Awareness-Konzept

Eine Empfehlung für studentische Veranstaltungen an und im Umfeld der Universität Regensburg

Liebe Studierende,[[1]](#footnote-1)

Partys und gesellige Zusammenkünfte sind ein fester Bestandteil des Studiums – genauso wie Vorlesungen und Seminare. Neue Leute kennenlernen, mit Kommiliton\*innen anstoßen und bis in die frühen Morgenstunden tanzen hilft, den Unialltag hinter sich zu lassen und gemeinsam Spaß zu haben. Doch nicht jede Party endet unbeschwert: Immer wieder erleben Menschen bei solchen Veranstaltungen Diskriminierung, Grenzüberschreitungen oder sogar Gewalt.

Was ihr als Organisator\*innen tun könnt, damit auf eurem Event alle eine gute Zeit verbringen können, haben wir in einem Leitfaden zusammengefasst. Gerne stehen wir euch auch bei Fragen zur Verfügung.

Alle Veranstaltungen sollten diskriminierungsfrei sein. Eventuell trifft nicht jeder Punkt aus diesem Leitfaden auf jede Art von Veranstaltung zu. Versteht den Leitfaden als Entwurf, setzt euch in eurem jeweiligen Gremium damit auseinander und überlegt euch, wie ihr eine Veranstaltung so durchführen könnt, dass sich alle wohlfühlen.

Für weitere Ideen zur Vorbeugung von Gewalt und Diskriminierung, ebenso zur Nachsorge, falls doch etwas passiert sein sollte, findet ihr im Anhang Anlaufstellen für Menschen, die Gewalt erfahren haben oder im Umfeld beteiligt waren. Niemand soll alleine bleiben.

Für Rückfragen stehen wir, das studentische Team der Antidiskriminierungsstelle, gerne zur Verfügung: antidiskriminierung-shk@ur.de

# I. Rahmenbedingungen für Awareness

## Positionierung der UR

Gemäß ihrem Leitbild legt die Universität Regensburg (UR) größten Wert darauf, dass die Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder der UR beachtet und respektiert werden. Alle Mitglieder der UR tragen durch gegenseitige Toleranz, wechselseitiges Vertrauen und offene Kommunikation zum Erhalt eines förderlichen Klimas bei.[[2]](#footnote-2)

Die UR fungiert nicht nur als Bildungs- und Forschungsinstitution, sondern auch als Ort des Austauschs, der Geselligkeit und des Feierns. Somit wirken die Werte der UR auch in dieses Feld hinein, in dem Diskriminierungen vermieden werden sollen. Diskriminierendes, übergriffiges, grenzüberschreitendes Verhalten in jeglicher Form hat keinen Platz an und im Umfeld der UR und ist nicht verhandelbar.

Grundsätze[[3]](#footnote-3)

* Die Würde eines jeden Menschen ist zu respektieren, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder chronischer Krankheit, sozialer, ethnischer und kultureller Herkunft, Elternschaft, Weltanschauung, Religion, politischer Überzeugung oder wirtschaftlicher Stellung.
* Jeder Mensch ist gleich und fair zu behandeln und Diskriminierung jeglicher Art sowie antidemokratischem Gedankengut ist entschieden entgegenzuwirken.
* Das Ausüben physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt gegenüber anderen in Form von Handlungen, Gesten oder Worten wird unter keinen Umständen geduldet.
* Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert. Die Person, die von interpersoneller bzw. sexualisierter Gewalt betroffen ist, darf entscheiden, ob eine Situation grenzverletzend ist.

## Was ist Awareness und warum ist das wichtig?

Wir wollen, dass sich alle Menschen auf Veranstaltungen wohlfühlen. Trotzdem gibt es Menschen, die ein anderes Verständnis von einer gelungenen Veranstaltung haben und andere darin beeinträchtigen, eine gute Zeit zu haben. Dies kann durch diskriminierendes, übergriffiges, grenzüberschreitendes Verhalten und/oder Gewalt geschehen.[[4]](#footnote-4)

Awareness bedeutet Aufmerksamkeit, das Bewusstsein für die Umgebung und die Menschen im Umfeld sowie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Awareness stellt auf einer Veranstaltung oder Party das Bemühen dar, den Anwesenden und Feiernden einen Raum zu bieten, in dem bei Bedarf aktiv gegen diskriminierendes Verhalten gehandelt wird und betroffene Personen Unterstützung finden.[[5]](#footnote-5)

Einige denken, ihre Veranstaltung sei bereits sicher, z.B. weil es keine Meldungen von Vorfällen gibt. Das kann daran liegen, dass es wirklich keine Vorfälle gibt. Oder es liegt daran, dass Betroffene sich nicht trauen, sie anzusprechen. Niemand kann garantieren, dass Übergriffe und Diskriminierungen nicht passieren, aber wir können für die Betroffenen da sein, wenn etwas vorgefallen ist und damit zeigen, dass uns Sicherheit für alle am Herzen liegt. Ein zusätzlicher positiver Effekt: Wir setzten ein Zeichen und ziehen damit mehr Menschen an, die diese Einstellung unterstützen; Personen, die eine positive Haltung zu Awareness nicht unterstützen, werden davon hoffentlich abgeschreckt.[[6]](#footnote-6)

## Grundsätze der Awareness-Arbeit

* **Konsens** als Basis von Interaktionen und Handlungen:

Nur ein Ja ist ein Ja! Außerdem gilt: Situationen können sich ändern. Wenn nicht klar ist, ob das Einverständnis noch gilt, ist eine erneute Nachfrage nötig. Kein Widerspruch gilt nicht als Einverständnis! Das reicht von Kommunikation, dem Konsum von Alkohol/Drogen bis hin zu sexuellen Handlungen. Niemand soll sich in einem Gespräch oder sonstiger Interaktion gefangen fühlen. Niemand wird zum Konsum von Alkohol/Drogen genötigt. Die Verabreichung von Substanzen ohne ausdrückliches Einverständnis des\*r Betroffenen ist ein absolutes No-Go. Übermüdete, betrunkene oder sonst beeinflusste Personen sind nur noch begrenzt fähig, ihre Ablehnung oder ihr Einverständnis auszudrücken. Wir erwarten von allen Teilnehmenden unserer Veranstaltungen, dass sie rücksichtsvoll miteinander umgehen und aufeinander aufpassen.[[7]](#footnote-7)

* + **Definitionsmacht** der Betroffenen über die Situation:

Das Erleben von Gewalt, Diskriminierung und Grenzüberschreitung ist subjektiv. Jeder Mensch hat eigene, subjektive Grenzen und erlebt damit unterschiedliche Situationen als grenzüberschreitend oder eben nicht. Daher ist es auch die betroffene Person, die definiert, welches Verhalten für sie grenzüberschreitend, diskriminierend oder verletzend ist. Es gibt keine „zu kleine“ Grenzüberschreitung. Betroffene Personen werden in jedem Fall ernst genommen und erfahren Unterstützung von Seiten des Awareness-Teams.[[8]](#footnote-8)

* + **Parteilichkeit** mit Betroffenen:

Die Wahrnehmung der betroffenen Person wird vom Awareness-Team nicht in Frage gestellt – Solidarität steht an erster Stelle. Unter Parteilichkeit wird ein Handlungsgrundsatz verstanden, der zuallererst eine vertrauensvolle Atmosphäre für die betroffene Person sichern soll. Das ist besonders wichtig, da bei einem grenzüberschreitenden Vorfall Vertrauen und der als sicher empfundene Raum meist gestört ist. Um wieder das Gefühl von Sicherheit zu schaffen, ist Parteilichkeit für die betroffene Person wichtig. Das heißt, ihr solltet auf der Seite der Person sein und diese Haltung konsequent und aktiv nach außen richten.[[9]](#footnote-9)

## Präventive Maßnahmen auf Veranstaltungen

* + **Code of Conduct**[[10]](#footnote-10)

Der Code of Conduct, also das Regelwerk für die Awareness-Arbeit, sollte auf allen Veranstaltungen deutlich sichtbar sein. Er dient als Verhaltensrichtlinie und soll sicherstellen, dass Akzeptanz Bedingung für die Teilnahme an den Veranstaltungen ist. Es ist sinnvoll, den Code of Conduct im Vorfeld der Veranstaltung publik zu machen und am Veranstaltungsort auszuhängen (insbesondere in den Toiletten und an gut sichtbaren Orten).

* + **Awareness-Team**[[11]](#footnote-11)

Das Awareness-Team ist eine Gruppe von Menschen, die während der Veranstaltung Verantwortung übernehmen und insbesondere für Betroffene ansprechbar sind, wenn jemand Gewalt, grenzüberschreitendes, diskriminierendes oder/und übergriffiges Verhalten erlebt und/oder wahrnimmt.

* + **Konsequenzen**[[12]](#footnote-12)Das Wohlbefinden der\*s Betroffenen hat höchste Priorität. Zudem zielt das Verhalten des Awareness-Teams darauf ab, Konflikte kommunikativ und konstruktiv zu lösen, sofern dies möglich ist.

Es gibt unterschiedliche „Schweregrade” einer Grenzüberschreitung. Das Awareness-Team behält sich vor, nach Abwägung und in Abstimmung mit der betroffenen Person ein klärendes Gespräch zu führen und grenzüberschreitende Personen ggf. (besonders bei fehlender Einsicht) durch die Organisator\*innen der Veranstaltung zu verweisen sowie von zukünftigen Veranstaltungen auszuschließen. In Ausnahmefällen können grenzüberschreitende Personen allerdings auch ohne Einverständnis der betroffenen Person der Veranstaltung verwiesen werden; insbesondere, wenn nach Einschätzung des Awareness-Teams oder der Organisator\*innen weitere Gefahr für anwesende Personen ausgeht. Dies wird jedoch stets unter Schutz der Identität der betroffenen und beteiligten Personen erfolgen.

Werden Grenzen überschritten, so ist die Einsicht und ehrliche Reue der grenzüberschreitenden Person eine Grundvoraussetzung dafür, dass diese Person auch weiterhin auf der Veranstaltung bleiben kann.

* + **Rückzugsraum / Safer Space[[13]](#footnote-13)**

Es sollte einen definierten Rückzugsraum geben, in den Teilnehmer\*innen gebracht werden können, denen es nicht gut geht. Dieser Raum sollte keine andere Funktion haben.

* + **Diskriminierungsarme Gestaltung der Veranstaltungen[[14]](#footnote-14)**

Es wird darauf geachtet, dass die Veranstaltung und deren Bewerbung nicht sexistisch, rassistisch, queerfeindlich oder in anderer Weise diskriminierend gestaltet ist.

* + **Nicht-alkoholische Getränke[[15]](#footnote-15)**

Es wird darauf geachtet, dass das günstigste Getränk nicht-alkoholisch ist und kostenfreies Wasser zur Verfügung steht.

# II. Umsetzung von Awareness

Je nach Größe und Veranstaltungsort für das Event, kann häufig keine Security oder Türsteher\*innen gewährleistet werden. Umso wichtiger ist die gute Ausarbeitung einer Awareness-Struktur und die Zusammenstellung eines funktionierenden Awareness-Teams aus Ansprechpartner\*innen und Beobachter\*innen.

Wir können uns nur gut um andere kümmern, wenn es uns selbst gut geht. So lässt es sich nach einer Barschicht wohl eher feiern als eventuell nach einer Awareness Schicht. Mögliche Auswirkungen auf den psychischen Zustand, sollten im Vorhinein besprochen werden.

Sowohl die eigenen Grenzen der Team-Mitglieder als auch die Grenzen der Awareness-Arbeit sollten reflektiert, besprochen, festgelegt und kommuniziert werden. Im Laufe der nächsten Punkte wird darauf näher eingegangen.

Grundsätze für das Awareness-Team sind: Vertraulichkeit, Verantwortung, Nüchternheit.

## Rahmenbedingungen und praktische Unterstützungsarbeit

### Aufbau und Zusammensetzung des AT (Diversität)

* Um von möglichst vielen Menschen als passende Ansprechpersonen wahrgenommen zu werden, ist es wichtig, ein diverses Team zu haben.
* Um bei der Konzepterstellung und in der praktischen Arbeit möglichst unterschiedliche Perspektiven einzubinden, sollte aktiv daran gearbeitet werden die Diversität im Awareness-Team zu reflektieren. Die Diversität sollte nicht nur im Awareness-Team, sondern idealerweise in der gesamten Organisationsstruktur berücksichtigt werden. Insbesondere intern besetzte Awareness-Teams können nur die Diversität im gesamten Orga-Team widerspiegeln.[[16]](#footnote-16)
* Gleichzeitig ist darauf zu achten, Personen im Awareness-Team, die selbst von Diskriminierung betroffen sind, nicht darauf zu reduzieren und unreflektiert zur beauftragten Person für eben diese Diskriminierungsform(en) zu machen.[[17]](#footnote-17)
* Wenn das Awareness-Team eurer Einschätzung nach die Facetten von Diversität nicht ausreichend repräsentieren kann, versucht mit anderen in diesem Bereich aktiven Gruppen zu kooperieren und Informationsmaterial von entsprechenden Beratungsstellen verfügbar zu haben. Das Bemühen um Diversität sollte proaktiv mitgedacht werden, um für spezifisch Betroffene die Sichtbarkeit zu erhöhen und Hürden abzubauen.[[18]](#footnote-18)
* Wichtig ist, dass an die Besucher\*innen kommuniziert wird, wie das Awareness-Team aufgestellt ist und was geleistet werden kann und was nicht.[[19]](#footnote-19)

### Arbeitsstruktur / Arbeitsaufteilung

Awareness-Arbeit kann anspruchsvoll und in der Situation anstrengend sein. Deswegen ist es wichtig, ein paar Vorkehrungen zu treffen.

* Das Awareness-Team braucht eine gute Vorbereitung. Im Vorfeld von Veranstaltungen soll es eine fundierte Einweisung in das Awareness-Konzept geben, Inhalte und Zuständigkeiten werden gemeinsam – auch über das Awareness-Team hinaus, etwa mit den Organisator\*innen – durchgesprochen.
* Es ist wichtig, dass alle Beteiligten hinter den Inhalten des Konzepts stehen, um im Bedarfsfall entsprechend argumentieren und Konsequenzen entschieden vertreten zu können.
* Im Bedarfsfall sollte vom Awareness-Team eine Empfehlung für die weitere Entwicklung von Konfliktfällen und für mögliche Konsequenzen abgegeben werden, die von den Organisator\*innen der Veranstaltung abgewogen und durchgesetzt wird.
* Es ist sinnvoll vor dem Einsatz eines Awareness-Teams mit den Organisator\*innen Szenarien, wie etwa den Verweis eines Beschuldigten von der Veranstaltung, durchzugehen, um im Bedarfsfall vorbereitet zu sein.
* Protokoll:Es ist sinnvoll, alle gemeldeten übergriffigen, diskriminierenden Situationen und Eingriffe des Sicherheits- und Awareness-Teams unmittelbar und anonymisiert in ein Protokoll einzutragen. Damit ermöglicht ihr eine Bestandsaufnahme und Evaluation.[[20]](#footnote-20)
* Je nach Größe der Veranstaltung und je nach Veranstaltungsort können als Vorbereitung Aufgaben verteilt werden. Allen Personen sollte bewusst sein, wer für was zuständig ist. (Mögliche Aufgaben: Kommunikation mit Krankwagen bzw. Einsatzkräfte an den Veranstaltungsort holen; Ansprechperson für alle Team-Paare im Einsatz, die einen Überblick behält und Schichtübergaben begleitet usw.)

### Safer Space

Betroffene brauchen einen Raum, in den sie Sicherheit empfinden können.

* Wir verwenden den Begriff SafER Space statt Safe Space, da es keine diskriminierungsfreien (safe) Räume gibt, sondern nur durch Bemühen diskriminierungsarme (safer) Räume geschaffen werden können.[[21]](#footnote-21)
* Es ist ein ruhiger, geschützter, reizarmer Raum, der als Rückzugsort gedacht ist. An der UR kann dies beispielsweise ein naheliegender Seminarraum sein, welcher genügend Abstand zur Veranstaltung hat, aber auch gut zu erreichen ist. Die Wege sollten hier im Vorfeld geprüft werden und barrierearm sein.
* Es sollten vorhanden sein: Decken, Ablenkung (Bücher), Taschentücher, warmes Licht, Informationsmaterial über Beratungs- und Notrufstellen, eine entsprechende Rufnummernliste etc.[[22]](#footnote-22)
* Es sollte Trinkwasser vorhanden sein. Bitte achtet darauf, keine anderen Lebensmittel oder Medikamente auszugeben (siehe Grenzen der Awareness-Arbeit unten).[[23]](#footnote-23)

### Erreichbarkeit, Sichtbarkeit

Es ist wichtig, als Awareness-Team sichtbar und ansprechbar zu sein. Betroffene sollen bei der Kontaktaufnahme möglichst wenig Hürden empfinden.

* Aushängen der verkürzten Version des Awareness-Konzepts an Türen oder Stellwände.
* Präsenz über Social Media: Auch über die sozialen Medien wie Instagram kann vor der Veranstaltung auf das Awareness-Konzept hingewiesen werden und ein Verhaltenskodex geteilt werden.
* Abhängig von der Größe der Veranstaltung kann gegebenenfalls ein Informationstisch aufgestellt werden mit einer Ansprechperson. Hier könnten Infomaterialien ausliegen zum Thema Awareness und über mögliche Anlauf- und Beratungsstellen. Zudem kann ein gemeinsamer Austausch stattfinden.
* Markiertes / gekennzeichnetes Team (Mitglieder des Awareness-Teams machen sich z.B. durch bestimmte Kleidungsstücke, Warnwesten, Schilder, LED-Accessoires, Aufkleber, etc. eindeutig kenntlich). So sind die Team-Mitglieder leichter und schneller kontaktierbar. Zudem wird auch so die Präsenz des Awareness-Teams für alle sichtbar.
* Zusätzliche Erreichbarkeit kann durch Servicekräfte, z.B. an der Bar gewährleistet werden. So kann beispielsweise ein Codewort festgelegt werden, welches die Servicekräfte kennen. Diese sollten im Vorfeld über das Awareness-Konzept informiert sein und können dann als Kommunikationskanal dienen.
* Es muss im Vorhinein geklärt werden, wie der Kontakt innerhalb des Teams funktioniert. Sei es per Handy, wenn Empfang gewährleistet werden kann oder anderen möglichen Kommunikationsmitteln.[[24]](#footnote-24)

### Selbstschutz, Selbstfürsorge (Self Care) und Arbeitssicherheit

* Awareness-Arbeit kann emotional belastend sein.
* Es ist wichtig, auf den Selbstschutz / Self Care zu achten, denn man kann nur Kriseninterventionsarbeit leisten, wenn es einem selbst gut geht. Dazu ist es hilfreich, persönliche Grenzen zu reflektieren, ehrlich anzuerkennen und zu kommunizieren.
* Plant ausreichend Zeit für die Vorbereitung ein. Denn auch eine gute theoretische Vorarbeit kann präventiv sein.[[25]](#footnote-25)
* Es ist wichtig in Teams zu arbeiten, Erholungsphasen einzuplanen und die durch die Arbeit entstehende Belastung anzuerkennen.
* Vorbereitende Workshops sind ebenso hilfreich wie die gemeinsame Reflexion und Aufarbeitung nach der Veranstaltung.[[26]](#footnote-26) Es kann eine Diskrepanz geben zwischen theoretisch gezogenen Grenzen und der praktischen Arbeit.[[27]](#footnote-27)
* Schätzt eure eigenen Fähigkeiten realistisch ein, damit es in akuten Situationen nicht zu Überforderung kommt (Problem Selbstüberschätzung bzgl. der eigenen Belastbarkeit).[[28]](#footnote-28)
	1. Vorbereitung und Reflexion
* Der erste Schritt für die Vorbereitung ist, dieses Konzept aufmerksam durchzulesen. Es kann durch weiterführende Literatur ergänzt werden. Zudem können vorbereitende Workshops veranstaltet werden.
* Es ist in jedem Fall wichtig, dass alle Personen des Awareness-Teams eine Grundlage an Informationen und Vorwissen vorweisen können, um eine Überforderung während des Einsatzes zu vermeiden.
* Im Anschluss an die Veranstaltung sollte genügend Raum für Reflexionsprozesse eingeräumt werden zum Austausch von Erfahrungen, um schwierige Situationen zu teilen und das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen.
* Über verschiedene Wege (analog oder per Social Media) können Rückmeldungen von Teilnehmenden der Veranstaltung eingeholt werden. Geht gemeinsam mögliches Feedback durch und besprecht es. Worauf muss das nächste Mal mehr geachtet werden? (Learning)
	1. Nachsorge und Unterstützung
* Niemand soll mit der Awareness-Arbeit allein sein.
* Buddy System (Ansprechperson): Bestimmt während und ggf. auch nach der Veranstaltung eine Bezugsperson für jedes Mitglied der Awareness-Gruppe.[[29]](#footnote-29) Diese sollten keine gemeinsamen Schichten übernehmen, damit die Buddy-Personen Distanz zu möglicherweise belastenden Situationen haben und sich nicht unmittelbar involviert unterstützen können.
* Beratungsstellen sind ein professionelles Backup. Sucht euch die relevanten Adressen im Umfeld heraus und tretet vorab in Kontakt. Wichtig auch hier wieder: Reflektiert und kommuniziert eigene Grenzen. Eine Aufgabe abzugeben, weil jemand mehr Expertise hat, ist kein Versagen, sondern eine bessere Unterstützung.
* Für das Team ist wichtig:
* Teambuilding (Vertrauen als Basis der Zusammenarbeit)
* Erfahrung von Diskriminierung innerhalb des Teams behandeln
* Überbelastung von Helfer\*innen vorbeugen (Belastung durch z.B. zu viele Aufgaben, zu wenig Helfer\*innen)

### Zuständigkeit / Grenzen der Awareness-Arbeit

* Zuständigkeit: Wenn ihr selbst Gewalt, grenzüberschreitendes, diskriminierendes oder/und übergriffiges Verhalten wahrnehmt; wenn ihr von Personen diesbezüglich um Hilfe gebeten werdet; wenn ihr von anderen Personen darauf hingewiesen werdet.
* Es ist wichtig, im Vorhinein die Grenzen zu besprechen, sowohl die persönlichen Grenzen und Kapazitäten der Team-Mitglieder als auch in Abgrenzung zu anderen Aufgabenbereichen.
* Verantwortung für verschiedene Aufgaben: Es ist sinnvoll, klare Regelung je nach Art der Vorfälle zu treffen. Was ist der Aufgabenbereich des Awareness-Teams, der Security, der Sanitäter\*innen? Wichtig sind Absprachen mit allen Beteiligten im Vorfeld.
* Es ist vermutlich nicht umsetzbar, dass sich jede Person im Awareness-Team eine vergleichbare Expertise zu unterschiedlichen Diskriminierungsformen hat. Umso wichtiger ist es, die Stärken und Schwächen im Team im Vorfeld zu besprechen, in der Krisenintervention die Bedürfnisse der betroffenen Person in den Vordergrund zu stellen und die eigene Bewertung des Geschehenen zurückzustellen.[[30]](#footnote-30)
* Das Awareness-Team gibt keine Substanzen abgesehen von Wasser an die Teilnehmenden der Veranstaltung (kein Essen, kein Traubenzucker, keine Schmerztabletten o.ä.). Besonders bei Menschen, deren körperlicher Zustand nicht stabil ist, etwa bei chronischen Krankheiten, Allergien oder auch nach dem Konsum bzw. Mischkonsum, ist es wichtig, Grenzen von Zuständigkeit und Kompetenzen zu wahren und klar zu kommunizieren. Daher wird abgesehen von Wasser nichts angeboten.
* Das Awareness-Team ist nicht zuständig für gesundheitliche und medizinische Fälle. Besonders im Kontext von Alkohol- und Drogenkonsum ist es wichtig, die eigenen Kompetenzen und Grenzen als Team-Mitglied nicht zu überschreiten, sondern die Betreuung von betroffenen Personen an Expert\*innen wie etwa Sanitäter\*innen abzugeben.
* Sollte es auf einer Veranstaltung zu einem Zwischenfall gekommen sein, ist eine aufarbeitendes Gespräch mit den verantwortlichen Organisator\*innen wichtig. Damit sollte die Zuständigkeit des Awareness-Teams dann beendet sein. Gibt es im Nachgang noch Klärungsbedarf, z.B. mit den Beschuldigten, liegt die Aufarbeitung in der Verantwortung der Organisator\*innen, nicht beim Awareness-Team.

## Handlungskette im Umgang mit Grenzüberschreitungen**[[31]](#footnote-31)**

### Eine Person, die Grenzüberschreitung(en) erfahren hat, meldet sich bei uns (am Safer Space)

1. Wir fragen die betroffene Person, an welchem Ort sie sich wohlfühlt, um über die erlebte/beobachtete Situation bzw. Unwohlsein zu sprechen. Dabei können wir vorschlagen, beispielsweise nach draußen zu gehen oder je nach Räumlichkeiten des Veranstaltungsortes einen ruhigen Raum aufzusuchen. Wir fragen auch an diesem Ort noch einmal nach, ob sich die Person wohl fühlt.
2. Wir lassen uns die Situation in Ruhe erzählen und hören der betroffenen Person zu. Die Person wird von uns vollumfänglich ernst genommen und sollte in keinem Fall das Gefühl haben, sich rechtfertigen zu müssen. Zur Erinnerung: Es gibt keine „zu kleine” Grenzüberschreitung. Die Definitionsmacht liegt bei der betroffenen Person. Die betroffene Person befindet sich in einer Stresssituation und es gehört Mut dazu, sich an das Awareness-Team zu wenden. Daher ist es unerlässlich, dass wir uns der Person gegenüber wertschätzend äußern. Wir machen uns bewusst, wie wichtig unsere Wortwahl sein kann. Wir achten auch darauf, zurückhaltend zu sein, was den Körperkontakt mit der Person angeht – es sei denn, dieser wird aktiv eingefordert (nur, wenn das für uns in diesem Fall auch in Ordnung ist). Wir gehen sensibel vor und sind vorsichtig mit unseren Fragen und deren Formulierung. Wir achten auf verbale und nonverbale Zeichen der betroffenen Person und passen gegebenenfalls unsere Gesprächsführung daran an.
3. Wir lassen uns Zeit in der Kommunikation mit der betroffenen Person. So können wir die Situation besser einschätzen, anfängliche Emotionen klingen ab und wir können ggf. anfangen, eine passende Handlungsstrategie zu entwickeln. In den seltensten Fällen ist sofortiges Handeln notwendig. Wir nutzen das Netzwerk im Awareness-Team, bei den Organisator\*innen und weitern Gruppenmitgliedern, um uns in der Situation zu helfen (Wasser/Jacken/ Bezugspersonen der betroffenen Person holen o.Ä.).
4. Wir fragen die betroffene Person explizit, was sie akut benötigt und welche Schritte nun folgen sollen. Wir werden die Handlungsmöglichkeiten des Awareness-Teams mit den Bedürfnissen der betroffenen Person abstimmen und versuchen, diese zu erfüllen.
5. Besonders herausfordernd ist, wenn sich die betroffene Person für den Verbleib der grenzüberschreitenden Person ausspricht, obwohl es sich um eine Grenzüberschreitung handelt, die das Verweilen der grenzüberschreitenden Person auf der Veranstaltung aus Sicht des Awareness-Teams unmöglich macht. Das gilt z.B. wenn es sich um selbst- oder fremdgefährdendes Verhalten handelt. Dann wägt das Awareness-Team zwischen individueller Freiheit und der präventiven Vermeidung von Personen- und Sachschäden ab und trifft eine entsprechende Entscheidung.
6. Handlungsmöglichkeiten: s.u.

### Eine Person, die grenzüberschreitendes Verhalten beobachtet hat, meldet sich bei uns (Safer Space)

1. Wir lassen uns die beobachtete Situation schildern. Wenn wir Rückfragen (ggf. Vorgeschichte der betroffenen und der grenzüberschreitenden Person o.Ä.) haben, so stellen wir diese jetzt. Wir nehmen die geschilderten Beobachtungen in jedem Fall ernst.
2. Wir übernehmen Verantwortung und signalisieren der Person, die uns auf die Grenzüberschreitung aufmerksam gemacht hat, dass wir entsprechende Maßnahmen ergreifen werden.
3. Wir stimmen uns unbedingt mit weiteren Mitgliedern des Awareness-Teams und ggf. den Organisator\*innen ab, insbesondere wenn wir entscheiden, dass wir die betroffene Person ansprechen wollen. Es sollte gemeinsam entschieden werden, wie am besten vorzugehen ist.
4. Wir sprechen die Person an, deren Grenzen vermeintlich überschritten wurden. Dies sollte nur durch eine Person geschehen – jedoch kann es sinnvoll sein, dass sich eine weitere Person des Awareness-Team bzw. der Organisator\*innen in unmittelbarer Nähe befindet (auch um diese Situation für uns zu entschärfen). Wir sind unvoreingenommen und hören zu. Wir fragen nach, wie sich die betroffene Person fühlt und erklären, was uns berichtet wurde bzw. was als Grenzüberschreitung wahrgenommen wurde. Allerdings beachten wir, dass die betroffene Person die Situation völlig anders erlebt haben kann. Die Definitionsmacht liegt vollumfänglich bei der Person, die eine (vermeintliche) Grenzüberschreitung erfahren hat.
5. Falls die vermeintlich betroffene Person die entsprechende Situation nicht als grenzüberschreitend empfunden hat, so betrachten wir die Situation als gelöst.
6. Hat die betroffene Person die Situation auch als grenzüberschreitend wahrgenommen, so gilt die Handlungskette ab I. a).

### Wir, die Mitglieder des Awareness-Teams, beobachten selbst grenzüberschreitendes Verhalten

1. Wir besprechen uns mit mindestens einer weiteren Person des Awareness-Teams und ggf. mit den Organisator\*innen und schildern unsere Beobachtung. Wir entscheiden dann, ob die Person angesprochen werden soll, deren Grenzen vermeintlich überschritten wurden.
2. weiter unter II. c).

### Eine Person, die Grenzüberschreitung(en) erfahren oder beobachtet hat, meldet sich bei einer Person, während diese gerade keine Awareness-Schicht hat

1. Wir entscheiden, ob wir gerade in der Lage sind, die Rolle als Teil des Awareness-Teams und die damit einhergehenden Pflichten verantwortungsbewusst auszuführen.

falls ja: Wir suchen einen geeigneten Ort auf, um uns die Grenzüberschreitung schildern lassen zu können. Siehe ab I. a) oder ab II. a).

falls nein: Wir gehen mit der Person, die uns angesprochen hat, zum Safer Space des Awareness-Teams. Sofern hier noch Mitglieder des Awareness-Teams Awareness-Schicht haben, können wir den Fall übergeben. Falls es keine eingeteilte Awareness-Schicht (mehr) gibt, so warten wir hier, bis ein Mitglied der Organisator\*innen zum Awareness-Point kommt und übernehmen kann. Befindet sich ein Mitglied des Awareness-Teams in Sichtweite, so kann diese Person auch direkt angesprochen und um Unterstützung gebeten werden. Für die übernehmende Person gilt dann weiter unter I. a) oder II. a).

## Handlungsmöglichkeiten**[[32]](#footnote-32)**

### I. Die betroffene Person möchte, dass wir ohne sie mit der grenzüberschreitenden Person sprechen

Wir besprechen mit der betroffenen Person, was mit der grenzüberschreitenden Person kommuniziert werden soll. Ziel sollte dabei sein, klare Absprachen zu treffen, die es beiden Personen ermöglicht, weiterhin an der Veranstaltung teilzunehmen. Wir suchen einen ruhigen Raum für das Gespräch auf bzw. gehen nach draußen. Dabei ist niemand alleine mit der grenzüberschreitenden Person, sondern mindestens eine weitere Person aus dem Awareness-Team ist in unmittelbarer Nähe. Zudem kann es sinnvoll sein, ggf. der Security Bescheid zu geben. Ist die grenzüberschreitende Person einsichtig, kann nach einer Lösung gesucht werden, die es der grenzüberschreitenden Person ermöglicht, auf der Veranstaltung zu bleiben. Zeigt die grenzüberschreitende Person jedoch keine Kommunikationsbereitschaft bzw. Unrechtsbewusstsein und Einsicht, so muss sie die Veranstaltung verlassen.

### II. Die betroffene Person möchte, dass wir die grenzüberschreitende Person von der Veranstaltung ausschließen

Wir besprechen mit der betroffenen Person, was mit der grenzüberschreitenden Person kommuniziert werden soll. Wir bitten die betroffene Person, Abstand zur grenzüberschreitenden Person zu halten. Wir wenden uns an die Organisator\*innen bzw. die Security und verweisen die grenzüberschreitende Person mithilfe der Organisator\*innen der Veranstaltung und des Geländes.

### III. Die betroffene Person möchte die Veranstaltung verlassen

Wir können mit der betroffenen Person warten, bis sie abgeholt wird bzw. Bezugsperson(en) gemeinsam suchen bzw. suchen lassen. Wir können der Person anbieten, ein Taxi zu rufen. Weiterhin kann es sinnvoll sein, die grenzüberschreitende Person im Auge zu behalten und dies mit weiteren Mitgliedern des Awareness-Teams oder den Organisator\*innen auch zu kommunizieren und nach Möglichkeit zu delegieren.

### IV. Die betroffene Person möchte, dass nichts unternommen wird

Wir halten uns an den Wunsch der betroffenen Person (Ausnahmen gelten! Siehe unten). Es kann jedoch sinnvoll sein, die grenzüberschreitende Person im Auge zu behalten und dies mit weiteren Mitgliedern des Awareness-Teams oder den Organisator\*innen zu kommunizieren. Zudem können wir die betroffene Person etwas im Auge behalten, um deren Wohlbefinden sicherzustellen.

### Die betroffene Person möchte mit der übergriffigen Person sprechen

Dies können Konflikte sein, die bereits vor der Veranstaltung bestanden. Gespräche hierüber sind häufig sehr zeitaufwendig und kräftezehrend für beteiligte Personen. Sollte es sich um Konflikte handeln, die bereits vor der Veranstaltung bestanden, so kann es sinnvoll sein, dass das Awareness-Team in den Hintergrund tritt. Ggf. können neutrale Personen die Situation im Auge behalten und das Awareness-Team benachrichtigen, falls weitere Unterstützung nötig werden könnte.

**Ausnahmen**: Körperliche Gewalt und sexuelle Übergriffe stellen eine Ausnahme dar. Es ist kein Auftrag der betroffenen Person nötig, damit die Person, die körperlich gewalttätig oder übergriffig gehandelt hat, der Veranstaltung verwiesen werden kann. Personen, die körperlich gewalttätig oder übergriffig werden, müssen unsere Veranstaltung verlassen.

# Anlaufstellen und Notfallnummern (unvollständig)

**Antidiskriminierungsstelle Uni Regensburg, Ansprechpartnerin für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, Beauftragte gegen Antisemitismus der UR**

Birgit Bockschweiger

PT 3.2.32

E-Mail: antidiskriminierung@ur.de oder birgit.bockschweiger@ur.de

Telefon: 0941 943 2364

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Juristische Beratung

Fax: 030 18 555 41865

E-Mail: beratung@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de

**AStA Referat für Antidiskriminierung**

Telefon: 0941 943 2243

E-Mail: asta.antidis@ur.de

**Autonomes Frauenhaus Regenburg**

Postfach 110 204
93015 Regensburg
Telefon: 0941 24000
Telefax: 0941 280 25 20
E-Mail: info@frauenhaus-regensburg.de

**Bayrische Anlaufstelle für Opfer von Missbrauch**

**und sexualisierter Gewalt**

Telefon: 089 88988 922

Kostenfreie und anonyme Beratung

Mit Termin in Gebärdensprache

www.bayern-gegen-gewalt.de

**BEFORE** – **Beratungsstelle für Betroffene von rechter und**

**gruppenbezogener Gewalt und Diskriminierung**

Telefon: 089 462 24 67 0

E-Mail: kontakt@before-muenchen.de

**B.U.D. – Anlaufstelle bei rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt**

Telefon: 0151 21653 187

Kostenlos, anonym, mehrsprachig, Onlineberatung

E-Mail: info@bud-bayern.de

**EUTB – Beratung für Menschen mit Behinderungen, von Behinderung**

**bedrohte Menschen und ihre Angehörigen**

Ludwigstraße 6

93047 Regensburg

Telefon: 0941 59991000

Mobil: 0171 5774587

E-Mail: regensburg@eutb-bayern.org

**Frauen helfen Frauen e.V.**

**Beratungsstelle für Frauen**
Gumpelzhaimerstraße 8a
93049 Regensburg
Telefon: 0941 24000
Telefax: 0941 280 25 20
E-Mail: beratungsstelle@fhf-regensburg.de

**Frauennotruf Regensburg e.V.**

Alte Manggasse 1

93047 Regensburg

Telefon: 0941 24171

Telefax: 0941 6987880

E-Mail: frauennotruf-regensburg@r-kom.net

**HateAid – Betroffenenberatung bei Hass im Netz**

**und digitaler Gewalt**

Telefon: 030 2520 8838

Chat-Beratung über www.hateaid.org

E-Mail: beratung@hateaid.org

**Hilfstelefon „Gewalt gegen Frauen“**

Bundesweites Hilfstelefon: 116 016

24/7 erreichbar, kostenlos, anonym, 18 Sprachen, in

Deutscher Gebärdensprache

www.hilfetelefon.de

**Hilfstelefon „Gewalt an Männern“**

Bundeweites Hilfstelefon: 0800 1239900

Kostenlose Beratung per Telefon, Chat und Mail

E-Mail: beratung@maennerhilfetelefon.de

www.maennerhilfetelefon.de

**Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch**

Telefon: 0800 22 55 530

Kostenfrei, anonym, Online-Beratung

www.hilfe-portal-missbrauch.de

**Interventionsstelle/Pro Aktive Beratungsstelle**
Gumpelzhaimerstraße 8a
93049 Regensburg
Telefon: 0941 24000
Telefax: 0941 280 25 20

**Krisendienst Bayern (Hilfe bei psychischen Krisen)**

Telefon: 0800 655 3000

24/7 erreichbar, kostenlos, 120 Sprachen

www.krisendienste.bayern

**MIA Bayern**

Melde- und Informationsstelle Antiziganismus

Telefon: 0911 477 732 70

E-Mail: melden@antiziganismus-bayern.de

**Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus in Bayern**

**Standort Regensburg**

Telefon: 0941 46 52 82 40

E-Mail: mb-nordost@mbr-bayern.de

**Pro Famila Regensburg**

An der Schergenbreite 1
93059 Regensburg
Telefon: 0941 704455
Telefax: 0941 704690
E-Mail: regensburg@profamilia.de

**VDSR Antidiskriminierungsberatung**

Telefon: 0911 477 732 50

E-Mail: beratung@sinti-roma-bayern.de

**Weißer Ring e.V.**

Für Betroffene von Straftaten

Telefon: 0151 55164641

E-Mail: regensburg@mail.weisser-ring.de

www.regensburg-bayern-nord.weisser-ring.de

# Weiterführende Literatur und Kontakte (Auswahl)

## Initiativen

* + Initiative Awareness (Leipzig)

<https://awarenessy.noblogs.org/>

* + - Leitfaden – Umgang mit Gewalt und Diskriminierung im Veranstaltungskontext <https://awarenessy.noblogs.org/files/2020/04/InitiativeAwareness_2019Antidiskriminierungsarbeit-im-Veranstaltungskontext.pdf>
		- Materialsammlung: <https://awarenessy.noblogs.org/material/>
	+ Rave Awareness (Berlin)

<https://www.facebook.com/raveawareness/>

* + Save the Dance (München)

<http://safethedance.de/safer-spaces-policies-und-awareness-konzepte/>

<https://www.carmen-westermeier.de/agentur-safe-the-dance/>

* + - Leitfaden: <http://safethedance.de/awareness-leitfaden/>
	+ Safe Night e.V. (Hamburg)

<https://www.facebook.com/safenighthamburg/>

* + Initiative Take a Stand - Bekenntnis zu einem gemeinsamen Leitbild und Werten für Festivals

<https://www.take-a-stand.eu/>

* + Awarenetz.ch (Schweiz)

<https://awarenetz.ch/>

* + - Materialsammlung: <https://awarenetz.ch/material/>
	+ Sexism free Night

<https://sexismfreenight.eu/>

* + Awareness Akademie (Clubcomission, Berlin)

<https://awareness-akademie.de/>

* + - Ressourcen - <https://awareness-akademie.de/awa-ressourcen/>
	+ My Body is not your Porn
		- Hacksexism – Social Hackathon gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt auf Festivals

<https://hacksexism.de/>
Vorstellung der Arbeitsergebnisse <https://www.youtube.com/playlist?list=PLnTRxeuWZQwXpm0Ok7NFbQciPllnH2Jr2>

## Awareness

* + Wiesental, A. (2017). Antisexistische Awareness- Ein Handbuch (2. Auflage).

Münster: UNRAST-Verlag

* Vortrag Ann Wiesental: <https://www.youtube.com/watch?v=9RvB7YdJVG8>
Folien: <https://www.asta-giessen.de/download/5914/>
	+ re.ACTion (2015). Antisexismus- reloaded// Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt- ein

Handbuch für antisexistische Arbeit (3. Auflage). Münster: UNRAST-Verlag

* + Awareness – Theorie und Praxis psychosozialer Herausforderungen auf Veranstaltungen (D.

Brunsch, T. Hähn, J. Benz, S. Klimach, I. Rossbach, S. Bergmann, V. Wiktor, L. Künzer; Magazin

für Sicherheitskultur)

<https://issuu.com/ibitgmbh/docs/ibit-magazin-fuer-sicherheitskultur_9a8c892496b7bb/32>

* + Handreichung für Clubs und Veranstalter\*innen zur präventiven Arbeit gegen sexualisierte

Übergriffe und sexistische Gewalt (FEMermaid)

<http://femermaid.blogsport.eu/files/2018/02/handreichung-sexismuspraevention_femermaid_2016.pdf>

* + Blog über Awareness

<http://awarenessberlin.blogsport.de/>

## Krisenintervention

* Reader für Betroffene (Hamburg)

<http://unterstuetzerinneninfo.blogsport.de/images/Aufbruch2018.pdf>

* Unterstützung von betroffenen Personen

<http://unterstuetzerinneninfo.blogsport.de/images/Wegbegleitung2018.pdf>

## Definitionsmacht

* E\*vibes – Kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept Definitionsmacht

<https://www.mixcloud.com/evibes/definitionsmacht-eine-feministische-kritik-vortrag-und-diskussion-in-k%C3%B6ln/>

<http://evibes.blogsport.de/2014/11/18/wir-arbeiten-nicht-mit-definitionsmacht/>

<https://evibes.org/2020/04/03/definitionsmacht-interessiert-das-eigentlich-noch-irgendwen/>

* <https://jungle.world/artikel/2010/32/kein-kavaliersdelikt>

## Antirassismus

* Ogette, T. (2018). Exit racism- rassismuskritisch denken lernen (1.Auflage). UNRAST-Verlag
* Hasters, A. (2019). Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen

sollten. Hanserblau

* Eddo-Lodge, R. (2019). Warum ich nicht länger mit Weissen über Hautfarbe spreche.Tropen
* Anti-Racism Resources
* Rassismuskritisch Denken und Handeln lernen - Links, Ressourcen, Bücher, Texte, Personen,

Organisationen in Deutschland:

<https://docs.google.com/document/d/1BZk5sDngE8Z8twGzzbmAg78ful3zCGlzZ9W73Pguw-Y/edit?fbclid=IwAR1pVkBnao3G4fSaierdEBX_zVb5f8iU_c1rfoXIBAOwdiQ_n14FrJnzqdQ>

## Veranstaltungen intersektional gestalten

* Intersektionale Gewaltprävention
<http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/igiv-handbuch_intersektionalitaet.pdf>
* Veranstaltungen planen und durchführen. Diversity-sensibel – Nachhaltig – Inklusiv

<https://www.netzwerkiq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Veranstaltungen_diversity-sensibel_nachhaltig_inklusiv_2019.pdf>

* Diversity Arts Culture – Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im

Kulturbetrieb

<https://diversity-arts-culture.berlin/>

* + Arbeitskoffer
	<https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/arbeitskoffer>
	+ <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-02/wir-hatten-da-ein-projektdigitalespdf.pdf>

## Veranstaltungen inklusiv gestalten

* Kultur Inklusiv

<https://www.kulturinklusiv.ch/de/label/fuenf-handlungsfelder-43.htmlo>

* Inklusion muss laut sein

<https://www.instagram.com/inklusionrockt/>

* Initiative barrierefrei Feiern

<https://www.instagram.com/initiativebarrierefreifeiern/>

* Interview „Zurück zu den Wurzeln“

<https://hoemepage.com/inklusion-auf-musikfestivals-zurueck-zu-den-wurzeln-im-interview/>

## Interviews/Diskussionen/Talk-Formate

* Höme Festival Podcast: Awareness mit dem Fuchsbau Festival & Female Festival Task Force

<https://anchor.fm/hoeme/episodes/Hme-Podcast-06-Stell-dir-vor-du-schmeit-eine-Party-aber-nicht-alle-fhlen-sich-wohl-Awareness-auf-Festivals-ebei3j>

* DLF Nova Sexuelle Belästigung bei Festivals:

<https://www.ardaudiothek.de/eine-stunde-liebe/sexuelle-belaestigung-bei-festivals-begrapscht-zwischen-buehne-und-zeltplatz/65256152>

* Female Festival Task Force

<https://www.blogrebellen.de/category/kultur/female-festival-task-force/>

* Diskussion & Interviews: Mary Klein Festival (Harry Klein, München)

<https://www.facebook.com/watch/live/?v=2661208814192741&ref=watch_permalink>

* Clubcomission: ab min 50:00, Interview mit Kathrin Ahrend (Awareness Academy, Clubcomission)

<https://www.facebook.com/155068915864/posts/10158152993110865/?d=nz>

* Interviews Pyonen (Nation of Gondwana)

[https://taz.de/Achtsamkeit-auf-Parties/!5614902/](https://taz.de/Achtsamkeit-auf-Parties/%215614902/)

<https://www.zeit.de/campus/2020-02/fusion-festival-monis-rache-uebergriffe-diskriminierung>

* Interview Initiative Awareness

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

* Höme: Journey into Safe Space

<https://hoemepage.com/journey-into-safe-space/?fbclid=IwAR3tvxR9Tqb52ntL9oqLOnNOJU3dp2RthZEDDRzuKwvzsxxM7Q8vtKCExrU>

* Täter an den Decks (Bericht über sexualisierte Gewalt in der Leipziger Techno Szene)
	+ <https://www.frohfroh.de/35307/taeter-an-den-decks-erfahrungen-mit-sexualisierter-gewalt-durch-leipziger-djs?fbclid=IwAR2bCrTrIWYdiO75VkWoAKVNqie8GAq22UP4mp4j5nU9p3fgBPpRIw6iVO0>
	+ <https://www.frohfroh.de/35356/taeter-an-den-decks-was-tun-gegen-sexualisierte-gewalt-in-der-clubkultur>
	+ <https://www.frohfroh.de/35409/taeterschutz-in-der-clubkultur-welche-strukturen-taeter-schuetzen-und-sexualisierte-gewalt-verharmlosen>
* Podcast Transmission Politics on the dance floor: Solidarity

<https://www.hkw.de/en/programm/projekte/2020/on_music/podcast_on_music/start.php>

* Podcast Mindzone: Awareness im Partykontext

<https://mindzone.info/podcast/sauberdrauf-podcast-folge-7-awareness-im-partykontext-wie-achtsamkeit-und-care-arbeit-auf-partys-unbeschwertes-feiern-fuer-alle-partygaeste-ermoeglicht/>

* KO Tropfen

<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/partys-und-sicherheit-vorsicht-vor-k-o-tropfen>

## Voyeurismus bei Festivals

* Recherche von Patrizia Schlosser (Strg\_F)

<https://www.youtube.com/watch?v=nGldiXxljhQ&t=1s>

* Maßnahmen für den Umgang mit Voyeurismus auf Veranstaltungen (Mischa Karafiat; Magazin für Sicherhheitskultur)

<https://issuu.com/ibitgmbh/docs/ibit-magazin-fuer-sicherheitskultur_9a8c892496b7bb/42>

* Voyeurismus Fusion

<https://www.zeit.de/campus/2020-02/fusion-festival-monis-rache-uebergriffe-diskriminierung>

* Supernovamag

<https://www.supernovamag.de/meine-wut-und-ich-wollen-mehr-als-safer-spaces-monis-rache/>

## Transformative Justice, Accountability Processes und Community Accountability

* RESPONS (2018) Was tun bei sexualisierter Gewalt? Handbuch für die Transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen. Münster: UNRAST-Verlag
* <https://www.transformativejustice.eu/wp-content/uploads/2010/11/incite-comm-accountability.pdf>
* <https://www.transformativejustice.eu/de/was-sind-community-accountability-kollektive-verantwortungsuebernahme-transformative-justice-transformative-gerechtigkeit/>
* <https://www.transformativejustice.eu/en/what-are-ca-and-tj/>

## Rechte Symbole und Codes

* Listen mit verfassungswidrigen Symbolen und Codes der rechten Szene
* <https://www.belltower.news/neonazis-erkennen-die-symbole-und-codes-der-rechtsextremen-szene-90089/>
* <https://demokratieundvielfalt.de/wp-content/uploads/2017/02/Kennzeichen_und_Symbole_der_rechtsextremen_Szene.pdf>
* <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/41314/woran-erkenne-ich-rechtsextreme>
* <https://www.belltower.news/rechtsextreme-symbole-codes-und-erkennungszeichen-2-51356/>
* <https://de.wikipedia.org/wiki/Rechtsextreme_Symbole_und_Zeichen>

## Psycare/ Drogennotfälle/ Harm Reduction

* Eclipse

<https://eclipse-ev.de/en/>

* Sonar Berlin

<https://safer-nightlife.berlin/>

* Sonar Berlin - How to Create a Safer Party (C3)

<https://media.ccc.de/v/rc3-11590-ballern_3_0_create_a_safer_party?fbclid=IwAR3VOvpbbsMjR1uUPtpHb1_rUywS0-5xq1cdhmLTiMabSswN51xvQ05SS_4>

* ZENDO (Burning Man) - Psychedelic Harm Reduction Manual

<https://zendoproject.org/wp-content/uploads/2017/06/Zendo-Manual-2017.pdf>

* Alice Project

<http://www.alice-project.de/>

* Nachschatten: Podcast Sonar (z.B. zum Thema Drogennotfälle)

<https://www.sunshine-live.de/nachtschatten-podcast>

* Global Drug Survey

(beinhaltet inzwischen Fragen zu Drogenkonsum und sexualisierter Gewalt)

<https://www.youtube.com/user/GlobalDrugSurvey>

* <https://www.globaldrugsurvey.com/>
* Alexandra Aldridge: Sex, Drugs and Consent

<https://theconversation.com/profiles/alex-aldridge-586285>

<https://theconversation.com/profiles/alex-aldridge-586285/articles>

<https://www.youtube.com/watch?v=4D8FI2ENbTk&list=PLqxUcOjxURCIiPtfWk_2SO6YUchYWSAmd>

* + People and Dancefloors
	<https://www.youtube.com/watch?v=BSFFPpl64L0>
	<http://peopleanddancefloors.com/>
* App: KnowDrugs – Informationen zu „Safer Use“ und bei Drogennotfällen sortiert nach Symptomen: <https://knowdrugs.app/de/>

## Studien

* Studie darüber, wie sexualisierte Gewalt den Besuch von weiblichen Festivalbesucher\*innen in Großbritannien beeinflusst

<https://repository.cardiffmet.ac.uk/bitstream/handle/10369/8719/Izabella%20Steyger%20Dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

* Artikel über Studien und sexualisierte Gewalt auf Festivals in Großbritannien

<https://www.bbc.com/news/uk-48447964>

* Studie: Sicherheit bei Festivals in Großbritannien

<https://safetystudydurham.wordpress.com/>

* Sexualisierte Gewalt bei britischen Festivals

<https://www.thebritishacademy.ac.uk/blog/researching-sexual-violence-uk-music-festivals/>

* Umfrage Sicherheitsgefühl und sexualisierte Gewalt bei Festivals in Großbritannien

<https://www.theguardian.com/world/2018/aug/19/two-thirds-of-women-worry-about-sexual-harassment-at-festivals-survey>

* Global Drug Survey: Sexualisierte Gewalt und Drogenkonsum (Ergebnisse)

<https://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2019-05/sexualisierte-gewalt-drogenkonsum-alkoholrausch-nachtleben-clubs-metoo/komplettansicht>

<https://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2019-05/drogen-konsum-rauschmittel-missbrauch-rauscherfahrung/komplettansicht>

1. Vgl. Autonomes feministisches Kollektiv der Universität Hannover: Awareness-Leitfaden für Partys, S. 1. Online unter: <https://afkhannover.blackblogs.org/wp-content/uploads/sites/1120/2020/02/Awareness-Leitfaden.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Vgl. Universität Regensburg: Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg, 2023, S. 1. Online unter: <https://www.uni-regensburg.de/assets/rechtsgrundlagen/gleichstellung/handlungsleitfaden-konflikte.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Vgl. Verhaltenskodex für einen verantwortungs- und respektvollen Umgang am Sportzentrum. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vgl. Awareness-Konzept der Fachschaft Politikwissenschaft. [↑](#footnote-ref-4)
5. Vgl. Autonomes feministisches Kollektiv der Universität Hannover: Awareness-Leitfaden für Partys, S. 2. Online unter: <https://afkhannover.blackblogs.org/wp-content/uploads/sites/1120/2020/02/Awareness-Leitfaden.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. Vgl. Safe the Dance: Leitfaden Awareness, 2023, S. 3. Online unter: <https://docs.google.com/document/d/1J6yEIXwtTaS1AlQGagec0txq5Kf210NDV48JFM70t_A/edit?tab=t.0> [↑](#footnote-ref-6)
7. Vgl. Awareness Konzept Sporti-Veranstaltungen. [↑](#footnote-ref-7)
8. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-8)
9. Vgl. Autonomes feministisches Kollektiv der Universität Hannover: Awareness-Leitfaden für Partys, S. 6. Online unter: <https://afkhannover.blackblogs.org/wp-content/uploads/sites/1120/2020/02/Awareness-Leitfaden.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. Vgl. Awareness Konzept Sporti-Veranstaltungen. [↑](#footnote-ref-10)
11. Vgl. Awareness-Konzept der Fachschaft Politikwissenschaft an der Universität Regensburg. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vgl. Awareness Konzept Sporti-Veranstaltungen. [↑](#footnote-ref-12)
13. Vgl. Autonomes feministisches Kollektiv der Universität Hannover: Awareness-Leitfaden für Partys, S. 1. Online unter: <https://afkhannover.blackblogs.org/wp-content/uploads/sites/1120/2020/02/Awareness-Leitfaden.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
14. Vgl. ebd, S. 1. [↑](#footnote-ref-14)
15. Vgl. ebd, S. 1. [↑](#footnote-ref-15)
16. Vgl. SNNTG e.V. und **Nicht weit vom Stamm GmbH:** FSTVL-KONFERENZ: AWARENESS 2020, 2021. Online unter: <https://snntg.de/craft/assets/downloads/Leitfaden_Awareness_Konzept.pdf> [↑](#footnote-ref-16)
17. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-17)
18. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-18)
19. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-19)
20. Vgl. Scants of Grace Performance e.V.: Awareness am Jahninselfest. [↑](#footnote-ref-20)
21. Vgl. SNNTG e.V. und **Nicht weit vom Stamm GmbH:** FSTVL-KONFERENZ: AWARENESS 2020, 2021. Online unter: <https://snntg.de/craft/assets/downloads/Leitfaden_Awareness_Konzept.pdf> [↑](#footnote-ref-21)
22. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-22)
23. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-23)
24. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-24)
25. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-25)
26. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-26)
27. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-27)
28. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-28)
29. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-29)
30. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-30)
31. Vgl. Awareness Konzept Sporti-Veranstaltungen. [↑](#footnote-ref-31)
32. Vgl. Awareness Konzept Sporti-Veranstaltungen. [↑](#footnote-ref-32)