

**AWARENESS - Umgang mit  
Diskriminierung und  
Gewalt bei Veranstaltungen**

## **triggerhinweis**

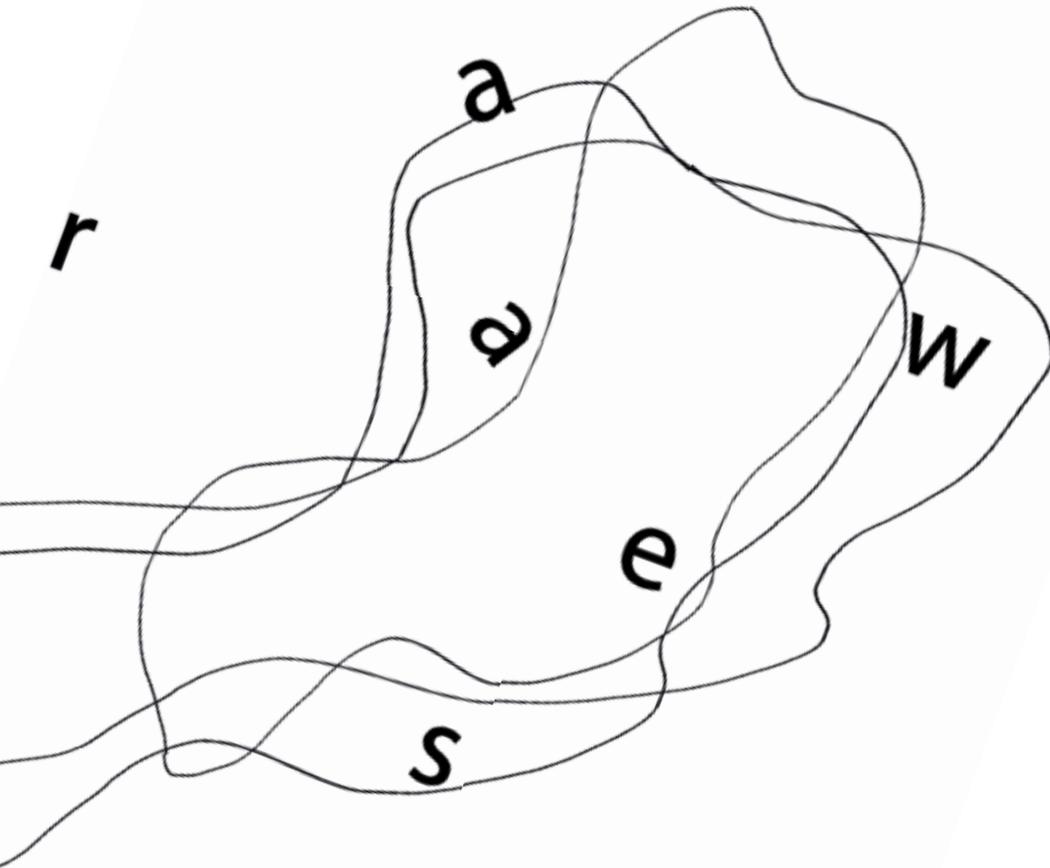
In dieser Broschüre geht es um Diskriminierung und Gewalt. Es werden keine Erfahrungen detailliert beschrieben, dennoch werden Beispiele gebracht und Situationen benannt. Erinnerungen und Gefühle an eigene Erlebnisse können dadurch hervorgerufen werden. Möglicherweise werden euch beim Lesen neue Aspekte der eigenen Erfahrung bewusst und Verletzungen erstmals als solche erkannt.

Findet heraus, was euch in dieser Situation hilft. Vielleicht wollt ihr die Broschüre weglegen und etwas ganz anderes machen, mit einer Person ein Gespräch führen oder auch bewusst weiterlesen und euch tiefer mit dem Thema auseinandersetzen. Sorgt für euch und gebt uns gerne Feedback oder Kritik, wenn euch beim Lesen etwas auffällt, was nicht in Ordnung ist.

Einleitung_____	04
Awareness - Was ist das?_____	05
Ausschluss und Gewalt bei Events_____	07
Wimmelbild_____	09
Facetten von Diskriminierung_____	11
Intersektionalität_____	12
Privilegien sichtbar machen_____	13
How to_____	16
Prävention.....	17
Awareness im Überblick_____	19
Unterstützung von Betroffenen_____	21
Transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen_____	23
Von innen nach außen_____	25
Awareness-ABZ_____	26
Glossar_____	29
Anlaufstellen_____	31
Literatur_____	33
Impressum_____	34

## **inhaltsverzeichnis**

einleitung



Ob auf Konferenzen, Partys, Ausstellungen, Demonstrationen, Festivals, Aufführungen oder Camps - bei Veranstaltungen jeglicher Art kommen viele Menschen zusammen, um sich auszutauschen, Spaß zu haben oder gemeinsam produktiv zu sein. Dennoch erleben Besucher\*innen, Veranstalter\*innen und Künstler\*innen regelmäßig Grenzüberschreitungen.

Es finden Ausgrenzungen und Gewalt auf verschiedenen Ebenen statt. Diese Broschüre soll Unterstützung im Umgang mit unterschiedlichen Formen von Gewalt bieten und dabei helfen, Diskriminierung im Kontext von Veranstaltungen zu minimieren. Sie kann als Inspiration für einzelne Interventionsmöglichkeiten dienen, sowie als Unterstützung für den Aufbau einer eigenen Awareness-Struktur genutzt werden. Sie richtet sich an alle, die Veranstaltungen organisieren oder daran mitwirken, sowie an Menschen, die selbst Diskriminierung erfahren (haben) und/oder betroffene Personen unterstützen wollen.

Es geht also um die Frage, wie ein Raum geschaffen werden kann, in dem sich unterschiedlichste Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Erfahrungen wohlfühlen können. Nach einer kurzen Klärung des Awareness-Begriffs werden wir über das Ausmaß und die Auswirkungen von Diskriminierung im Veranstaltungskontext berichten.

Im Anschluss wollen wir euch durch einen Privilegiencheck dazu anregen, euch mit eurer eigenen Position auseinanderzusetzen. Im "How" to findet ihr dann alle praktischen Tipps rund um Prävention und Intervention.

Zum Schluss könnt ihr im Awareness-ABZ und Glossar nach Schlüsselbegriffen stöbern.

Wir haben uns im Jahr 2018 als Initiative Awareness in Leipzig zusammengeschlossen. Unsere Gruppe besteht aus Veranstalter\*innen, Künstler\*innen, Gästen und Beschäftigten. Jede\*r hat unterschiedliche Erfahrungen mit diskriminierendem Verhalten, ob als betroffene oder als ausübende Person. Gemeinsam wollen wir unsere Erfahrungen bündeln und weitertragen.

Diese Broschüre ist das Ergebnis von Awareness-Netzwerktreffen und Seminaren mit Veranstalter\*innen im Rahmen des Projekts „Antidiskriminierungsarbeit im Veranstaltungs- und Kulturbetrieb“. Wir versuchen, eine diskriminierungssensible Sprache zu verwenden und so viele Perspektiven wie möglich einzubeziehen. Daher verwenden wir, wenn möglich, Selbstbezeichnungen und geschlechtsneutrale Begriffe.

Wir bitten euch um Feedback und solidarische Kritik.

GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNG

BEWUSSTER & ACHTSAMER UMGANG  
DISKRIMINIERUNG MINIMIEREN  
**KOLLEKTIVE VERANTWORTUNGS-  
ÜBERNAHME**

HANDELN IM KONSENS  
RESPEKT FÜR EIGENE GRENZEN &  
DIE ANDERER

prävention

Bildung  
Öffentlichkeitsarbeit  
Infrastruktur

intervention

Unterstützung für Betroffene  
Transformative Arbeit mit  
diskriminierenden/gewaltaus-  
übenden Personen

self care

Eigene "Benutzungsregeln &  
Grenzen" kennen und  
kommunizieren

## entstehung

Erstmals kam in Deutschland 2007 der Awareness-Begriff auf dem Protestcamp gegen den G8-Gipfel im Rahmen der „Antisexist Contact- and Awarenessgroup“ auf. Die Gruppe leistete Unterstützungsarbeit und wollte darüber hinaus Bedingungen schaffen, die Diskriminierung und Gewalt minimieren.

### awareness - was ist das?

Der Begriff Awareness heißt übersetzt Bewusstsein und Achtsamkeit. Für uns bedeutet Awareness einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander zu haben und diskriminierende, gewaltvolle Verhältnisse zu minimieren. Es geht darum, Verantwortung füreinander und für sich selbst zu übernehmen. Es soll eine sichere Atmosphäre entstehen, in der sich grundsätzlich alle wohlfühlen können und persönliche Grenzen gewahrt werden. Im Kontext von Veranstaltungen kann dies nur gelingen, wenn Veranstalter\*innen und Besucher\*innen eine Haltung und Praxis entwickeln, die Diskriminierung und anderen Formen von Gewalt entgegenwirkt. Ziel von Awareness ist es, konsensbasiertes Handeln zu fördern und Strukturen der Ausgrenzung und Ungleichheit abzubauen.

Die Debatten und Praxen der zweiten Frauenbewegung in den 1970ern sind ein wichtiger Ausgangspunkt für Awareness. Von Männern verübte Gewalt gegen Frauen\* und LGBTIQ\* wurde in einen strukturellen, gesellschaftlichen und patriarchalen Kontext gesetzt. Es wurden Beratungsangebote, Zufluchtsorte, autonome Frauenhäuser und Unterstützungsstrukturen für Betroffene geschaffen.

Darüber hinaus haben die Ansätze und Praxen der Bewegung Transformative Justice (Transformative Gerechtigkeit) und Community Accountability (Kollektive Verantwortungsübernahme) aus den USA die Awareness-Arbeit in Deutschland beeinflusst. Frauen\* und LGBTIQ\* of Color entwickelten eigene community-basierte Lösungsansätze gegen Diskriminierung und Gewalt. Aufgrund von rassistischen Strukturen bei Polizei und Staatsgewalt konnten sich BIPoC (Black, Indigenous, People of Color) nicht auf diese Einrichtungen verlassen. Eine Auseinandersetzung mit Gewalt und die Sicherheit für gesellschaftlich marginalisierte Communities fernab von staatlichen Institutionen sollte etabliert werden.

Awareness wurde und wird in Deutschland häufig als antisexistische Praxis verstanden. Es hat sich jedoch gezeigt, dass verschiedene Diskriminierungsformen und ihre Überschneidungen mit einbezogen werden müssen (siehe intersektionalität, seite 12).

## **ausschluss und gewalt bei events**

Bei Veranstaltungen soll ein Raum für Identitätsfindung, Begegnung und Wissensaustausch entstehen. Im Idealfall lernen Menschen sich kennen und kreieren ein Gemeinschaftsgefühl. Das persönliche Erleben von Veranstaltungen geht jedoch weit auseinander. Für manche ist es eine ausgelassene Feier oder eine produktive Konferenz – andere erleben Ausgrenzung, verbale, körperliche oder sexualisierte Übergriffe.

Diskriminierung zeigt sich im direkten zwischenmenschlichen Verhalten und/oder durch strukturell verankerte Ungleichbehandlung. Nicht jede Diskriminierung passiert bewusst oder absichtlich. Kein Raum ist per se diskriminierungs- und gewaltfrei.

Der Gang zur Toilette wird zum Problem, wenn es nur die Aufteilung in "Männer" und "Frauen" gibt, Menschen sich aber weder der einen noch der anderen Kategorie zuordnen können oder wollen. Gewalterfahrungen auf öffentlichen Toiletten sind vor allem für Trans\*menschen Realität.

Aufgrund von rassistischen Hausordnungen und Stereotypisierungen wird vor allem männlich gelesenen BIPOC der Eintritt in den Club häufig verwehrt. Koloniale Bilder von "unzivilisierten Kulturen" führen immer noch zu Vorstellungen von "aggressiven, fremden Barbaren" oder "exotischen Schönheiten" und resultieren in gravierend menschenverachtendem Verhalten. Auf einem Festival beendet ein Security Mitarbeiter seinen Arbeitseinsatz, weil er den rassistischen Übergriffen seiner Kolleg\*innen ausgesetzt ist. Es gibt unzählige dieser Beispiele.

Viele gehen erst gar nicht auf bestimmte Veranstaltungen. Der eine ist skeptisch, ob er sich unter all den im Promo-Video angekündigten normschlanken Menschen wohlfühlen würde. Die andere bleibt mit ihrer Freundin lieber zu Hause, um als lesbisches Paar abfällige oder erotisierende Bemerkungen zu vermeiden. Eine alleinerziehende Person verzichtet auf den Vortrag, um die besser bezahlte Nachtschicht zu übernehmen.

Gerade im Vergnügungssektor gibt es verstärkt Hemmungen, solche Erlebnisse zu thematisieren und sichtbar zu machen. Es kann von Veranstaltungsbetreibenden und Besucher\*innen als nervig empfunden werden, sich mit Diskriminierung und Gewalt beschäftigen zu müssen. Eine große Rolle kann auch die Angst spielen, nicht ernst genommen zu werden. Für viele ist es unklar, an wen sie sich wenden können und wie mit dem Problem umgegangen würde.

Zusätzlich sind die Themen meist mit Schuld und Scham besetzt, was die Aufarbeitung deutlich erschwert.

Der Mythos der Mitschuld von Betroffenen hält sich hartnäckig. Ihre Glaubwürdigkeit ist demnach daran gekoppelt, ob ihr Verhalten vor und nach der Tat sowie ihr allgemeiner Lebensstil den gesellschaftlichen Bildern eines "Opfers" entspricht. Betroffene werden gefragt, was sie zum Tatzeitpunkt trugen, ob sie Substanzen konsumiert hatten oder warum sie nicht direkt etwas unternommen haben. Es wird behauptet, sie hätten sich besser schützen müssen oder anders reagieren sollen. Selten richten sich Ideen zur Verhaltensänderung an gewaltausübende Personen. Während es bei ihnen strafmildernd wirkt, wenn sie zum Tatzeitpunkt nicht nüchtern waren, bekommen Betroffene oft das Gegenteil zu hören.

Vorurteilsbehaftete Grenzverletzungen sind keineswegs rein veranstaltungsbezogene Probleme. Sie spiegeln das allgemeine gesellschaftliche Geschehen wieder. Eine Online-Studie der LAG Queeres Netzwerk Sachsen zählte in Sachsen mindestens 1672 Fälle von vorurteilsmotivierter Gewalt gegen LGBTIQ\* innerhalb der letzten fünf Jahre. Die Beratungsstelle von RAA Sachsen meldete 2018 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme an rechtsmotivierter und rassistischer Gewalt um 38%.

Diese Gewalttaten sind nur die Spitze des Eisbergs. Darunter liegt ein gesellschaftliches System der Abwertung und Ausgrenzung.

Wir sehen alle Akteur\*innen im Veranstaltungskontext in der Verantwortung Anti-Diskriminierungs-Strategien zu entwickeln und umzusetzen. Der Abbau von gesellschaftlichen Machtdynamiken und Barrieren ermöglicht im Team ein Arbeiten auf Augenhöhe. Überforderung und Stress kann vorgebeugt werden, wenn es klare Handlungsanweisungen und geeignete Ansprechpersonen gibt, die bei Diskriminierung und anderen Fällen von Gewalt zum Einsatz kommen. Eine klar kommunizierte Haltung des Veranstaltungsbetriebs unterstützt Mitarbeiter\*innen und Gäste dabei, Diskriminierung zu begegnen.

Generell ist es wichtig, über Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Tauscht euch darüber aus, was ihr als betroffene Personen erlebt und wann ihr selbst diskriminierend und gewaltvoll gehandelt habt. Redet miteinander über Erfahrungen, Ängste und Bedürfnisse und nehmt es ernst, wenn andere von ihren Erlebnissen berichten.

- Interessiert die auch  
meine berufliche Expertise  
oder wurde ich nur eingeladen  
weil ich Schwarz bin?

"Ey Süße,  
mehr Lächeln,  
mehr Umsatz für uns"

"Wie haben  
Sie Rassismus  
als Kind erlebt?"

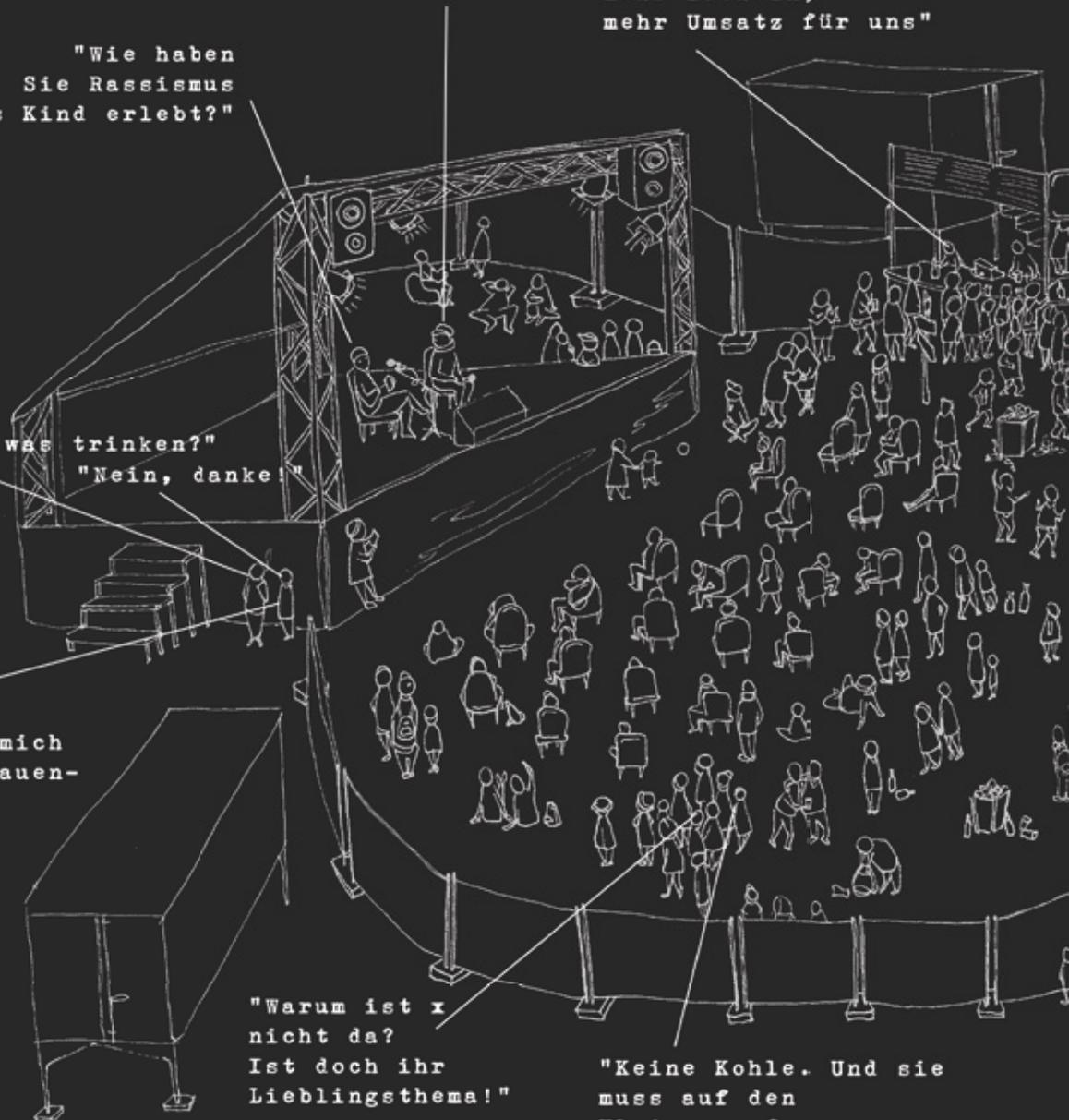
"Willst du auch was trinken?"

"Nein, danke!"

- Schon,  
aber kein Bock mich  
zwischen dem Frauen-  
oder Männer-Klo  
entscheiden  
zu müssen

"Warum ist x  
nicht da?  
Ist doch ihr  
Lieblingsthema!"

"Keine Kohle. Und sie  
muss auf den  
Kleinen auf-  
passen"



- Ich will doch nicht ständig  
beim Party machen über mein  
Handicap reden und das "trotzdem"  
hättest du dir sparen können!

"Ich finds richtig geil,  
dass du trotzdem hier bist!"

Ich muss jetzt extra gut sein.  
Alle sagen, ich habe den Gig nur,  
weil ich eine Frau bin.

"Sag mal, was sagen eigentlich  
deine Eltern und deine Brüder  
dazu, dass du hier bist?"

"Hast du ein SpyCam- Detektor?"

- Geil, zwei Frauen  
am Knutschen

"Darf ich  
mit machen?"

"Nee sorry, der Chef  
will hier keine alten  
Knacker im Laden haben!"



## facetten von diskriminierung

Fast alle Menschen erleben mehr oder weniger oft Diskriminierung und/oder handeln selbst diskriminierend und gewaltvoll. Unsere Gesellschaft ist stark von Machtdynamiken geprägt, sodass die Abwertung aufgrund von (zugeschriebenen) Merkmalen für viele keine Seltenheit ist. Es kann deutlich erkennbar sein, dass Benachteiligung wegen (vermeintlicher) Gruppenzugehörigkeit passiert. Sie kann auch unbewusst oder im Verborgenen stattfinden und nicht als Diskriminierung erkannt werden.

Diskriminierung hat viele unterschiedliche Gesichter. Übergriffe zeigen sich in Form von verbaler, körperlicher und psychischer Gewalt, wie zum Beispiel gemeinen Sprüchen, Beleidigungen, Belästigungen und Drohungen. Manchmal ist sie für Außenstehende kaum wahrnehmbar. Es können irritierende Blicke sein oder ein diffuses Gefühl, dass bestimmte Personengruppen ausgeschlossen wurden oder nur eingeschränkten Zugang zu einem Ort oder bestimmten Ressourcen haben.

Verschiedene Diskriminierungsformen werden im Glossar beschrieben.

Es gibt verschiedene Ebenen, auf denen Diskriminierung passiert. Diese hängen zusammen und beeinflussen sich. Diskriminierung findet auf der individuellen Ebene, wie zum Beispiel zwischen Gast und Barmensch, Künstler\*innen und der veranstaltenden Crew oder zwei Besucher\*innen statt. Die gesellschaftliche/kulturelle Ebene zeigt sich unter anderem in der Diversität einer Redner\*innenliste oder eines Line-ups. Warum sind BIPOC und/oder nicht-cis-männliche DJs seltener zu finden? Die strukturelle/institutionelle Ebene beschreibt Diskriminierung, die in Regeln oder Gesetzen manifestiert ist, zum Beispiel wenn eine Notfallambulanz grundsätzlich verpflichtet ist, Menschen ohne Papiere der Ausländerbehörde zu melden.

Die Folgen von Diskriminierung sind direkt spürbar. Betroffene Personen reagieren auf Situationen innerlich und äußerlich sehr unterschiedlich. Häufig bleibt ein Gefühl von Ohnmacht und Hilflosigkeit bestehen. Menschen können sich ausgeschlossen oder isoliert fühlen. Eventuell entsteht Wut, Aggression, Trauer, Enttäuschung oder Zynismus. Es kann zu körperlichen oder verbalen Auseinandersetzungen kommen. Bestehende Traumatisierungen können getriggert werden. Wenn die Situation und involvierte Emotionen nicht aufgefangen werden, können neue Traumata entstehen. Awareness versucht Aufklärung und Verständnis für verschiedene Lebensrealitäten zu schaffen, Machtungleichheiten auszugleichen, Betroffene zu schützen und (Re-)Traumatisierung vorzubeugen.

## **intersektionalität**

Die US-amerikanische Juristin und Aktivistin Kimberlé Crenshaw beschrieb 1989 die spezifischen Unterdrückungserfahrungen Schwarzer Frauen in den USA. Die Identifizierung und Bekämpfung von sexistischer und rassistischer Diskriminierung ist ihrer Ansicht nach unmöglich, solange wir eine eindimensionale Brille verwenden und jede Diskriminierungsform getrennt betrachten.

Sie prägte den Begriff der Intersektionalität, um die Wechselwirkungen und Überschneidungen von Diskriminierungsformen zu beschreiben. Sie veranschaulichte dies mit dem Bild einer Straßenkreuzung<sup>1</sup>, auf der ein reges Treiben aus vielen unterschiedlichen Straßen herrscht. Regelmäßig passieren auf dieser Kreuzung Unfälle, bei denen die Autos aus einer einzelnen oder aus verschiedenen Richtungen kommen. Wir können die Unfälle (Diskriminierung) nur dann wirkungsvoll verhindern, wenn wir einen guten Überblick darüber haben, welche Straßen (Diskriminierungsformen) auf die Kreuzung führen. Falsche Analysen können fatale Folgen haben. Es ist wichtig zu prüfen, ob durch präventive Maßnahmen gegen eine Diskriminierungsform neue Ausschlüsse geschaffen werden.

Bei mehreren Unfallbeteiligten aus unterschiedlichen Straßen kann der Unfall oft nicht auf den ersten Blick rekonstruiert werden. Es kann sein, dass es eine Situation mit wechselnden Rollen der diskriminierenden/gewaltausübenden und betroffenen Person gibt. Eventuell erzählt eine Person von ihren Diskriminierungserfahrungen und äußert sich dabei ableistisch, rassistisch oder homofeindlich.

Andersherum kann eine diskriminierende/gewaltausübende Person gleichzeitig selbst an anderer Stelle Betroffene sein. Die individuellen Verletzungen hängen davon ab, wo sich die Person auf der Kreuzung befindet. Eine Situation auf dem Wimmelbild zeigt, wie sich sexistische und rassistische Denkweisen miteinander verschränken können. Nehmen wir an, die Person ist eine Woman of Color. Die Frage nach der Meinung der Eltern und Brüder der Frau\* unterstellt, dass durch ihr Aussehen darauf geschlossen werden könne, dass sie erstens aus einem bestimmten Kulturkreis komme und zweitens, dieser Kulturkreis eine bestimmte patriarchale Prägung habe und drittens, sie daher als Frau\* nicht selbstbestimmt sein könne und ihre Entscheidungen von ihrer Familie abhängen.

Um Diskriminierung im Veranstaltungskontext wirksam begegnen zu können, müssen wir verschiedene gesellschaftliche Machtachsen und ihre verschränkten Wirkungsweisen kennen.

---

<sup>1</sup> Da sich Crenshaws Metapher größtenteils an juristischen Prozessen in den USA orientiert, haben wir das Bild abgeändert und erweitert, um es an den Awareness-Kontext anzupassen.

## privilegien sichtbar machen

Menschen können in bestimmten Lebensbereichen Privilegien genießen und in anderen Bereichen Diskriminierung erfahren. Unsere Vorteile bemerken wir meistens nicht, da uns dadurch keine Hindernisse begegnen. In einer Gesellschaft gibt es Personengruppen, die sehr viele Privilegien haben und andere sehr wenige. Folgender Privilegiencheck dient dazu, sich der eigenen Vorteile bewusst zu werden. Wir wollen vor allem aufzeigen, dass es verschiedene Lebensumstände gibt und für die Realität von Diskriminierungserfahrungen sensibilisieren. Scham- und Schuldgefühle auf beiden Seiten können Hindernisse für eine offene Auseinandersetzung mit der Thematik sein.

Wenn du beim Lesen, vielleicht zum ersten Mal, bemerkst, dass du von Diskriminierungen betroffen bist, achte gut auf dich! Es kann sehr aufwühlend sein (**siehe triggerhinweis, seite 1**) und Verletzungen zum Vorschein bringen. Wenn du zum ersten Mal eigene Privilegien erkennst, entsteht möglicherweise eine innere Abwehrhaltung und es fällt schwer, die Erfahrungen Anderer zu akzeptieren. Konstruktive Veränderung kann entstehen, wenn wir unsere eigene Position in einem System von Vor- und Nachteilen finden und darüber in Austausch treten.

**welche der aussagen treffen  
auf dich zu? ist es ein  
privileg?**

- 1 . Ich kann mich mit der Mehrheit der Besucher\*innen auf gemeinsamen Veranstaltungen identifizieren und/oder über meine Lebensrealität unterhalten.
- 2 . Ich erwarte/rechne damit, dass ich ernst genommen werde, wenn ich von Übergriffen, Grenzverletzungen oder ausgrenzenden Erlebnissen erzähle.
- 3 . Ich fühle mich wohl, wenn ich öffentlich mit meinem\*r Partner\*in Händchen halte.
- 4 . Ich muss öfter ein Angebot zum Ausgehen ausschlagen, weil ich auf Kinder aufpasse.
- 5 . Ich habe das Gefühl, dass meine Meinung wichtig ist.
- 6 . Ich mache mir Gedanken darüber, wie ich sicher an einen Ort gelangen kann und wie ich mich auf Veranstaltungen bewegen kann.
- 7 . Ich war schon mal aufgrund meiner Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder sexuellen Orientierung von Gewalt betroffen.
- 8 . Ich kann die Polizei rufen, um mich zu schützen.
- 9 . Ich konnte nicht zu einer Veranstaltung gehen, weil ich kein Geld hatte, obwohl ich unbedingt hinwollte.
- 10 . Ich denke darüber nach, was ich anziehe, um das Risiko zu minimieren, Gewalt ausgesetzt zu sein.
- 11 . Ich habe bei Einlasskontrollen oft das Gefühl, fadenscheinige Ausreden zu bekommen, weshalb ich nicht reingelassen werde.
- 12 . Ich habe aufgrund von Beziehungen einen guten Auftrag oder Job bekommen.
- 13 . Ich kann mich auf öffentlichen Klos zwischen Mann und Frau entscheiden.
- 14 . Ich gehe auf ein öffentliches Klo, ohne Angst vor Sprüchen und Gewalt zu haben.
- 15 . Wenn ich einen Auftrag oder Job bekomme, wird in der Regel nicht an meiner Kompetenz gezweifelt.

**how to**

Wenn es um Awareness geht, haben alle verschiedene Situationen im Kopf. Manche denken vor allem an sexualisierte Gewalt, andere an rassistische Übergriffe und Einlasskontrollen oder erinnern sich an unzählige Situationen von emotionalen, baulichen/infrastrukturellen, sprachlichen und wirtschaftlichen Hindernissen auf dem (gedanklichen) Weg zu einer Veranstaltung. Gemeint sind alle Situationen, in denen bei einer Person unangenehme Gefühle ausgelöst wurden - absichtlich oder aus Versehen, direkt oder indirekt, egal welchen Ausmaßes. Dabei kann es eine Rolle spielen, dass (traumatische) Vorerfahrungen getriggert werden und sich mit der aktuellen Situation vermischen. Wir versuchen in diesem How to eine übersichtliche Zusammenfassung mit wichtigen Basics zu erstellen, die wir erfahrungsbasiert in den letzten Jahren erarbeitet haben.

Der von uns oft gehörte Ansatz „Besser eine Awareness als keine Awareness“ funktioniert unserer Meinung nach nicht. Eine nicht gut informierte Awareness kann zusätzlich diskriminierend und gewaltvoll sein. Es ist notwendig, sich die eigene Rolle und Machtposition bewusst zu machen, die man gegenüber Betroffenen und auch gegenüber diskriminierenden/gewaltausübenden Personen hat. Zudem ist es wichtig, die eigenen Privilegien zu reflektieren und zu akzeptieren, dass man nicht für jede betroffene Person eine vertrauensvolle Ansprechperson sein kann. Es können und werden Fehler passieren, aus denen man jedoch lernen kann.

## prävention

Um Diskriminierung vor, während und nach der eigenen Veranstaltung zu minimieren, müssen alle Beteiligten an einer Veranstaltung gemeinsam in die Verantwortung gezogen werden, beziehungsweise, sich verantwortlich fühlen. Die Organisator\*innen und Mitarbeiter\*innen sollten für die Mechanismen von Diskriminierung und die Folgen für Betroffene sensibilisiert werden. Hierbei können Schulungen von Awarenessvereinen, Betroffeneninitiativen und Anti-Diskriminierungs-Stellen helfen. Eine Übersicht findet ihr unter Anlaufstellen. Da sich Diskriminierung so tief in unsere Köpfe eingeschrieben hat, muss ein sensibler Umgang damit erlernt und geübt werden. Dafür bedarf es fortlaufend und regelmäßig Schulungen oder anderer Reflektionsprozesse. Diese Vorgänge brauchen Zeit.

Im Rahmen dieser Reflektionsprozesse müssen sich ALLE Involvierten fragen inwiefern sie (indirekt) in ihrem Feld Diskriminierung befördern. In einem weiteren Schritt sollten Gegenmaßnahmen getroffen werden. Zum Beispiel entscheidet sich ein\*e Booker\*in, gezielt das eigene Netzwerk um verschiedene Personengruppen zu erweitern. Ein Kooperationspartner könnte sich entschließen, eine Zusammenarbeit zu verweigern, falls für eine Veranstaltung sexistisch oder rassistisch geworben wird.

Zunächst können sich folgende Fragen gestellt werden:

**01.** Was hat Diskriminierung mit meinem eigenen Leben zu tun?

**02.** Welche Rollen nehme ich bei Veranstaltungen ein? Inwieweit befördere ich in diesem Zusammenhang Diskriminierung?

**03.** Was könnte ich tun, um Diskriminierung entgegenzuwirken?

## haltung

Eine klare, öffentlich einsehbare Haltung ist das A&O der präventiven Arbeit. Niedrigschwellige, leicht verständliche Informationen zu Diskriminierung sind Teil der Öffentlichkeitsarbeit. Sie liegen am Veranstaltungsort präsent aus und sind den Gästen leicht zugänglich. Viele Betreiber\*innen haben Angst, dass eine konsequente Beschäftigung mit Diskriminierung bei Gästen als eine "Kultur des Verbots" erlebt wird und Unsicherheit auslöst. Unsere Erfahrung zeigt, dass Gäste und Mitarbeiter\*innen sich durch eine konsequente Antidiskriminierungs- und Unterstützungsarbeit sicherer fühlen. Eine durchdachte PR ermöglicht es, eine klare Haltung subtil und kreativ zu kommunizieren. Verantwortliche für die Öffentlichkeitsarbeit sollten diskriminierungssensible Sprache benutzen und die Inhalte zielgruppengerecht vermitteln.

Eine öffentliche Positionierung gegen Diskriminierung ist ein wichtiger erster Schritt. Eine glaubwürdige, diskriminierungssensible Haltung setzt voraus, dass Veranstalter\*innen Diskriminierung und Übergriffe, die bei den eigenen Veranstaltungen passieren,

nicht unter den Teppich kehren. Gewalt und Diskriminierung können überall auftreten und sind ein Zeichen von Missständen in der Gesellschaft, nicht der Veranstaltung als solcher.

Die Veranstalter\*innen tragen jedoch die Verantwortung, in Abstimmung mit Betroffenen, Vorfälle und Beschwerden Gästen gegenüber klar zu kommunizieren und Konsequenzen daraus zu ziehen.

Zu einer klaren Haltung gehört auch, dass es transparente Möglichkeiten gibt, an wen sich Betroffene oder Beobachter\*innen mit Unterstützungsbedarf, mit einer Beschwerde oder einem Feedback zur Anti-Diskriminierungs-Strategie wenden können. Im Idealfall kann für längerfristige Beschwerdeverfahren mit einer Anti-Diskriminierungs- oder Awareness-Initiative kooperiert werden. Diese können als unabhängige Beschwerdestellen fungieren. Das Beschwerdeverfahren, Einlasskriterien und Erwartungshaltungen gegenüber Gästen sollten mehrsprachig und öffentlich einsehbar sein.

Eine Supervision mit einer externen Person ist ratsam. Gemeinsam mit der Crew überprüft sie in regelmäßigen Abständen Fortschritte, bewertet Maßnahmen und hilft in herausfordernden Situationen.

## **infrastruktur**

Die Infrastruktur vor Ort und zugängliche Informationen darüber können Betroffenen dabei helfen, sich für oder gegen eine Veranstaltung zu entscheiden. Informationen über die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrswegen, Lage des Veranstaltungsortes, Anzahl der zu überwindenden Treppenstufen, Lautstärke und eingesetzter Lichttechnik können sehr wertvoll sein.

Auf der Veranstaltung selbst sollten reizarme, ruhige und wohl temperierte Räumlichkeiten vorhanden und deren Erreichbarkeit ausgedeutet sein.

Versteckte Kameras sind leider keine Seltenheit. Veranstalter\*innen sollten ihre Räumlichkeiten, insbesondere sensible Bereiche wie Toiletten und Duschen, regelmäßig daraufhin untersuchen (z.B. durch die Verwendung eines SpyCam-Detektors). Sie sollten außerdem so konstruiert sein, dass sie von anderen Gästen nicht einsehbar sind.

## **team**

Der Umgang im Team ist eine wichtige Basis für eine erfolgreiche Anti-Diskriminierungs-Strategie. In Kooperation mit Beratungsstellen für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung kann das eigene Team attraktiver für Menschen mit vielfältigen Perspektiven und Ressourcen werden. Ein divers aufgestelltes Team kann mögliche Probleme bei Veranstaltungen schneller wahrnehmen, wenn Bedenken genügend Raum gegeben wird.

Fehlerfreundliches Lernen

diskriminierungssensible  
Öffentlichkeitsarbeit

alle Teilbereiche der Veranstaltung (-planung)

Sichtbarkeit

Infrastruktur-Aspekte

**prävention**

Vorfälle & Beschwerden offen kommunizieren

transparentes Beschwerdeverfahren

regelmäßige Schulungen

~~Schuld & Schem~~

Team Diversität

Wiederholung  
verhindern

Spaß Self Care

Wertschätzung **team**

Privilegien & Macht reflektieren

Überforderung eingestehen & Hilfe holen

Gesellschaftliche Veränderung

Ruhe-/Rückzugsraum  
persönliche Wahrnehmung &  
Definition respektieren  
Parteilichkeit

**unterstützung für  
betroffene**

Bedürfnisse finden  
Selbstermächtigung  
Interessenvertretung

**individuelle  
lösungen**

Schuldzuweisung  
vermeiden  
& konstruktiv bleiben

Perspektivwechsel & Einsicht

eigene Befangenheit reflektieren

**transformative arbeit**

mit dgpp+

Verhaltensänderung

klare Grenzen & Konsequenzen  
\* diskriminierende/gewaltausübende Person

sichere Atmosphäre

Notfall  
Supereins  
Transparenz

## **unterstützung von betroffenen personen**

Diskriminierung wirkt oft gesellschaftlich isolierend und gibt Menschen das Gefühl, handlungsunfähig und machtlos zu sein. In diesem Kapitel sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie betroffene Personen dabei unterstützt werden können, einen selbstbestimmten Umgang mit ihrer Situation zu finden und zu verwirklichen.

Zunächst: Achtet immer auf euch selbst. Self Care ist beim Unterstützen sehr wichtig. Auch ihr müsst eure Grenzen kennen und sehen. Bringt euch in brenzligen Situationen nicht selbst in Gefahr. Seid bei der Unterstützung nicht allein! Arbeitet immer mindestens zu zweit, um euch auch gegenseitig zu unterstützen.

Häufig ist es hilfreich, erstmal eine reizarme Umgebung aufzusuchen und eine räumliche Trennung von der stressauslösenden Situation oder Person zu schaffen. Dafür bietet sich ein Awareness-Raum als Rückzugs- und Ruheort an (**siehe materialiencheck**).

Je nach Situation kann es erstmal am wichtigsten sein, Bedürfnisse zu erkennen und auszudrücken. Es kann auch darum gehen, Gefühle der Ohnmacht und des Ausgeliefertseins zu überwinden, persönliche Grenzen zu ziehen und anzuerkennen. Für jede Person und Situation gibt es individuelle Lösungen und Ansätze.

Ein konkreter „Hilfeleitfaden“ macht keinen Sinn. Bei der Unterstützung sollte ein Rahmen geschaffen werden, in dem das Geschehene aufgefangen wird und eigene Handlungsstrategien entwickelt werden. Es ist wichtig, dass die Unterstützenden aktiv zuhören. Betroffene Personen sind immer Expert\*innen des eigenen Erlebens und wissen selbst am besten, was sie brauchen und was helfen kann. Meist reicht es, danach zu fragen. Bei sichtlicher Überforderung können Möglichkeiten angeboten werden. Die Vermeidung von Diagnosen, Bewertungen und Zuschreibungen, also ein Arbeiten auf Augenhöhe, ist sehr wichtig. Wir verwenden nicht den Begriff „Opfer“, da er Betroffenen eine passive Rolle zuschreibt, stigmatisiert und teilweise als Beleidigung benutzt wird. Die Wahrnehmung der Person sollte nicht in Frage gestellt werden. Was als Gewalt/Diskriminierung/Grenzüberschreitung wahrgenommen wird, ist für die betroffene Person auch so. Die Wahrnehmung als außenstehende Person kann (stark) davon abweichen.

Es geht nicht um eine allgemeine Wahrheitsfindung, sondern um die Anerkennung einer individuellen Erfahrung. Generell steht die Awareness-Person auf der Seite der Menschen, die eine übergreifige Situation erlebt haben. Alle Gespräche unterliegen der Vertraulichkeit. Jede Situation ist individuell. Es gibt jedoch verschiedene Haltungen und Verhaltensweisen, an denen ihr euch orientieren könnt.

## **zusammenfassung wichtiger punkte für unterstützende**

**A**useinandersetzung mit eigenen Grenzen, unterschiedlichen Diskriminierungsformen, Ebenen und ihren Überlagerungen, Gewalt und Gewalterfahrungen, Trauma, Privilegien und Scham

**S**prache und Formulierungen beachten: Selbstbezeichnungen respektieren und erfragen (z.B. Pronomen), gendern, rassismuskritische Sprache

**A**ktiv und bewusst zuhören & Zurückhaltung von eigenen Interpretationen: die betroffene Person steht im Fokus und erzählt von sich aus, nur so viel sie will und in eigener Geschwindigkeit

**B**etroffene Personen sind Expert\*innen aus eigener Erfahrung; Lösungen sind immer individuell!

**E**rste Hilfe Kenntnisse (physisch & psychisch)

**S**ensibilität für „Opfer“ Stigma; beobachtet, ob ihr in die „Retter\*innen Rolle“ fällt. Sprecht ihr der betroffenen Person Kompetenzen ab und meint besser zu wissen, was gut für sie ist?

**E**in geklärtes Verhältnis zum Rest der Crew erspart euch nervige Diskussionen am Abend. Welche Befugnisse habt ihr wem gegenüber? Was ist, wenn die diskriminierende/gewaltausübende Person aus dem Team kommt?

**S**ensibilität für die Grenze zwischen Unterstützung und Therapie

**A**chtet auf eure eigenen Grenzen der (emotionalen) Belastbarkeit und holt Hilfe bei Überforderung

**R**eflektiert eure Machtposition: Benutzt zum Beispiel die Betroffenheit anderer nicht, um eigene Betroffenheit zu „rächen“

## **m a t e r i a l i e n - c h e c k**

Erste Hilfe Material

Möglichkeit zum Hinlegen + Decken

Taschentücher

Traubenzucker

Obst

Tee, Wasser

Liste mit Anlaufstellen für Betroffene

Liste mit Übernachtungsmöglichkeiten

Sachliche Informationen über die

Wirkung von Drogen

Telefonnummern für (vertrauensvolle) Taxi-Services

Mehrsprachiges Infomaterial

## **transformative arbeit mit diskriminierenden/ gewaltausübenden personen**

Allgemein bevorzugen wir die Bezeichnung diskriminierende/gewaltausübende Person (kurz: dgP) anstatt "Täter\*in". Wir finden, dass der Begriff "Täter\*in" Assoziationen von einer absichtlich und bewusst "bösen" Person hervorruft, die bestraft werden muss. Das steht im Weg, wenn wir uns konstruktiv damit beschäftigen wollen, wie wir Veränderung schaffen und die Wiederholung von gewaltvollen Handlungen verhindern können. Es kann Fälle geben, in denen Betroffene bewusst von "Täter\*in" sprechen möchten, um Geschehnisse nicht zu verharmlosen.

Häufig wird mehr über Schuld und die dgP diskutiert, als zu schauen, was ein guter Umgang in einer Situation ist. Der Fokus sollte klar bei der betroffenen Person und ihren Bedürfnissen liegen. Dementsprechend können Gespräche mit der dgP geführt werden oder die Person wird der Veranstaltung verwiesen (Zusammenarbeit mit Security). Dabei geht es nicht vorwiegend um die Bestrafung der dgP. Vielmehr soll Verständnis für die Auswirkung einer Handlung geschaffen werden, um eine innerlich motivierte Veränderung bei der Person hervorzubringen, sodass die Tat nicht wiederholt wird. Wenn Personen ihr Verhalten nicht reflektieren wollen und sich einem Perspektivwechsel versperren, ist es notwendig, konsequent Grenzen zu ziehen.

Auch kann das Ausmaß an Gewalt einen Schutzraum oder eine Person so treffen, dass ein lösungsorientiertes Gespräch der Verletzung nicht gerecht wird. In diesen Fällen kann die dgP langfristig Hausverbot bekommen.

Wenn wir über die Arbeit mit dgPs sprechen, haben alle verschiedene Situationen im Kopf (Vergewaltigungen, unsensible Flirtversuche, Angrabschen, Schlägereien, Ausgrenzung, Aggressionen, Abwertung, Sprüche, Beleidigungen, sehr raumgreifend Tanzende, männlich gelesene nackte Oberkörper, etc.). Wir können also nicht allgemein über den Umgang mit der dgP sprechen. Es kann Gespräche geben, die anstrengend sind und starke emotionale Abgrenzung erfordern. Es kann sehr komplexe, uneindeutige Situationen geben, die keinen klaren, einfachen Umgang aufzeigen oder sehr belastende, chaotische Situationen, die schnelle Deeskalation erfordern. Häufiger erleben wir konstruktive Gespräche und dankbare Reaktionen, wenn wir problematisches Verhalten ansprechen.

Achtet auf eure Grenzen als Awareness-Person und gesteht euch Überforderung ein. Es ist notwendig, gut für das eigene Wohlbefinden und Sicherheit zu sorgen. Trefft daher Absprachen im Team, ob ihr gerade fit seid für ein intensives Gespräch mit dgPs und welchen Rahmen ihr dafür braucht. Zum Beispiel kann zur Unterstützung eine Person des Security-Teams in der Nähe bleiben und regelmäßig fragen, ob alles ok ist.

Generell ist es wichtig, klare Absprachen innerhalb der Veranstaltungscrew zu haben, besonders mit den Securitys. Wer ist für was verantwortlich? Wo überschneiden sich Aufgabenfelder? Wann arbeitet man zusammen oder gibt Fälle ab? Was passiert, wenn die dgP eine "wichtige" Position im Veranstaltungsbetrieb innehat, zum Beispiel an einer überfüllten Bar arbeitet oder ein Artist ist, die\*der gleich auftritt?

Je nach Situation und Ressourcen kann es manchmal unmöglich sein, ein tiefgreifendes Gespräch mit der dgP zu führen. Dafür ist es hilfreich, einen mehrsprachigen Infozettel zu haben, eventuell mit einer Kontaktadresse für ein Gespräch nach der Veranstaltung.

Grundsätzlich gilt: Besprecht die Grenzen eurer Möglichkeiten und Fähigkeiten im Team, überfordert und überlastet euch nicht. Überprüft, ob ihr persönlich befangen seid, weil ihr eine persönliche Beziehung zu einer involvierten Person habt und nicht mit genug Abstand reagieren könnt. Es ist wahrscheinlich, dass ihr während eurer Arbeit mit eigenen Themen konfrontiert, beziehungsweise getriggert, werdet. Nehmt euch Zeit für euch und im Team, auf der Veranstaltung oder auch in den Tagen danach, um die Situation zu reflektieren und emotional zu integrieren **(siehe gute nacharbeit, seite 26)**.

Die transformative Arbeit mit der dgP in der Awareness beschränkt sich meistens auf die Veranstaltung. Bei langwieriger und nachhaltiger Arbeit mit dgP wird von den Ansätzen der Community Accountability und Transformative Justice gesprochen **(siehe anlaufstellen & literatur, seite 32/33)**.

## **von innen nach außen**

Hinter der Awareness Schichtarbeit auf einer Veranstaltung steckt viel Organisation und inhaltliche Auseinandersetzung. Es geht um Gruppenprozesse im Team und auch um innere, selbst-reflektierende Prozesse. Im Vorfeld sollte sich mit verschiedenen Thematiken beschäftigt werden und Klarheit in der Zusammenarbeit bestehen. Hilfreiche Fragen dafür können sein:

**Was** können und wollen wir mit unserer Arbeit erreichen?

**Wen** können und wollen wir wie erreichen?

**Wie** ist unsere Diversität im Team?

**Was** sind (unbemerkte) Hierarchien im Team?

**Wer** bringt welche Fähigkeiten und Erfahrungen mit?

**Wo** brauchen wir Weiterbildung? In welchem Rahmen kann das stattfinden?

**Gibt** es Supervision oder Beratungsstellen, mit denen wir zusammenarbeiten können?

**Wollen** wir ein Buddy-System innerhalb der Gruppe?

(siehe abz)

**Wo** sind die (zeitlichen) Grenzen unserer Arbeit und wo ist die Umsetzung unserer Ansprüche (noch) nicht möglich?

**Was** brauchen wir, damit es uns bei der Arbeit gut geht?

Wir möchten zu einem ehrlichen und transparenten Umgang mit (noch) nicht umgesetzten Ansprüchen ermutigen. Es braucht Zeit und Entwicklung, Ideen zu verwirklichen und oft kommen Problematiken zum Vorschein, die nicht vorhersehbar sind. Ein positiver Blick auf den kollektiven und individuellen Lernprozess hilft, um nicht am eigenen Anspruch zu scheitern oder überstürzt und gestresst Theorie und Praxis zu entfremden. Auch in der Kommunikation nach außen ist Transparenz wichtig, um der Entstehung falscher Erwartungen entgegenzuwirken. Ein ehrliches Bewusstsein dafür, dass Fehler passieren werden, hilft allen, in der Situation schneller einen guten Umgang damit finden zu können.

Wir hoffen, dass diese Broschüre Euch auf dem Weg zu einer Awareness-Struktur unterstützen kann. Auf den folgenden Seiten findet ihr dafür praktische Tipps, Worterklärungen, Kontakte und Leseanregungen.



### **a: auffindbarkeit**

Wie kann das Awareness-Team während einer Veranstaltung gefunden werden? Gibt es eine feste Station? Oder ist es besser herumzulaufen, um Besucher\*innen auch direkt ansprechen zu können? In jedem Fall hilft eine deutliche Kennzeichnung, die auch von weiter weg und aus verschiedenen Richtungen sichtbar ist.

### **b: barrieren**

(Un)sichtbare Barrieren erschweren Zugangsmöglichkeiten, sowohl im räumlichen Sinne als auch durch Sprachbarrieren und Ressourcen. Sind Flyer nur auf Deutsch geschrieben? Können Plakate durch eine Spracherkennungssoftware vorgelesen werden? Werden ausschließlich cis-Männer- und Frauen angesprochen? Gibt es Zugangsmöglichkeiten mit geringen finanziellen Ressourcen?

### **c: care-arbeit**

Sich für die Einhaltung von Grenzen anderer auf einer Veranstaltung verantwortlich zu fühlen und gegebenenfalls Betroffene zu unterstützen, ist viel Arbeit. Häufig wird der Einsatz von Frauen\* und genderqueeren Personen auf diesem Gebiet noch als selbstverständlich erachtet und kaum bis gering entlohnt. Eine angemessene Vergütung sollte Standard sein.

### **d: definitionsmacht**

beschreibt das Recht von Personen, die (sexualisierte) Gewalt erfahren haben, zu definieren, was (sexualisierte) Gewalt ist. Es geht darum, das subjektive Erleben in den Fokus zu rücken. Betroffene Personen sollen nicht unter Rechtfertigungsdruck geraten.

### **e: empathie**

können wir entwickeln, wenn wir uns mit den eigenen und den Erfahrungen, Gefühlen und Bedürfnissen anderer beschäftigen. Oftmals haben wir für den Umgang mit betroffenen Personen und diskriminierenden/gewaltausübenden Personen eine gute Intuition. Reflektiert dennoch eure Handlungsimpulse und überprüft aus welchem Reflex sie entspringen könnten.

### **g: gute nacharbeit**

Eine ausführliche und transparente Nacharbeit ist wichtig - für die weitere Auseinandersetzung und die eigene Reflektion. Schreibt Schichtprotokolle (auf Anonymisierung achten). Besprecht im Nachhinein als Awareness-Team darüber, wie es euch in Situationen ging, was gut und nicht gut lief. Richtet ein Buddy-System ein, bei dem jede Person eine "Bezugsperson" aus dem Team hat, die sich gegenseitig informieren, austauschen und unterstützen. Organisiert regelmäßige Supervisionen.

### **h: halt die klappe!**

Selbstbestimmung über die eigene Geschichte ist Betroffenen oft enorm wichtig. Unterstützungssuchende sollten sich keine Gedanken darüber machen müssen, ob und wie ihre Geschichte bald die Runde macht - auch innerhalb der Crew.

## **i: individualität**

Jede Situation ist anders. Jede Person ist anders. Jede Veranstaltung ist anders. Es gibt kein Patentrezept. Jeder Veranstaltungsort muss Präventionsmaßnahmen finden, die zum eigenen Klientel und Veranstaltungstyp passen. Jede\*r Unterstützer\*in muss sich immer wieder auf's neue auf die Bedürfnisse von Betroffenen einstellen und neue Lösungsansätze ausloten. Bei all der Individualität sollten eure Grundsätze transparent sein.

## **j: ja heißt ja! oder auch**

### **k: konsens**

Und nur "ja" heißt ja! "Vielleicht", "Ich weiß nicht", "eigentlich nicht" und Ähnliches sind keine aktiven Zustimmungen. "Nein" heißt nein. Zustimmung zu erfragen oder aktiv zu äußern kann sehr ungewohnt sein. Wir liegen oft daneben, wenn wir unreflektiert von uns auf andere schließen oder stillschweigend vermuten, was jemand (nicht) will. Daher gilt: Konsens ist aktive Zustimmung aller Beteiligten - non-verbal oder verbal (siehe Konsens im glossar).

## **l: lernprozess**

Awareness ist ein Lernprozess. Manchmal produzieren wir trotz guter Intention neue Ungerechtigkeiten oder tun in einer Stresssituation das Falsche. Kommuniziert offen, wohin sich Menschen mit Kritik und Feedback wenden können. Kehrt nichts unter den Teppich und übernehmt Verantwortung, steht offen und ehrlich zu euren Fehlern und lernt daraus!

## **m: meine selbstbezeichnung**

Menschen werden oft mit Kategorien oder Bezeichnungen betitelt, denen sie sich nicht zugehörig fühlen oder die sie selbst anders bezeichnen würden (Fremdbezeichnung). Selbstbezeichnungen dagegen sind

Namen, die eine gesellschaftlich marginalisierte Gruppe für sich wählt. Ein Beispiel dafür ist BIPOC (siehe Glossar). Mit welchem Pronomen möchte eine Person angesprochen werden? Bei Unsicherheit darüber, wie eine Person oder Gruppe angesprochen oder bezeichnet werden möchte, ist es gut, nachzufragen. Ausdrücke wie "Die Person wird von mir als ... gelesen" lässt die tatsächliche Zugehörigkeit zu einer Gruppe offen.

## **n: nie ohne partner+in!**

Seid als Awareness-Team immer mindestens zu zweit. So könnt ihr euch gegenseitig unterstützen, Absprachen halten, Entscheidungen treffen und sich bei Überforderung kurz aus der Verantwortung ziehen. Falls sich die Partner\*innen noch nicht kennen, plant einen Puffer für's Kennenlernen ein. Nehmt euch zu Schichtbeginn die Zeit für ein ausführliches Check-In. Wie geht es euch gerade? In welchen Situationen fühlt ihr euch sicher, wo braucht ihr Unterstützung?

## **o: ort des wohlfühlens oder**

### **r: awareness-raum**

Ruhige, reizarme, warme Räume sind eine wichtige Grundvoraussetzung für Awareness. Hier können sich Menschen von anstrengenden Situationen erholen und vertrauliche Gespräche geführt werden. Je nach Veranstaltungsart variieren die Anforderungen an einen solchen Raum. Eine Liste der Materialien ist auf Seite 19.

## **p: parteilichkeit**

Ein Awareness-Team ist bestenfalls parteilich mit betroffenen Personen. Das bedeutet, dass die Betroffenen einen geschützten Rahmen bekommen, um von ihren Erfahrungen berichten zu können, ohne dabei mit Zweifeln oder sogar Schuldvorwürfen konfrontiert zu werden. Das Erzählte wird nicht bewertet und so angenommen, wie es Betroffene subjektiv für sich erlebt haben.

## **Q: quoten-x**

Ladet Menschen nicht in letzter Minute ein, weil ihr das Gefühl habt, euch fehlt ein Diversity-Faktor bei der Veranstaltung. Nutzt frühzeitig verschiedene Netzwerke bei der Suche nach geeigneten Personen und ladet Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten ein (siehe together).

## **S: sicherheit**

Es ist wichtig als Veranstalter\*innen bewusst und offen damit umzugehen, dass es in jedem Raum zu Übergriffen und Diskriminierung kommen kann. Aber eine Veranstaltung kann so gestaltet sein, dass sich Betroffene sicher sein können, dass ihr Anliegen vertrauensvoll und verantwortungsbewusst angehört und behandelt wird.

## **t: together**

Kooperationen mit Gruppen und Vereinen, die in bestimmten Themengebieten mehr Ahnung haben, sind unersetzlich! Sorgt für Austausch und Zusammenarbeit auf Augenhöhe und empowert euch gegenseitig. Schaut, welche Perspektiven in eurem Team fehlen und sucht gegebenenfalls nach Betroffenenverbänden, Migrant\*innen-Selbst-Organisationen, Zusammenschlüssen von marginalisierten Künstler\*innen und Redner\*innen, Aufklärungs- und Sensibilisierungsprojekten.

## **U: safer use**

Wir konsumieren unter anderem Musik, Medien, Informationen und auch Substanzen. Von Alkohol bis Ecstasy - bei vielen Veranstaltungen werden bewusstseinsverändernde Stoffe konsumiert. Je nach Veranstaltungsart sollten Mitarbeiter\*innen Kenntnisse über die Wirkung verschiedener Substanzen haben, um Notfall-Situationen einschätzen zu können. Safer Use-Hinweise können helfen, Notfälle zu vermeiden. Unterstützer\*innen sollten immer nüchtern arbeiten.

## **W: weiterbildung**

Für eine gute, zuverlässige Awareness braucht es regelmäßige Weiterbildung - für das Awareness-Team und andere Crewmitglieder. Awareness bedeutet auch, sich eigener Wissenslücken bewusst zu sein und sich konstruktiv mit neuen Erfahrungsbereichen bzw. Diskriminierungsformen und Ebenen zu beschäftigen.

## **X: - faktor**

Die Suche nach der Wahrheit erfreut sich nicht nur bei der TV-Serie großer Beliebtheit. Gerade deshalb ist es wichtig, in der Anti-Diskriminierungs-Arbeit diesem Reflex nicht nachzugehen. Wir sind keine Detektive. Unser Ziel ist es, Betroffenen unvoreingenommen Gehör zu verschaffen und in ihrem Sinne zu unterstützen.

## **Y: yourself & self care**

Wir können uns nur gut um andere Menschen kümmern, wenn es uns selbst gut geht. Sprecht in eurem Team darüber, wie ihr im stressigen Veranstaltungsbetrieb für euch selbst sorgen könnt. Kurze Schichten, ausreichend Pausen, gemeinsame schöne Erlebnisse und - gute Nacharbeit.

## **Z: zusammensetzung des teams**

Ein Team, in dem viele verschiedene Perspektiven vertreten sind, hat bessere Voraussetzungen, Diskriminierung zu erkennen und zu minimieren. Überlegt, wie ihr eure Stellensuche auch in andere Netzwerke streuen könnt, sprecht Personen aus verschiedenen Communitys an. Schafft ein Klima in eurem Team, in dem sich Menschen mit verschiedenen Diskriminierungserfahrungen wohlfühlen können (siehe Weiterbildung).



## glossar

**LGBTIQ\*** steht für Lesben, Gays, Bisexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queer. Das \* verdeutlicht, dass die Aufzählung nicht abgeschlossen oder feststehend ist.

**BIPOC** steht für Black, Indigenous, People/Person of Color und ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erleben, weil sie nicht als *weiß* oder „deutsch“ wahrgenommen werden.

**Konsens** (Einvernehmlichkeit) ist der Versuch, alle Bedürfnisse zu berücksichtigen. Die beteiligten Personen befinden sich in einem transparenten Prozess, um eine gemeinsame Lösung zu schaffen. Konsens ist eine Methode zur Reflektion und Kommunikation von persönlichen und sexuellen Bedürfnissen, Grenzen und Wünschen.

**Diversität** heißt Vielfalt. Alle Menschen und Körper sind divers. Gemeint ist in diesem Kontext die Diversität hinsichtlich der Geschlechter/Gender, sexuellen Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, des Alters etc.

**Empowerment** ist ein Prozess der Selbst-Ermächtigung von (Lebens)kräften und bedeutet, die Selbst-Bestimmung über die Umstände des eigenen Lebens oder einer Situation. Eigene Fähigkeiten werden gekräftigt und Ressourcen freigesetzt.

**Gewalt (auch sexualisierte Gewalt)** ist eine Machtausübung und beschreibt Handlungen, die gegen den Willen einer Person ausgeführt werden. (Sexualisierte) Gewalt kann in unterschiedlichen Gestalten auftreten: Psychisch oder physisch, in Form von Grenzverletzungen, Belästigungen, Übergriffen und Diskriminierung. Auch Sprache ist ein Machtmittel und kann gewaltvoll sein. Zum Beispiel durch Fremdbezeichnungen (**siehe ABZ: M**), misgendern etc.

**Privilegien** sind gesellschaftliche Vorteile, die mensch aufgrund einer Zugehörigkeit zu einer Gruppe hat. Durch Privilegien eröffnen sich Handlungsmöglichkeiten und Handlungsräume. Personen, denen eine gesellschaftliche „Normalität“ zugeschrieben wird, sind privilegiert. Davon abweichendes, also das vermeintlich „andere“, wird benachteiligt, also diskriminiert.

**Diskriminierung** ist ein soziales Phänomen der Benachteiligung, Abgrenzung und Abwertung. Gruppen oder einzelnen Personen werden aufgrund von (vermeintlichen) Merkmalen benachteiligt, abgewertet und unterdrückt. Diskriminierung als komplexer Vorgang resultiert aus der Verbindung von Dynamiken der Stereotypisierung, Vorurteilsbildung und Kategorisierung. Es gibt verschiedene Diskriminierungsformen:

**Rassismus** bedeutet, dass Menschen aufgrund zugeschriebener Merkmale wie z.B. Herkunft, Hautfarbe, Ethnie oder Religion diskriminiert werden. Es gibt verschiedene Formen von Rassismus: Antisemitismus, Rassismus gegen Sinti und Roma, Rassismus gegen (BI) PoC-Personen, antimuslimischer Rassismus (...)

**(Cis-)Sexismus** benennt die Abwertung aufgrund der biologischen und/oder gewählten Geschlechtsidentität. Gesellschaftlich betroffen sind Menschen, die nicht der cis-gender Norm entsprechen, sowie Frauen. (Cis-gender bedeutet, dass die gewählte und die bei Geburt zugeschriebene Identität übereinstimmt. Es ist der Gegenbegriff zu Trans\*.)

**Klassismus** bedeutet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder zugeschriebenen sozialen Stellung in der Gesellschaft. Klassismus betrifft vor allem Menschen, die arbeitslos und von Armut betroffen sind, Arbeiter\*innen oder Menschen mit keinem oder niedrigem Bildungsabschluss.

**Lookismus** ist die Diskriminierung aufgrund des Aussehens und vermeintlicher "positiver" und "negativer" äußerlicher Merkmale, z.B. Kleidung, Körperform, Style. Grundlage ist ein normiertes Schönheitsideal und die Annahme, dass der Wert oder Kompetenzen einer Person davon abhängen.

**Homo+feindlichkeit** beschreibt die Diskriminierung von lesbischen und schwulen Menschen. Grundlage ist "Heteronormativität", also die (unbewusste) Erwartung, alle Menschen seien cis-geschlechtlich und heterosexuell. Alle anderen Geschlechtsidentitäten und Begehrensformen werden abgewertet, ausgegrenzt oder unsichtbar gemacht. Das \* steht für Menschen, die sich nicht in den Kategorien "Mann" oder "Frau" bewegen.

**Trans+feindlichkeit** beschreibt die Diskriminierung von Menschen, deren bei Geburt zugewiesenes Geschlecht nicht mit der gefühlten Geschlechtsidentität übereinstimmt. Menschen bekommen bei der Geburt ein Geschlecht zugewiesen. Trans\* (transsexuell, transident, transgender) bedeutet, dass menschlich nicht mit dem gesellschaftlich zugeordneten Geschlecht identifiziert.

**Ableismus / Behindertenfeindlichkeit** beschreibt die Diskriminierung aufgrund körperlicher, geistiger und/oder psychischer Beeinträchtigung. Grundlage ist ein teilweise konstruiertes Bild von Gesundheit und Fähigkeiten. Menschen, die davon abweichen, werden als "unfähig" ("disabled"), krank, behindert oder beeinträchtigt bezeichnet. Kompetenzen in anderen Lebensbereichen werden abgesprochen.

**Altersdiskriminierung** wird spezifiziert als Ageismus - also die Benachteiligung von Menschen in einem hohen Alter und Epiphänismus - also Vorurteile gegenüber jüngeren Menschen.



## **anlaufstellen**

Im Folgenden findet ihr eine Übersicht von unterschiedlichen Anlaufstellen. Von Betroffeneninitiativen, über Awarenessvereinen, bis zu Anti-Diskriminierungs-Stellen, für Weiterbildungen, Schulungen und Workshops.

### **anlaufstellen für betroffene in leipzig**

#### **anti-diskriminierung**

Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Tel.: 0341/ 306 907 77

E-Mail: [beratung@adb-sachsen.de](mailto:beratung@adb-sachsen.de)

<https://adb-sachsen.de/>

Rosalinde Leipzig, Verein für queere Begegnung,  
Bildung und Beratung

Tel.: 0341 879 69 82 (Beratung)

0341 879 01 73 (sonstige Anfragen)

0341 392 94 67 22 (Queer Refugees Network Leipzig)

Mail: [beratung@rosalinde-leipzig.de](mailto:beratung@rosalinde-leipzig.de)

### **sexualisierte gewalt**

Frauen für Frauen e.V., Leipzig

Frauenberatungsstelle

Tel.: 0341/ 3919791

Notfall-Telefon (24h); 0341 – 30 61 0800

Frauen gegen Gewalt e.V. DE, EN, TR, AR  
Bundesverband Frauenberatungsstellen,  
Frauennotrufe

Hilfetelefon: 08000 116 016

<https://www.frauen-gegen-gewalt.de>

Koordinierungs- und Interventionsstelle bei  
häuslicher Gewalt und Stalking (KIS)

Tel.: 0341 – 3068778

Mail: [kontakt@kis-leipzig.de](mailto:kontakt@kis-leipzig.de)

Antisexistischer Support Leipzig

Mail: [support-asl@riseup.net](mailto:support-asl@riseup.net)

#### **frauenhäuser**

Autonomes Frauenhaus Leipzig

Tel. (24h): 0341-4798179

Frauen- und Kinderschutzhaus Leipzig

Tel. (24h): 0341-2324277

S.H.E. Schutzhaus für geflüchtete Frauen DE, EN,  
FR, RU, FA, AR

Tel. (24h): 0341 - 44 23 82 29

<http://www.she-leipzig.de>



**awareness kollektive  
und kampagnen**

GLADT e.V., Berlin-DE, EN, TR, ES  
Mobil: 0152-11859839  
E-Mail: info@gladt.de

Projekt: Diskriminierungsfreie Szenen für alle  
Mail: dfs@gladt.de

Safe Night e.V., Hamburg  
Mail: info@safenight.de

e\*space (e\*vibes), Dresden DE, EN  
Mail: e\_space@riseup.net

A\*Team, Hildesheim DE  
Mail: awareness\_hildesheim@riseup.net

AwA\_wien DE  
Informationsarbeit, Workshops, Ansprechbar  
auch für Veranstaltungen und Festivals  
Mail: awareness.wien@riseup.net;  
AwA\_wien@riseup.net

Rave\*Awareness Berlin DE, EN  
Mail: Rave\_Awareness@riseup.net  
<https://www.facebook.com/raveawareness/>

Diversity Arts Culture, Berlin DE, EN  
Tel.: +49 (0) 30 3030444 - 24  
Mail: info@diversity-arts-culture.berlin  
<https://www.diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/das-projektbuero>

reSistas  
Mail: resistas@riseup.net  
<http://resistas.blogspot.eu/>

**community accountability /  
transformative justice**

Incite! EN  
Mail: incite.natl@gmail.com

Transformative Justice Kollektiv Berlin DE | EN  
Mail: transformyrcommunity@riseup.net

Projekt: Was macht uns wirklich sicher?  
Mail: whatreallymakesussafe@riseup.net

**mediations- und  
beratungskollektive**

Zwischen\*räume, Beratung, Mediation, Therapie  
Leipzig  
Telefon: 0177-5395999  
Email: info@zwischenraeume-leipzig.de

Abkl - autonomes beratungskollektiv leipzig  
Mail: abkl@riseup.net

# literatur

## broschüren / zines:

Kolonialismus und Sprache, global e.V., Berlin

<https://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/>

Readerreihe zum Themenfeld sexuelle und sexualisierte Gewalt, asta Uni Hamburg

- Aufbruch, Informationen für Betroffene von sexualisierter Gewalt, 2012  
- Wegbegleitung, Informationen zur Unterstützung von Betroffenen von sexualisierter Gewalt, 2012

- Kompass - Gegen sexualisierte Gewalt - für einen besseren Alltag, 2013  
<https://www.asta.uni-hamburg.de/3-veroeffentlichungen/reader/>

Unterstützung geben, Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung, 2011, Les Migras, Berlin

[https://lesmigras.de/tl\\_files/lesmigras/Tapesh/LM\\_Broschuere\\_Tapesh\\_UnterstuetzungGeben.pdf](https://lesmigras.de/tl_files/lesmigras/Tapesh/LM_Broschuere_Tapesh_UnterstuetzungGeben.pdf)

Das Risiko wagen, Strategien für selbstorganisierte und kollektive Verantwortungsübernahme bei sexualisierter Gewalt, CARA (Community Against Rape and Abuse), 2014, Berlin

<https://www.transformativejustice.eu/wp-content/uploads/2017/04/das-Risiko-wagen.pdf>

Intersektionale Diskriminierungsformen: Solidarität macht stark. Broschüre, GLADT, 2019, Berlin; gladt.de

<https://gladt.de/wp-content/uploads/2019/10/2019-Solidarita-cc%88t-macht-Stark.pdf>

Konsens Lernen

<https://konsenslernen.noblogs.org/files/2017/02/Konsens-lernen-Broschuere.pdf> DE

<http://www.phillyspissed.net/sites/default/files/learning%20good%20consent2.pdf> EN

<https://bettymartin.org/download-wheel/> DE, EN, DA, NL, ZH, FR, HU, RU, ES, SV, BG

Schöner Feiern, Handreichung Sexismusprävention für Clubs und Veranstalter\_innen, Broschüre, Femermaid, 2016, Chemnitz,

<http://femermaid.blogspot.eu/2018/02/06/handreichung/>

## bücher:

Sandra Smykalla, Dagmar Vinz (Hrsg.), Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit, 2016, Westfälisches Dampfboot

Respons, Was tun bei sexualisierter Gewalt? Handbuch für die Transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen, 2018, Unrast Verlage

Ann Wiesenthal, Antisexistische Awareness. Ein Handbuch, 2017, Unrast Verlag

Tupoka Ogette, Exit Racism. rassismuskritisch denken lernen, 2019, Unrast Verlag

Natasha A. Kelly, Schwarzer Feminismus, 2019, Unrast Verlag

## weitere links:

Kritische Auseinandersetzung zu Definitionsmacht, E\*Vibes | Dresden | DE  
<http://evibes.blogspot.de/2014/11/18/wir-arbeiten-nicht-mit-definitionsmacht/>

Antidiskriminierungsstelle, Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Mehrdimensionale\\_Diskriminierung\\_jur\\_Analyse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile)

LAG Queeres Netzwerk Sachsen, Gewalterfahrungen von LGBTIQ\* in Sachsen, 2019.

<https://www.queeres-netzwerk-sachsen.de/aktuelles/2019/06/lag-queeres-netzwerk-sachsen-stellt-erste-studie-zu-gewalterfahrungen-von-lsbtqi-in-sachsen-vor>

SUPPORT, RAA Sachsen, Rechtsmotivierte und rassistische Gewalt in Sachsen, 2019.

<https://www.raa-sachsen.de/support/statistik>

Behindert und verrückt feiern, Pride Parade Berlin

<https://www.pride-parade.de/>

Rassismusaufklärung und -nachhilfe

<https://www.derbraunemob.de/faq/>

Community Accountability und Transformative Justice DE, EN

<https://www.transformativejustice.eu/de/was-sind-community-accountability-kollektive-verantwortungsuebernahme-transformative-justice-transformative-gerechtigkeit/#unique-identifier>

Men can stop Rape, EN

<http://www.phillyspissed.net/sites/default/files/mencanstoprape.pdf>  
reSistas, DE EN

Warum Täterarbeit nicht bei Tätern endet

Was, wenn du einer Grenzverletzung beschuldigt wirst?

[http://resistas.blogspot.eu/?page\\_id=115#1](http://resistas.blogspot.eu/?page_id=115#1)

## eigenes material:

Presentation Initiative Awareness @ nights conference, 2018, Bruxelles

[https://nights-conference.org/wp-content/uploads/2018/11/pr%C3%A4sentation-nights\\_online.pdf](https://nights-conference.org/wp-content/uploads/2018/11/pr%C3%A4sentation-nights_online.pdf)

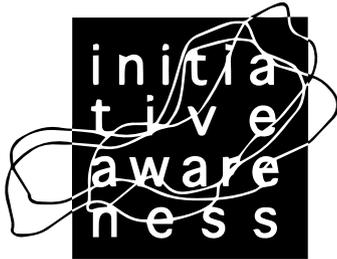
Interview Kreuzer Magazin | DE

<https://kreuzer-leipzig.de/2019/03/26/awareness-ist-keine-dienstleistung/>

Awareness Flyer DE|FR|EN|AR

Bedürfnisgerecht auf's Klo gehen

<http://www.initiative-awareness.de/>



## **impresum**

Initiative Awareness e.V.  
vertreten durch Alexandra Vogel  
Vereinsregisternummer: VerR 6681  
Gemeinnütziger Verein. Eingetragen beim  
Amtsgericht Leipzig.

Wurzner Str. 2  
04315 Leipzig  
**hallo(at)initiative-awareness.de**

Redaktionsschluss:  
Dezember 2019

Dieses Werk ist unter einer Creative Commons  
Lizenz vom Typ Namensnennung - Nicht-kommer-  
ziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0  
International zugänglich.

[http://creativecommons.org/licenses/  
by-nc-sa/4.0/](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuer-  
mittel auf der Grundlage des vom Sächsischen  
Landtag beschlossenen Haushaltes.

Gefördert von:



**Stadt Leipzig**

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

sowie vom Freistaat Sachsen



