

Basis-Konzept für das Awareness-Konzept des Kulturschlachthof Jena¹

Inhalt

1. Warum braucht es ein Awareness-Konzept?.....	2
2. Was verstehen wir unter Gewalt?.....	2
3. Was meinen wir mit Awareness?.....	3
4. Prinzipien der Awareness-Arbeit.....	3
4.1 Definitionsmacht.....	3
4.1.1 Herausforderungen des Konzepts der Definitionsmacht.....	4
4.1.2 Ableitungen.....	4
4.2. Parteilichkeit.....	4
5. Strategien der Awareness-Arbeit.....	5
5.1. Prävention.....	5
5.2 Intervention.....	5
5.2.1 Eine betroffene Person kommt auf dich zu und möchte Unterstützung.....	6
5.2.2 Du nimmst eine Situation als möglicherweise problematisch wahr.....	6
5.2.3 Du wirst von einer anderen Person auf eine Situation hingewiesen.....	7
5.2.4 Du nimmst eine Person wiederholt als grenzüberschreitend war.....	7
5.3 Unterstützung von Betroffenen.....	7
5.4 Evaluation.....	8
5.5 Bildungsauftrag.....	8
5.5.1 Bildungsauftrag gegenüber Täter*innen.....	8
5.5.2 Bildungsauftrag gegenüber der Öffentlichkeit.....	8
5.5.3 Bildungsauftrag gegenüber Publikum, Gästen und Künstler*innen.....	8
6. Konkrete Awareness-Arbeit rund um Veranstaltungen.....	9
6.1 Selbstbildung und Reflexion.....	9
6.2 Selbstfürsorge.....	9
6.3 Spezifische Richtlinien innerhalb des Awareness-Konzepts.....	10
7. Grenzen der Awareness-Arbeit.....	10
8. Offene Fragen.....	11

¹ Die Ausarbeitung fand innerhalb der AG Veranstaltung statt. Das Konzept betrifft dementsprechend vorläufig nur die Arbeit der AG und ihre Veranstaltungen. Ziel ist das Konzept zum allgemeinen Konzept für den gesamten Kulturschlachthof zu machen.

1. Warum braucht es ein Awareness-Konzept?

Unsere Utopie ist eine Gesellschaft ohne Diskriminierungs- und Unterdrückungsstrukturen. Diese dient uns als Orientierung, um Räume zu schaffen, in denen diese Strukturen möglichst nicht reproduziert werden. Das Awareness-Konzept soll daran anknüpfend einerseits präventiv wirken und andererseits Räume schaffen, in denen sich alle, vor allem aber Personen, die in der Gesellschaft häufig Diskriminierung, Übergriffen oder Gewalt ausgesetzt sind, sicherer fühlen können. Darüber hinaus wollen wir es uns zur Aufgabe machen, auch über unsere Veranstaltungen und Räume hinaus zu wirken.

Dieses Awareness-Konzept soll im Sinne der Prävention den Schutz vor allen möglichen Formen der Gewalt, sowohl auf Veranstaltungen, innerhalb der internen Strukturen, aber auch darüber hinaus, verankern, indem sie benannt werden, ihnen entgegengetreten wird und Betroffene unterstützt werden. Außerdem soll es handlungsleitend unterstützen, falls es zu Vorfällen kommt. Im ersten Schritt werden wir in diesem Dokument also unser Verständnis von Gewalt näher definieren, um daraus ableiten zu können, was Awareness im Speziellen für uns bedeutet und welche Handlungsanweisungen unseren Mitgliedern an die Hand zu geben sind, um erfolgreiche Awareness-Arbeit leisten zu können.

2. Was verstehen wir unter Gewalt?

Gewalt drückt sich in unterschiedlichsten Formen und Intensitäten aus, ist also von verschiedener Qualität und Quantität. Was Gewalt ist, kann immer nur die Person bestimmen, die sie erlebt bzw. ihr ausgesetzt ist. Einige Beispiele von Gewalt sind Beleidigungen und Herabwürdigungen, das Überschreiten von emotionalen oder körperlichen Grenzen, dem Ausüben von Zwang, das Ausführen bestimmter Handlungen die sich gegen den Willen einer Person richten. Sie kann sich latent oder manifest äußern, kann intendiert oder auch unabsichtlich sein. Gewalt ist dabei eingebettet in hierarchische Machtverhältnisse (wie kapitalistische Eigentumsverhältnisse, Rassismus und Kolonialismus, Patriarchat, Heteronormativität und Antisemitismus) und ist meist Ausdruck von diskriminierenden Handlungen und Strukturen. Diskriminierung erfolgt aufgrund gesellschaftlicher Zuschreibung von Eigenschaften auf Grundlage einer bestimmten (konstruierten) Gruppenzugehörigkeit. Sie wirkt strukturell, institutionell und interpersonell. Die Betroffenen erfahren Ausschluss, Ausgrenzung, Benachteiligung und eben auch Gewalt aufgrund dieser Zuschreibung und die Effekte wirken intersektional.² Diskriminierung entsteht aus gesellschaftlichen Machtverhältnissen, Normvorstellungen und Hierarchien und stützt diese gleichermaßen. Dadurch sind bestimmte Personen(-gruppen) strukturell mit mehr Macht ausgestattet und weniger systematisch Gewalt und Diskriminierung ausgesetzt als andere. Oft ist diese systemische Gewalt normalisiert und wird verharmlost und/oder verschleiert.

Die Reproduktion dieser Verhältnisse wollen wir so weit wie möglich auf unseren Veranstaltungen verhindern. Daher sehen wir Awareness-Arbeit als so wichtig an.

² Intersektionalität ist ein Begriff, der das Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungsmechanismen, wie z.B. Sexismus, Rassismus, oder Homofeindlichkeit, beschreibt.

3. Was meinen wir mit Awareness?

Awareness bedeutet für uns gegen Gewalt anzukämpfen, indem *Bewusstsein* für Diskriminierung und Hierarchien in der Gesellschaft geschaffen wird, jede*r *aufmerksam* gegenüber den eigenen Grenzen und Bedürfnissen, sowie den Grenzen der Menschen in seiner*ihrer Umwelt ist, aber allem voran Betroffene *Unterstützung* erfahren. Dieses Bewusstsein richtet sich damit gegen die Missachtung von körperlichen, psychischen und persönlichen Grenzen bis hin zur körperlichen Gewalt und gegen Diskriminierung jeglicher Art (bspw.: rassistische, sexistische, antisemitische, ableistische, transphobe Verhaltensweisen).

Damit verstehen wir Awareness nicht nur als Aufgabe einiger weniger, sondern als grundlegende Haltung, die mit einer Verantwortung aller für alle einhergeht. Für das Awareness-Team, aber auch für alle Vereinsmitglieder und alle Gäste bedeutet dies eine Ansprechbarkeit und Offenheit, Verantwortungsübernahme sowie Solidarität, Unterstützung und Parteilichkeit den Betroffenen gegenüber. Außerdem braucht es Kritikfähigkeit den eigenen Handlungen als auch dem Konzept gegenüber.

4. Prinzipien der Awareness-Arbeit

Wir arbeiten mit einem engen Begriff von Definitionsmacht, subjektives Empfinden von Gewalt und Grenzüberschreitung bilden die Grundlage unseres Handelns.

Grundlegend für unsere Arbeit ist ein enges Verständnis von Definitionsmacht, das sich allerdings nicht auf Handlungs- und Sanktionsmacht ausweitet, da wir an diesen Stellen mit dem Konzept der Parteilichkeit arbeiten. Dieses Prinzip soll im Folgenden erklärt werden.

4.1 Definitionsmacht

Das Prinzip der Definitionsmacht ist geschichtlich als Kritik an den vermeintlich objektiven Kriterien zur Einschätzung von Grenzverletzungen in der Justiz entstanden und verschiebt diese hin zum subjektiven Empfinden. Somit sind Grenzen, Grenzverletzungen, Definition von Verletzung und Verlust der Kontrolle über Situationen subjektiv bestimmbar. Damit stellt Definitionsmacht eine progressive Errungenschaft im Umgang mit Übergriffen dar, welche die Betroffenen und ihre Erfahrung in den Mittelpunkt stellt. Daraus ergeben sich jedoch einige Herausforderungen, insbesondere dann, wenn in der Praxis an die Definitionsmacht auch eine Handlungs- und Sanktionsmacht angeschlossen wird.

Handlungsmacht meint in diesem Kontext, die Macht über den Umgang mit einer gewaltvollen Situation zu bestimmen und ist als Gegenkonzept zur oftmals empfundenen Ohnmacht von Betroffenen zu verstehen. Sie beantwortet die Frage, welche Handlung aus dem Übergriff folgt bzw. was Betroffene brauchen, um sich aus ihrer Ohnmacht zu befreien. Damit forciert Handlungsmacht vor allem die Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit der betroffenen Person.

Sanktionsmacht hingegen meint das Recht, Sanktionen gegen eine gewaltausübende Person durchzusetzen oder durchsetzen zu lassen und forciert den Umgang mit der gewaltausübenden Person.

4.1.1 Herausforderungen des Konzepts der Definitionsmacht

- 1) Das Konzept verleitet dazu, Gewalt zu individualisieren und deren gesellschaftliche Bedingungen (Patriarchat, Nation, Rassismus etc.) zu ignorieren.
- 2) Außerdem entsteht aus dem wichtigen Anliegen, subjektives Empfinden in den Diskurs miteinzubeziehen, und keine objektiven Kriterien anlegen zu wollen, das Problem, dass Begriffe (Vergewaltigung, Übergriff, Gewalt) damit ausgeweitet und entleert werden.
- 3) Da durch das Konzept von Empfindungen und Gefühlen auf Tatsachen geschlossen wird, werden diese Gefühle mitunter essentialisiert und es gerät aus dem Blick, dass zwischen subjektiven Einschätzungen und den tatsächlichen Situationen eine Lücke bestehen kann.
- 4) Fallen Definitions-, Handlungs- und Sanktionsmacht widerspruchlos ineinander, können Betroffene außerdem mit Narrativen, Vorstellungen über ihre Opferrolle alleingelassen werden (auch von der Unterstützer*innengruppe). Dies sehen wir vor allem dadurch begründet, dass eine solche Zusammenlegung von Definitions- und Sanktionsmacht einerseits überfordernd sein kann und andererseits, verbunden, standardisierte Verfahren und Denkmuster Druck ausüben können, sich auf eine bestimmte Art und Weise zu Verhalten oder zu Fühlen. Dies gilt insbesondere dafür, dass Geschlechterverhältnisse häufig reproduziert werden und klischeehaft aufgeladen werden und in ein „gut“ und „böse“ Raster eingeordnet werden. Dies geschieht insbesondere dann, wenn von real existierenden Macht- und Gewaltverhältnissen zwischen Personengruppen auf einer gesellschaftlichen Ebene auf konkrete Einzelpersonen geschlossen wird. Hier muss bedacht werden, dass jedes Individuum nie in seiner gesellschaftlichen Position/Identität aufgeht (heißt: Männer sind zwar quantitativ meist Täter, was nicht heißt, dass alle Männer Täter qua Sozialisation sein müssen). Außerdem ist der Einbezug queerer Positionen und Perspektiven dringend notwendig, um ihre Gewalterfahrungen in den Narrativen um sexuelle Gewalt nicht unsichtbar zu machen, wie es allzu oft durch eindeutige gut-böse // Frau-Mann Narrative geschieht.

4.1.2 Ableitungen

Aus diesen Gründen muss reflektiert werden, dass das Konzept aufgrund der subjektiven Bestimmung von Gewalt notwendig abstrakt bleiben muss, keine eindeutigen Sanktionen und Handlungen ableiten kann. Andernfalls läuft die Praxis Gefahr, zum Aushängeschild zu verkommen, einseitig autoritär und repressiv zu agieren und v.a. den Vertreter*innen Sicherheit zu geben, nicht aber den Betroffenen selbst.

Stattdessen müssen die Widersprüche reflektiert werden und die unterschiedlichen Ebenen (individuelle konkrete Situation und Kampf gegen das Patriarchat, die sich im Konzept wiederfinden) mitgedacht werden.

4.2. Parteilichkeit

Daher nutzen wir das Konzept der Parteilichkeit. Auch hier gibt es eine Orientierung an dem Empfinden und den Einschätzungen der Betroffenen. Ihren Ausführungen zur Situation wird geglaubt, da diese als wahr empfunden werden und den Eindruck der Situation bestimmen! Dabei wird jedoch die Sanktions- und Handlungsmacht von der Definitionsmacht unterschieden. Wie die Situation aussieht, muss im Gespräch herausgefunden werden und gemeinsam ein Handlungsrahmen überlegt werden. Wir behalten uns vor, über Sanktionen

mitzuentcheiden bzw. auch eigenmächtig in Situationen einzugreifen, wobei der Schutz und die Wiederherstellung bzw. der Erhalt der Handlungsmacht der Betroffenen an vorderster Stelle steht. Es wird folglich nicht die eine Handlungsrichtlinie geben, sondern es muss reflektiert werden, dass die Auseinandersetzung mit und die Umsetzung von Awareness-Richtlinien immer mit Unsicherheiten behaftet ist und diese mitgedacht, besprochen und reflektiert werden müssen. Wie dies in konkreten Situationen aussehen kann, wird an späterer Stelle mit Beispielen aufgeführt werden.

Wichtig ist an dieser Stelle, dass wir als Awareness-Team oder Crew nicht bloß zu Vollstrecker*innen eines herauszufindenden Betroffenen-Willens werden, sondern den Prozess der Wiedererlangung von Handlungsmacht aktiv als parteilich Involvierte an Seiten der Betroffenen mitgestalten. Damit möchten wir eine kollektive Verantwortungsübernahme erreichen, bei der ein Übergriff nicht einfach als individuelles Fehlverhalten verstanden wird, sondern strukturelle Herrschaftsverhältnisse sowie konkrete Rahmenbedingungen miteinbezogen werden.

5. Strategien der Awareness-Arbeit

Awareness-Arbeit umfasst daher sowohl die Prävention, die Intervention und die Evaluation von Diskriminierung, Grenzüberschreitungen und der eigenen Arbeit. Sie ist von den Aufgabenbereichen der Security- und der Care-Arbeit abzugrenzen, hat aber auch an sich Grenzen. Auf diese verschiedenen Grenzen wird noch einmal unter 7. genauer eingegangen.

5.1. Prävention

Die Prävention umfasst die Bewusstseinsbildung der Crew, eine klare Verantwortungsverteilung und eine klare und öffentliche Kommunikation unserer Policy und der Awareness-Strukturen. Sie setzt Aufmerksamkeit, Ansprechbarkeit (dauerhaft) voraus und es müssen Rückzugsräume bereitgestellt sein. Hierfür sind zwei Personen als Awareness-Beauftragte konkret verantwortlich und für Gäste und externe Personen ansprechbar.

Um eine Ansprechbarkeit für Fälle von Gewalt oder diskriminierendem Verhalten in den eigenen Strukturen zu schaffen, wirken wir darauf hin, zwei Mandate für externe Vertrauenspersonen (Ombudspersonen) zu schaffen, an die sich Menschen aus den Strukturen wenden können.

Uns bekannte Täter*innen werden von Veranstaltungen ausgeschlossen, um die Räume für Betroffene zu öffnen. Ein (noch zu erstellendes) Leitbild hält unsere Grundsätze fest und ermöglicht auch präventive Ausschlüsse.

5.2 Intervention

Die Intervention umfasst eine (auch langfristige) Unterstützung von Betroffenen, die durch Vertraulichkeit und Parteilichkeit bestimmt ist. Ihr Ziel ist die Selbstermächtigung der Betroffenen.

Diskriminierung findet auch statt, wenn keine anwesenden Personen betroffen sind oder sich niemand betroffen fühlt. Wir wollen uns als Veranstalter*innen vorbehalten, in Absprache mit Betroffenen, in Situationen eingreifen zu können, die uns diskriminierend

erscheinen und wollen bspw. bestimmte Personen zum Schutz Anderer von unserer Veranstaltung ausschließen, auch wenn dies kein expliziter Wunsch von Betroffenen ist. Wir wollen uns vorbehalten eine gewünschte Sanktion auch einer eigenen Prüfung nach Verhältnismäßigkeit zu unterziehen, stehen aber auch hier - sofern gewünscht - in einem engen Austausch mit Betroffenen.

Es kann im Rahmen der Awareness-Arbeit zu verschiedensten Situationen kommen, welche maßgeblich von der Verfassung der beteiligten Personen, aber auch vom gesamten Veranstaltungskontext abhängt. Um ein paar Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, werden im Folgenden vier mögliche Situationen dargestellt:

5.2.1 Eine betroffene Person kommt auf dich zu und möchte Unterstützung

- Hör der betroffenen Person zu und nimm sie ernst.
- Sei zurückhaltend mit Körperkontakt, es sei denn, er ist von der betroffenen Person ausdrücklich erwünscht.
- Überlege, ob du die geeignete Person bist oder ob du jemanden dazu holst (z.B. weil dein Verhältnis zu der betroffenen oder der gewaltausübenden Person keine parteiliche Unterstützung im Sinne der* des Betroffenen zulässt).
- Suche einen Ort, wo in Ruhe ein Gespräch stattfinden kann (z.B. Ruhige Ecke oder Awareness-Raum).
- Frage nach den Bedürfnissen der betroffenen Person (Was brauchst du? Was möchtest du gerade?).
- Beachte die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person und stelle deine eigenen Vorstellungen zum Umgang mit der Situation hinten an. Es ist wichtig, dass die betroffene Person die Kontrolle über die Situation hat.
- Erkläre, dass alles nur in Absprache mit ihr passieren wird und nichts über ihren Kopf hinweg entscheiden wird.
- Frage die betroffene Person, ob sie eine Vertrauensperson dabeihaben möchte.
- Hör zu, wenn die betroffene Person erzählen möchte.
- Sei vorsichtig mit Fragen! Die betroffene Person soll nicht das Gefühl bekommen sich rechtfertigen zu müssen. Vielleicht ist ihr auch unangenehm oder peinlich, was passiert ist.
- Lass dir und der betroffenen Person viel Zeit (in Krisen ist „Tempo rausnehmen“ wichtig). Stille auszuhalten ist nicht immer einfach, manchmal aber sehr wirkungsvoll und Pausen geben ihr die Möglichkeit ihre Gedanken zu fassen. Entscheidungen, wie nach der Situation verfahren werden soll, sollten nicht übereilt getroffen werden.
- Biete Möglichkeiten konkreter Unterstützung und/oder einer späteren Reflexion an.

5.2.2 Du nimmst eine Situation als möglicherweise problematisch wahr

- Überlege, ob du die geeignete Person bist, in die Situation einzugreifen, oder ob du jemand anderes ansprichst.
- Frage die betroffene Person nach ihrem Befinden (z.B. Ist alles okay? Fühlst du dich wohl mit der Situation xy?) Am besten fragst du sie, ob ihr euch kurz einige Meter entfernt unterhalten könnt. Das beendet die möglicherweise problematische Situation und ihr könnt euch in ruhigerer Umgebung unterhalten.

- Wenn du die betroffene Person ansprichst, erkläre ihr kurz, warum und was du als problematisch wahrgenommen hast. Beachte aber, dass du deine Wahrnehmung der betroffenen Person nicht aufdrängst. Vielleicht nimmt sie die Situation ganz anders wahr.
- Hör der betroffenen Person zu und nimm sie ernst.
- Beachte die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person und stelle deine eigenen hinten an. Es ist wichtig, dass die betroffene Person die Kontrolle über die Situation behält.
- Biete Unterstützung an, z.B. ein Gespräch oder eine Möglichkeit, um aus der Situation herauszukommen. Frage sie, ob sie sich zurückziehen möchte (z.B. in den Awareness-Raum).
- Möchte die betroffene Person keine Unterstützung, respektiere das und biete eine Kontaktmöglichkeit an, wo sie – auch später noch – Unterstützung bekommen kann, wenn sie es möchte. Verweise hier auch auf die Kontaktmail Adresse oder den Briefkasten.

5.2.3 Du wirst von einer anderen Person auf eine Situation hingewiesen

- Überlege, ob du die geeignete Person bist, in die Situation einzugreifen, oder ob du jemand anderes ansprichst.
- Werde selbst aktiv und gib die Verantwortung nicht wieder an die beobachtende Person zurück.
- Wenn du die mutmaßlich betroffene Person ansprichst siehe weiter ab Szenario 2.

5.2.4 Du nimmst eine Person wiederholt als grenzüberschreitend war

- Überlege, ob du die geeignete Person bist, in die Situation einzugreifen, oder ob du jemand anderes ansprichst.
- Versuche deeskalierend und ruhig auf die Person zuzugehen. Versuche das Gespräch an einem ruhigen Ort zu führen.
- Stell der Person dar, weshalb du sie angesprochen hast, bzw. wie du sie wahrgenommen hast.
- Verdeutliche ihr die Veranstaltungs-Politik und weise sie darauf hin, wie auch sie für ein angenehmeres Klima sorgen kann.
- Gib ihr die Möglichkeit ihr eigenes Verhalten zu reflektieren.
- Behalte die Person etwas im Blick und kommuniziere den Vorfall mit anderen aus dem Awareness-Team und bei Bedarf mit der Security. Notiere die Situation bei Zeit im Logbuch.
- Sollte die Person abweisend oder aggressiv reagieren, hol dir Verstärkung dazu und lass im Notfall die Security rufen.

5.3 Unterstützung von Betroffenen

Unser Anspruch an uns selbst ist, bei der Unterstützung von Betroffenen (auch für Kritik) ansprechbar bzw. erreichbar zu sein, sowie Angebote zur Weitervermittlung zu bieten, um Betroffene in (der Wiedererlangung) ihrer Selbstbestimmtheit zu stärken. Dafür soll, wenn möglich auch das soziale Umfeld von Betroffenen mit eingebunden werden, um ein breiteres Unterstützungsnetzwerk zu schaffen.

5.4 Evaluation

Wir sind über die Veranstaltungen hinaus für Betroffene ansprechbar bzw. offen für an uns herangetragene Kritik. Dafür gibt es eine Kontaktadresse (awareness@freiraumjenaev.de) und einen Briefkasten (FreiRaum-Jena e.V.; an Eingang zum Gelände).

Gleichzeitig werden jede Veranstaltung und jeder Awareness-Fall bei uns nachbesprochen und evaluiert, um langfristige Lernprozesse zu ermöglichen. Außerdem fertigen wir nach jeder Schicht ein anonymisiertes Gedächtnisprotokoll über stattgefundenere Vorfälle an. Diese sollen uns ermöglichen Muster (z.B. immer die gleiche Ecke, wo etwas passiert) zu erkennen oder im Nachhinein besser ansprechbar und kritisierbar zu sein. Die Evaluation ist von Kritikfähigkeit getragen und umfasst die Nachbesprechung und (Selbst-)Reflexion von Situationen sowie das Angebot den Kulturschlachthof mitzugestalten.

5.5 Bildungsauftrag

Es existieren verschiedene Dimensionen und Adressat*innen von Bildung.

Wir sehen die Notwendigkeit der Sichtbarmachung von Awareness-Arbeit:

- im Vorfeld
- vor Ort
- im Konzept
- bei Feedback und Kritik

5.5.1 Bildungsauftrag gegenüber Täter*innen

Wir sehen einen Bildungsauftrag gegenüber Täter*innen hinsichtlich der Aufklärung über Fehlverhalten und Situationen mit gleichzeitigem Verweis auf das Awareness-Konzept.

Gleichzeitig richtet sich unser Fokus und unsere Energien primär auf die Betroffenen, nicht Täter*innen.

5.5.2 Bildungsauftrag gegenüber der Öffentlichkeit

Um die öffentliche Sichtbarkeit unseres Awareness-Konzeptes zu ermöglichen, sehen wir Pressemitteilungen, Flyer, Plakate, Aushänge, die Homepage und sozialen Medien als potenzielle Print- und digitale Medien an. Hierbei sollte der Zugang sowohl zum Konzept als auch zu dessen Inhalt möglichst barrierefrei sein. Zusätzlich streben wir eine Vernetzung mit weiteren Akteur*innen innerhalb der (Sozio-) Kulturlandschaft an, um langfristige Effekte über den Kulturschlachthof hinaus zu erzielen und von anderen Erfahrungen und Fähigkeiten zu lernen.

5.5.3 Bildungsauftrag gegenüber Publikum, Gästen und Künstler*innen

Wir sehen es als besonders wichtig an, dass alle oben genannten Personen einen Zugang zu bzw. die Info über Hausordnung, Awareness-Struktur und Awareness-Konzept aktiv vermittelt bekommen.

Hierfür nutzen wir u.a. die Sensibilisierung beim Empfang am Einlass, aushängende Informationstexte, das Informieren von Künstler*innen im Vorhinein, einen Infostand, die Möglichkeit von Ansagen über das (Bar-) Personal, oder das Awareness-Team. Eine freiwillige Beschäftigung mit der Thematik ist dabei aktiv zu unterstützen.

6. Konkrete Awareness-Arbeit rund um Veranstaltungen

Wir wollen bei jeder unserer öffentlichen Veranstaltung ein Awareness-Team bereitstellen. Leider stellt die Umsetzung, gerade bei kleineren Veranstaltungen (z.B. Barabende), für uns ein Problem dar, da wir mit unseren Kapazitäten hier an Grenzen kommen. Daran wollen wir allerdings arbeiten und uns dahingehend besser aufstellen und uns intern einen langfristigen Umgang hiermit erarbeiten.

Für unser Awareness-Team sprechen wir uns expliziert gegen eine feste Quotierung aus. Unter anderem deshalb, da wir Awareness als Kompetenz verstehen, welche es sich unabhängig von Betroffenheit anzueignen gilt. Wir sehen es als Ziel an, innerhalb des Teams eine Vielfalt an Kompetenzen und Erfahrungen zu entwickeln. Gleichzeitig jedoch auch ein Bewusstsein für die spezifischen Wünsche und Hürden von Betroffenen zu schaffen.

In der Vorbereitung sollte eine Vorsorge innerhalb des Teams erfolgen.

Diese umfasst dabei:

- allgemeine Absprachen treffen
- das restliche Team über eigene Bedürfnisse und Wünsche zu informieren
- Austausch in der Teambesprechung
- eine Rollenverteilung vor Schichtbeginn ausmachen
- eigene Grenzen abstecken

Darüber hinaus existiert – wenn möglich – neben dem Awareness-Team eine hauptverantwortliche Person für die Awareness, welche Schichten koordiniert und über die Veranstaltung hinaus als Ansprechperson fungiert. Support erhält diese dabei von der Abendleitung bzw. weiteren, nachfolgenden Schichten.

6.1 Selbstbildung und Reflexion

Wir sehen es für uns als Gruppe bzw. Einzelpersonen als notwendig an, sich aktiv mit unterschiedlichen Diskriminierungsformen auseinanderzusetzen. Hierzu zählt weiterhin die Selbstreflexion von eigenem, problematischem Verhalten sowie der Anspruch an uns selbst, sich weiter mit diesem auseinanderzusetzen. Da eben jene Selbstreflexion unabdingbar ist, ist ein aktiver Austausch über eigene Erfahrungen und Verstrickungen in die bestehenden Verhältnisse unabdingbar.

Gleichzeitig findet für die Awareness-Strukturen auch eine allgemeine Einweisung bzw. Einarbeitung unter allen Umständen statt. Zudem erachten wir für alle Crew Mitglieder eine Informationsschulung als dringend notwendig.

6.2 Selbstfürsorge

Awareness-Arbeit beinhaltet für uns, neben der Unterstützung von Betroffenen, ebenfalls eine Selbstfürsorge. Diese beinhaltet:

- die eigenen Grenzen aktiv zu achten

- Wertschätzung der eigenen Tätigkeit zu erhalten und sich selbst zuzugestehen
- Bewusstmachung individueller und kollektiver Kapazitäten (sowohl allgemein als auch in der konkreten Situation)
- etwaige Grenzen rechtzeitig erkennen und kommunizieren

6.3 Spezifische Richtlinien innerhalb des Awareness-Konzepts

Neben einer „No Shirt – No Party“ Regelung auf unseren Veranstaltungen unterstreichen wir auch Notwendigkeit weiterer Sicherheitsmaßnahmen, wie beispielsweise der regelmäßigen Kontrolle von Toiletten auf Spanner-Kameras.

7. Grenzen der Awareness-Arbeit

Für uns ergeben sich bei der Awareness-Arbeit auch Grenzen auf Seiten der Unterstützenden Personen. Diese zu erkennen, zu reflektieren und zu respektieren ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil bei der Unterstützung von Betroffenen.

Diese lassen sich in drei zentrale Punkte unterteilen:

Zunächst erkennen wir individuelle Grenzen, welche sich aus sozialen Positionen ergeben. Unterschiedliche Sozialisationen oder Erfahrungen sind prägend (aber nicht ausschließlich bestimmend) für unser Bewusstsein gegenüber bestimmten Formen von Diskriminierung und Gewalt.

Jede Person hat ganz unterschiedliche eigene Grenzen, welche sie nicht bereit ist zu überschreiten. Diese sollen unbedingt geachtet werden und im besten Fall im Vorhinein untereinander besprochen werden.

Grundsätzlich stellt unsere Awareness-Arbeit eine ehrenamtliche Tätigkeit dar. Auch wenn wir einen weitgehenden professionellen Anspruch an uns als Struktur stellen, müssen sich die Grenzen, welche sich aus dem Konflikt von Professionalisierung und Ehrenamt ergeben, stets beachtet werden.

Indem sich Awareness-Arbeit vor allem der Unterstützung von Betroffenen widmet, grenzt sie sich klar von der Arbeit der Security ab. Diese sind zwar auch jederzeit ansprechbar, sollten bei Awareness-Fällen jedoch schnellstmöglich Kontakt mit dem Awareness-Team herstellen. Die Aufgabe der Security ist in erster Linie das Verhindern von Gewalt und die Deeskalation, in zweiter Linie die Sanktionierung bei unangemessenem Verhalten. Damit geht vor allem die Konfrontation mit (potenziell) gewalttätigen Personen einher. Auf Anweisung vom Awareness-Team und im Sinne der Parteilichkeit werden somit Sanktionen gegenüber Täter*innen von ihnen umgesetzt.

Unter Care-Arbeit begreifen wir die Betreuung und Unterstützung von Personen, die sich aufgrund persönlicher Probleme, übermäßigem Konsum, o.ä. unwohl fühlen. Da diese Aufgabe häufig von Awareness-Teams übernommen werden, wird diese Art der Sorgearbeit hier noch einmal von der Awareness-Arbeit abgegrenzt. In der Praxis stellt sich das sicherlich nicht so einfach dar, dennoch sollten die Ressourcen des Awareness-Teams für die Unterstützung von Diskriminierung und Gewalt Betroffener jederzeit zur Verfügung stehen. Care-Arbeit sollte jedoch nicht untergehen, sollte kein eigenes Care-Team verfügbar sein. So werden alle Crew Mitglieder, aber auch alle Gäste dazu angehalten sich hilfsbereit gegenüber Menschen, die sich unwohl fühlen zu zeigen und sich aktiv um das Wohlbefinden aller zu kümmern.

8. Offene Fragen

Aus unseren Auseinandersetzungen um das Thema Awareness und vor allem in der Ausformulierung des Awareness-Konzepts haben sich einige (noch) offene Fragen ergeben. Diese sind zum Teil Grundsatzfragen, aber auch Fragen, welche erst aus praktischen Erfahrungen heraus beantwortet werden können, oder Fragen, die in der kommenden Ausarbeitung eines grundsätzlichen Leitbilds aufgegriffen werden sollen. Wir arbeiten kontinuierlich daran alle offenen Fragen zu beantworten und unser Konzept immer wieder zu hinterfragen und zu überarbeiten. Zur Transparenz wollen wir diese abschließend offenlegen. Für Fragen, Anmerkungen und/oder Kritik stehen wir selbstverständlich immer zur Verfügung.

Grundsatzfragen:

Wie verhalten sich Diskriminierungs- und Gewaltfreiheit zueinander? Wie können wir Gewaltfreiheit als Ideal vertreten, ohne Marginalisierten ihr Recht auf Selbstverteidigung abzusprechen?

Wollen wir Räume für alle schaffen, oder müssen wir nicht auch gezielt Leute ausschließen, um Marginalisierten Raum zu geben?

Wie grenzen wir Handlungs- und Sanktionsmacht genau voneinander ab? Welche Rolle haben sie jeweils im Konzept der Parteilichkeit? Wie definieren wir dieses?

Mit welchen Methoden/Praxen können wir vergeschlechtlichte Rollenbilder innerhalb der Crew/des Projekts und auf Veranstaltungen aufbrechen?

Bildungsauftrag gegenüber Täter*innen: Haben diese ein Recht darauf zu erfahren, was ihnen vorgeworfen wird? Nie, grundsätzlich, nur wenn es Konsequenzen für sie gibt?

Allgemeiner und situativer Bildungsauftrag? Gegenüber wem und in welchem Ausmaß?