeten beim Awareness-Team, neben der Fallarbeit auch **Diskriminierungssensibilisierung** durch **Bildungsarbeit und Prävention**. All das bedeutete, sich mit sehr vielen Themen beschäftigen zu müssen – ein hoher Anspruch, dem Menschen so nie völlig gerecht werden konnten. Bedingt durch die Themen, mit denen sich Menschen beschäftigten, standen manche Themen stärker im Fokus als andere. Feministische Themen und Rassismus waren stärker Thema, während Klassismus, Ableismus und Neurodivergenz immer wieder hinten runter fielen. Gerade bei Fällen, in denen unterschiedliche Betroffenheiten involviert waren, wurde dies zum Problem und führte teils auch dazu, dass es zu polarisierten **Täter-Opfer Zuschreibungen** kam, wo ein Blick für die Komplexität des Falls gefragt gewesen wäre. Verstärkt wurde diese Tendenz, je mehr Menschen sich zu dem Fall positionierten, ohne vom Geschehen direkt mitbekommen zu haben oder ausreichend informiert zu sein. Menschen fragten sich, wie Prozesse fair gestaltet werden können, wenn manche Menschen sich besser ausdrücken können als andere, manche einen akademischen Hintergrund haben, andere nicht und auch die Szene-Codes nicht kennen. Auch wurden neurodivergente Personen, die z.B. Autismus oder ADHS haben und sich mitunter weniger gut selbst regulieren können, teils einfach wegmoderiert. *Menschen hatten zudem teils den Eindruck, dass Beschwerden generell im Dorf beliebter Menschen teils ernster genommen werden als Beschwerden von Menschen, die häufiger aneckten.*

Manchmal hinterließen **Menschen, die Lü verließen, Briefe**, in denen sie Missstände anprangerten, beispielsweise in Bezug auf Ableismus bezüglich Neurodivergenz. Die Dorfgemeinschaft beschäftigte sich mit dem Brief dann auf einer eigenen Vollversammlung, in der dieser gemeinsam gelesen wurde und besprochen wurde, wie es dazu hatte kommen können. Menschen richteten als Struktur für Feedback an das Awareness-Team einen Briefkasten ein und die Nachrichten und Briefe daraus wurden im Awareness-Plenum oder mit Einverständnis im Dorfplenum besprochen. So setzte sich das Awareness-Team z.B. auf Kritik hin intern mit Antisemitismus auseinander.

Das Awareness-Team bemühte sich weiter und blieb in unterschiedlicher Ausprägung mit unterschiedlichen Menschen viele Monate bestehen. **Die Hütten, die für die Kuloko gebaut worden waren, wurden allerdings primär dann verstärkt verwendet, wenn Betroffene selbst die Initiative ergriffen.** Besonders die BIPOC Hütte wurde zeitweise rege genutzt, auch für Community Arbeit. Der Flinta\* Bauwagen diente häufig eher als Rückzugsort. Unklarheiten und Intransparenz bezüglich der Nutzung der Orte führte dazu, dass sie teilweise wenig oder kaum verwendet wurden und zum Teil verfielen oder nicht mehr einladend und bedürfnisgerecht gestaltet waren. So hat der Neurodivergenz-Safer Space geschimmelt, anderswo gab es laute Umgebungsgeräusche.

**Bildungsarbeit geschah häufig durch besonders engagierte Einzelpersonen, die Treffen einberiefen, Ressourcen teilten oder sich um die antirassistischen Lesecken kümmerten.**

# Awareness-Bemühungen allgemein im Dorf

**Nicht nur die Awareness-Teams** kämpften im Dorfalltag gegen Formen von Diskriminierung. Manche Gedenkstätten in Lü sowie manche Demos, Workshops und Ausstellungen waren insbesondere dazu da, antikolonialistische und antirassistische Kämpfe zu zentrieren. Immer wieder wurden dazu auch Communities und Bewegungen eingeladen (internationalistische, kurdische, zapatistische etc.), die entscheidende Impulse setzten.

**Schriftzüge** auf Wänden, Türen, Bannern und auf Patches wie „Heute schon Repro gemacht?“ oder anti-Macker Sprüche, sowie der Awareness-Input, den es eine Zeit lang zu Beginn jedes Plenums gab, erinnerten im Alltag an feministische und antirassistische Kämpfe und eigene Ansprüche der Besetzung.

An der Mawa gab es mal die Initiative zu einem **Klassismus-Austausch** – ein Thema, das in Lü vielfach unsichtbar und unbesprochen blieb. Es gab eine Soli-Socke, aus der auch immer wieder Menschen kurzfristig Geld bekamen, doch waren die **Lü-Financen** sonst für den Großteil verborgen und insgesamt Geld und Zugang zu Ressourcen außerhalb von Lü sehr intransparent und auch ungleich verteilt. *Manche Menschen hatten ein Gehalt, Vermögen und/oder einen Ausweichort außerhalb von Lü, andere nicht, manche hatten Zugang zu einer Waschmaschine an einem nahe gelegenen Ort, andere nicht. Manchmal trat dies zu Tage, manchmal nicht.*

Im Sommer 2022 richteten einige Menschen auf **Signal eine Gruppe ein, die dabei half, Strukturen physisch barrierearm**, beispielsweise Rolli-zugänglich zu machen. Es gab ein barrierearmes Klo, zeitweise eine Rolli-Rampe und im Erdgeschoss der Villa waren Rolli-zugängliche Schlaf- und Aufenthaltsorte. Sonst waren viele Strukturen nicht zugänglich oder mussten mit mehr Aufwand zugänglich gemacht werden, wozu sich eben diese Gruppe gründete.

**Sprachliche Barrieren** wurden zumindest in Plena allgemein durch Flüsterübersetzungen ins und aus dem Deutschen oder Englischen abgebaut – je nachdem, was gerade Plenumssprache war.

Zu **Drogen-Awareness** gab es hin und wieder Diskussionen und eine Gruppe wollte dazu etwas erarbeiten. Weil es diese Gruppe bereits gab, die etwas erarbeiten wollte, endete die Diskussion mit dem Verweis auf diese Gruppe in der Regel wieder, die Gruppe schaffte es aber nie, tatsächlich ein Konzept zu erarbeiten. Was es gab, waren **drogenfreie Zonen**, sowohl im Dorf als auch auf Veranstaltungen. *Jedoch war der Umgang mit dem Thema nicht immer leicht, denn es lebten in Lü zeitweise sowohl Menschen, die alkoholabhängig waren als auch trockene Alkoholiker\*innen.*

Für einige Zeit gab es regelmäßige **Bezugi-Findungstreffen** und viele Bezugis waren in vielen Belangen füreinander da. Darüber hinaus gab es immer wieder mal für eine Zeit lang mal hier einen **antipatriarchalen Lesekreis**, dort eine **kritische Männlichkeitsrunde** und hier ein **Reflexionstreffen zu kritischem Weißsein**. *Diese Strukturen wurden oft von Einzelpersonen initiiert und gehalten, wodurch ihr Fortbestand oft von dieser einen oder wenigen Personen abhängig war. Einen Zettel auf das Programmboard zu kleben, reichte nicht, wenn keine Menschen die für das Treffen erforderlichen Vorbereitungsarbeiten übernahmen.*

# Awareness in Lützi 2022

## (Neues Jahr, neues Glück?)

### Flaute und Wechsel im Awareness-Team

Nun zunächst einmal zurück zum Awareness-Team. **Als Ausgleich für die oft anstrengende Awareness-Arbeit gab es im Frühling 2022 zwischendurch einen „Awareness-Fun-Day“, der sich aber nicht bis zum Sommer hielt.**

Vom Winter 2021/22 zum Sommer 2022 gab es im Awareness-Team allgemein einen **größeren Wechsel** an Menschen. *Es gab nur wenige Menschen, die über die bisherigen Fälle bescheid wussten und es gab quasi keine Wissensvermittlung. Langfristige Fallarbeit hing teils in der Luft und es gab auch keine Übersicht über bestehende Fälle oder wer gerade woran arbeitete. Die verbliebenen Menschen im Awareness-Team suchten nach neuen Menschen, die mit in die Awareness-Arbeit einsteigen würden.*

### Alltag des Awareness-Teams im Sommer 2022

**Im Sommer 2022 war das Awareness-Team sehr klein.** Das On-Boarding bestand mitunter aus der Lektüre eines Texts zum Thema **Definitionsmacht** – und dann learning by doing. In der Regel sah die Tätigkeit der Awareness-Menschen folgendermaßen aus: Menschen in Lü teilten Awareness-Menschen Probleme mit, woraufhin diese die entsprechenden Menschen aufsuchten und versuchten, ins Gespräch zu kommen. Außerdem war rund um die Uhr immer ein Mensch über die Awareness-Funke auf dem Awareness-Kanal und über das Awareness-Handy erreichbar. Hierfür wurden Schichten eingeteilt. *Darüber hinaus gab es das zwei bis dreistündige Awareness-Plenum, das prinzipiell für alle offen war. In diesem Plenum checkten Menschen ausführlich ein, besprachen länger Organisatorisches, beispielsweise zu Party-Awareness und tauschten sich gegen Ende über den Fortgang einzelner Fallarbeit aus. Letzteres wurde nach einiger Zeit zum Teil weggelassen, da die Plena zu lang wurden und die Energie dafür am Ende fehlte.*

Die vom Awareness-Team bearbeiteten **Fälle** umfassten unter anderem **Fälle von sexualisierter Gewalt, Rassismus, persönlichen Konflikten und problematischem Verhalten unter Einfluss konsumierter Substanzen.** *Bei besonders schwierigen Awareness-Fällen erhielt das Awareness-Team teils Unterstützung durch Langzeit-Lü-Menschen, die viel Erfahrung mitbrachten. Sie waren häufig nicht Teil des Awareness-Teams, das die alltäglichen Aufgaben bewältigte und diesem teils auch gar nicht bekannt, sprangen aber an einzelnen Stellen ein oder waren in von den alltäglichen Awareness-Aufgaben losgelösten transformative justice Prozessen, also längerfristige Arbeit mit einzelnen Fällen involviert.*

**Fallarbeit** und vor allem die längerfristigen **transformative justice Prozesse** fanden oft eher im Verborgenen statt, in der Regel auf Wunsch beteiligter Personen. Dadurch blieb jedoch auch eher

verborgen, wo sich Fälle häuften und einmal war es die Initiative einer betroffenen Person, die ermöglichte, dass sich mehrere Menschen trafen, die von den Handlungen ein und derselben Gewalt ausübenden Person betroffen waren, und sich so auch gemeinsam austauschen und mit Awareness-Menschen über das Weitere beraten konnten. *In einigen Fällen wurden allerdings mehr Kapazitäten darauf verwandt, mit der Gewalt ausübenden Person zu arbeiten, als die betroffene Person aufzufangen.*

**Einmal gab es eine Vollversammlung zum Thema sexualisierter Gewalt mit einer anschließenden Runde zum persönlichen Austausch. Das war für manche ein sehr wichtiger Moment, dieses Zusammenkommen und einander Zuhören, um erlebte Dinge auf eine Art auch gemeinsam zu verarbeiten.**

**Danach lebte der Flinta\* Brunch** auch noch einmal deutlich auf, bei dem sich Menschen über ihre Erfahrungen in Lü austauschen konnten – zumindest war das die Idee, und die Hoffnung einiger war auch eine bessere Flinta\*-Vernetzung und dass sich Menschen besser gegenseitig auf dem Schirm haben. *Das klappte bedingt, da die Bedürfnisse an den Flinta\*-Brunch unterschiedlich waren und es für manche primär ein Ort tiefer gehenden Austauschs, für manche primär ein Ort spaßigen Zusammenseins war. Zu einer verbindlichen Flinta\*-Organisierung kam es jedenfalls nicht. Bezüglich des **TIN-Cafés** waren die Erfahrungen teils ähnlich. Dennoch fanden Menschen es gut, dass es diese Orte gab.*

**Die Hauptverantwortung für Awareness blieb neben den Bezugsgruppen primär beim Awareness-Team.** Nur bei besonderen Veranstaltungen wie Camps haben die Orgas, die diese organisiert haben teils selbst ein Awareness-Team für den Rahmen der Veranstaltung gestellt. Das war z.B. beim Mastamo der BUND Jugend NRW im August 2022 der Fall.

**Zur internen Weiterbildung stand dem Awareness-Team langfristig ein Awareness-Laptop mit einer ganzen Reihe von Texten zur Verfügung, jedoch kamen Awareness-Menschen kaum dazu, diese gemeinsam zu lesen.**

Eine besondere **Wissenslücke** bestand dabei beim Thema **psychische Erkrankungen**. Meist wurde sich damit nur im Rahmen konkreter Vorfälle befasst. Doch hatte das Awareness-Team immer wieder mit **Menschen zu tun, die bipolar, depressiv, selbstverletzend, substanzkonsumabhängig oder suizidal waren**. Manche Menschen haben regelmäßige Unterstützung durch das Awareness-Team bekommen. *Manche Menschen im Awareness-Team boten manchen Menschen sogar ein wöchentliches Gesprächstreffen an, um Menschen emotional aufzufangen.*

Der **Umgang mit verhaltensauffälligen Menschen** war immer wieder schwierig und überfordernd. Beispielsweise können manche Menschen ihre **Bipolarität** gut navigieren, andere werden in bestimmten Phasen immer wieder ausschreitend und übergriffig. Eine Person wurde vor diesem Hintergrund auch **ausgeschlossen**. *Besetzungen sind generell Orte, an die neben politischen Gründen Menschen auch aus Perspektivlosigkeit kommen oder weil sie durchs Raster des Staates und der Gesellschaft fallen. Eine Diskussion über einen generellen Umgang und damit, was die Besetzung hier leisten kann und was nicht, gab es jedoch nicht.*

# Dynamiken und Wege in die Krise

Lange Zeit war **nicht klar abgesteckt, was zur Verantwortung des Awareness-Teams gehörte**, was dazu führte, dass der Kreis der an das Awareness-Team delegierten **Aufgaben immer größer** wurde: *Von Fallarbeit über Party-Awareness, rund um die Uhr Erreichbarkeit für emotional first-Aid, über emotionale Arbeit im weiteren Sinne, Präventionsarbeit, Bildungsarbeit, Hilfe bei der Klärung von Konflikten bis hin zu genereller Ansprechbarkeit bei offenen Fragen dehnte sich der Aufgabenbereich des Awareness-Teams aus, ohne dass die Anzahl der verantwortlichen Menschen zunahm.*

**Der Anspruch an Awareness-Arbeit war hoch, die kollektive Verantwortung teils eher gering.** Zwar geschah viel emotionale Arbeit auch innerhalb von Bezugsgruppen, doch insbesondere Flinta\* Personen im Awareness-Team wurden sehr häufig von Personen aus Lü aufgesucht, die über ihre Gefühle sprechen wollten. Auch begann Fallarbeit teils so, dass ein Mensch auf eine Awareness-Person zukam, etwas schilderte und darum bat, dass da „etwas gemacht“ würde, der Mensch wollte das aber nur delegieren und sich selbst nicht weiter damit beschäftigen.

In der Folge verbrachten Awareness-Menschen **viel Zeit damit, die betreffenden Menschen zu suchen**, um **Fallarbeit** überhaupt aufnehmen zu können. *Nicht immer waren die Menschen auffindbar, nicht immer waren die Menschen bereit zu sprechen, nicht immer gab es einen ruhigen Rahmen, um zu sprechen, und nicht immer blieben die Menschen lange oder durchgängig in Lü, weshalb das Awareness-Team immer wieder darüber diskutierte, wann überhaupt Fallarbeit aufgenommen werden sollte und wann eine Gewalt ausübende Person schlicht gebeten werden sollte zu gehen, wenn die Person sowieso nur noch wenige weitere Tage geblieben wäre.*

Der Gedanke war, dass **zwei oder mehr** Menschen aus dem Awareness-Team **gemeinsam einen Fall** übernehmen, in der Praxis übernahmen aufgrund der geringen Größe des Awareness-Teams häufig **einzelne** Personen einen Fall. **Das führte mit dazu, dass es kein oder kaum Team-Gefühl im Awareness-Team gab.** *Auch konnte es so schneller zu Überforderung kommen – auch, weil nicht immer von vornherein absehbar war, als wie groß oder tiefgehend sich das Problem herausstellen würde. Darüber hinaus waren teilweise nur wenige oder nur ein Mensch mit Erfahrung im Awareness-Team, während alle anderen neu waren. In aller Regel gab es weder Supervision noch systematische Koordination der Fallarbeit, was es schwer machte, Überblick zu behalten oder zu gewinnen oder im Fall von Überforderung Unterstützung zu bekommen.*

**Auch war sich das Awareness-Team intern nicht immer einig. Gerade wenn neue Menschen kurzzeitig ins Awareness-Team kamen, die ihr Verhalten, beispielsweise als**



**cis-männliche Person, noch wenig selbst reflektiert hatten, entwickelten sich dabei mitunter auch patriarchale Dynamiken innerhalb des Awareness-Teams.**

**Die dauernde Erreichbarkeit stellte eine enorme Anstrengung dar,** da sich nicht ausreichend Menschen die Schichten aufteilen konnten und sich zudem manchmal Menschen bei der Nacht-Awareness im Funkkanal verwählten. *Doch auch jenseits der Schichten war es für die Menschen im Awareness-Team mitunter schwierig, die Awareness-Brille überhaupt abzulegen. Durch die vielen ihnen anvertrauten Geschichten wussten sie vieles, was in Lü schief lief und sahen auch vieles, was anderen vielleicht nicht unbedingt auffiel. Auch wurden sie öfter beim Pause machen oder beim Essen zu einer schwierigen Situation hinzugerufen, sodass manche Lü tatsächlich verlassen mussten, um wirklich Pause machen zu können. Besonders schwierig war es auch, wenn größere Awareness-Fälle in der unmittelbaren Wohnumgebung von Awareness-Menschen in Lü geschahen.*

Auch wurden sie von anderen Bewohner\*innen zunehmend mit ihrer Rolle als Teil des Awareness-Teams identifiziert und teils gar direkt als **„Awareness-XY“** angesprochen. Der unklare und zunehmend größere Aufgabenrahmen entwickelte sich bis dahin, dass **Menschen das Awareness-Team fragten, ob sie an diesem oder jenem Ort zelten „dürfen“ oder ob die Musik so „zu laut“ sei** - als wäre das Awareness-Team eine Art externe Instanz und Autorität. Durch diese Prozesse der **Externalisierung und Delegation von Verantwortung entstand eine gewisse, von beiden Seiten als unangenehm empfundene Distanz zwischen Awareness-Menschen und allen anderen. Das ging bis zu einer Projektion von Autorität und Gefahr auf das Awareness-Team, das die (notwendigerweise oft) unangenehmen Gespräche anstieß. Bis dahin, dass Begriffe wie „Awareness-Polizei“ fielen, parallel zu Aussagen von „Awareness regelt das (für uns)“.**

**Menschen im Awareness-Team brannten aus und fielen aus,** sodass die verbliebenen Menschen noch mehr Arbeit zu bewältigen hatten und noch schneller ausbrannten. Wer eigentlich keine Kapazitäten mehr hatte, konnte dem eigenen Ruhebedürfnis nicht unbedingt nachgehen, denn viele Dinge konnten nicht warten: *Bei sexualisierter Gewalt in einer offenen Besetzung lässt sich die Awareness-Arbeit nicht auf den nächsten Tag vertagen. Auch stellten Menschen immer wieder die gemeinsamen Ideale (z.B. bezüglich Transformative Justice) über die eigenen Kapazitätsgrenzen. Zu Überforderung kam es unabhängig von der Gesamtverantwortungslast auch im Zuge von einzelnen besonders schweren Fällen, auf die hin manche Menschen ebenfalls das Awareness-Team verließen.*

# Kritik, Reflexion & Planung in der Krise

**Als immer deutlicher wurde, dass das Awareness-Team sich selbst als Struktur kaum mehr erhalten kann,** gaben mehrere Menschen aus dem Awareness-Team den Impuls, in die **Selbstreflexion** zu gehen. Es brauchte mehrere Anläufe, bis ein Treffen dazu zustande kam, doch dann setzten sich Menschen zusammen und überlegten, **was Awareness-Arbeit eigentlich ist** und umfasst, wie sie es sich eigentlich vorstellen und was das in der Praxis erschwert. Sie wollten diese Arbeit fortsetzen, doch es kamen keine Menschen mehr zu den Reflexionstreffen – selbst Treffen, die dazu da waren, den Menschen im Awareness-Team selbst gut zu tun, klappten nicht mehr.

**Neben dieser internen Reflexion** gab es im September 2022 ein Dorfplenum mit recht vielen Anwesenden, bei dem eine Person, die nicht selbst mit dem Awareness-Team zu tun hatte, von außen die Rückmeldung gab, dass es mit der Awareness-Struktur Probleme gibt und dringend eine Vollversammlung zum Thema Awareness nötig sei. Diese Kritik von außen traf auf bereits in Gang gesetzte interne Kritik und gab den entscheidenden Anstoß dazu, den Veränderungsprozess wirklich anzugehen. *Ein dem Awareness-Team externes Team fand sich zusammen, um die Awareness-Vollversammlung zu organisieren. Währenddessen und unter Einsatz der letzten Kräfte trotz teils bereits massivem Ausgebranntsein wollten die verbliebenen Menschen des Awareness-Teams einen Input für den Beginn der Awareness-Vollversammlung vorbereiten und taten dies auch, noch weit in die Nacht vor der Vollversammlung hinein. Dabei beschlossen sie auch die **Selbstauflösung des bisherigen Awareness-Teams.***

Mitte Oktober 2022, am Tag der **Awareness-Vollversammlung**, wurde das gesamte Dorf stillgelegt, es gab ein komplettes Time-Out. Die Vollversammlung dauerte den ganzen Tag. Morgens um 10 Uhr kamen die etwa 50 Menschen des Dorfes zusammen und saßen, hörten, dachten, sprachen, diskutierten, planten und koordinierten bis nach Sonnenuntergang. Das bisherige Awareness-Team präsentierte die von ihnen erarbeitete Analyse der Situation und gaben auch eine persönliche Ansprache, in der sie ihre psychische Belastung sichtbar machten und aufzeigten, wie es dazu gekommen war. Der restliche Tag bestand aus vom Awareness Vollversammlungs-Vorbereitungsteam gut durchgeplanten und streng zeitlich eingehaltenen Slots, in denen – teils in Kleingruppen, dann auch wieder gemeinsam – Ideen für eine neue Awareness-Struktur gesammelt, diskutiert, konkrete Vorschläge erarbeitet, auf wenige reduziert, noch konkreter ausgearbeitet, abgestimmt und schließlich die neue Struktur bereits in Umsetzung gebracht wurde. Letzteres geschah, indem noch in der Vollversammlung Verantwortliche für die einzelnen Aufgaben und Untergruppen gesucht, die Untergruppen gebildet und bereits ins Laufen gebracht wurden. Zum Ende hin wurden es weniger Menschen und weniger Pausen, doch das Vorhaben wurde durchgezogen.

**Für Menschen des bisherigen Awareness-Teams war dieser Tag eine riesige Erleichterung. Manche hatten bereits mit sich selbst ausgemacht, dass sie nicht länger in Lü würden bleiben können, wenn es nicht gelingen sollte, die Awareness-Struktur grundlegend zu ändern. Doch nach Rückkehr aus einem Aktivisti-Retreat war mindestens ein Mensch sehr begeistert davon, wie die neue Awareness-Struktur sich etabliert hatte.**

# Weiterentwicklung: Aufgabenteilung & Check-In Gruppen (ab Okt. 22)

**Das Konzept der Check-In Gruppen** war an das **Tekmîl der kurdischen Bewegung** angelehnt. Der Idee nach sollte jeder Mensch in Lützi Teil einer Check-In Gruppe sein, die sich an für alle festgelegten Tagen zwei Mal pro Woche zur gleichen Zeit trifft und in welcher Menschen füreinander sorgen und füreinander eintreten. Die Aufteilung auf die Check-In Gruppen wurde gelöst, sodass die Menschen darin unterschiedlichen Bezugsgruppen und Barrios angehörten sowie unterschiedlich lang in Lützi gewesen waren. Damit sollte vor allem die Verantwortung verteilt werden. Aus der vorherigen Delegation von Verantwortung an das Awareness-Team sollte kollektive Selbstverantwortung werden. Denn so konnten viele Konflikte zwischen zwei Menschen zwischen derer beider Check-In Gruppen gelöst werden, ohne extra einen Awareness-Menschen zu rufen. Oder auch überschaubare transformative justice Prozesse sollten so laufen können, dass die jeweiligen Check-In Gruppen die eine für die betroffene Person da ist und die andere mit der Gewalt ausübenden Person reflektiert.

Neben den Check-In Gruppen gab es außerdem ein **Check-In Gruppen Deli-Plenum**, in welchem Delegierte der einzelnen Check-In Gruppen zusammenkamen, um herauszufinden, welche Themen gerade vielleicht in vielen Check-In Gruppen Thema waren und daher im Plenum adressiert werden sollten. Oder wenn beispielsweise kaum noch Menschen zum Plenum kamen, konnten über die Delis im Check-In Gruppen Deli Plenum alle mit der Info erreicht werden, dass das Plenum wieder mehr Beteiligung braucht.

Ansonsten sollte es statt dem einen Awareness-Team die folgenden voneinander unterschiedenen Gruppen geben: Eine **Emotional First Aid Gruppe (EFA)** mit eigener Weiterbildung und eine **Fallarbeitsgruppe, die transformative justice Prozesse** koordiniert. Die beiden sollten in dem Sinne zusammenwirken, dass bei der Emotional First Aid Gruppe ein Fall reinkommt, der an die Fallarbeitsgruppe weitergegeben wird, welche wiederum die konkrete Fallgruppe ins Leben ruft und selbst als Koordinations- und Supervisionsstruktur funktioniert. Zudem sollte es eine Prozessbeobachtung geben, die immer wieder danach schaut, ob die Einführung des neuen Awareness-Konzepts funktioniert. Also ob die einzelnen Gruppen im Großen und Ganzen mit ihrer Aufgabe zurechtkommen, oder ob es Unterstützungs- oder Änderungsbedarf gibt. Zudem sollte es eine **Check-In-Gruppen-Koordinationsgruppe** geben, die den Prozess der Check-In Gruppen begleitet und neue Menschen in Check-In Gruppen einteilt. Und eine Gruppe, die ein Awareness-Konzept mit Definitionen wichtiger Begriffe etc. verfasst. **Und eine Bildungs-AG.**

*Auf diese Weise sollten die Probleme der vorherigen Awareness-Struktur durch kollektive Selbstverantwortung und spezifische zusätzliche Gruppen mit konkret beschränkten Aufgabenbereichen überwunden werden. Nicht alles davon konnte vollends umgesetzt werden und ins Arbeiten kommen, bevor die Räumung kam. Doch haben beispielsweise die Check-In Gruppen ziemlich gut funktioniert, auch da alle Check-In Gruppen sich zur selben Zeit trafen. Es hatte einen anti-hierarchischen Effekt, da Menschen nun auch jenseits ihrer üblichen Kreise über Emotionen redeten. Das lockerte auch die Cliques-Bildung etwas auf.*

# Schwierigkeiten/Grenzen und Vorbedingungen von Check-In Gruppen

Teils gab es **Unklarheiten**, was in den Check-In Gruppen genau besprochen werden sollte. Und im Check-In Gruppen Deli-Plenum wurden auch viele kleine praktische Fragen besprochen, wodurch manche sich die Frage stellten, ob hier nicht eine Doppelstruktur entstanden war, insbesondere, da viele Dinge zwar ins Check-In Gruppen Deli-Plenum getragen wurden, aber dann unklar blieb, wie und von wem sie weiter bearbeitet werden sollten.

**Manchmal wurde das Check-In Gruppen Deli-Plenum zu einem Ort, an dem viel Kritik und Feedback zu den allgemeinen Strukturen des Dorfs zusammenkam**, jedoch gab es nicht immer genug Raum dafür und auch kam nicht alle Kritik dort an, wenn die Delis fehlten, deren Aufgabe gewesen wäre, die Kritik dorthin weiterzutragen. Auch gab es im Dorf-Plenum nicht immer Raum, um die Dinge zu besprechen, die vom Check-In Gruppen Deli-Plenum dorthin eingebracht werden sollten.

**Nicht alle Menschen wollten Teil einer Check-In Gruppe sein.** *Das war insofern problematisch als diese Menschen somit nicht in die gegenseitige care-Struktur eingebunden waren, also keine emotionale Arbeit leisteten und möglicherweise auch keinen Zugang dazu hatten, wenn sie sie brauchten. Auch wurden Konfliktklärungen dadurch erschwert. Doch gab es keinen Zwang und so konnten die Menschen lediglich immer wieder darauf hingewiesen werden.*

Intern bauten die Check-In Gruppen eine gewisse **Nähe** auf, in der es leichter fiel, Dinge anzusprechen. Auch durch die regelmäßige Aufforderung, etwas zu teilen, fiel es vielen leichter damit nicht allzu lange zu warten. Während das Awareness-Team zuvor jedes Mal einen neuen Fall hatte aufmachen müssen, konnten Dinge so oft einfach direkt geklärt werden. Unter anderem auch dadurch, dass sich Streitigkeiten gar nicht erst verfestigten, da sie eben früher angesprochen wurden.

Die dafür notwendige Nähe benötigt eine gewisse **Kontinuität** der an der Check-In Gruppe beteiligten Menschen. Insbesondere längerfristig in Lü lebende Menschen hatten häufig ein Bedürfnis danach, nicht permanent mit immer neuen Menschen zu tun zu haben. Neue Menschen wiederum wünschten sich häufig auch Kontakt und Austausch mit erfahreneren Menschen. Hier galt es, ein Gleichgewicht zu finden. Ebenso galt es ein Gleichgewicht zu finden zwischen den unterschiedlichen Bedürfnissen an die Check-In Gruppe und die Tiefe und Ernsthaftigkeit des darin stattfindenden Austauschs. Insgesamt schien das Konzept gut zu funktionieren – so lange es eben ausprobiert werden konnte.



# Fortgang der anderen neuen Strukturen und Räumungs-Awareness

**Die Emotional First Aid (EFA)** Gruppe hat sich viel Mühe gegeben, hatte aber Schwierigkeiten, ihre Struktur zu erhalten und daher machte sie deutlich, dass sie sich nicht um Räumungs-Awareness würde kümmern können. Die **Bildungs-AG** hat nicht so gut funktioniert, auch die Gruppe, die das Konzept schreiben wollte, kam nicht dazu. Die **Fallgruppenkoordination** koordinierte im Wesentlichen bereits existierende Fälle. Der **Prozessbegleitung** wiederum fiel insbesondere auf, dass dringend Überlegungen zu **Räumungs-Awareness** angestellt werden müssen. Wie sollte das gehen, ohne EFA?

Die Prozessbegleitung überlegte sich eine doppelte Strategie: Zum einen sollte viel Backup und Support von außen kommen, koordiniert über das UAC (Unser Aller Camp, Ausweichcamp). Dort sollte eine Nummer erreichbar sein, die von Lü aus angerufen werden konnte. Für Lü selbst sollte Awareness primär über die Bezugsgruppen geschehen. Um diese darin und auch bei der Vorbereitung zu unterstützen, **wurde ein Zine geschrieben und an alle Bezugis verteilt**. Darin ging es unter anderem um grundlegende Kenntnisse in EFA, Möglichkeiten, in der Räumung und in der Gesa Elemente der Selbstbestimmung und Kontrolle zu behalten und sowohl Anregungen zur gemeinsamen Vorbereitung als auch zu Out of Action. Auch sollten sich alle Barrios im Vorfeld der Räumung intern treffen und darüber Gedanken machen. Manche Barrios und manche Bezugis haben beispielsweise noch eigene Out of Action Orte und Treffen für sich für nach der Räumung organisiert.

Etwa eine Woche vor der Räumung fanden an verschiedenen Orten, darunter auch Lü und UAC, Workshops dazu statt, was nach einer Räumung gut ist und wie Menschen unterstützt werden können. Auch gab es in Lü noch einen EFA-Workshop von Psychologists for Future.

Unabhängig von all dem entstand kurz vor der Räumung eine Gruppe, die sich selbst zur Aufgabe machen wollte, Räumungs-Awareness zu machen. Die Gruppe war jedoch unerfahren und hatte keine Verbindung zu Leuten, die die bisherigen Awareness-Strukturen und Prozesse kannten.



# Awareness im Unser Aller Camp (Jan. 23)

Als die Planungen für das Ausweichcamp konkreter wurden, schrieben Menschen dafür auch ein Awareness-Konzept. Dabei wurde nach den Erfahrungen in LÜ ebenfalls entsprechend besonders versucht auf Kapazitätsgrenzen zu achten. Check-In Gruppen wurden in Betracht gezogen, aber schnell verworfen, da sie aufgrund der hohen Fluktuation illusorisch waren. Das Kernkonzept sollte ein sogenanntes **Ärreichbarkeits-Team** sein. Dieses sollte direkt ansprechbar sein und die jeweiligen Anliegen direkt an jeweils weitere Gruppen delegieren, sei es die **Psychologists for Future, die Schlafplatzorga, Out of Action** usw. Bereits im Vorfeld haben sich Menschen darum bemüht, einen möglichst großen Pool an Psycholog\*innen zu finden, die möglichst schon einmal Berührung mit dem Thema Räumung hatten und während der Zeit in Anrufbereitschaft stehen könnten. Auch für das Ärreichbarkeits-Team gab es bereits online Onboardings, zu denen sich allerdings teils auch Menschen zuschalteten, die sich selbst noch sehr wenig reflektiert hatten. Zudem sollte das Awareness-Konzept aushängen und viele grundlegende, für Awareness wichtige Prinzipien erläutern, um Menschen dazu zu befähigen, selbst Verantwortung zu übernehmen.

Ein wichtiger Baustein waren außerdem eine Reihe von **safer spaces** in eigens dafür eingerichteten Zelten: Ein Ankommenszelt für Menschen, die aus der Räumung kamen und dort etwas trinken, essen und ausruhen konnten. Ein Zelt von Psychologists for Future, eines von Out of Action und ein weiteres Awareness-Zelt. Dazu ein BIPOC Zelt, ein TINA Zelt, ein Flinta\* Zelt und eines für neurodivergente Menschen. Ein Mensch hatte für all diese schon frühzeitig **Couches** organisiert und Tücher aus LÜ hinübergerettet, sodass die Zelte gemütlich eingerichtet waren. Allerdings wurde der TINA Space vom Sturm verwüstet.

Die vom UAC Awareness-Planungsteam erdachten Strukturen haben an sich betrachtet gut funktioniert. Es gab sehr viele Menschen, die Awareness-Aufgaben übernahmen, sodass die Schichten immer gut besetzt waren. **Für Menschen, die aus der Räumung kamen, gab es das Ankommenszelt, ein Lützi-Longterm Zelt sowie Austauschrunden und Körperübungen im Zirkuszelt.**

Doch das UAC war kein Ort, um Leute nach einer Räumung gut aufzufangen. Viele Tausend Menschen kamen zur Demo oder für Aktionen und teils herrschte eine **Flut an Reizen und eine Art Festivalstimmung**, mit der diejenigen Menschen konfrontiert wurden, die gerade ihren Lebensort verloren hatten. Manche hatten einen Ausweichort in der Gegend, doch viele hatten einen solchen nicht. Einige Menschen aus LÜ haben sich sofern irgendwie möglich in den UAW (Unser aller Wald, Strukturen einer schon länger bestehenden Waldbesetzung neben dem UAC) zurückgezogen, jedoch reichte der Platz dort bei Weitem nicht für alle, die ihn gebraucht hätten. **Allgemeine Rücksicht auf die Situation der Menschen, die aus der Räumung kamen oder eine deutliche räumliche Trennung zwischen Ankommenden aus der Räumung und**

**Demo- und Aktionsteilnehmenden wären nötig gewesen.**

# Awareness im Nachgang der Räumung

Nicht alle Dorfbewohnis hatten jenseits von Lü einen anderen Ort. Einige Menschen wollten es sich zur Aufgabe machen, gemeinsam mit den Menschen, die das betraf, nach Möglichkeiten zu schauen. Das hat wenn, dann nicht für alle funktioniert.

Zur Unterstützung der psychischen Verarbeitung von Erlebtem gab es **drei Nachtreffen**, bei denen die **Psychologists/Psychotherapists for Future** Gesprächsangebote machten und Austauschrunden in Kleingruppen sowie Körperübungen stattfanden. Außerdem gab es als Hilfe bei der Trauma-Bearbeitung ein viertägiges Lü-Integrations-Treffen mit Bezug zur Räumung und dem Verlust von Bezugsorten.

Viele Menschen fanden individuell und kollektiv, mit und ohne Therapie kreative Wege, mit dem Verlust und Geschehnissen in der Räumung umzugehen, für viele war und ist dies jedoch ein langer und schwieriger Prozess. Nach wie vor ist es wichtig, dass Menschen vor dem Zeigen von Lü-Bildern oder dem Sprechen über Räumungsszenarien Triggerwarnungen

# Ergänzungen & Learnings

Zum Abschluss habe ich die Menschen, die ich gesprochen habe, auch nach ihren Learnings in Bezug auf Awareness-Strukturen gefragt. Zu den generellen Learnings, die noch nicht angesprochen wurden, gehört, dass es bei Awareness-Arbeit immer gut ist, mit weiteren Awareness-Strukturen vernetzt zu sein und rechtzeitig Hilfe von außen dazuzuholen.

In Lü gab es Verbindungen zu Awareness-Kollektiven, Leuten, die Mediation machen, den Psychologists for Future und auch einer Beratungsstelle für sexualisierte Gewalt. Das Ausmaß nötiger Fallarbeit wird oft unterschätzt. Wichtig ist auch, sich frühzeitig mit Räumungs-Awareness und Out of Action auseinanderzusetzen. Bedürfniskonflikte können immer wieder neu aufbrechen, wenn sie nicht grundlegend bearbeitet und für alle tragbare Lösungen gefunden werden. Allgemein hilft es, Konflikte und Belastungen frühzeitig zu besprechen und viel Bildungs- und Präventionsarbeit zu machen, sowie immer wieder neu zu fragen, wie es um die kollektive Verantwortung steht und wie diese gestärkt werden kann. Denn für eine Veranstaltung lässt sich Awareness vielleicht weitreichender auf ein spezifisches Team auslagern. Für eine Gemeinschaft, ein Zusammenleben kann jedoch die Verantwortung nicht so stark externalisiert werden, ohne ungute Dynamiken zu schaffen.

Sowohl Selbstreflexion als auch ein Spiegeln von außen, beispielsweise in einer Supervision, sind sehr wichtig, auch um Veränderung anstoßen zu können, bevor eine Struktur völlig in die Krise gerät. Denn dysfunktionale Strukturen erhalten sich unter Umständen dadurch, dass Veränderung als Zusatzarbeit betrachtet wird und innerhalb der vorhandenen Kapazitäten nicht mehr leistbar ist.

Wer andere unterstützt, muss auch selbst Unterstützung bekommen. Noch dazu, da es oft so ist, dass Menschen, die tendenziell häufiger Awareness-Aufgaben übernehmen, selbst von Diskriminierungsformen betroffen sind und/oder nicht unbedingt gelernt haben, Grenzen zu setzen und/oder sich schwer damit tun, ihre eigene Arbeit und Können wertzuschätzen – umso mehr, als sich die mangelnde Anerkennung von Care-Arbeit in der Gesellschaft allzu oft auch in Besetzungen widerspiegelt.

Menschen, die Awareness-Aufgaben übernehmen, befinden sich gleichzeitig selbst noch auf dem Weg, Elemente problematischer eigener Sozialisierung zu reflektieren und sie reproduzieren daher auch immer noch Elemente problematischer Verhaltensweisen weiter. Es ist eine Balance-Aufgabe, die eigene Weiterbildung und die alltäglich notwendige Awareness-Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Und auch, Awareness-Arbeit für neue Menschen offen zu halten, die diesen Weg vielleicht noch nicht so weit gegangen sind, und gleichzeitig einen möglichst diskriminierungsfreien (\*-sensiblen) Raum halten zu können für Gespräche mit Betroffenen und für die Fallarbeit insgesamt.

In Check-In Gruppen und ähnlichen Strukturen gilt es, insbesondere die richtige Mischung und Balance zwischen neuen und langfristigen Menschen immer wieder neu bewusst zu finden. Das gilt auch für eine Besetzung als Ganze: Die Herausforderung für langzeit Bewohnis ist es, sich auch immer wieder auch für Gespräche und Begegnungen mit neuen Menschen zu öffnen, sowie Wissen

und Ressourcen zu teilen. Die Herausforderung für neue oder kurzfristige Bewohnis ist es, sich auch selbstständig zusammenzutun und den langzeit-Bewohnis, die tendenziell mit der Zeit immer mehr Verantwortung übernehmen, konkrete Verantwortungsbereiche abzunehmen.

Awareness ist Teil unserer Utopie eines anderen Zusammenlebens. Gleichzeitig klaffen Anspruch und Wirklichkeit trotz aller Mühe weiterhin auseinander. Gute Strukturen für Awareness müssen in jedem Kontext wieder neu gefunden werden. Hierfür gibt dieser Text Erfahrungen aus dem Lü-Kontext weiter. Danke an alle, die mir von ihren Erfahrungen erzählt und diesen Text möglich gemacht haben!

Es gibt mit Sicherheit noch viele weitere wichtige Aspekte und Perspektiven, die in dieser Geschichte der Awareness-Strukturen von Lü noch nicht vorkommen. Wenn dir/euch da etwas einfällt, schreibe(t) gerne an diese Mailadresse, damit das Teil der überarbeiteten und ergänzten Version dieses Textes werden kann: [awarenessgeschichte@systemli.org](mailto:awarenessgeschichte@systemli.org)