

AWARENESS ARBEIT IM CLUB

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN SICHERHEITSPERSONAL UND AWARENESS TEAMS

TIPP: Vielleicht sind einige Begriffe in dieser Handreichung neu für dich. Auf der Seite 6 + 7 findest du ein Glossar mit den wichtigsten Begriffen.

AWARENESS ARBEIT	1
MÖGLICHE HERAUSFORDERUNGEN	3
HANDLUNGSSTRATEGIEN	4
GLOSSAR	6

WARUM AWARENESS ARBEIT?

Um gemeinsam Clubkultur und Musikveranstaltungen sicherer zu gestalten, arbeiten immer mehr Clubs und Veranstalter:innen mit Awareness Teams zusammen. Awareness Arbeit ist mittlerweile mehr und mehr in den Arbeitsstrukturen von Veranstaltungen und Clubbetrieben verankert. Dabei geht es in erster Linie um den Schutz von Betroffenen, und weniger um die Übersicht und Kontrolle möglicher Konfliktpotenziale. Diese Entwicklung verändert möglicherweise etablierte Routinen in der Arbeitsweise im Sicherheitsbereich, eröffnet aber auch viele Chancen.

WIE KANN DAS SICHERHEITSPERSONAL DIESEN NEUEN STRUKTUREN BEGEGNEN UND EFFEKTIV UND RESPEKTVOLL MIT DEN IMMER PRÄSENTEREN AWARENESS TEAMS ZUSAMMENARBEITEN?

WAS IST AWARENESS?

Awareness (englisch für "Bewusstsein") bedeutet, aufeinander Acht zu geben, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam einen Raum zu schaffen, in dem sich unterschiedliche Menschen mit verschiedenen Erfahrungen, Lebensgeschichten und Realitäten wohlfühlen können. Der Begriff steht für eine aktive Haltung, um alle Formen von Diskriminierung, inklusive (sexualisierter) Gewalt, zu bekämpfen und stattdessen Wertschätzung und Respekt untereinander zu etablieren. Dafür ist es notwendig, sich für soziale Ungleichheiten zu sensibilisieren, Grenzen zu erkennen und Diskriminierung sowie Machtstrukturen bewusst wahrzunehmen. Es werden damit sowohl gemeinschaftliche Bedürfnisse für ein respektvolles Miteinander, als auch die individuelle Sensibilität für persönliche Grenzen und das Wohlbefinden einer Person gemeint.

WARUM GIBT ES AWARENESS TEAMS?

Seinen Ursprung hat das Konzept von Awareness in sozialen Bewegungen, vor allem aus der Perspektive von (queer-)feministischen und Schwarzen Kämpfen, um auf soziale Ungerechtigkeiten aufmerksam zu machen. In Deutschland fiel der Begriff Awareness erstmals im Kontext von Umweltaktivismus und Protestcamps gegen den G8-Gipfel 2007. Es ging dabei nicht nur darum, Unterstützung anzubieten, sondern auch darum, Bedingungen zu schaffen, um Diskriminierungserfahrungen und (sexualisierte) Gewalt zu minimieren.

Durch die Präsenz von Awareness Teams soll ein Bewusstsein für vielfältige Probleme geschaffen werden, um so für alle Gäste ein respektvolles und unterstützendes Umfeld zu gestalten. Awareness Teams wollen also sicherstellen, dass sich alle möglichst wohl, akzeptiert und als Teil der Veranstaltung fühlen. Das stärkt aus der Perspektive von Gästen auch das Vertrauen zu den jeweiligen Clubräumen und/oder Veranstalter:innen. Ihre Rolle liegt neben der Arbeit vor Ort auch darin, Räume langfristig für alle zugänglicher zu machen und verschiedene Barrieren abzubauen.

WARUM IST DIE AWARENESS ARBEIT AUCH FÜR SICHERHEITSPERSONAL RELEVANT?

Das Konzept von Awareness war schon immer auch für Sicherheitspersonal von entscheidender Bedeutung und Teil ihrer Arbeit. Als oftmals erste oder letzte Kontaktpersonen für die Gäste spielt das Sicherheitspersonal eine wesentliche Rolle für die allgemeine Sicherheit in Club- und Veranstaltungsräumen. Ihr Ziel ist es, reibungslose Abläufe für eine sichere Veranstaltungsdurchführung zu gewährleisten. Die Zusammensetzung des Teams, deren Auftreten vor den Gästen sowie klare Handlungsabläufe und Kommunikationswege sind entscheidend. Mit der zunehmenden Präsenz von Awareness Teams können sicherheitsrelevante Aufgaben nun gut verteilt werden.

ZENTRALE FRAGEN IN DER UMSETZUNG FÜR SICHERHEITSPERSONAL SIND:

Wie kann ich als Sicherheitspersonal diskriminierungssensibel und machtkritisch handeln?

Wie können Schutzräume für Betroffene und potenziell Betroffene geschaffen und aufrechterhalten werden?

Wie gelingt ein Ausschluss aus der Veranstaltung, ohne Diskriminierungserfahrungen zu reproduzieren?

AWARENESS ARBEIT

WIE ARBEITEN AWARENESS TEAMS?

Dadurch, dass sich Awareness Strukturen zunächst vor allem aus ehrenamtlichem und aktivistischem Engagement entwickelten und sich vielerorts noch im Aufbau befinden, gibt es bisher noch keine standardisierte Ausbildung oder eine institutionalisierte/festgelegte/etablierte Arbeitsweise für Awareness Teams. So sind sie auf einer Veranstaltung manchmal an festen Orten, z.B. an Awareness Ständen, manchmal aber auch in mobilen Teams anzutreffen. Einige sind durch das Tragen von Westen klar erkennbar, andere werden aktiv durch das Nennen eines Code Worts, sind aber ansonsten nicht direkt sichtbar. Manchmal gibt es auch noch gar keine Awareness Teams, sondern nur einen Verhaltenskodex. Daher ist eine gewisse Flexibilität und Verhandlungsbereitschaft immer auch Teil der Awareness Arbeit.

AWARENESS ARBEIT LÄSST SICH GENERELL IN PRÄVENTION UND INTERVENTION UNTERTEILEN:

PRÄVENTION

- Schulungen und Bildung zu Antidiskriminierungsarbeit
- Erstellung von Informationsmaterialien oder Regeln in Form eines Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Sichtbare Kennzeichnung und Gestaltung von Awareness Räumen
- Aufmerksame und diskriminierungssensible Beobachtung während Veranstaltungen

INTERVENTION

- Bildungsarbeit und Aufklärung zu Antidiskriminierung
- Parteiliche Unterstützung von Betroffenen in akuten Fällen
- Einhaltung der Abläufe bei Problemen oder Übergriffen (Beschwerdemanagement)
- Aufklärung der Gäste zu Antidiskriminierung

AWARENESS TEAM UND SICHERHEITSPERSONAL – GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE IN DER ARBEIT

Mit dem gemeinsamen Ziel, eine Umgebung zu schaffen, in der sich möglichst alle sicher und respektiert fühlen, gibt es einige Gemeinsamkeiten in der Arbeit des Sicherheitspersonals und der Awareness Arbeit. Die wichtigsten sind:

- Das Schaffen sicherer Räume für alle Gäste
- Die respektvolle Kommunikation mit den Gästen
- Eine Sensibilität für unterschiedliche Bedürfnisse
- Das Erkennen von und der Umgang mit potentiellen Konflikten

Obwohl eine ergänzende Zusammenarbeit mehr als möglich ist, entstehen oft Rollenkonflikte und Zweifel an den jeweiligen Kompetenzen, die die Zusammenarbeit negativ beeinflussen können. Das liegt oft auch daran, dass sich die Arbeitsweisen in einigen Punkten unterscheiden:

SICHERHEITSPERSONAL

AWARENESS TEAM

FOKUS

auf physische Sicherheit

auf Diskriminierungs-

sensibilität und psychisches Wohlbefinden

AUFGABEN- BEREICH

Kontrolle und Deeskalation, Gewährleistung der Veranstaltungssicherheit

Beratung und Unterstützung von Betroffenen, Antidiskriminierungsarbeit

EXPERTISE

spezialisiert auf Sicherheit und Konfliktmanagement

spezialisiert auf psychosoziale Unterstützung und Mediation

DIE ZUSAMMENARBEIT UND DER AUSTAUSCH BEIDER TEAMS IST WESENTLICH FÜR EINE EFFEKTIVE, ERFOLGREICHE UND SICHERE, ZUGLEICH ABER AUCH HIERARCHIEFREIE UND RESPEKTVOLLE VERANSTALTUNGSDURCHFÜHRUNG!

WAHRNEHMUNG DES SICHERHEITSPERSONALS:

- Das Auftreten des Sicherheitspersonals, z.B. in Uniform und Ausrüstung, kann als einschüchternd oder bedrohlich wahrgenommen werden, was das Vertrauen der Besucher:innen beeinträchtigen könnte.
- Es ist wichtig, dass im Sicherheitsteam verschiedene Menschen vertreten sind (Diversität im Team), damit sich alle Gäste gut aufgehoben fühlen können.

VON BESTRAFUNG ZU SCHUTZ:

- In der Awareness Arbeit liegt der Fokus weniger auf der Bestrafung von Täter:innen und mehr auf dem Schutz der Betroffenen.
- Es ist also wichtig, die Betroffenen behutsam in die Suche nach Lösungen einzubeziehen und dabei auf ihre Gefühle und Wahrnehmung der Situation Rücksicht zu nehmen.

HERAUSFORDERUNGEN IN DER ZUSAMMENARBEIT MIT AWARENESS TEAMS:

- Fehlende Kommunikation zwischen dem Sicherheitspersonal und den Awareness Teams kann zu Verzögerungen oder Fehleinschätzungen führen.
- Uneinigkeiten zwischen den Zielen von Awareness Teams und Sicherheitspersonal sollten im Vorfeld geklärt werden. Sollte es während Veranstaltungen zu internen Konflikten kommen, bietet es sich an, diese im Nachhinein zu besprechen.
- Unklarheiten über Befugnisse, z.B. bei einem Ausschluss, können im Nachhinein rechtliche Konsequenzen mit sich ziehen. Daher ist es wichtig, diese im Vorfeld zu klären und während eines Vorfalls alles zu dokumentieren.
- Auch die Koordination mit anderen Teams, wie z.B. Sanitäter:innen oder Psycare, die bei problematischem oder unverträglichem Drogenkonsum, insbesondere bei psychedelischen Substanzen, unterstützen, ist wichtig.

KONFLIKTE MIT SUBUNTERNEHMEN ODER EXTERNEN TEAMS:

- Wenn Teams, die nicht oft zusammenarbeiten, z.B. externe Gruppen oder Mitarbeiter:innen von Subunternehmen, zusammenarbeiten oder wenn externe Veranstalter:innen und das hauseigene Sicherheitspersonal involviert sind, können Missverständnisse auftreten.
- Sich in die Sicherheit und Awareness Check-ins mit einzubeziehen, kann dabei helfen, sich kennenzulernen.

GRENZEN DER AWARENESS ARBEIT:

- Einige Vorfälle können komplexe, manchmal tiefgreifende politische Konflikte berühren. Es ist möglich, dass deren Lösung die Grenzen der Möglichkeiten während einer Veranstaltung übersteigt. Wichtig ist es in diesen Fällen, sich auf eine akute Unterstützung von Betroffenen zu konzentrieren.
- Widerspruch zwischen AGG und Hausrecht

AGG VS. HAUSRECHT

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Behinderung, insbesondere in Bereichen wie Arbeit oder Dienstleistungen. Das Hausrecht ermöglicht Eigentümer:innen oder Clubbetreibenden zu entscheiden, wer Zugang zu ihren Räumlichkeiten hat, und dabei, Kriterien wie Verhalten, Kleidung oder spezielle Gästegruppen (z.B. das Alter bei einer ü30 Party) an der Tür zu berücksichtigen. Auch Awareness Teams können manchmal nach Hausrecht handeln. Bei diskriminierender Ausübung des Hausrechts drohen jedoch rechtliche Konsequenzen, da das AGG grundsätzlich über dem Hausrecht steht.

- Alkohol- und Drogenkonsum von Gästen können die Kommunikation erschweren. Es bietet sich an, hierfür die Expertise von entsprechenden Teams, z.B. Psycare, hinzuzuziehen.
- Es kann zu Überforderung kommen, wenn eine Person aus dem Team selbst von Diskriminierung betroffen ist. Dafür ist es empfehlenswert, intern divers aufgestellt zu sein, sodass unterschiedliche Personen aus dem Team für unterschiedliche Situationen die Verantwortung übernehmen können. Personen im Team, die selbst von Diskriminierung betroffen sind, sollten jedoch nicht automatisch zur beauftragten Person für die entsprechende Diskriminierungsform werden.
- Wenn die betroffene Person Anzeige erstatten möchte, muss das Awareness Team in der Lage sein, den Ablauf zu erklären und aufkommende Fragen beantworten zu können. Es sollte aber auch klar gemacht werden, dass ein Einsatz der Polizei für die Situation der betroffenen Person kontraproduktiv sein kann, vor allem dann, wenn es keine Beweise gibt. Auch von Seiten des Awareness Teams, der Abendleitung oder in Rückbezug auf das Hausrecht kann eine Anzeige gewünscht sein. Hierbei kann der Fall in sensibler Übergabe an die Polizei weitergegeben werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN:

- Prekäre Arbeitsbedingungen wie unbezahlte oder ehrenamtliche Arbeit, häufige Personalwechsel oder zu wenig Schulungen können Herausforderungen in der Awareness Arbeit verursachen.
- Machthierarchien im Team können die Arbeit ebenfalls beeinflussen.
- Es ist wichtig, diese Probleme anzusprechen und regelmäßig darüber zu reden, während man sich gleichzeitig mit den eigenen Privilegien auseinandersetzt. Awareness bedeutet also auch, sich in einem kontinuierlichen Prozess zu befinden.

Um eine sichere und unterstützende Atmosphäre auf Veranstaltungen zu gewährleisten, sind klare Absprachen vorab, offene Kommunikation während der Veranstaltung, praktische Awareness Maßnahmen, ein sensibles Konfliktmanagement und eine reflektierende Nachbesprechung von entscheidender Bedeutung. Gemeinsam können Sicherheitspersonal und Awareness Teams dazu beitragen, dass jeder Gast sich möglichst willkommen und geschützt fühlt.

HIER FINDET IHR EIN PAAR KLARE TIPPS FÜR DIE ERFOLGREICHE UMSETZUNG:

KLÄRUNG UND KOORDINATION VOR DER VERANSTALTUNG

- Sorge dafür, dass alle Details und Zuständigkeiten im Vorfeld klar sind.
 - *In welchen Situationen soll das Sicherheitspersonal hinzugezogen werden?*
 - *Welche Entscheidungen dürfen ohne Rücksprachen mit der Produktionsleitung durch das Awareness Team selbstständig getroffen werden?*
- Kläre alle rechtlichen Fragen.
 - *Wer ist für die Dokumentation zuständig?*
 - *Wer kann erste Hilfe leisten?*
- Informiere dich ausführlich über die Veranstaltung und das Publikum.
 - *Was für ein Veranstaltungstyp ist es?*
 - *Welche Zielgruppe spricht die Veranstaltung an? Wie divers ist das Publikum?*
 - *Wie beeinflussen Aspekte wie Sexpositivismus die Party?*
 - *Gibt es Risikofaktoren oder Erfahrungswerte von vergangenen Veranstaltungen, die relevant sein könnten?*
- Stelle sicher, dass alle Teammitglieder die Werte von Awareness und Sicherheit teilen.

KOMMUNIKATION UND CHECK-IN WÄHREND DER VERANSTALTUNG

- Ein gemeinsamer Check-in von Awareness Teams und Sicherheitspersonal kann ein guter Moment sein, um sich kennenzulernen und offene Fragen zu klären.
- Kläre, wie Informationen ausgetauscht und koordiniert werden, um im Bedarfsfall schnell reagieren zu können. Nutze klare Kommunikationswege und tausche regelmäßig Informationen aus.
 - *Wer ist die Ansprechperson im Awareness Team und bei der Produktionsleitung?*
 - *Gibt es gemeinsame Funkkanäle? Ein Awareness Handy?*
 - *Gibt es bestimmte Codewörter, mit denen Betroffene sich im Falle eines Übergriffes an das Personal wenden können?*
- Spreche dich zu Schichtwechsel, Übergaben und Arbeitszeiten ab.
 - *Wie viele Personen sind in den jeweiligen Teams?*
 - *Sind Schichtwechsel und Arbeitszeiten parallel zueinander?*
- Vertraue deinem und anderen Teams. Alle bringen ihre Kompetenzen für eine effektive Arbeitsteilung mit.
- Übernehme deine zuständige Verantwortung. Halte dich an Absprachen, sei erreichbar und zurechnungsfähig.

PRAKTISCHE UMSETZUNG VON AWARENESS

- Überprüfe die Verfügbarkeit und Inhalte des Awareness-Konzepts und verschaffe dir einen Überblick darüber.
 - *Gibt es bereits einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) des Veranstaltungsorts? Wenn ja, wie wird dieser kommuniziert und durchgesetzt?*
 - *Wie kann das Awareness Konzept in der Konfliktlösung genutzt werden?*
- Befolge den Code of Conduct, denn er gilt nicht nur für Gäste, sondern auch für Veranstalter:innen und Mitarbeitende!
- Übe dich im Erkennen von diskriminierenden Situationen. Regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für Diskriminierung können dabei helfen.
- Stelle sicher, dass du weißt, wo sich eine Beschwerdestelle oder der Awareness Raum befindet. Produktiv ist es, wenn dieser leicht erreichbar und Awareness Grundsätze klar sichtbar sind!
- Hinweise bereits am Einlass können Gäste auf Awareness Strukturen vorbereiten.

INTERVENTION UND KONFLIKTMANAGEMENT

- Handle nach vorbereiteten Notfallplänen und Interventionsstrategien in Absprache mit dem Awareness Team.
- Es gibt nicht immer eine klare Lösung. Entscheidet gemeinsam, was der richtige Umgang für die jeweilige Situation ist.
- Unterstütze Betroffene und löse Konflikte diskriminierungssensibel, einfühlsam und flexibel. Konzepte, wie die der Betroffenenorientierung, Definitionsmacht und kollektiven Verantwortungsübernahme sind dabei zentral.
- Höre aktiv zu und nehme die erlebten Erfahrungen Betroffener ernst.
- Nutze und schaffe Safer Spaces/ Schutzräume für Betroffene.

AUSSCHLUSS EINER PERSON AUS DER VERANSTALTUNG

- Kläre, was der Grund für den Ausschluss ist. Manchmal wünscht sich die betroffene Person das, manchmal ist es aber auch eine Entscheidung des Awareness Teams.
 - *Hat sich die betroffene Person den Ausschluss für ihr Wohlbefinden gewünscht?*
 - *Ist der:die Täter:in bzw. gewaltausübende oder diskriminierende Person dem Awareness Team oder Anderen schon öfter aufgefallen?*
- Achte gerade hier auch darauf, dass Empfindungen und Bedürfnisse unterschiedlich sein können. Vorwürfe der Mitschuld bei Betroffenen (Täter:in-Opfer-Umkehr) und strafmilderndes Verhalten gegenüber der gewaltausübenden Person können das Problem verschärfen.
- Weise auf das Hausrecht hin, wenn dies Grundsätze für den Umgang mit Übergriffen beinhaltet.
- Informiere alle Zuständigen (Abendleitung, Awareness, Sicherheit) über den Ausschluss.

DOKUMENTATION UND FEEDBACK NACH DER VERANSTALTUNG

- Halte wichtige Ereignisse und Informationen z.B. in einem Protokollbuch fest, um daraus zu lernen.
- Vorfälle müssen dokumentiert werden, um darauf zurückgreifen zu können, falls z.B. geklagt wird.
- Eine Nachbesprechung oder kurze Übergaben beim Schichtwechsel mit dem eigenen Team und/oder Awareness Teams können eine gemeinsame Reflexion fördern.
- Sei offen für Lernen und Wachsen. Fehler passieren, also sei bereit, daraus zu lernen. Awareness ist ein stetiger Prozess.

MEHR DAZU:



BESCHWERDEMANAGEMENT

in der Awareness Arbeit umfasst den Umgang mit Meldungen zu Diskriminierung, Belästigung oder ähnlichen Vorfällen. Es etabliert einen strukturierten Umgang, klare Protokolle zur Erfassung, Dokumentation und angemessenen Reaktion auf Beschwerden. Ziel ist es, einen sichereren Raum für Betroffene zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um diese Beschwerden zu lösen. Ein effektives Beschwerdemanagement fördert Transparenz, Vertraulichkeit und Gerechtigkeit, um ein diskriminierungssensibles Umfeld zu gewährleisten.

BETROFFENENPERSPEKTIVE/ BETROFFENENZENTRIERTHEIT

fokussiert sich auf die Bedürfnisse und Erfahrungen von Personen, die von spezifischen Herausforderungen oder Diskriminierung betroffen sind. Entscheidungen und Maßnahmen werden darauf ausgerichtet, sich direkt auf die Situation der Betroffenen zu konzentrieren und ihre Sichtweise in den Vordergrund zu stellen. Es ist ein Ansatz, der ihre Erfahrungen und Kenntnisse anerkennt und aktiv in Lösungsansätze einbezieht, also Betroffene maßgeblich mitgestalten lässt.

CODE OF CONDUCT (DEUTSCH: VERHALTENSKODEX)

legt einen Verhaltensstandard und Erwartungen für Personen in einer Gemeinschaft oder an einem spezifischen Ort fest. Das beinhaltet sowohl Regeln und Werte, als auch ethische Grundsätze für ein respektvolles, sicheres und diskriminierungssensibles Miteinander, nach denen sich Gäste/Teilnehmende verhalten müssen.

DEFINITIONSMACHT

meint, dass bestimmte Leute oder Gruppen die Kontrolle darüber haben, was etwas bedeutet oder wie etwas verstanden wird. Sie können bestimmen, wie Dinge in der Gesellschaft betrachtet oder erklärt werden. Im Fall von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt ermöglicht es Betroffenen, das Erlebte selbst zu definieren, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Dieses Konzept betont das subjektive Erleben und legt den Fokus auf die Bedürfnisse der Betroffenen, um sicherere Räume zu schaffen und Solidarität zu fördern.

DISKRIMINIERUNG

bezeichnet ein soziales Phänomen, das auf Benachteiligung, Abgrenzung und Abwertung basiert und Personen oder Gruppen aufgrund von (vermeintlichen) Merkmalen wie Geschlecht, race, Religion oder Behinderung betrifft. Diese ungerechte Behandlung kann in verschiedenen Formen auftreten, von Unterscheidung und Ausschluss bis hin zu Einschränkungen oder bevorzugter Behandlung. Dabei spielt das Motiv keine Rolle – entscheidend ist die nachteilige und ungerechtfertigte Behandlung aufgrund bestimmter Merkmale, was entgegen der Menschenrechte steht.

- (ANTIMUSLIMISCHER/ ANTI-SCHWARZER) RASSISMUS
- SEXISMUS
- ABLEISMUS
- ANTISEMITISMUS
- KLASSISMUS
- AGEISMUS
- ABLEISMUS
- ANTIZIGANISMUS
- LOOKISMUS
- TRANSFEINDLICHKEIT
- QUEERFEINDLICHKEIT

DIVERSITÄT

bezieht sich auf die Vielfalt von individuellen Merkmalen innerhalb einer Gruppe oder Gesellschaft, darunter z.B. Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, und Bildungsniveau. Dieser Ansatz betont die Einzigartigkeit jeder:s Einzelnen und strebt nach Integration und Gleichberechtigung. Dabei wird auch kritisch betrachtet, wie Macht in der Gesellschaft verteilt ist, und es wird berücksichtigt, dass Menschen auch intersektional, also aufgrund verschiedener Merkmale gleichzeitig von verschiedenen Machtdynamiken betroffen sein können.

KONSENS

bedeutet Einigkeit durch gemeinsame Zustimmung aller Beteiligten. Es bedeutet, dass alle in eine Entscheidung oder Lösung involvierten Personen aktiv zustimmen und damit einverstanden sind. Im sexuellen Kontext bedeutet Konsens, dass alle freiwillig an Handlungen teilnehmen und sie jederzeit abbrechen können. Einvernehmlichkeit berücksichtigt alle Bedürfnisse und führt zu gemeinsamen Lösungen durch transparente Prozesse.

PSYCARE

ist ein Konzept, das auf Festivals und Clubs Menschen in psychischen Krisen unterstützt. Dabei wird eng mit Sanitärer:innen, Awareness und Sicherheitspersonal zusammengearbeitet, um eine sichere Umgebung zu gewährleisten.

RACIAL PROFILING

bezeichnet die diskriminierende Praxis, Personen aufgrund ihrer vermeintlichen/zugeschriebenen (ethnischen) Herkunft oder äußeren Merkmale wie Hautfarbe oder Haare als verdächtig zu betrachten, ohne konkrete Verdachtsmomente. Diese stereotype Vorgehensweise führt oft zu vermehrter Überwachung oder Kontrollen durch Sicherheitspersonal und Strafverfolgungsbehörden. Es verstärkt Ungerechtigkeiten, kann zu Gewalt führen und berücksichtigt häufig das AGG nicht.

SAFER SPACE (DEUTSCH: SICHERERER RAUM)

bezeichnet einen geschützten Raum, in dem Menschen, besonders diejenigen, die Diskriminierung erleben, ohne

Belästigung oder Abwertung miteinander interagieren können. Diese Orte können wirkliche Räume sein, wie spezielle Awareness Räume, oder gestaltet werden, z.B. durch einen Code of Conduct. Ihr Ziel ist es, Umgebungen zu schaffen, die freier von Diskriminierung sind und Respekt, sowie Offenheit fördern. Die Erhaltung solcher Räume erfordert kontinuierliche Bemühungen und Reflexion, da absolute Sicherheit schwer zu garantieren ist. In vielen Veranstaltungen dienen sie als geschützte Orte für spezifische Communities und unterstützen positive und inklusive Erfahrungen, indem sie individuelle Bedürfnisse respektieren und schützen.

SPIKING

bezeichnet das unbefugte Mischen von Substanzen wie Drogen oder Alkohol in Getränke ohne das Wissen oder die Zustimmung der Person. Dies geschieht oft, indem betäubende Substanzen dem Getränk beigemischt oder eingespritzt werden, um Kontrolle über die betroffene Person zu erlangen. Dies kann zu sexualisierter Gewalt oder Diebstahl führen und wird als strafbare Körperverletzung betrachtet.

TÄTER:IN-OPFER-UMKEHR / VICTIM BLAMING

beschreibt eine Situation, in der Betroffene bzw. Personen, die Gewalt, Missbrauch oder Diskriminierung erlebt haben, dafür beschuldigt oder verantwortlich gemacht werden. Anstatt Mitgefühl und Unterstützung zu erhalten, werden Betroffene oft beschuldigt, die Situation selbst verursacht oder nicht verhindert zu haben. Dies verschiebt die Verantwortung oder Schuld von den Täter:innen auf die Betroffenen, was eine weitere Diskriminierungserfahrung auslösen kann und die Betroffenen daran hindert, Unterstützung zu suchen oder über ihre Erfahrungen zu sprechen. Diese Haltung entlastet die eigentlichen Täter:innen und ignoriert die Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen.

TRANSFORMATIVE JUSTICE

ist ein alternativer Ansatz zum Schaffen von Sicherheit / Schutz und Konfliktlösung. Im Fokus steht nicht nur die Bestrafung, sondern auch die tieferen Ursachen von Konflikten und Gewalt. Er fördert gemeinschaftliche Prozesse (siehe kollektive Verantwortungsübernahme), um Schaden wiedergutzumachen, Verantwortlichkeiten zu stärken und eine ungleiche Machtverteilung anzugehen. Ziel ist es, die Bedürfnisse aller Beteiligten zu berücksichtigen und Raum für Veränderung und Wiedergutmachung zu schaffen.

ACCOUNTABILITY (DEUTSCH: KOLLEKTIVE VERANTWORTUNGSÜBERNAHME)

bedeutet, dass eine Gruppe gemeinsam Verantwortung für Handlungen und Entscheidungen trägt und aktiv daran arbeitet, Lösungen zu finden oder Veränderungen herbeizuführen,

ohne auf staatliche Strafen zu setzen. So stehen z.B. Sicherheitspersonal und Awareness Teams in gemeinsamer Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Teilnehmenden einer Veranstaltung.

ALLYSHIP/ ALLY (DEUTSCH: VERBÜNDETE:R)

ist eine Person, die sich aktiv für die Förderung und Unterstützung von diskriminierten Gruppen einsetzt, auch wenn sie selbst nicht (direkt) betroffen ist. Damit sind Menschen gemeint, die ihre Privilegien, Möglichkeiten und Ressourcen nutzen, um solidarisch für diskriminierte Communities und deren Rechte einzustehen und aktiv gegen Diskriminierung zu handeln.

BARRIEREN

können sich in verschiedenen Formen zeigen, wie bauliche, sprachliche oder soziale Hindernisse (z.B. begrenzte finanzielle Mittel), die Menschen daran hindern, ihr Potenzial zu entfalten. Teils sichtbar, teils verborgen, können sie den Zugang zu Lebensbereichen in Form von Informationen, Ressourcen und Chancen erschweren. Vollständige Barrierefreiheit ist oft unrealistisch, daher strebt man eher nach Barrierearmut.

INKLUSION

bedeutet, dass jede Person, ungeachtet ihrer individuellen (zugeschriebenen) Merkmale, vollständig Teil einer Gemeinschaft ist. Es geht darum, Barrieren abzubauen, Diversität zu schätzen und zu fördern, individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen und gleiche Mitsprache und Teilhabemöglichkeiten für alle zu schaffen. In einer inklusiven Gesellschaft wird jede Person angenommen und kann selbstbestimmt mitwirken, unabhängig von Hautfarbe, Sprache, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder sozialem Status.

MACHT

ist die Möglichkeit oder Fähigkeit, Entscheidungen zu beeinflussen, sei es auf persönlicher, politischer, sozialer oder wirtschaftlicher Ebene. Zum Beispiel hat das Sicherheitspersonal bei einer Veranstaltung die Macht zu entscheiden, wer teilnehmen darf. Dadurch können sie eine überlegene Position gegenüber den Gästen haben. Allerdings besteht das Risiko, dass das Sicherheitspersonal unangemessene Autorität/Macht ausübt und nicht diskriminierungssensibel mit Vorfällen umgeht, was zu Ungerechtigkeit führen kann. Macht kann also auch zu Missbrauch und Ungleichheit führen.

MEHR DAZU AUF:

[AWARENESS-AKADEMIE.DE/GLOSSAR](https://www.awareness-akademie.de/glossar)