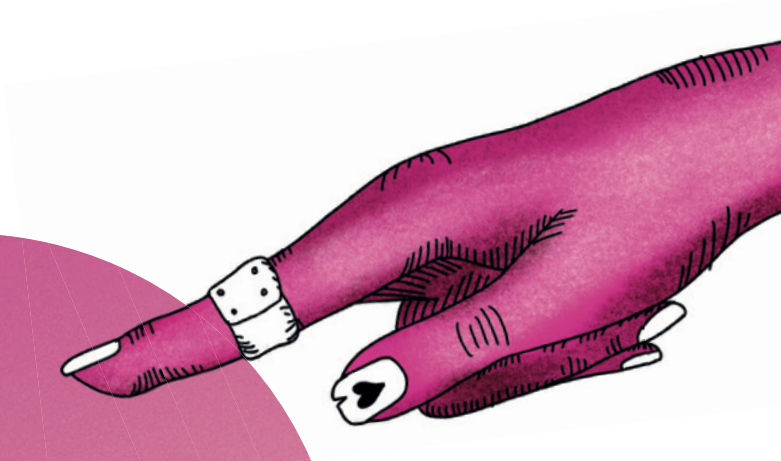
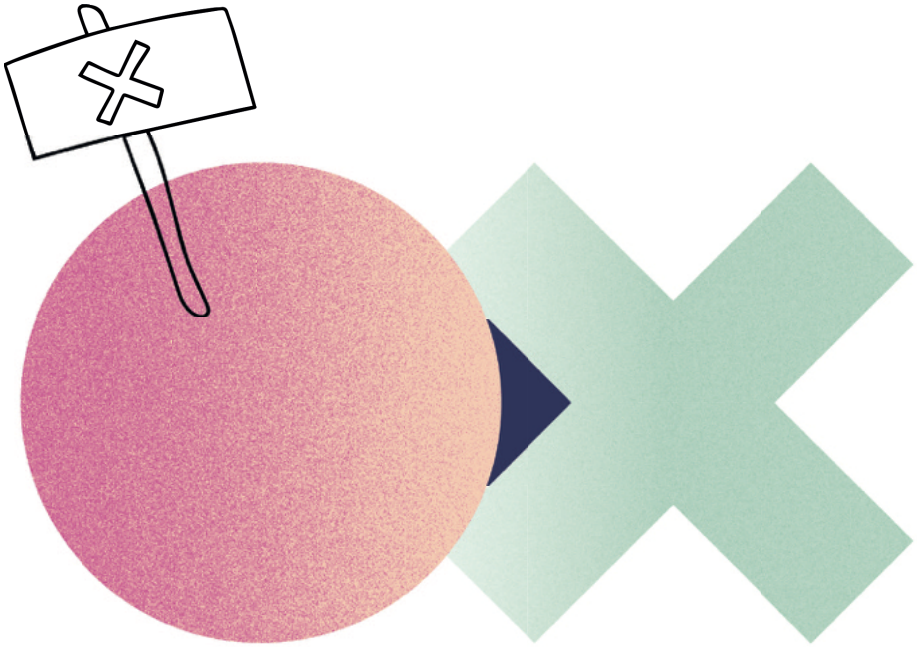


awareness

Umgang mit Diskriminierung &
(sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen

trigger *hinweis*



In dieser Broschüre geht es um Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt. Erfahrungen werden nicht detailliert beschrieben, dennoch werden Beispiele gegeben und Situationen benannt. Dadurch können Erinnerungen an eigene Erlebnisse und mit ihnen verbundene Gefühle 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 und sorgt für euch. Vielleicht wollt ihr die Broschüre weglegen und etwas ganz anderes machen, mit einer Person ein Gespräch führen oder auch weiterlesen und euch tiefer mit dem Thema auseinandersetzen. Sollte euch beim Lesen etwas auffallen, was nicht in Ordnung ist, gebt uns gern Feedback oder äußert Kritik. ◘

inhalt

06 **Einleitung**

Was ist das? 09 **Awareness**

10 **Ausschluss & Gewalt bei Events**

11 **Wimmelbild**

14 **Facetten von Diskriminierung**

15 **Intersektionalität**

Wie handeln? 16 **Zusammenhänge erkennen**

19 **How-to**

Vorbeugung für dich, für mich und für andere 20 **Prävention**

22 **Awareness im Überblick**

24 **Intervention**

Jede:r kann etwas verändern 24 **Unterstützung von Betroffenen**

** diskriminierenden /gewaltausübenden Personen* 28 **Aufklärende Gespräche mit dgP***

30 **Von innen nach außen**

32 **Awareness von A bis Z**

38 **Checkliste für die Umsetzung**

43 **Glossar**

Hier wird dir weitergeholfen 48 **Anlaufstellen**

54 **Literatur**

56 **Impressum**

Editorial

Liebe Leser:innen,
wir legen diese Broschüre erneut auf, während viele Veranstaltungsorte pandemiebedingt geschlossen sind. Insbesondere die Veranstaltungsbranche war in den letzten zwei Jahren existenziellen Notlagen ausgesetzt. Gerade deshalb freuen wir uns über alle, die sich in dieser Situation gegen Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt im Veranstaltungskontext starkmachen und an Awareness-Strategien arbeiten.

Durch unser neues Projekt support f(x) – Schnittstelle für Awareness, Antidiskriminierung und Gewaltprävention können wir all jene noch besser unterstützen, die sich für ein diskriminierungs- und gewaltsensibles Veranstaltungsleben einsetzen.

Die Erstauflage dieser Broschüre wurde 2019 von der Initiative Awareness e. V. im Rahmen des von der Stadt Leipzig geförderten Projektes „Antidiskriminierungsarbeit im Veranstaltungskontext“ erarbeitet. Eingeflossen sind unsere Erfahrungen aus Betroffenenperspektive, jahrelanger praktischer Awareness- und Vereinsarbeit, dem bundesweiten Awarenesskongress sowie aus Vernetzungstreffen und Seminaren mit Veranstalter:innen. In der neuen Auflage hat sich einiges verändert. Die Diskussionen im Zusammenhang mit unserem Podcast „Aware Affect“ zu diskriminierungssensiblem Veranstalten haben uns dabei geholfen, die Broschüre zu überarbeiten. Anstelle von transformativen Gesprächen sprechen wir nun von aufklärenden Gesprächen mit diskriminierenden, gewaltausübenden Personen. Damit wollen wir eine klare Trennung zur langfristigen Arbeit nach dem Ansatz der Transformative Justice mit diskriminierenden Personen und deren Umfeld vornehmen.

In der letzten Ausgabe hatten wir außerdem einen „Privilegien-Test“, um Leser:innen dazu anzuregen, sich mit ihren eigenen Positionierungen innerhalb von gesellschaftlichen Macht- und Unterdrückungsverhältnissen auseinanderzusetzen und verschiedene Erfahrungen sichtbar zu machen. In dieser Ausgabe haben wir uns dagegen entschieden, den Privilegien-Test erneut abzudrucken. Zum einen war er stark vereinfacht. Zum anderen wollen wir uns mehr auf den gemeinschaftlichen Umgang mit Diskriminierung fokussieren. Interessierte können in der letzten Ausgabe oder auf unserem Blog nachschauen, um sich intensiver mit dem Thema zu beschäftigen. Außerdem findet ihr in dieser Ausgabe zum Schluss noch einmal zusammengefasst, was ihr bei der Gründung eines Awarenessteams beachten solltet.

Mehr zu unseren Beratungsangeboten, Schulungen und Netzwerktreffen findet ihr auf unserer Website

Euer Team der Initiative Awareness ◘

Initiative Awareness

Seit 2018 bündeln wir in der Initiative Awareness e.V. unser Wissen aus über zehn Jahren Awareness-Arbeit, praktischen Erfahrungen als Veranstaltende und pädagogischer Expertise.Unser Verein engagiert sich aus intersektionaler Perspektive gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung im Veranstaltungskontext. Wir beraten und begleiten Veranstaltungsorte, Gruppen und Kommunen bei der Umsetzung von Awareness-Strategien, schulen überregional Personal und Awareness-Teams, veröffentlichen Infomaterial wie diese Broschüre und organisieren bundesweite Fachtage und Vernetzungen. Unsere Projekte wie support f(x) werden unterstützt durch unsere Partner:innen aus dem Beirat und dem Awareness Institut. Sie beraten uns in strategischen Fragen, fungieren als ThinkTank und unterstützen bei der lokalen Umsetzung.

Partner:innen

Beirat

Selbstvertretungsorganisation, Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen, Safer-Use-Projekte und Vertreter:innen der Veranstaltungsbranche: GLADT e. V., ISD – Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (Ortsgruppe Leipzig), Initiative Barrierefrei Feiern, TrIQ – TransInterQueer e. V., Ann Wiesental, Bellis e. V., Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe – Frauen gegen Gewalt e. V., Drug Scouts, LiveKommbinat Leipzig e. V.

Awareness Institut

Basisvernetzung von Aktiven aus der Awarenessarbeit: A*Team Freiburg, Ann Wiesental, AwA*Stern, Initiative Awareness e. V., Rave Awareness, einige Einzelpersonen; ständig wachsend

und viele mehr...

Wir supporten

1. Awarenessteams
Wir geben Workshops für Unterstützer:innen und Awarenesspersonal, schaffen Räume zum kollegialen Reden über herausfordernde Fälle, bilden neue Trainer:innen aus und setzen uns für gute Arbeitsbedingungen ein.

2. Veranstaltungsorte
Wir beraten und begleiten Veranstalter:innen auf dem Weg zu ihrer individuellen Awareness-Strategie. Wir schulen Veranstaltungspersonal aller Sparten und unterstützen sie bei der Konzepterarbeitung.

3. Das Netzwerk
Wir erheben und besprechen die aktuellen Bedarfe der Awareness-Szene und unterstützen gemeinsames Lernen durch unsere aktive bundesweite Online-Community, Fachtagungen, Treffen und Runde Tische.

4. Die Sichtbarkeit von Initiativen
Wir wollen das vielfältige Netzwerk rund um Awareness noch sichtbarer machen: Auf unserer Onlineplattform können Awarenessgruppen und Veranstalter:innen ihre Grundsätze und Good Practices darstellen, Ressourcen teilen und sich auf der Karte verorten.

5. Die Suche nach Mindeststandards
Gemeinsam mit Betroffenen, Awarenessteams, Clubbetreiber:innen, Sicherheitsmitarbeitenden und anderen (Erfahrungs-)Expert:innen aus den Bereichen Awareness, Diversity und Veranstaltungswesen erarbeiten wir einen Kodex der Awareness im Veranstaltungskontext.

los geht's



Einleitung

Ob auf Konferenzen, Partys, Demonstrationen, Festivals, bei Aufführungen, in Ausstellungen oder Camps – bei Veranstaltungen jeglicher Art kommen viele Menschen zusammen, um sich auszutauschen, Spaß zu haben oder gemeinsam produktiv zu sein. Gesellschaftliche Machtverhältnisse wirken allerdings auch im Veranstaltungskontext. Folglich erleben Besucher:innen, Veranstalter:innen, Beschäftigte und Künstler:innen regelmäßig Grenzüberschreitungen, (sexualisierte) Gewalt und diskriminierende Ausschlüsse. Awareness ist als Reaktion darauf zu verstehen und ein Schritt in Richtung kollektiver Verantwortungsübernahme. Eine solidarische Praxis soll etabliert und gesellschaftliche Veränderung erreicht werden.

Diese Broschüre soll Unterstützung im Umgang mit unterschiedlichen Formen von Gewalt bieten und dabei helfen, Diskriminierung im Kontext von Veranstaltungen zu minimieren.

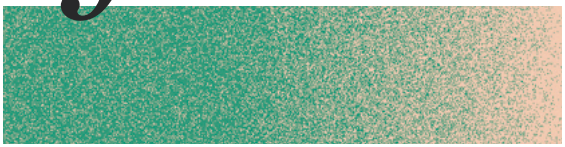
Sie kann als Inspiration für einzelne Interventionsmöglichkeiten dienen und zur Unterstützung beim Aufbau einer eigenen Awareness-Struktur genutzt werden. Sie richtet sich an alle, die Veranstaltungen organisieren oder daran mitwirken, sowie an Menschen, die selbst Diskriminierung erfahren (haben) und/oder betroffene Personen unterstützen wollen.

Nach einer Klärung des Begriffs ‚Awareness' beleuchten wir Diskriminierung und Gewalt im Veranstaltungskontext genauer: Auf welchen Ebenen finden sie statt? Was meint Intersektionalität in diesem Kontext? Im „How-to" werden praktische Hinweise rund um Prävention und Intervention aufgezeigt. In den Kapiteln „Awareness von A bis Z" und „Grundsätze konkret umgesetzt" liefern wir viele wichtige Praxistipps. Im Glossar könnt ihr nach Schlüsselbegriffen stöbern. Awareness allein kann Diskriminierung und Gewalt nicht verhindern. Es gibt zahlreiche nachhaltige Möglichkeiten der Prävention, der Unterstützung für Betroffene und der transformativen Arbeit mit diskriminierenden Personen. Eine Liste mit Anlaufstellen findet ihr auf Seite 48.

Wir haben uns im Jahr 2018 als Initiative Awareness in Leipzig zusammengeschlossen. Jede:r hat unterschiedliche Erfahrungen mit diskriminierendem Verhalten, ob als betroffene oder als ausübende Person. Gemeinsam wollen wir unsere Erfahrungen bündeln und weitertragen. Wir versuchen, eine diskriminierungssensible Sprache zu verwenden und so viele Perspektiven wie möglich einzubeziehen. Wir nutzen, wenn möglich, Selbstbezeichnungen und geschlechtsneutrale Begriffe.

Wir freuen uns über Feedback und solidarische Kritik. ◘

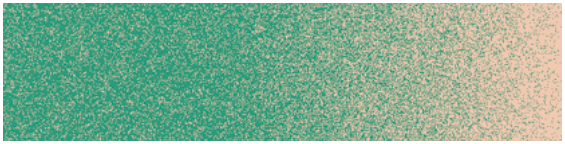
wandel der gesellschaft



Intervention
Unterstützung für Betroffene + aufklärende Gespräche mit dgP*

Prävention
Bildung + Öffentlichkeitsarbeit + Infrastruktur

Selfcare
eigene ‚Benutzungsregeln & Grenzen' kennen und kommunizieren



bewusster & achtsamer Umgang **Diskriminierung minimieren** * **kollektive Verantwortungsübernahme** **Handeln im Konsens** ↔ **Respekt für eigene Grenzen & die anderer**

Awareness *was ist das?*

Der englische Begriff ‚awareness' lässt sich mit Bewusstsein übersetzen. Im deutschsprachigen Raum steht der Begriff für eine Haltung und Praxis, die Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt entgegenwirkt und konsensbasiertes Handeln fördert.

Einerseits meint Awareness eine Struktur vor Ort, durch die Betroffene von Diskriminierung und Gewalt eine parteiliche Unterstützung erfahren. Gegebenenfalls können auch aufklärende Gespräche mit diskriminierenden oder gewaltausübenden Personen geführt werden.

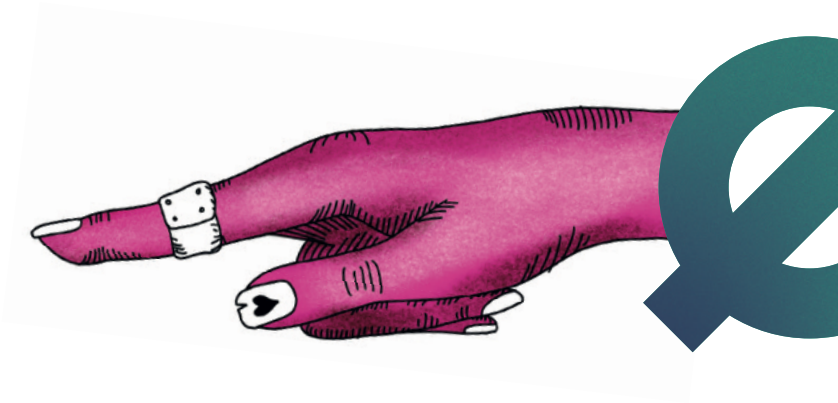
Die Basis dieser Arbeit bilden andererseits Prävention und Bildung: Veranstalter:innen, Besucher:innen, Personal und Künstler:innen bilden sich und tragen aktiv dazu bei, Gewalt und gesellschaftliche Strukturen der Ungleichheit abzubauen. Das bedeutet, dass alle an einer Veranstaltung beteiligten Personen Verantwortung für sich selbst und für den geteilten Raum übernehmen. Awareness hilft also dabei, einen bewussten Umgang mit eigenen Grenzen und Bedürfnissen zu finden und diese ebenso bei anderen wahrzunehmen und einzuhalten.

Entstehung

Awareness hat ihren Ursprung im Wissen und politischen Engagement unterschiedlicher Communitys und deren emanzipatorischen Ansätzen. Antisexistische Awareness wurde im deutschsprachigen Raum maßgeblich von Ann Wiesental und der „Antisex-ist Contact- and Awarenessgroup" geprägt. Die Gruppe leistete 2007 im Rahmen des Protestcamps gegen den G8-Gipfel Unterstützungsarbeit und wollte darüber hinaus Bedingungen schaffen, die Diskriminierung und Gewalt minimieren.

Die Debatten und Praxen der zweiten Frauenbewegung in den 1970er-Jahren sind ein wichtiger Ausgangspunkt für Awareness. Von Männern verübte Gewalt an Frauen und LGBTIQ* wurde in einen strukturellen, gesellschaftlichen und patriarchalen Kontext gesetzt. Es wurden Beratungsangebote, Zufluchtsorte, autonome Frauenhäuser und Unterstützungsstrukturen für Betroffene geschaffen. Vor allem haben die Ansätze und Praxen der Transformative Justice (Transformative Gerechtigkeit) und Community Accountability (Kollektive Verantwortungsübernahme) aus den USA die Awarenessarbeit in Deutschland beeinflusst. Frauen und LGBTIQ* of Color entwickelten eigene communitybasierte Lösungsansätze gegen Diskriminierung und Gewalt. Aufgrund rassistischer 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 Communitys fernab von staatlichen Institutionen sollten etabliert werden.

Awareness wurde und wird in Deutschland häufig als antisexistische Praxis verstanden. Es hat sich jedoch gezeigt, dass verschiedene Diskriminierungsformen und ihre Überschneidungen miteinbezogen werden müssen (siehe Intersektionalität, S.15).



Ausschluss & Gewalt bei Events

Im Rahmen von Veranstaltungen kann ein Raum für Identitätsfindung, Begegnung und Wissensaustausch entstehen. Diese Räume können dazu dienen, dass Menschen sich kennenlernen und sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt. Die Erwartungen an und das persönliche Erleben von Veranstaltungen können jedoch weit auseinandergehen. Wo die einen eine ausgelassene Feier oder produktive Konferenz erleben, findet für andere vielleicht Ausgrenzung, verbale, strukturelle oder körperliche Gewalt statt.

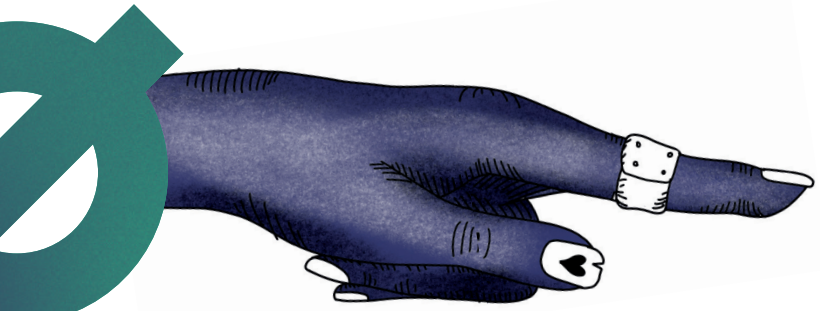
Diskriminierung zeigt sich im direkten zwischenmenschlichen Verhalten und/oder durch strukturell verankerte Ungleichbehandlung. Nicht jede Diskriminierung passiert bewusst oder absichtlich. Kein Raum ist per se diskriminierungs- und gewaltfrei.

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* und intergeschlechtliche Personen Realität.

Aufgrund von rassistischen Hausordnungen und Stereotypisierungen wird vorrangig männlich gelesenen BIPoC der Eintritt in den Club verwehrt. Immer wieder bestätigen Testaktionen die menschenverachtende Realität rassistischer Einlasspolitik.Viele gehen erst gar nicht auf bestimmte Veranstaltungen. Der eine ist ständig mit unrealistischen oder heteronormativen Abbildungen von Körpern in Promovideos konfrontiert. Die andere bleibt mit ihrer Freundin lieber zu Hause, um als lesbisches Paar abfällige oder sexualisierende Bemerkungen zu vermeiden. Eine alleinerziehende Person verzichtet auf den Vortrag, um die besser bezahlte Nachtschicht zu übernehmen oder kommt nicht, weil keine Kinderbetreuung angeboten wird.

Nicht nur Besucher:innen, sondern auch Mitarbeitende, Kolleg:innen oder Kunstschaffende erfahren Diskriminierung und Gewalt. Auf einem Festival beendet beispielsweise ein Sicherheitsmitarbeiter seinen Arbeitseinsatz, weil er den rassistischen Übergriffen seiner Kolleg:innen ausgesetzt ist.

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 unklar, wer für derartige Anliegen verantwortlich ist und wie mit dem Problem

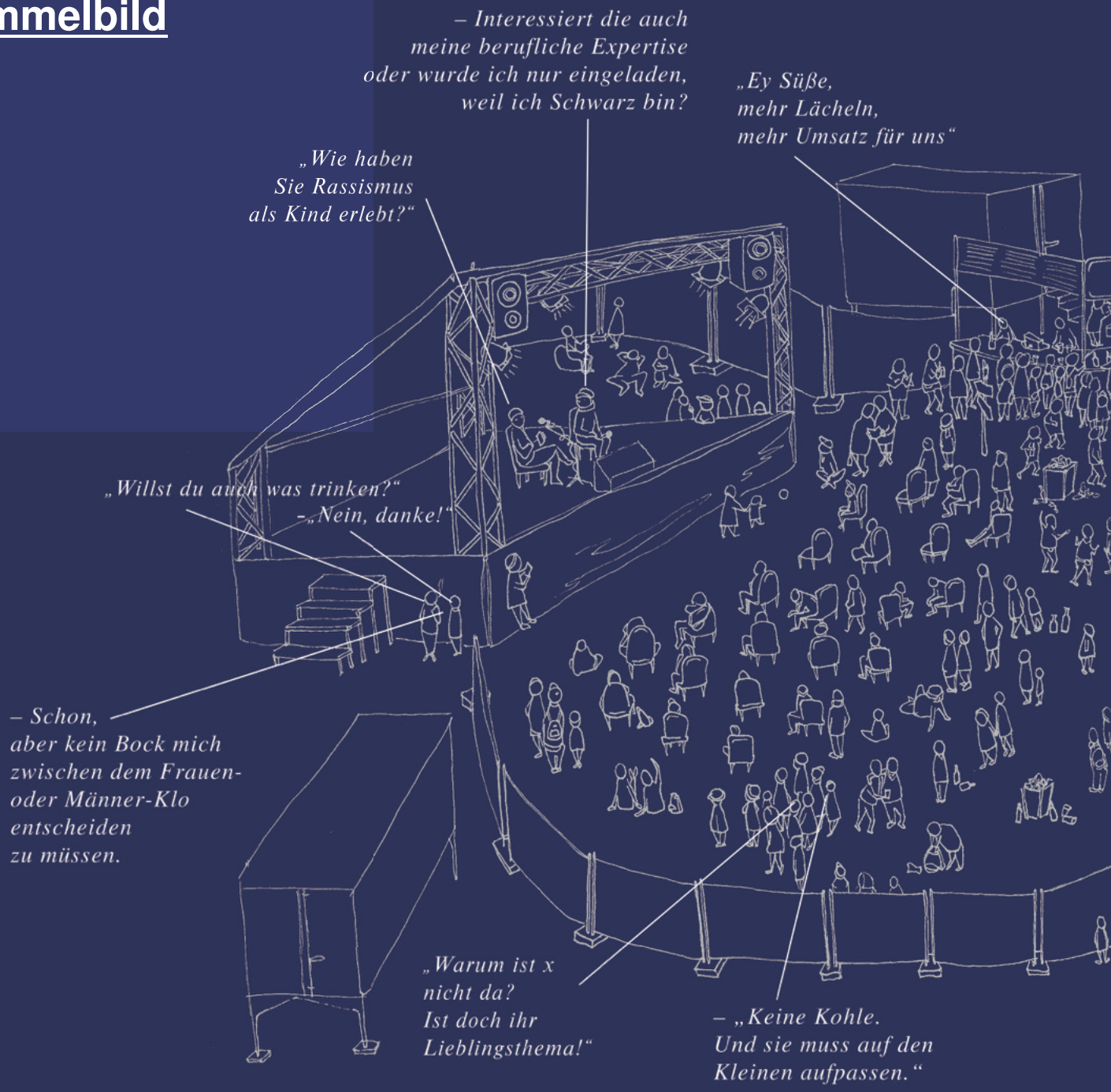


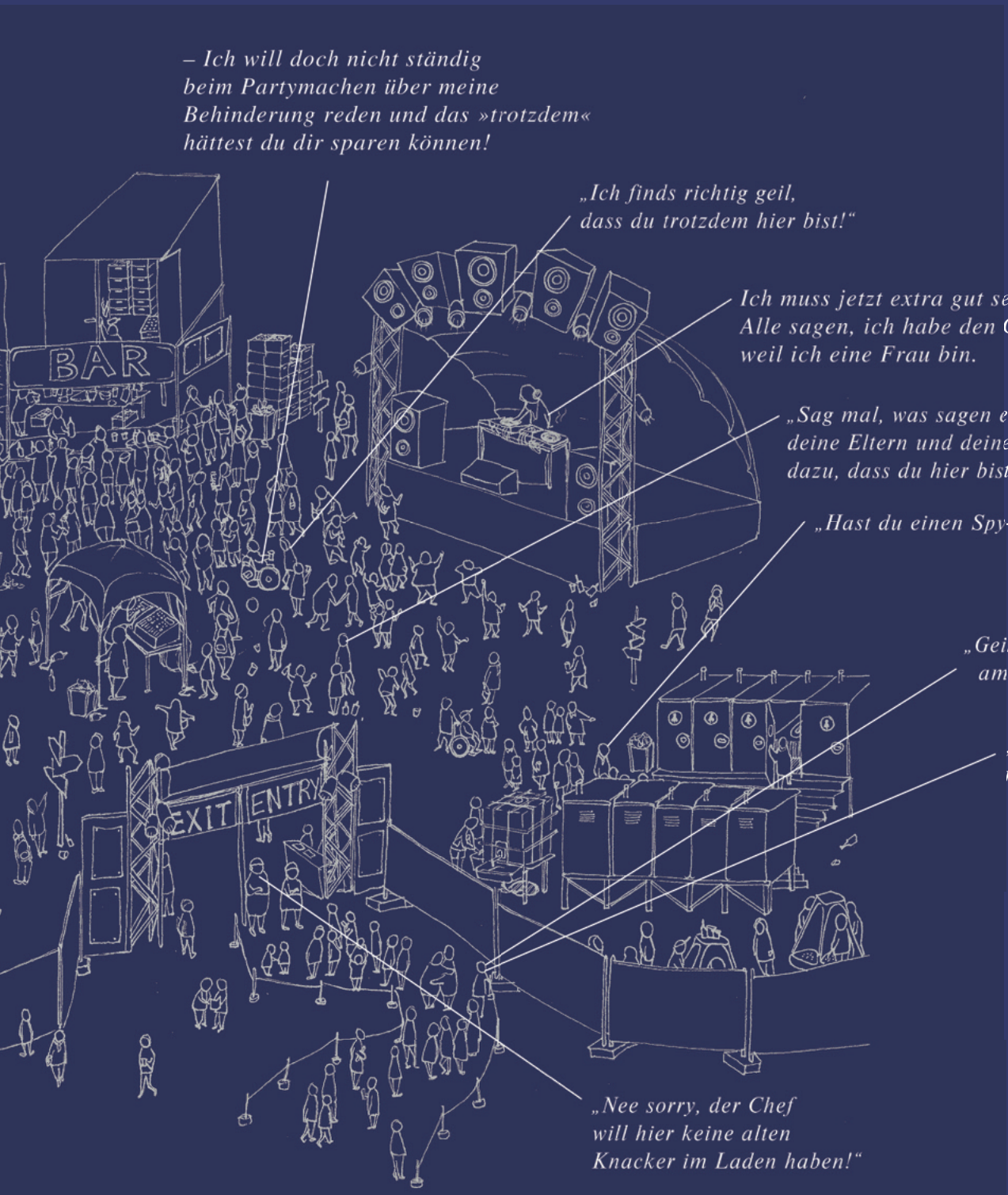
umgegangen wird. Zusätzlich sind die Themen für Betroffene meist mit Schuld- und Schamgefühlen besetzt, was die Aufarbeitung deutlich erschwert. Der Mythos der Mitschuld von Betroffenen hält sich hartnäckig. Ihre Glaubwürdigkeit ist demnach daran gekoppelt, ob ihr Verhalten vor und nach der Tat sowie ihr allgemeiner Lebensstil den gesellschaftlichen Bildern eines ‚Opfers' entsprechen. Betroffene werden gefragt, was sie zum Tatzeitpunkt trugen, ob sie Substanzen konsumiert 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, wird es bei Betroffenen oft gegenteilig gedeutet.

Vorurteilsbehaftete Grenzverletzungen sind keineswegs rein veranstaltungsbezogene Probleme. Sie spiegeln das allgemeine gesellschaftliche Geschehen wider. Viele LGBTIQ* zeigen sich weniger offen in Bars, Restaurants und Diskotheken, um sich vor möglichen Anfeindungen zu schützen (FRA, 2020). Eine 2019 veröffentlichte Onlinestudie der LAG Queeres Netzwerk Sachsen zählte allein in Sachsen mindestens 1672 Fälle von vorurteilsmotivierter Gewalt gegen LGBTIQ* innerhalb von fünf Jahren. Die Opferberatungsstellen im VBRG stellen für 2020 fest, dass täglich durchschnittlich bis zu vier Menschen aus rechten, rassistischen und antisemitischen Motiven angegriffen wurden – trotz Ausgangsbeschränkungen in der Pandemie. Bei zwei von drei Angriffen sei auch im Jahr 2020 das Hauptmotiv Rassismus. 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, Antidiskriminierungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Der Abbau gesellschaftlicher Machtdynamiken und Barrieren ermöglicht im Team ein Arbeiten auf Augenhöhe. Überforderung und Stress kann vorgebeugt werden, wenn es eindeutige Handlungsanweisungen und geeignete Ansprechpersonen gibt, die bei Diskriminierung und anderen Fällen von Gewalt zum Einsatz kommen. Eine klar kommunizierte Haltung des Veranstaltungsortes unterstützt Mitarbeitende und Gäste dabei, Diskriminierung zu begegnen.

Es kann hilfreich sein, sich untereinander auszutauschen und über Gewalt und Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Macht euch auch bewusst, wann ihr selbst diskriminierend und gewaltsam gehandelt habt. Redet miteinander über Erfahrungen, Ängste und Bedürfnisse und nehmt es ernst, wenn andere von ihren Erlebnissen berichten. Unter den Anlaufstellen findet ihr Beratungsangebote, die professionelle Unterstützung bieten können. ◘

Wimmelbild


– 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 aufpassen.“


– Ich will doch nicht ständig beim Partymachen über meine Behinderung 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 einen Spy-Cam-Detektor?“
„Geil, zwei Frauen am Knutschen!“
„Darf ich mitmachen?“
„Nee sorry, der Chef will hier keine alten Knacker im Laden haben!“
BAR
EXIT
ENTRY

Facetten von Diskriminierung

Unsere Gesellschaft ist stark von Machtdynamiken geprägt, sodass die Abwertung aufgrund von (zugeschriebenen) Merkmalen für viele keine Seltenheit ist. Es kann offensichtlich sein, dass Benachteiligung wegen (vermeintlicher) Gruppenzugehörigkeit passiert. Sie kann aber auch unbewusst oder im Verborgenen stattfinden und nicht als Diskriminierung erkannt werden.

Diskriminierung hat unterschiedliche Gesichter. Übergriffe zeigen sich in Form von verbaler, körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt wie 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 werden oder nur eingeschränkten Zugang zu einem Ort oder bestimmten Ressourcen haben.

Es gibt mehrere Ebenen, auf denen Diskriminierung passiert. Diese hängen zusammen und beeinflussen sich. Diskriminierung findet auf der individuellen Ebene statt, zum Beispiel zwischen Gast und Barmensch, Künstler:innen und der veranstaltenden Crew oder zwei Besucher:innen. Die gesellschaftliche/kulturelle Ebene zeigt sich unter anderem in der Diversität einer Redner:innenliste oder eines Line-ups. Warum sind BIPoC und/oder Djs, die nicht cis und männlich sind, seltener zu finden?

Die strukturelle/institutionelle Ebene beschreibt Diskriminierung, die in Regeln oder Gesetzen manifestiert ist. Sie findet zum Beispiel statt, wenn eine Notfallambulanz grundsätzlich verpflichtet ist, Menschen ohne Papiere der Ausländerbehörde zu melden oder wenn eine Hausordnung diskriminierende Passagen enthält.

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.

Bereits bestehende Traumatisierungen können getriggert werden. Wenn die Situation und involvierte Emotionen nicht aufgefangen werden, können neue Traumata entstehen.

Awarenessarbeit versucht Aufklärung und Verständnis für verschiedene Lebensrealitäten zu schaffen, Machtungleichheiten auszugleichen, Betroffene zu schützen und (Re-)Traumatisierung vorzubeugen. ◘

Verschiedene Diskriminierungsformen werden im Glossar beschrieben.

Intersektionalität

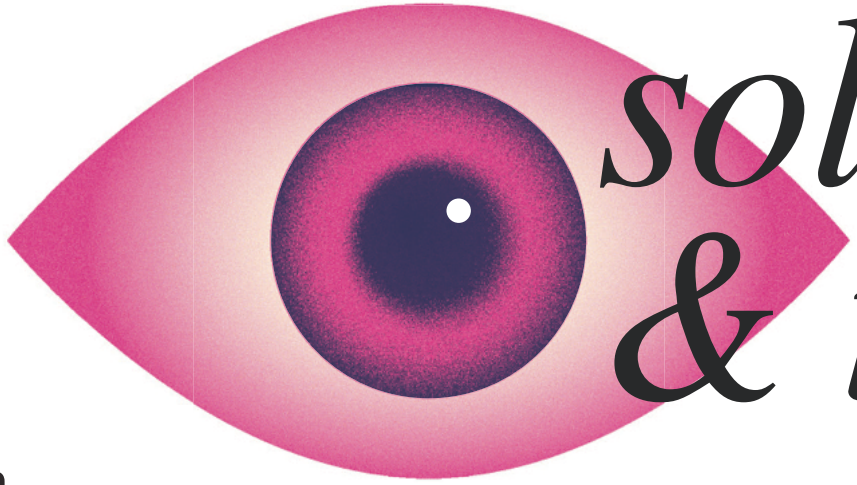
Die Erkenntnis, dass sich verschiedene Unterdrückungsformen wie Rassismus, Klasse und Sexismus überschneiden und zusammengedacht werden müssen, geht auf Schwarze Aktivist:innen wie Sojourner Truth (1851), das Combahee River Collective (1977) und bell hooks (1981) zurück.

Die Schwarze Juristin und Aktivistin Kimberlé Crenshaw prägte hierfür 1989 den Begriff Intersektionalität. In einem berühmten Aufsatz kritisierte sie die US-amerikanische Antidiskriminierungsrechtsprechung. Anhand eines juristischen Falls zeigte sie auf, dass die spezifischen Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen nicht anerkannt wurden. Diese klagten gegen ihren Arbeitgeber General Motors, weil sie besonders stark von betrieblich bedingten Kündigungen betroffen waren. Das Oberste Gericht wies ihre Klage mit der Begründung ab, dass weder sexistische Diskriminierung vorläge, da weiße Frauen weiterhin im Konzern arbeiteten, noch eine Diskriminierung aufgrund rassistischer Markierung, da keine Schwarzen Männer entlassen wurden.

Crenshaw wies nach, dass die Klägerinnen weder ausschließlich als Frauen noch ausschließlich als Schwarze Personen diskriminiert wurden. Sie argumentierte, dass sich aus der Intersektion (dt. Überschneidung) dieser Merkmale (Frau, Schwarz) eine eigene Form der Diskriminierung als rassistisch markierte, weibliche Subjekte ergibt. Bei Intersektionalität geht es Crenshaw darum, rechtliche Lösungen für mehrfachdiskriminierte Gruppen oder Personen zu finden und diese durchzusetzen.

Die Theorie der Intersektionalität ist so wichtig, weil sie uns hilft, komplexe Lagen der gesellschaftlichen Marginalisierung in ihren Verflechtungen und Wechselwirkungen zu erkennen und zu bekämpfen! Eine Situation auf dem Wimmelbild zeigt beispielsweise, 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 repräsentiert drei Annahmen in Bezug auf die Frau: Erstens wird durch ihr Aussehen darauf geschlossen, dass sie aus einem bestimmten Kulturkreis kommt. Zweitens wird die Mutmaßung angestellt, dass dieser Kulturkreis eine bestimmte patriarchale Prägung hat, die – drittens – mit der Konsequenz in Verbindung gebracht wird, dass die Person als Frau nicht selbstbestimmt sein kann und ihre Entscheidungen von ihrer Familie abhängen.

Der Begriff Intersektionalität ist heute weitverbreitet und wird auch im Bereich Awareness genutzt, um klarzumachen, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden und nicht bloß addieren. Falsche Analysen können fatale Folgen haben. Es ist wichtig zu prüfen, ob durch präventive Maßnahmen gegen eine Diskriminierungsform neue Ausschlüsse geschaffen werden. Praktisch geht es um das Finden von Allianzen, gleichberechtigte Kooperationen, gegenseitige Unterstützung, Umverteilung und ein solidarisches Miteinander. Um Diskriminierung im Veranstaltungskontext effektiv begegnen zu können, müssen wir daher verschiedene gesellschaftliche Machtachsen und ihre verschränkten Wirkungsweisen kennen. ◘



Zusammenhänge erkennen & handeln

In den letzten Kapiteln wurden viele verschiedene Formen und Ebenen von Diskriminierung und Gewalt im Veranstaltungskontext beschrieben. Manche von euch haben vielleicht Ähnliches erlebt, andere dachten möglicherweise: „Bei meiner Veranstaltung passiert das nicht. In meinem Team und auf unserer Tanzfläche sind nur offene Menschen."

Überall gibt es gesellschaftliche Ungleichheiten. Deswegen ist unser aller Denken und Handeln von diskriminierenden Mustern geprägt. Es kann sein, dass auch Menschen, die sich als offen und tolerant verstehen, diskriminieren oder Gewalt ausüben. Selbst, wenn es unbewusst oder aus Mangel an Information geschieht und sie es nicht wollen.

Sobald ich in einem oder mehreren Punkten der gesellschaftlichen Norm (scheinbar) entspreche, muss ich an dieser Stelle strukturelle Benachteiligung weniger befürchten und nehme diese häufig nicht wahr. Manche nennen das Privilegien.

Deshalb ist es wichtig, sich über verschiedene Diskriminierungsformen zu informieren und ihre Wirkungsweisen zu verstehen. Dies hilft dabei, das eigene Handeln in Bezug darauf zu erkennen und zu verändern. Für eine gute Awareness müssen wir unser Selbstbild hinterfragen und vermeintliche Wahrheiten über uns verlernen. Ich bin kein:e Rassist:in, aber dennoch kann ich rassistisch handeln. Auch in queeren oder queerfreundlichen Kreisen kommt Trans*feindlichkeit vor. Selbst wenn ich einerseits von Diskriminierung betroffen bin, kann ich andererseits diskriminieren. Manchmal tragen wir unbewusst dazu bei, diskriminierende Strukturen zu erhalten. Es kann zum Beispiel sein, dass Booker auf bereits bestehendes Wissen und Kontakte zurückgreifen, die tendenziell ihrer eigenen sozialen Position ähneln und dabei die Vielfalt an queeren und BIPoC-Artists übersehen.

Das Hinterfragen des eigenen Selbstbildes kann wehtun und zu inneren Abwehrhaltungen führen. Schuldgefühle und Scham können einer Auseinandersetzung im Wege stehen. In jedem Fall ergibt es Sinn, solche Prozesse ge-

darize
ransform

meinsam als Gruppe anzugehen, sich auszutauschen und Bildungsangebote von Selbstvertretungs-Organisationen wahrzunehmen (siehe Anlaufstellen).

Privilegien sind ein Symptom gesellschaftlicher Ungleichheiten und nicht die Ursache. Eine Reflexion eigener Verhaltensweisen ist wichtig. Darüber hinaus müssen wir die gesellschaftlichen Zusammenhänge miteinbeziehen. Dafür brauchen wir ein tiefgehendes Verständnis von gesellschaftlichen Ungleichheiten.Wir fokussieren im Kontext von Awareness kollektive Strategien für gesellschaftliche Veränderung. Wir entwickeln eine solidarische Praxis, in der wir – uns unserer Verschiedenheit bewusst – um das Gemeinsame ringen (vgl. Kastner/Susemichel 2021). Gemeinsame Verantwortungsübernahme bedeutet Gewalt und Diskriminierung entgegenzuwirken und Betroffene parteilich zu unterstützen.

In den kommenden Kapiteln zu Prävention, Intervention und Unterstützung gibt es viele praxistaugliche Anwendungsbeispiele. ◘



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 von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt – 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 wichtiger Basics zu geben, 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 gewaltsam sein. Es ist notwendig, sich der eigenen Rolle und Machtposition bewusst zu sein, die man im Kontakt mit Betroffenen und auch diskriminierenden/gewaltausübenden Personen innehat. 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 jedoch gelernt werden kann. ◘

Prävention

Um Diskriminierung vor, während und nach der eigenen Veranstaltung zu minimieren, müssen alle Beteiligten an einer Veranstaltung gemeinsam in die Verantwortung genommen werden beziehungsweise sich verantwortlich fühlen. Das Organisationsteam und die Mitarbeitenden sollten für die Mechanismen von Diskriminierung und die Folgen für Betroffene sensibilisiert werden. Hierbei können Schulungen von Awarenessvereinen, Betroffeneninitiativen und Antidiskriminierungsstellen helfen. Eine Übersicht findet ihr unter Anlaufstellen.

Da sich Diskriminierung so tief in unser Denken und Handeln eingeschrieben hat, muss ein sensibler Umgang damit erlernt und geübt werden. Dafür bedarf es fortlaufender und regelmäßiger Schulungen oder anderer Reflexionsprozesse. Diese Vorgänge brauchen Zeit. Im Rahmen dieser Reflexionsprozesse 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, das eigene Netzwerk gezielt um neue Personengruppen zu erweitern. Ein Kooperationspartner könnte sich entschließen, eine Zusammenarbeit zu verweigern, falls eine Veranstaltung sexistisch oder rassistisch beworben wird.

Haltung und Vermittlung

Awarenessarbeit positioniert sich ihrem Selbstverständnis nach klar gegen rassistische, sexistische, homo-/inter-/transfeindliche, antisemitische, klassenbezogene und ableistische Diskriminierungen.

Für eine erste Reflexion und Verantwortungsübernahme können sich folgende Fragen gestellt werden

1. **Was hat Diskriminierung mit meinem eigenen Leben zu tun?**
2. **Welche Rollen nehme ich bei Veranstaltungen ein? Inwieweit befördere ich in diesem Zusammenhang Diskriminierung?**
3. **Was könnte ich tun, um Diskriminierung entgegenzuwirken?**

Eine klare, öffentlich einsehbare Haltung ist das A und 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 von Gästen als eine „Kultur des Verbots“ erlebt wird und Unsicherheit auslöst. Unsere Erfahrung zeigt, dass Gäste und Mitarbeitende sich durch eine konsequente Antidiskriminierungs- und Unterstützungsarbeit sicherer fühlen. Eine durchdachte Kommunikation mit der interessierten Öffentlichkeit ermöglicht es, eine konsequente Haltung subtil und kreativ zu transportieren. 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 Veranstal-

ter:innen Diskriminierung und Übergriffe, die im Rahmen der 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, Vorfälle und Beschwerden (in Abstimmung mit den Betroffenen) ihren Gästen gegenüber klar zu kommunizieren und Konsequenzen daraus zu ziehen.

Zu einer klaren Haltung gehört auch, dass transparent ist, an wen sich Betroffene oder Beobachter:innen mit Unterstützungsbedarf, einer Beschwerde oder einem Feedback zur Antidiskriminierungsstrategie wenden können. Im Idealfall kann für längerfristige Beschwerdeverfahren mit einer Antidiskriminierungs- oder Awarenessinitiative kooperiert werden. Diese können als unabhängige Beschwerdestellen fungieren. Das Beschwerdeverfahren, Einlasskriterien und Erwartungshaltungen gegenüber Gästen sollten mehrsprachig und öffentlich einsehbar sein.

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, die Barrierefreiheit, die Lage des Veranstaltungsortes, die Anzahl der zu überwindenden Treppenstufen, die Lautstärke und die eingesetzte Lichttechnik können sehr wertvoll sein.

Auf der Veranstaltung selbst sollten reizarme, ruhige und wohltemperierte Räumlichkeiten vorhanden und deren Erreichbarkeit ausgeschildert 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 Spy-Cam-Detektors). Diese Orte sollten außerdem so konstruiert sein, dass sie von anderen Gästen nicht einsehbar sind.

Team

Awareness bedeutet, konsensbasiert zu arbeiten und entsprechende Umgangsformen zu fördern. Awarenessarbeit meint auch, sich kollektiv und selbstorganisiert in hierarchiearmen Strukturen zu bewegen.

Der Umgang im Team ist eine wichtige Basis für eine erfolgreiche Antidiskriminierungsstrategie. In Kooperation mit Beratungsstellen für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung kann das eigene Team zugänglicher 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.

Supervisionen mit einer externen Person sind ratsam. Gemeinsam mit der Crew überprüft die supervidierende Person in regelmäßigen Abständen Fortschritte, bewertet Maßnahmen und hilft in herausfordernden Situationen.


Prävention
diskriminierungssensible Öffentlichkeitsarbeit + alle Teilbereiche der Veranstaltung(-planung) beleuchten + Sichtbarkeit + Infrastruktur-Aspekte + Vorfälle & Beschwerden offen kommunizieren + transparentes Beschwerdeverfahren + regelmäßige Schulungen
SCHAM SCHULD
FEHLER FREUNDLICHES LERNEN
TEAM DIVERSITÄT
WIEDERHOLUNGEN VERHINDERN
GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNG
Team
Spaß + Selfcare + Wertschätzung + Priviligien & Macht reflektieren + Überforderung eingestehen & Hilfe holen



Unterstützung für Betroffene

persönliche Wahrnehmung & Definition respektieren + Parteilichkeit + Ruhe-/Rückzugsraum + Vertraulichkeit + Bedürfnisse finden + Selbstermächtigung + Interessenvertretung

*Aufklärende Gespräche mit dgP**

Perspektivwechsel & Einsicht + eigene Befangenheit reflektieren + Verhaltensänderung + klare Grenzen & Konsequenzen

* diskriminierende/gewaltausübende Person

Intervention

Interventionen im Falle von Grenzüberschreitungen, Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt sind neben der Präventionsarbeit ein wichtiger Pfeiler von Awareness. Im Fokus steht dabei die parteiliche Unterstützung und Stärkung von Betroffenen. Aufklärende Gespräche mit gewaltausübenden oder diskriminierenden Personen können die Unterstützungsarbeit ergänzen. ◘

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. Selfcare ist beim Unterstützen sehr wichtig. Auch ihr müsst eure Grenzen kennen und sehen. Bringt euch in brenzligen Situationen nicht in Gefahr. Leistet die Unterstützung nicht allein! Arbeitet immer mindestens zu zweit, um euch gegenseitig stärken zu können.

Häufig ist es hilfreich, zunächst eine reizarme Umgebung aufzusuchen und dadurch eine räumliche Trennung von betroffener Person und stressauslösender Situation herbeizuführen. Dafür bietet sich ein Awareness-Raum als Rückzugs- und Ruheort an (siehe Materialiencheck).

Je nach Situation kann es 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. Awareness nach Schema X ergibt keinen Sinn. Jede Situation bedarf eines betroffenenzentrierten Umgangs. Bei der Unterstützung sollte aber ein konkreter Rahmen geschaffen werden, in dem das Geschehene aufgefangen wird und eigene Handlungsstrategien entwickelt werden.

Es ist wichtig, dass die Unterstützenden aktiv zuhören. Betroffene Personen besitzen immer die Expertise für ihr eigenes Erleben 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 zentral. 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, stellt für die betroffene Person die Realität dar. Die Wahrnehmung der

außenstehenden Person kann (stark) davon abweichen.

Es geht nicht um eine allgemeine Wahrheitsfindung, sondern um die Anerkennung einer individuellen Erfahrung. Generell steht die awarenessgeschulte Person auf der Seite der Menschen, die eine übergriffige 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.

Bei Awareness geht es darum, von Diskriminierung oder (sexualisierter) Gewalt betroffene Personen zu unterstützen, und nicht darum, alle Personen zu unterstützen, die sich wegen irgendetwas gestört oder benachteiligt fühlen. Gestört fühlen sich manchmal auch Menschen, die an ihre Privilegien gewöhnt sind und dann im Rahmen einer Veranstaltung ein anderes, ihren Privilegien entgegenwirkendes, Vorgehen erleben. Ein Beispiel: Es wird auf ein geschlechtergerechtes Line-up geachtet und ein etablierter, weißer cis DJ echauffiert sich darüber.

Darum ist es von Bedeutung, sich mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen auszukennen; zu analysieren, sich der gesellschaftlichen Positionierung der beteiligten Personen bewusst zu sein, den Kontext zu beachten und eine Einordnung vorzunehmen. Das will geübt sein, deswegen ist externe Supervision und Reflexion im Awarenessteam besonders wichtig. ◘

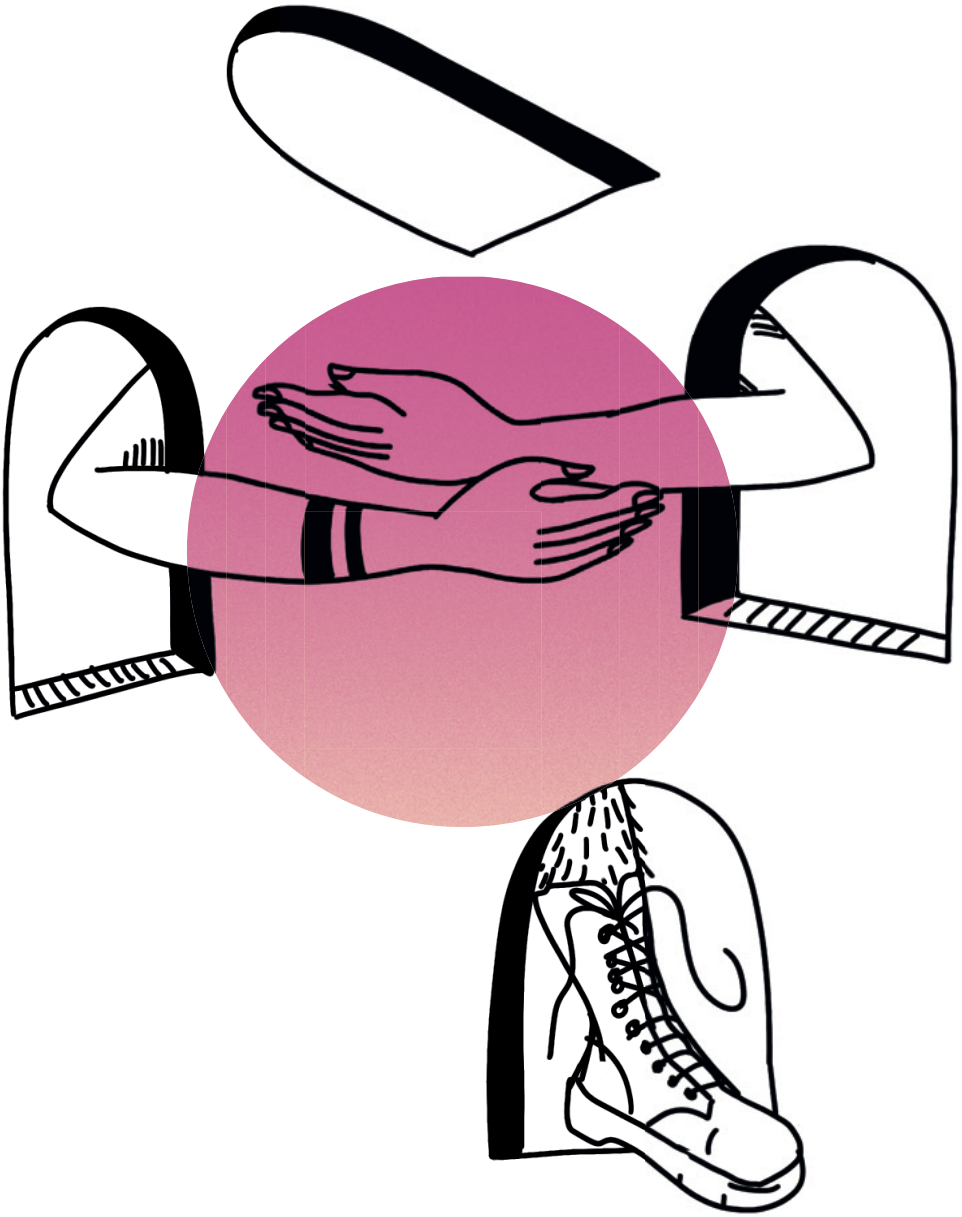
Materialien-Check

Muss da sein

1. **Erste-Hilfe-Material**
2. **Möglichkeit zum Hinlegen inkl. Decken**
3. **Taschentücher**
4. **Traubenzucker**
5. **Wasser (bspw. 0,5–1-Liter-PET-Flaschen)**
6. **Liste mit Anlaufstellen für Betroffene**
7. **Liste mit Übernachtungsmöglichkeiten, Adresse der Notfallapotheke und wenn möglich Gewaltschutzambulanz**
8. **Telefonnummern für (vertrauensvolle) Taxi-Services**
9. **Mehrsprachiges Infomaterial**

Nice to have

10. **Hygieneprodukte**
11. **Ohrstöpsel**
12. **Obst**
13. **Tee**
14. **Sachliche Informationen über die Wirkung von Drogen**
15. **Zugangsmöglichkeiten zur Pille danach**



Zusammenfassung — wichtige Punkte für Unterstützende

1. Auseinandersetzung mit eigenen Grenzen, unterschiedlichen Diskriminierungsformen und -ebenen sowie ihren Verschränkungen, Gewalt und Gewalterfahrungen, Trauma, Privilegien und Scham

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

3. Aktiv und bewusst zuhören – eigene Interpretationen zurückhalten: Die betroffene Person steht im Fokus und erzählt in ihrer Geschwindigkeit nur, was sie will.

4. Betroffene Personen besitzen die Expertise für ihre eigenen Erfahrungen: Lösungen sind immer individuell!

5. Erste-Hilfe-Kenntnisse (physisch & psychisch)

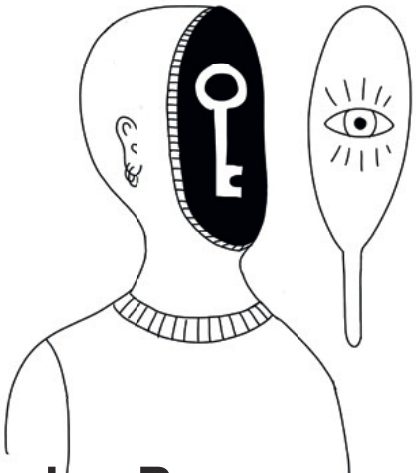
6. Sensibilität für ‚Opfer'-Stigma; beobachtet, ob ihr in die ‚Retter:innenrolle' fallt. Sprecht ihr der betroffenen Person Kompetenzen ab und meint besser zu wissen, was gut für sie ist?

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

8. Sensibilität für die Grenze zwischen Unterstützung und Therapie.

9. Achtet auf eure Grenzen der (emotionalen) Belastbarkeit und holt Hilfe bei Überforderung.

10. Reflektiert eure Machtposition: Nutzt zum Beispiel die Betroffenheit anderer nicht aus, um eure Themen oder eigenen Belange voranzubringen.



Aufklärendes Gespräch 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 zu 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 gewaltsamen 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 einen guten Umgang mit einer Situation kennzeichnet. 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 (in Zusammenarbeit mit der Security). Dabei geht es nicht 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.

Wenn wir über die Arbeit mit dgP sprechen, sind damit verschiedene Ereignisse und Handlungen verknüpft. Die Bandbreite variiert dabei in ihrer Intensität: von nackten Oberkörpern männlich gelesener Personen, raumgreifendem Tanzen, unsensiblen Flirtversuchen, Beleidigungen, Sprüchen, Schlägereien, Ausgrenzungen, Aggressionen, Abwertung, ungewollten Berührungen bis hin zu Vergewaltigungen. Das Ausmaß an Gewalt kann 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 und weitere Schritte können/müssen eingeleitet werden.

Wir können also nicht allgemein über den Umgang mit der dgP sprechen. In jeder Situation muss neu bewertet werden, welche Handlungen gegenüber der dgP in Frage

kommen und im Sinne der Betroffenen sind. Vielleicht sind Gespräche mit der dgP in diesem Moment gar nicht sinnvoll. In anderen Situationen verlaufen Gespräche anstrengend und erfordern eine starke emotionale Abgrenzung.

Es kann sehr komplexe, uneindeutige Situationen geben, die keinen klaren, einfachen Umgang aufzeigen. Manche Situationen sind stark belastend. Aber wir haben auch viele konstruktive Gespräche geführt und dankbare Reaktionen erhalten, wenn wir auf problematisches Verhalten aufmerksam gemacht haben. Achtet auf eure Grenzen als Awarenessperson und gesteht euch Überforderung ein. Es ist notwendig, gut für das eigene Wohlbefinden und die eigene Sicherheit zu sorgen. Trefft daher Absprachen im Team, ob ihr gerade fit für ein intensives Gespräch mit einer dgP seid 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 okay ist.

Generell ist es wichtig, klare Absprachen innerhalb der Veranstaltungscrew zu treffen, besonders mit den Sicherheitsmitarbeitenden. Wer ist wofür 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 parat 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 befangen seid, weil ihr eine persönliche Beziehung zu einer involvierten Person habt und nicht mit genügend Abstand reagieren könnt. Es ist wahrscheinlich, dass ihr während eurer Arbeit mit eigenen Themen konfrontiert werdet oder Situationen euch triggern. Nehmt euch Zeit für euch und im Team, auf der Veranstaltung oder auch an den Tagen danach, um die Situation zu reflektieren und emotional zu integrieren (siehe gute Nacharbeit, Seite 33).

Aufklärende Gespräche mit der dgP in der Awarenessarbeit beschränken sich meist auf die Veranstaltung. Bei längerfristiger und nachhaltiger Arbeit mit dgP greifen die Ansätze der Community Accountability und Transformative Justice (siehe Anlaufstellen & Literatur, Seite 48). ◘

Von innen nach außen

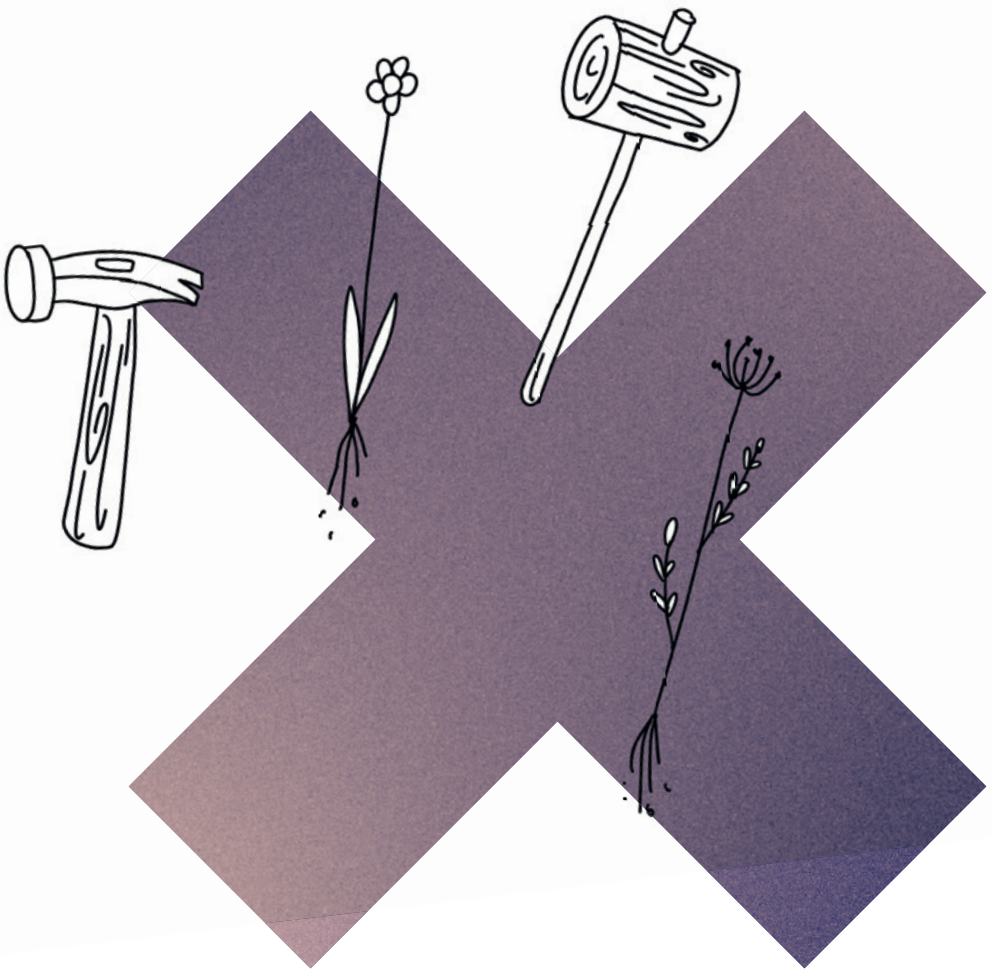
Hinter der Awareness-Schichtarbeit auf einer Veranstaltung stecken viel Organisation und inhaltliche Auseinandersetzung. Es geht um Dynamiken im Team und individuelle Reflexionsprozesse. Im Vorfeld sollte sich das Team mit verschiedenen Themen beschäftigen und Klarheit in der Zusammenarbeit herstellen.

Hilfreiche Reflexionsfragen

1. **Was können & wollen wir mit unserer Arbeit erreichen?**
2. **Wen können und wollen wir wie erreichen?**
3. **Wie ist unser Team aufgestellt?**
4. **Welche (unbemerkten) Hierarchien bestehen im Team?**
5. **Wer bringt welche Fähigkeiten & Erfahrungen mit?**
6. **Wo brauchen wir Weiterbildung? In welchem Rahmen kann das stattfinden?**
7. **Gibt es Supervision oder Beratungsstellen, mit denen wir zusammenarbeiten können?**
8. **Wollen wir ein Buddy-System innerhalb der Gruppe? (siehe Awareness von A bis Z)**
9. **Wo sind die (zeitlichen) Grenzen unserer Arbeit und wo ist die Umsetzung unserer Ansprüche (noch) nicht möglich?**
10. **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, nicht am eigenen Anspruch zu scheitern oder überstürzt 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. ◘



Awareness von A bis Z

a

Auf·find·bar·keit

Wie kann das Awarenessteam 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 aus der Distanz und aus verschiedenen Richtungen sichtbar ist.

b

Bar·ri·er·en

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

c

Care·ar·beit

Sich auf einer Veranstaltung für die Einhaltung von Grenzen 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

De·fi·ni·tions·macht

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

Em·pa·thie

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, welchem Reflex sie entspringen könnten.

h

Halt die Klap·pe!

Selbstbestimmung über die eigene Geschichte ist Betroffenen oft enorm wichtig. Unterstützungssuchende sollten sich keine Gedanken darüber machen müssen, ob und wie ihre Geschichte die Runde macht – auch innerhalb der Veranstaltungcrew. Es ist wichtig, dass Vertraulichkeit ernst genommen wird und Fälle anonymisiert und nicht außerhalb des vorher definierten Kreises besprochen werden.

g

Gu·te Nach·ar·beit

Eine ausführliche und transparente Nacharbeit ist maßgeblich – für die weitere Auseinandersetzung und die eigene Reflexion. Schreibt Schichtprotokolle (auf Anonymisierung achten). Sprecht im Nachhinein als Awarenessteam darüber, wie es euch in Situationen ging, was gut und nicht gut lief. Richtet ein Buddy-System ein: Jede Person hat eine ‚Bezugsperson' im Team, die sie informiert, mit der sie sich austauscht und durch die sie unterstützt wird. Organisiert regelmäßige Supervisionen.

i

In·di·vi·du·a·li·tät

Jede Situation ist anders. Jede Person ist anders. Jede Veranstaltung ist anders. Es gibt kein Patentrezept. Jeder Veranstaltungsort muss Präventionsmaßnahmen definieren, die zur eigenen Klientel und zum Veranstaltungstyp passen. Jede:r Unterstützer:in muss sich immer wieder aufs Neue auf die Bedürfnisse von Betroffenen einstellen und entsprechende Lösungsansätze ausloten. Gerade aufgrund dieser Individualität sollten eure Grundsätze transparent sein.

j

Ja

Nur ja heißt ja! Oder auch:

k

Kon·sens

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 – nonverbal oder verbal (siehe Konsens im Glossar).

l

Lern·pro·zess

Awareness ist ein Lernprozess. Manchmal produzieren wir trotz guter Intention neue Ungerechtigkeiten oder reagieren in einer Stresssituation unangemessen. 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

Mei·ne Selbst·be·zeich·nung

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. Ein Ausdruck wie „Die Person wird von mir als … gelesen" lässt die tatsächliche Zugehörigkeit zu einer Gruppe offen.

n

Nie oh·ne Part·ner:in!
Seid als Awarenessteam immer mindestens zu zweit. So könnt ihr euch gegenseitig unterstützen, Absprachen halten, Entscheidungen treffen und euch bei Überforderung kurz aus der Verantwortung ziehen. Ein Vier-Augen-Prinzip dient der Qualitätssicherung, erweitert den Handlungsspielraum und bietet die Möglichkeit, Fälle nachzubesprechen. Falls sich die Partner:innen noch nicht kennen, plant einen Puffer fürs 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 Wohl·füh·lens
Siehe R wie Awareness-Raum

p

Par·tei·lich·keit
Ein Awarenessteam handelt parteilich im Sinne der 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 erlebt haben.

q

Quo·ten-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 (s. Together).

r

Aware·ness-Raum

Ruhige, reizarme, warme Räume sind eine wichtige Voraussetzung 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 erforderlichen Materialien befindet sich auf Seite 25.

s

Si·cher·heit

Es ist wichtig, als Veranstalter:in 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

To·ge·ther

Kooperationen mit Gruppen und Vereinen, die sich in bestimmten Themenbereichen besser auskennen, sind unersetzlich! Sorgt für Austausch und Zusammenarbeit auf Augenhöhe und empowert euch gegenseitig. Schaut, welche Perspektiven in eurem Team fehlen und sucht gegebenenfalls nach Selbstvertretungsorganisationen, Migrant:innen-Selbstorganisationen, Zusammenschlüssen von marginalisierten Künstler:innen und Redner:innen, Aufklärungs- und Sensibilisierungsprojekten.

u

Sa·fer Use

Wir konsumieren unter anderem Musik, Medien, Informationen, aber auch Substanzen. Von Alkohol bis Ecstasy – bei vielen Veranstaltungen werden bewusstseinsverändernde Stoffe genutzt. Je nach Veranstaltungsart sollten Mitarbeitende Kenntnisse über die Wirkung solcher Substanzen haben, um Notfallsituationen einschätzen zu können. Safer-Use-Hinweise können helfen, Notfälle zu vermeiden. Unterstützer:innen sollten immer nüchtern arbeiten.

W

Wei·ter·bil·dung

Für eine gute, zuverlässige Awarenessarbeit sind regelmäßige Weiterbildungen notwendig – für das Awarenessteam 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

X - Fak·tor

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

y

Your·self & Self·care

Wir können uns nur gut um andere Menschen kümmern, wenn es uns selbst gut geht. Das bedeutet, die eigenen Grenzen und Selbstfürsorgebedarf situativ wahrzunehmen, zu berücksichtigen und im Team transparent zu machen. Das heißt, Bedürfnisse zu formulieren und sich Unterstützung zu holen. Es kann auch bedeuten, die Unterstützung einer betroffenen Person aus unterschiedlichen Gründen (z. B. eigene Involviertheit) abzulehnen. Dann kann eine andere Person des Teams übernehmen. Fördert Awareness innerhalb des Awarenessteams. Sprecht in eurem Team darüber, wie ihr im stressigen Veranstaltungsbetrieb für euch sorgen könnt: kurze Schichten, ausreichend Pausen, gemeinsame schöne Erlebnisse und gute Nacharbeit.

Z

Zu·sam·men·set·zung 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 (s. Weiterbildung).

Checkliste für die Umsetzung



Zum Schluss dieser Broschüre wollen wir noch einmal kompakt auf die Grundsätze, Arbeitsabläufe und gemeinsamen Standards eingehen, die in den letzten Jahren zwischen unterschiedlichen Akteur:innen erarbeitet wurden. Diese sollen eingehalten werden, damit sich Leute auf ‚Awareness' verlassen können.

Nicht alles muss Awarenessarbeit heißen. Für jeden Ort und Anlass braucht es passende Konzepte. Es ist klar, dass es beispielsweise in einem Kneipenkollektiv mit Platz für 60 Personen andere Ansätze braucht als bei einem Festival mit mehreren tausend Personen. Was umgesetzt wird, muss gegen Diskriminierung wirken und Betroffenen im Fall von Übergriffen niederschwelligen und direkten Support ermöglichen. In einem kleinen Kneipenkollektiv kann ein solches Konzept durch geschultes Personal umgesetzt werden. Veranstaltungskollektive und -orte können eine eigene Awareness-Struktur aufbauen. Für große Festivals können Awarenessteams hinzugeholt werden.

Dabei gilt

Die Struktur soll funktionieren, sie muss nicht Awareness-Struktur heißen. Wenn sie aber so bezeichnet wird, sollten die etablierten Grundsätze berücksichtigt werden.

Generell gilt außerdem

Gegen Diskriminierung und Gewalt muss strukturell vorgebaut werden, denn wir können sie nicht gänzlich verhindern. Deswegen ist es wichtig, funktionierende Strukturen zu haben, die damit umgehen können. Egal wie diese im Einzelfall heißen.

Wichtige Grundsätze vorab

Awarenessarbeit ist immer machtkritisch. Mit Awarenessarbeit vertreten wir eine Position, die gesellschaftliche Verhältnisse und Strukturen sowie deren Ausschluss- und Diskriminierungsmechanismen reflektiert und diese in der eigenen politischen Praxis entschieden zu verhindern sucht. Das bedeutet für uns, dass sich Awareness an barrierearmen, niederschwelligen, emanzipatorischen, feministischen, queeren, rassismuskritischen, antifaschistischen und antipatriarchalen Ansprüchen orientiert. Dabei ist auch eine Kapitalismuskritik für uns unablässig. Wir erachten es als relevant, diese Grundsätze als einen essenziellen Teil von Awarenessarbeit zu verstehen.

Aus diesen Grundhaltungen ergeben sich in der praktischen Awarenessarbeit die folgenden Handlungsstandards, Haltungen und Werte.

Bei Awarenessarbeit geht es um bedürfnisorientierte Unterstützung. Betroffenen wird parteilich geholfen. Wir folgen dabei verschiedenen Ansätzen von Definitionsmacht. Wir sind eine vertrauliche Ansprechstruktur. Vorfälle bleiben anonym (außer es wird von der betroffenen Person anders gewünscht). Wir werten stattgefundene Übergriffe oder Diskriminierungserfahrungen nicht ab. Ein „Das ist ja halb so wild!“ gibt es bei uns nicht. Wir schaffen einen Rahmen, in dem Achtsamkeit für individuelle Grenzen und Bedürfnisse gestärkt wird. Wir setzen uns für ein Miteinander ein, in dem alle verantwortlich sind. Wir analysieren Machtstrukturen laufend und kritisch.

Grundsätzlich gilt: Awarenessarbeit wird als Prozess verstanden und

... bedarf der Auseinandersetzung mit eigenen Verhaltensweisen und eigenen Sozialisierungen.
... bedeutet einen intersektionalen und solidarischen Anspruch praktisch zu leben.
... verfolgt das Anliegen, generiertes Wissen und Material auf einer nichtkommerziellen Basis offen verfügbar zu machen.

Checkliste

vorab

Überlegungen im Team vorab

1. konsensbasiert entscheiden & hierarchiearme Struktur umsetzen
2. auf die Zusammensetzung des Teams achten
3. immer im Team und nie alleine arbeiten (s. Awareness von A bis Z)
4. Personen mit praktischen Erfahrungen in der Awarenessarbeit hinzuziehen
5. Rahmenbedingungen klären: Wie viel & wie wird bezahlt? Wie lang sind die Schichten?

Vorbereitungen

6. Vor- und Nachbesprechungen organisieren, Kommunikationswege zum Beispiel über einen sicheren Messengerdienst einrichten, Aufgaben und Zuständigkeiten verteilen
7. Schichtplan machen
8. Klären, wie das Awarenessteam direkt erreicht, erkannt und aufgefunden werden kann – gibt es eine Handynummer/Funkgeräte/einen dauerhaft besetzten Infotisch/bestimmte Kleidung?
9. Klären, wie über die Awareness-Struktur informiert wird.
   •mehrsprachiges Material für Sichtbarkeit und niedrigschwellige Sensibilisierung vorbereiten. Ihr könnt Material direkt bei support f(x) bestellen oder von der Webseite downloaden.
   •Social Media pflegen, Website und pressebezogene Infos aufarbeiten
   •Kommunikation mit Artists, Sprecher:innen und anderen an der Veranstaltung beteiligten Personen
10. Beratungsstellen kennen und verfügbar halten
11. Materialliste checken: Was muss vor Ort sein? Was ist ‚nice to have'? (s. S. 25)
12. sind alle im Team über den Veranstaltungsort und den Charakter der Veranstaltung informiert?
13. soll es eine teaminterne Dokumentation von Vorfällen während der Veranstaltung geben? Wenn ja, wie?
14. Kommunikation innerhalb des Teams vorab klären: Wie erreicht man sich während der Schicht? Wie sind die Abläufe, wenn es stressig wird?

Vorabkommunikation mit an der Veranstaltung Beteiligten

15. Klärung der Haltung: Unterstützen alle Beteiligten das Angebot des Awarenessteams und die Prinzipien der Awarenessarbeit?
16. Versorgung des Awarenessteams sicherstellen (Essen, Getränke)
17. mit den Verantwortlichen über alle Faktoren sprechen, die im Kontext der Veranstaltung ausschließend wirken können (z. B.: räumliche Zugangssituation mit Blick auf Barrierefreiheit, Klosituation, Türpolitik) und die Situation transparent kommunizieren.
18. gemeinsam überlegen, wie die Sichtbarkeit nach außen realisiert wird (siehe Vorbereitungen).
19. Sicherheit des Awarenessteams gewährleisten (Selbstschutz vor Fremdschutz; Absprachen mit dem Personal vor Ort in Bezug auf potenzielle Konfliktsituationen/Übergriffe auf das Awarenessteam).

20. auflisten von Verantwortlichen für verschiedene Bereiche wie Versorgung, Nightmanagement oder Security und Schutz; gegenseitige Erreichbarkeit klären und ein Kennenlernen organisieren

21. enge Verzahnung von Awareness und Schutzstruktur sicherstellen zum Beispiel im Hinblick auf Hausrecht bezüglich Ausschlüssen, gemeinsames (internes und externes) Wording und Abläufe; Zeit nehmen dafür: Fünf Minuten vor Veranstaltungsbeginn reichen nicht aus.

22. Ortsbegehungen bei unbekannten Locations für einen Überblick über etwaige Problemstellen

dabei

Vor Ort, direkt vor Beginn der Veranstaltung

23. ist alles von der Materialliste vorhanden? (siehe Materialienliste S. 25)

24. Rückzugsort und Schutzraum schaffen (siehe A-Z: Raum S. 36)

25. Check-in mit den vor Ort Arbeitenden (Sicherheitsmitarbeitende, Bar- und Garderobenpersonal); Ansprechpersonen vorstellen (und wie diese erreichbar sind bzw. das Awarenessteam erreichen)

26. Material für Sichtbarkeit wie zum Beispiel Flyer und Plakate auslegen und anbringen; Infotisch als bewährten Anlaufpunkt aufstellen; nach Möglichkeit Infomaterial und Zines zum Thema Awareness & Konsens auflegen

27. mit den Räumen vertraut machen; wissen, was sich wo befindet (z. B. Fluchtwege, Klos); früher kommen, wenn der Ort noch unbekannt ist

Während der Veranstaltung

28. Check-in im Team

29. nüchtern arbeiten

30. Vertraulichkeit vermitteln und einhalten

31. eigene Grenzen und Selfcarebedarf situativ wahrnehmen, berücksichtigen und im Team transparent machen; Bedürfnisse formulieren; sich Unterstützung holen; Unterstützung einer betroffenen Person aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Involviertheit) auch ablehnen und an andere Personen im Team abgeben können; Förderung von Awareness innerhalb des Teams

32. Kommunikationsabläufe im Team präsent haben, Treffpunkte und Schichtwechsel einhalten

33. Vermittlung: Was ist Konsens? (Auch während der Schicht) Gespräche darüber führen und Material ausgeben

34. nie allein agieren: Immer im Team arbeiten und mit zweiter Person abstimmen.

35. ständige Erreichbarkeit innerhalb des aktiv arbeitenden Teams (z. B. zwischen mobilen Teams und gegebenenfalls festem Anlaufpunkt)

danach

Direkt im Anschluss

36. Check-out im Team: bei Schicht/Tagesende und nach der Veranstaltung

37. Zeit für Dokumentation nehmen; gegebenenfalls Infos aufbereiten (bei z. B. mehrtägiger Veranstaltung)

Zeitnah

38. Nachbereitung im Team

39. abrechnen, auszahlen…

40. gemeinsame Nachbesprechung mit teamexternen Organisator:innen

Grundsätzliches

41. Supervision für Awarenessteams

42. Weiterbildungen fürs Team

43. Intervisionen: Ihr seid nicht allein. Ihr könnt andere Kollektive mit Awareness-Struktur um Rat, Unterstützung und Austausch bitten.

44. weiter an eigener Praxis und eigenem Bewusstsein arbeiten – es gibt keine diskriminierungsfreien Räume, alle können diskriminieren.

Awarenessarbeit zielt immer darauf ab, Machtstrukturen zu verändern und Ungleichheiten abzubauen. Keine Person ist perfekt und eine fehlerfreundliche Kultur macht es uns leichter, dazuzulernen und unsere Awarenessarbeit weiter zu verfeinern. Deshalb: Besucht Workshops und holt euch Support von anderen Awarenesserfahrenen! ◘

Ihr braucht Support?

Wir von support f(x) und der Initiative Awareness unterstützen euch in euren Awareness-Tätigkeiten.

Ob Party, Konferenz oder Festival:
Wir beraten und begleiten euch, geben Schulungen für alle Sparten und organisieren gemeinsame Treffen. Außerdem verschicken wir mehrsprachiges Infomaterial und veröffentlichen Konzepte, wie Awareness niedrigschwellig auch an Besucher:innen vermittelt werden kann.

Glossar

a

Able·is·mus/Be·hin·der·ten·feind·lich·keit
„benennt die Auf- und Abwertung von Menschen nach ihnen zugeschriebenen Fähigkeiten, was zur Diskriminierung von chronisch kranken und behinderten Menschen führt. Ableismus geht von einem physischen und psychischen Idealstandard des Menschen aus, dem chronisch kranke und/oder behinderte Menschen nicht gerecht werden können. Sie gelten demzufolge als ‚minderwertig'. Auf sozialer Ebene bedeutet es, dass behinderte und/oder chronisch kranke Menschen oft ausgeschlossen und unsichtbar gemacht werden."
(aus leidmedien.de/begriffe)

Al·ters·dis·kri·mi·nie·rung
wird spezifiziert in Ageismus (die Benachteiligung von Menschen in einem hohen Alter) und Epiphanismus (die Benachteiligung von jüngeren Menschen).

An·ti·se·mi·tis·mus
tritt in unterschiedlichen Erscheinungen auf und hat sich im Verlauf der Jahrhunderte den jeweiligen Kontexten angepasst. Beim Antisemitismus geht es nicht um den einzelnen Menschen, sondern um das Prinzip ‚Jude', das mit verschwörungstheoretischen und menschenverachtenden Zuschreibungen in Verbindung gebracht wird. Im Gegensatz zu anderen Diskriminierungsformen verläuft die vermeintliche Machtachse nicht, wie in rassistischen Denkmustern, von oben nach unten, sondern von unten nach oben: Es wird eine kleine mächtige Gruppe konstruiert, die für das Unglück einer großen Gemeinschaft verantwortlich sei. Zu Antisemitismus gehören sowohl der unmittelbar ausgesprochene Hass gegen Juden:Jüdinnen als auch Vorstellungen und Argumentationsmuster, die Verschwörungsdenken, Leugnung und Relativierung der Shoah, Boykottaufrufe israelischer Produktionen oder beispielsweise eine Gleichsetzung der israelischen Politik mit den Verbrechen der Nationalsozialist:innen ausdrücken.

b

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.

c

Cis-gen·der, Cis-ge·schlecht·lich

ist ein Mensch, der sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifiziert. Der Begriff ist wichtig für trans* Personen, aber problematisch für intergeschlechtliche Personen, weil diese aufgrund der Gegenüberstellung cis und trans unsichtbar gemacht oder fälschlicherweise trans* zugeordnet werden. Er sollte daher mit Bedacht verwendet werden.

d

Dis·kri·mi·nie·rung
ist ein soziales Phänomen der Benachteiligung, Abgrenzung und Abwertung. Gruppen oder einzelne Personen werden aufgrund von (vermeintlichen) Merkmalen benachteiligt, abgewertet und unterdrückt. Diskriminierung als komplexer Vorgang resultiert aus der Verbindung von Dynamiken der Stereotypisierung, der Vorurteilsbildung, der Kategorisierung und der Machtverhältnisse.

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

e

Em·pow·er·ment
ist ein Prozess der Selbstermächtigung und bedeutet, aktiv über die Umstände des eigenen Lebens oder einer Situation zu bestimmen oder die Selbstbestimmung zurückzuerlangen. Eigene (Handlungs-)Fähigkeiten werden gestärkt und Ressourcen freigesetzt.

g

Ge·walt (auch sexualisierte Gewalt)
ist eine Machtsausübung und beschreibt Handlungen, die gegen den Willen einer Person ausgeführt werden. (Sexualisierte) Gewalt kann in unterschiedlichen Formen auftreten: Psychisch oder physisch, in Form von Grenzverletzungen, Belästigungen, Übergriffen und Diskriminierung. Auch Sprache ist ein Machtmittel und kann Gewalt beinhalten. Zum Beispiel durch Fremdbezeichnungen (siehe A bis Z: M), misgendern etc.

h

Ho·mo*feind·lich·keit
beschreibt die Diskriminierung von lesbischen und schwulen Menschen. Grundlage ist ‚Heteronormativität', also die (unbewusste) Erwartung, alle Menschen seien cisgeschlechtlich und heterosexuell. Andere Geschlechtsidentitäten und Begehrensformen werden abgewertet, ausgegrenzt oder unsichtbar gemacht. Das * steht für Menschen, die sich nicht in den Kategorien ‚Mann' oder ‚Frau' bewegen.

He·te·ro·nor·ma·ti·vi·tät
ist die „Annahme, dass alle Menschen entweder cis-Frau oder cis-Mann als Geschlecht haben und, dass alle Männer nur Frauen sexuell anziehend finden und alle Frauen sich nur in Männer verlieben können. Heteronormativität ist auch die Annahme, dass Frauen und Männer eine bestimmte ‚Natur', ‚Verhaltensweise', einen bestimmten ‚Geschmack' und bestimmte ‚Vorlieben' haben und sich an diese Muster halten. In anderen Worten ist es eine gesellschaftlich hergestellte ‚Norm', die nur Heterosexualität als Standard bezeichnet. Alle andere Lebensweisen wie Homosexualität gelten somit als normabweichend oder Ausnahme oder besonders." (aus GLADT e. V., „Solidarität macht stark!", 2019)

i

In·ter·ge·schlecht·lich
(intergeschlechtlicher Mensch, Intergeschlechtlichkeit) bezeichnet das angeborene Vorhandensein genetischer und/oder anatomischer und/oder hormoneller Geschlechtsmerkmale, die nicht den Geschlechternormen von Mann und Frau entsprechen.
Korrekte Übersetzung des englischen Begriffs „Intersex". (aus „Inter und Sprache" https://oiigermany.org/inter-und-sprache/)

k

Kon·sens
(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 Reflexion und Kommunikation von persönlichen und sexuellen Bedürfnissen, Grenzen und Wünschen.

l

LGBTIQ*
steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Intersex, Queer (also: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer*). Das * verdeutlicht, dass die Aufzählung nicht abgeschlossen oder feststehend ist.

Look·is·mus
ist die Diskriminierung aufgrund des Aussehens und vermeintlicher ‚positiver' und ‚negativer' äußerlicher Merkmale z. B. in Bezug auf Kleidung, Körperform, Style. Grundlage ist ein normiertes Schönheitsideal und die Annahme, dass der Wert oder die Kompetenzen einer Person damit zusammenhingen.

p

Pa·tri·ar·chat
heißt wörtlich Herrschaft des Vaters. Das Wort wird benutzt, um eine Gesellschaft zu beschreiben, in der Männlichkeit aufgewertet und Weiblichkeit abgewertet wird. Es bedeutet, dass Männer die Gesellschaft prägen, kontrollieren und repräsentieren.

Pri·vi·le·gi·en
Als Privilegien werden oft gesellschaftliche Vorteile bezeichnet, die man aufgrund einer vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlich konstruierten Gruppe hat. Durch Privilegien eröffnen sich Handlungsmöglichkeiten und Handlungsräume. Personen, denen eine gesellschaftliche ‚Normalität' (z. B.: weiß, männlich, cisgender, ablebodied usw.) zugeschrieben wird, gelten als privilegiert. Davon abweichende Positionen, also die vermeintlich ‚anderen', werden benachteiligt, also diskriminiert.

r

Ras·sis·mus
ist die Diskrimiminierung und Abwertung von Menschen aufgrund von vermeintlicher Herkunft, Hautfarbe, Kultur und Religion. Die Einteilung von Menschen in angebliche ‚Rassen' entstand zur Zeit der Kolonialisierung. Es

wurde damals versucht, die Ausbeutung und Versklavung der Menschen in Afrika, Südamerika und Asien mit der Überlegenheit der ‚weißen Rasse' wissenschaftlich zu begründen. Die Rassentheorie und die Einteilung der Menschen nach biologischen Kriterien sind schon lange von Forschenden widerlegt und waren reine Fiktion. Doch die Vorstellungen, die damals entstanden sind, leben noch fort. So werden Menschen weiterhin nach körperlichen Merkmalen wie Hautfarbe, Formen von Auge, Nase und Mund, Haarstruktur oder nach Merkmalen, die Menschen auf oder am Körper tragen, wie einen Hijab, unterschieden und als ‚minderwertig', ‚fremd' oder ‚unnormal' verurteilt. Es gibt verschiedene Formen von Rassismus: Muslim:innenfeindlichkeit, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja, Ethnopluralismus, anti-Schwarzer Rassismus. Eine Unterart ist der kulturelle Rassismus, der immer dann vorliegt, wenn Lebensgewohnheiten, Sitten und Bräuche als negativ und der eigenen Kultur unterlegen bewertet werden (siehe auch DaMigra, 2019, Speak Up Sister!).

S

Sex·is·mus
benennt die Abwertung aufgrund der biologischen und/oder gewählten Geschlechtsidentität. Gesellschaftlich betroffen sind Frauen und Menschen, die nicht der männlichen Gendernorm entsprechen. Sexismus ist eine Unterdrückungsform des Patriarchats.

So·zial·chau·vi·nis·mus
bedeutet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder zugeschriebenen sozialen Stellung in der Gesellschaft. Sozialchauvinismus betrifft vor allem Menschen, die arbeitslos und von Armut betroffen sind, Wohnungslose, Arbeiter:innen oder Menschen mit keinem oder niedrigem Bildungsabschluss.

t

Trans*
(transident, transgender) ist ein Oberbegriff, der eine größtmögliche Vielfalt von Lebensentwürfen und Selbstbezeichnungen umfasst, die nicht der Cis-Norm entsprechen (aus transinterqueer.org).

Trans*feind·lich·keit
beschreibt die Diskriminierung von Menschen, deren bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmt.

leipzig, umgebung & bundesweit

Anlaufstellen für Betroffene

Im Folgenden findet ihr eine Übersicht unterschiedlicher Anlaufstellen. Von Selbstvertretungsorganisationen über Awarenessvereine bis zu Antidiskriminierungsstellen für Weiterbildungen, Schulungen und Workshops. Ihr seid nicht dabei? Euer Ort fehlt?
Auf initiative-awareness.de findet ihr eine große Übersicht an Anlaufstellen und könnt euer eigenes Angebot eintragen.

Awareness Vertrauensstelle und Beratung

Web
www.initiative-awareness.de

Mail
beratung@initiative-awareness.de

Sexualisierte Gewalt

Die kostenfreie Hotline bietet rund um die Uhr Erstgespräche und Unterstützung in 27 Sprachen

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Hilfe-Telefon (24h)
0800 01 1 60 16

Web
www.hilfetelefon.de

Männerhilfetelefon

Hilfe-Telefon
0800 12 39 900

Web
www.maennerhilfetelefon.de

Mail
beratung@maennerhilfetelefon.de

Frauen für Frauen e. V. *(Leipzig)*

Hilfe-Telefon (24h)
0341 30 61 08 00

Web
www.fff-leipzig.de

Telefon
0341 39 19 791

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

Telefon
0341 3068778

Mail
kontakt@kis-leipzig.de

Bellis e. V

Telefon
0341 39 28 55 60

Web
www.bellis-leipzig.de

Mail
beratung@bellis-leipzig.de

ASL – Antisexistischer Support *(Leipzig)*

Web
www.antisexistischersupport.blackblogs.org

Antidiskriminierung

Es gibt viele Beratungsstellen, die sich auf bestimmte Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Homo- und Transfeindlichkeit spezialisieren. Eine Übersichtsseite mit vielen Anlaufstellen findet ihr hier

support$^{f(x)}$

Telefon
0157 30 40 60 908

Web
www.supportfx.de/en/anlaufstellen

Mail
supportfx@initiative-awareness.de

Auf dieser Seite kannst du ein Formular ausfüllen und wirst an eine Beratungsstelle in deiner Nähe weitergeleitet

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Web
www.antidiskriminierung.org

Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Telefon
0341 30 6907 77

Web
www.adb-sachsen.de

Mail
beratung@adb-sachsen.de

RosaLinde Leipzig, Verein für queere Begegnung, Bildung und Beratung

Telefon (Beratung)
0341 879 69 82

Web
www.rosalinde-leipzig.de

Mail
beratung@rosalinde-leipzig.de

Mediations- & Beratungskollektive

Zwischen*räume *(Leipzig)*

Telefon
0177 53 95 999

Mail
info@zwischenraeume-leipzig.de

Streit Entknoten *(Berlin)*

Web
www.streitentknoten.de

abk — autonomes beratungskollektiv *(Leipzig)*

Mail
abkl@riseup.net

Akoma

Web
www.akoma.consulting.de

community accountability & transformative justice

Transformative Gerechtigkeits-Praktizierenden-Netzwerk (TJ Practitioners)

Web
www.transformativejustice.eu

Ressourcensammlung
www.transformativejustice.eu/de/ressourcensammlung/

Incite! EN

Mail
incite.natl@gmail.com

Transformative Justice Kollektiv *(Berlin)*

Mail
transformyrcommunity@riseup.net

Projekt: Was macht uns wirklich sicher?

Web
www.whatreallymakesussafe.com

Mail
whatreallymakesussafe@riseup.net

Selbstvertretungs-organisationen

ISD Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland Bund e. V.

Web
www.isdonline.de

Les Migras *(Berlin)*

Web
www.lesmigras.de

OII Deutschland – Die deutsche Vertretung der Internationalen Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen (IVIM)

Web
www.oiigermany.org

ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland

Web
www.adefra.com

Amaro Drom e. V. – Jugendselbstorganisation von Rom*nja und Nicht-Rom*nja

Web
www.amarodrom.de

TrIQ e. V. TransInterQueer

Web
www.transinterqueer.org

Initiative Barrierefrei Feiern

Web
www.barrierefrei-feiern.de

GLADT e. V.

Web
www.gladt.de

Romano Sumnal e. V.

Web
www.romano-sumnal.com

TIAM TransInterAktiv

Web
www.trans-inter-aktiv.org

DIDF Jugend-Organisation von hauptsächlich türkisch- und kurdischstämmigen Jugendlichen

Web
www.didf-jugend.de

xart splitta e. V

Web
www.xartsplitta.net

Gruppen, Projekte & Kampagnen

support f(x) schnittstelle für awareness, antidiskriminierung und gewaltprävention *(bundesweit)*

Telefon
0157 30 40 60 908

Web
www.initiative-awareness.de/projekte/support-f-x

Mail
hallo@supportfx.de

Initiative Awareness e. V.

Telefon
0157 30 40 60 90 8

Web
www.initiative-awareness.de

Mail
hallo@initiative-awareness.de

Awareness Institut *(deutschsprachiger Raum)*

Mail
kontakt@awareness-institut.com

AwarenessTeam *(Dresden)*

Facebook
awarenesskollektivdresden

GLADT e. V. *(Berlin)* DE, EN, TR, ES

Mail
info@gladt.de

GLADT e.V., Projekt: Diskriminierungsfreie Szenen für alle

Mail

Awarenetz *(Basel/Bern/Zürich/Freiburg)*

Web
www.awarenetz.ch

Rave*Awareness *(Berlin)*

facebook
raveawareness

Mail
Rave_Awareness@riseup.net

AwA*Stern *(Wien/weitere)*

Telefon
0677 64 10 02 05

Web
www.awa-stern.info

Mail
awa_stern@riseup.net

A*Team *(Hildesheim)*

Mail
awareness_hildesheim@riseup.net

[Ə'WЄR] e. V. *(Leipzig)*

Mail
awer_leipzig@riseup.net

Safe Night e. V. *(Hamburg)*

Mail
info@safenight.de

A*Team *(Freiburg)*

Web
www.a-team.blog.de

ABqueer *(Berlin)*

Web
www.abqueer.de

Safe The Dance *(München)*

Mail
info@safethedance.de

Gemeinsam.Sicher.Feiern *(Bremen)*

Web
www.awareness-bremen.de

e*space *(Dresden)*

Mail
e_space@riseup.net

FEMermaid *(Chemnitz)*

Web
www.femermaid.blogsport.eu

B Aware *(Berlin)*

Web
www.b-aware-berlin.de

Diversity Arts Culture *(Berlin)*

Web
www.diversity-arts-culture.berlin

Awareness Akademie *(Berlin)*

Web
www.awareness-akademie.de

Literatur

Eigenes Material

Aware Affect
Podcast von support f(x) zu Awareness, Anti-Diskriminierung und Gewaltprävention im Veranstaltungskontext

smash it now, but how?
Flyer für Betroffene, Bystander und gewaltausübende Personen zur Auslage am Veranstaltungsort in 7 Sprachen

presentation Initiative Awareness
@ nights conference, 2018, Bruxelles

Liste mit Notfalltelefonnummern für die nächtliche Awareness-Schicht

Sticker, Streichhölzer und Ohrstöpsel

und vieles mehr auf supportfx.de

Bücher

Intersekionalität zwischen Gender und Diversity
Sandra Smykalla, Dagmar Vinz (Hrsg.)
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 Verlag

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

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

Schwarzer Feminismus
Natasha A. Kelly, 2019, Unrast Verlag

Ain't I A Woman. Black Women and Feminism
Bell Hooks, 1981, South End Press

Mythen, Masken und Subjekte
Prof. Dr. Maureen Maisha Auma (eh. Eggers), Grada Kilomba, Peggy Piesche, Susan Arndt (Hrsg.), 2020, Unrast Verlag

Kontextualisierte Traumaarbeit
Ariane Brenssell u. a.; Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, 2020

Broschüren & Zines

Kolonialimus und Sprache
glokal e. V. , Berlin

Sexuelle und sexualisierte Gewalt
Readerreihe zum Themenfeld,
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

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

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

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

Konsens Lernen
DE EN DE, EN, DA, NL, ZH, FR, HU, RU, ES, SV, BG

Schöner Feiern, Handreichung Sexismusprävention für Clubs und Veranstalter:innen
Broschüre, Femermaid, 2016, Chemnitz

Inter und Sprache
Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*, 2015

Queere Jugendarbeit,Vielfalt verstehen
Puplikationen

Speak Up Sister!
DaMigra, 2019

Transformative Gerechtigkeit & Kollektive Verantwortungsübernahme
Kollektiv, 2021

Was macht uns wirklich sicher? Toolkit für Aktivist:innen
Melanie Brazzell, 2017

Weitere Links

Kritische Auseinandersetzung zu Definitionsmacht
E*Vibes, Dresden, DE

Antidiskriminierungsstelle, Mehrdimensionale Diskriminierung,
– Begriffe, Theorien und juristische Analyse

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

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

Behindert und verrückt feiern, Pride Parade Berlin

Rassismusaufklärung und -nachhilfe

Community Accountability und Transformative Justice, DE, EN

Men can stop Rape, EN

Warum Täterarbeit nicht bei Tätern endet & Was, wenn du einer Grenzverletzung beschuldigt wirst? reSistas, DE, EN

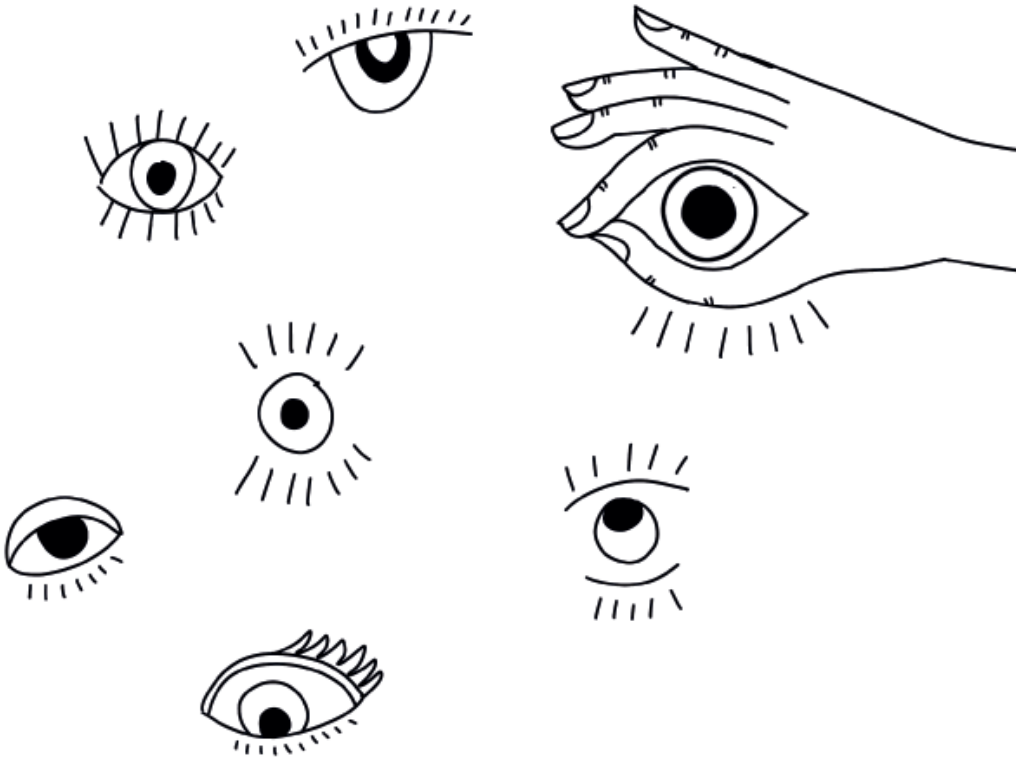
Täter an den Decks, Lea Schröder, 2021

Grundlagen Intersektionalität

Ain't I A Woman
Sojourner Truth, 2020

The Combahee River Collective Statement
Combahee River Collective, 1977

Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics
Kimberlé Crenshaw, 1989



Impressum

Initiative Awareness e. V.

VerR 6681, gemeinnütziger Verein
eingetragen beim Amtsgericht Leipzig

Vertreten durch
Alexandra Vogel
Karl-Heine-Str. 83
04229 Leipzig

Infos & Kontakt
www.initiative-awareness.de
hallo@initiative-awareness.de
Instagram: @initiative.awareness

Redaktion und Gesamtkoordination
Leonie Haiduck, Miriam Hecht, Alexandra Vogel
Überarbeitung 1. Neuauflage Nazanin Bakhschy, Florentin Freund, Leonie Haiduck, _Willi Hejda, Annika Jarzembowski, Anja Oberascher, Shirin Rindermann, Alexandra Vogel, Ann Wiesental, Rahel Yohannes, AwA*Stern, Rave Awareness, Initiative Awareness e. V.
Überarbeitung 2. Neuauflage Alina Al-Athamneh, Ali Ceyhanli, Florentin Freund, Initiative Awareness e.V.
Illustrationen Agnes Raguse, GuccinoGold (Wimmelbild)
Korrektorat Kathleen Posvic
Layout & Gestaltung mimikry

Erstveröffentlichung Dezember 2019
1. Neuauflage Dezember 2021
2. Neuauflage September 2023

CC BY-SA 3.0 DE
Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz

Gefördert durch

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Demokratie leben!
Heidehof Stiftung
Stadt Leipzig

- Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor:innen die Verantwortung. -

weil diskriminierung & gewalt *keinen* platz haben in unserer gesellschaft.



support f(x) schnittstelle für awareness, gewaltprävention & antidiskriminierung

initiative awareness