

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Vielfalt am Main ist eine Veranstaltung des Frankfurter Jugendrings, bei der wir die Vielfalt Frankfurts feiern und voneinander lernen wollen. Es wird zunächst eine Demonstration und danach Informationsstände von Mitgliedsverbänden, queeren Einrichtungen sowie Institutionen geben, die für Vielfalt eintreten. Außerdem werden Gastrostände, ein Bühnen- und Workshopprogramm und eine Aktionsfläche angeboten werden.

Damit auf unserer Veranstaltung alle Teilnehmenden und Besuchenden eine gute und sichere Zeit verbringen können, sind in diesem Konzept Handlungsempfehlungen für die Veranstalter*innen und Regeln für das Awareness-Team zusammengefasst.

Inhaltsverzeichnis

1.	Was bedeutet Awareness?	1
1.1	Prinzipien des Awareness-Teams.....	3
1.2	Umgang mit Grenzüberschreitungen	4
2	Organisatorisches	5
2.1.	Schichten und Ablauf der Veranstaltung	5
2.1	Geländeplan.....	6
2.2	Awareness-Kits	6
2.3.	Dokumentation	7
2.4.	Schichtwechsel.....	7
3.	Umgang mit konkreten Situationen:.....	8
3.1	Arbeit des Awareness-Teams	8
3.2	Alkohol, Drogen und Panikattacken	8
3.3	Leitfaden: Gespräch mit Betroffenen, Verursachenden/ Gesprächsleitfaden.....	9
4.	Glossar mit Begriffen.....	10
5.	Wichtige Nummern	16
	Weiterführende Ressourcen	16

1. Was bedeutet Awareness?

AWARENESS heißt Bewusstsein und Achtsamkeit. Man soll sich informieren und für verschiedene Problematiken sensibilisiert sein. Als Awareness-Team wollen wir Verantwortung füreinander und für uns selbst übernehmen. Das heißt, wir etablieren einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Wir minimieren diskriminierende, gewaltvolle Verhältnisse. Dabei arbeiten wir betroffenenzentriert. Es soll eine sichere Atmosphäre entstehen, in der sich grundsätzlich alle wohlfühlen können und persönliche Grenzen gewahrt werden.

Im Kontext von Veranstaltungen kann dies nur gelingen, wenn Veranstalter*innen und Besucher*innen eine Haltung und Praxis entwickeln, die Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt entgegenwirken. Ziel von Awareness ist es, konsensbasiertes Handeln zu fördern und Strukturen der Ausgrenzung und Ungleichheit abzubauen.

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Wofür dient das Awareness-Konzept?

- Zur Auseinandersetzung mit Problematiken im Zusammenhang mit Missachtung von körperlichen, psychischen und persönlichen Grenzen bis hin zu Gewalt in öffentlichen Räumen.
- Um sexistisches, rassistisches, homo-/queerfeindliches, trans*feindliches, ableistisches (behindertenfeindlich) oder vergleichbar grenzüberschreitendes Verhalten und Diskriminierungen zu benennen und diesem Verhalten aktiv entgegenzutreten.
- Zur Begleitung und Unterstützung von Personen, die sich von zuvor genanntem Verhalten betroffen sehen.
- Um auf der Veranstaltung frühzeitig aufeinander zuzugehen und Acht zu geben sowie für eine gute Grundstimmung und ein allgemeines Wohlbefinden in der Menge zu sorgen (um z.B. Ängste, Panik durch Gedränge, etc. vorzubeugen).

Awareness-Arbeit beginnt da, wo grenzüberschreitendes Verhalten beobachtet werden kann. Eine genaue Definition, was das einschließt, gibt es nicht, da jede*r eine Grenzüberschreitung anders definiert.

Awareness-Arbeit findet meistens bei öffentlichen Veranstaltungen statt, wo Menschen zusammenkommen. Alkohol- und Drogen(über)konsum, physische und psychische Gewalt oder andere Zwischenfälle, die die Veranstaltung stören, stellen die häufigsten Themen dar, sind aber nicht die einzigen Aufgabenbereiche der Awareness-Arbeit. Ihr als Awareness-Team seid primär dafür zuständig, dass sich alle Gäste wohlfühlen können und die Regeln eingehalten werden. Es soll ein achtsames und diskriminierungsfreies Umfeld geschaffen werden.

Voraussetzung für die Arbeit als Awareness-Team ist, die im Awareness Konzept festgelegten, und leitenden Prinzipien zu teilen, eine sensible Sprache zu verwenden, sowie Klarheit bzgl. bestimmter Begriffe (s. Glossar) zu haben. Bei Unklarheiten können sich Mitglieder des Awareness-Teams jederzeit an die Koordinationsmenschen vom Frankfurter Jugendring (in mintgrünen T-Shirts) wenden.

Awareness-Arbeit ersetzt nicht die Arbeit von Polizei, Rettungsdiensten, Psycholog*innen oder Sicherheitspersonal. Das Awareness Team ist keine allgemeine Beschwerdestelle, wenn jemandem zum Beispiel die Musik nicht gefällt. Die Arbeit erfordert manchmal Kreativität und schnelle Entscheidungen, darf euch aber niemals selbst über eure persönlichen Grenzen treiben - auch ihr seid Teil des Geschehens und sollt euch wohlfühlen.

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

1.1 Prinzipien des Awareness-Teams

Kommunikation

... steht in der Awareness-Arbeit an erster Stelle. Im Team soll ein Konsens bezüglich Werten und Handlungsweisen bestehen, diese sollten auch öffentlich kommuniziert und gegebenenfalls mit Externen (Freiwillige, Dienstleister*innen) abgesprochen werden.

Nüchtern bleiben

Vor und während einer Awareness-Schicht müsst ihr nüchtern sein. Andernfalls könnt ihr euch und andere unnötig in Gefahr bringen.

Selbstschutz

Kennt eure eigenen Grenzen und haltet diese ein. Auch deshalb sollt ihr nie allein arbeiten. Persönliche Grenzen sind menschlich und wichtig. Kommuniziert diese auch im Vorhinein mit eurem Team.

Intersektionalität

... ist ein Kernfaktor von Diskriminierung. Jede Situation muss individuell behandelt werden. Achtet auf die Bedürfnisse der Betroffenen, auch wenn ihr selbst etwas anderes empfehlen würdet.

Nie alleine arbeiten

Achtet darauf, immer mindestens zwei Leute in einer Schicht zu haben.

Konsens

... ist key! Körperkontakt mit betroffenen Personen darf nur mit deren Einvernehmen geschehen, auch wenn der erste Instinkt vielleicht ist, eine Hand auf den Rücken oder Arm zu legen. Genauso dürft auch ihr eure eigenen Grenzen ziehen.

Feedback

Nachhaltige Feedbackkultur ist wichtig! Tauscht euch im Team darüber aus, was gut oder schlecht lief; so sammelt man Erfahrungen und lernt, Situationen besser einzuschätzen. Öffnet auch Möglichkeiten für eure Gäste, Feedback zu geben, und nutzt dieses als Anregungen für zukünftige Arbeit.

Sichtbarkeit

Zeigt Präsenz als Awareness-Team! Ihr tragt als Awareness-Team sorbetfarbene T-Shirts.

Parteilichkeit

Grundsätzlich ist Awareness-Arbeit parteilich. Arbeitet betroffenenzentriert und seid respektvoll gegenüber der Perspektive der Menschen, die sich in Notsituationen an euch wenden.

Diversität

Es ist gut, wenn das Team möglichst divers besetzt ist. Ein diverses Team erlaubt Betroffenen die Wahl zwischen beispielsweise männlich oder weiblich gelesenen Awareness-Teamer*innen, was unter anderem bei Fällen sexualisierter Gewalt das Sicherheitsgefühl unterstützen kann. Oder eine

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

BiPoC* bevorzugt möglicherweise die Begleitung von einer BiPoC* aus dem Awareness-Team gegenüber einer weißen.

1.2 Umgang mit Grenzüberschreitungen

Grenzüberschreitung kann man nicht klar definieren und kategorisieren, da jede*r die eigenen Grenzen unterschiedlich empfindet. Was für eine Person unproblematisch ist, kann von einer anderen bereits als starker Übergriff gewertet werden und ihr Erlebnis der Veranstaltung stark negativ beeinflussen.

Welche Bedarfe gibt es bei grenzüberschreitendem Verhalten?

Hat eine Person Gewalt, Übergriff(e) und/oder Diskriminierung erlebt, gelten die Sichtweise und die Bedürfnisse der betroffenen Person, d.h. sie schildert, wie sie das Erlebte wahrgenommen hat. Daran orientiert sich das Awareness-Team (siehe Glossar Definitionsmacht). Die betroffene Person entscheidet also auch selbst, welche Form der Unterstützung sie sich wünscht. Gemeinsam wird dann nach Umgangs- und Handlungsmöglichkeiten gesucht.

Manche Erlebnisse schlagen sich so stark nieder, dass die überwältigende Erfahrung bei der betroffenen Person zu Handlungsunfähigkeit führt. In diesem Fall ist die Aufgabe der Awareness-Person, sensibel herauszufinden, welche Bedarfe die betroffene Person hat. Manchmal kann schon das Gefühl, nicht allein zu sein, ausreichen, um die eigene Kraft wiederzufinden. Es ist wichtig zu bedenken, dass Menschen Grenzverletzungen und Diskriminierungen wahrnehmen können, auch wenn sie für andere Personen erst einmal nicht erkennbar sind. Auch dann gilt es, Empathie aufzubringen und zu versuchen, die Perspektive der betroffenen Person zu verstehen. Theoretische Debatten über Diskriminierungsverhältnisse sind hier fehl am Platz.

Bei manchen Vorfällen ist es sicherlich erforderlich, diese im Nachhinein zu bearbeiten. Dafür wäre es gut, wenn die betroffene Person eine Kontaktmöglichkeit zum FJR bereitstellen. Dies kann die betroffene Person frei entscheiden, ob sie das möchte.

Zum Umgang mit der übergriffigen Person: Wenn Ihr den Eindruck habt, dass gegen die übergriffige Person vorgegangen werden muss, um die Sicherheit und das Wohlergehen aller Veranstaltungs-Besucher*innen gewährleisten zu können, meldet dies bitte den dafür verantwortlichen Personen vom FJR, sie leiten ggf. Maßnahmen gegenüber der übergriffigen Person ein (wie z.B. einen Platzverweis oder Kontakt zur Polizei). Euer Fokus liegt auf der betroffenen Person.

Die verantwortlichen Personen vom FJR sind:

Gizem Gülcivan 0155 60065204

Özgün Önal 0173 4630834

Weitervermittlung der betroffenen Person: Das Awareness-Team hat Kontakte/ Informationen für professionelle Anlaufstellen im Akutfall und zur Nachberatung, welche an betroffene Personen weitergegeben werden können (siehe Nummern).

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

2 Organisatorisches

2.1. Schichten und Ablauf der Veranstaltung

- Vielfalt am Main besteht aus einer Demonstration und einem Fest am Mainufer. Die Demonstration startet um 10:30 Uhr. Das Fest am Mainufer startet um 13 Uhr und geht maximal bis 21 Uhr.
- Es wird drei Schichten während der Vielfalt am Main geben:
10 – 13:30 Uhr: Demonstration mit Abschlusskundgebung
13-17:30 Uhr: Fest am Mainufer
17-21:30 Uhr: Fest am Mainufer
- Der Tag startet mit einer Demonstration für Vielfalt und gegen Diskriminierung, welche wir gemeinsam mit dem Dyke*March Frankfurt veranstalten. Die Demo startet auf dem Römerberg mit einer Begrüßung, geht durch die Innenstadt und endet mit einer Abschlusskundgebung auf dem Römerberg. Für die Demonstration gibt es einen Verhaltenskodex (siehe Anhang). Die Route geht an verschiedenen Verkehrsknotenpunkten vorbei. Besonders für Menschen, die nicht lange laufen können (Kinder, gehbehinderte oder ältere Menschen), besteht die Möglichkeit einen Teil der Strecke zu laufen und zum Römerberg zu Fuß oder per ÖPNV zurückzukehren.
- Das Fest am Mainufer startet ab 13 Uhr. Es ist ein offenes Gelände, welches jede*r Besuchende frei betreten kann. Bis auf eine Anti-Terror-Abwehr, die den Zugang für Kraftfahrzeuge beschränkt, gibt es keine Einlassbeschränkungen. Die Zielgruppe des Fests sind primär Jugendliche. Da es ein offenes Gelände ist, wird auch das Publikum divers zusammengesetzt sein. Beim Fest gibt es Info- und Gastrostände, Bühnen- und Workshopprogramm und viele kreative Angebote.

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

2.1 Geländeplan



2.2 Awareness-Kits

Als Awareness-Kit bezeichnen wir eine Tasche mit verschiedenen Inhalten, die die Awareness-Arbeit erleichtern und unterstützen können. Awareness-Kits haben sich bei der Arbeit mit Betroffenen als wichtige Ressource bewährt. Das Awarenesszelt wird vorbereitete Awareness-Kits zur Verfügung stellen. Produkte aus dem Kit, werden zum Nachfüllen vorhanden sein.

Diese beinhalten:

- Hygieneartikel: Tampons, Slipeinlagen, Binden,
- Ohrstöpsel
- Taschentücher
- Haargummis
- Wasser in Plastikflaschen
- Traubenzucker
- Stimming Toys
- Ätherische Öle & Wattepads (können z.B. bei Panikattacken beruhigend wirken)
- Pflaster
- Powerbank
- Feuchttücher
- Abschminktücher

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Anleitung für Awareness-Kits:

Grundsätzlich sollen die Awareness-Kits nur für die betreuenden Personen zugänglich sein. Das bedeutet, dass weder Dritte noch die Betroffenen selbst Zugriff auf das Awareness-Kit haben und sich die Box an einem für die Öffentlichkeit unzugänglichen Ort befindet. Das Material hat einen bestimmten Zweck und wird auch genau dafür bereitgestellt.

Als betreuende Personen könnt ihr den betreuten Personen (falls ansprechbar) die Inhalte des Awareness-Kits anbieten, überfordert sie aber nicht mit der Auswahl und zwingt sie nicht, Inhalte daraus zu benutzen. Denkt an mögliche Allergien bei Lebensmitteln, ätherischen Ölen oder Ähnlichem!

Solltet ihr als Awareness-Teamer*in von anderen Personen explizit nach einem der Inhalte des Awareness-Kits gefragt werden, gerade Menstruationsartikel, Pflaster oder Traubenzucker, könnt ihr das nach eurem eigenen Ermessen gerne ausgeben.

2.3. Dokumentation

Zeitpunkt	Art des Vorfalls	Anonymisierte Kurzbeschreibung	Beteiligte Helfende	Kontaktdaten	Follow-up notwendig

Nach dem Vorfall soll der Fall dokumentiert werden – insbesondere für die Aufarbeitung durch den FJR. Es soll anhand der obigen Tabelle erfasst werden, was passiert ist. Das kann anonym erfolgen, wenn die Person ihre Daten nicht weitergeben möchte. Das Formular werdet Ihr ausgedruckt im Awarenesszelt vorfinden.

2.4. Schichtwechsel

Bei Schichtwechsel / Übergabe:

- Rechtzeitig vor Dienstwechsel da sein. Awareness-Team T-Shirt anziehen.
- Alter Dienst gibt kurzen Bericht. Was war bisher los? Auf wen muss man achten? Was lief gut/schlecht? Wie ist die Stimmung?
- Alter Dienst gibt Einschätzung: Wie geht es uns? Was brauchen wir persönlich?
- Mit neuem Dienst werden relevante Schritte der Vorbesprechung durchgeführt.
- Awareness-Kit und Telefon entgegennehmen.

Bei Dienstende / Nachbesprechung:

- Rechtzeitig vor Dienstende da sein.
- Alter Dienst gibt kurzen Bericht. Was war bisher los? Gab es Vorfälle? Vorfälle werden bei Bedarf anonymisiert dokumentiert.
- Alter Dienst gibt Einschätzung: Wie geht es uns? Was brauchen wir persönlich?

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

- Feedback und Ideen werden gesammelt: Was war so los? Wie war die Stimmung? Was lief gut? Was sollte beim nächsten Mal besser funktionieren?
- Verbesserungsvorschläge und Best-Practices. Kritische Situationen können nochmal durchgesprochen werden.
- Auffüllen von Material, Aufbereitung von Ruheraum.
- Bei Bedarf Follow-Up Termin nach Veranstaltungsende vereinbaren.
- Awareness-Kit (auffüllen) und Telefon übergeben.

3. Umgang mit konkreten Situationen:

3.1 Arbeit des Awareness-Teams

Die Arbeit beginnt entweder, wenn sich eine Person mit der Bitte um Hilfe an Euch wendet, oder wenn Helfende oder das Awareness-Team eine Situation beobachten und proaktiv in diese eingreifen müssen.

Hat sich die Person direkt beim Awareness-Team gemeldet oder im Ruhebereich eingefunden, ist der Ablauf klar:

- Bring die betroffene Person zügig in den Ruhebereich. Wenn dafür ein anderer Posten oder Dienst der Veranstaltung kurzzeitig verlassen werden muss, lass dir von anderen Teammitgliedern helfen.
- Auch wenn du zügig vorgehst, versuche ruhig zu bleiben und erzeuge keinen weiteren Stress oder Hektik.
- Lass betroffene Personen nicht allein.
- Versteh die Situation und hilf, wo du kannst.

3.2 Alkohol, Drogen und Panikattacken

Vielfalt am Main ist eine Veranstaltung, auf der kein Alkohol verkauft wird. Da der Veranstaltungsort am Mainufer ein prominenter Platz zum Verweilen ist, wird es wahrscheinlich dennoch Personen geben, die Alkohol und Drogen konsumieren. Ebenso werden sehr viele Menschen anwesend sein, was für einige Personen sehr viel Stress bedeuten kann.

Wenn es zu einem Ernstfall kommt, bei der eine Person eure aktive Hilfe braucht oder anfragt, solltet ihr einige wichtige Dinge beachten. Versucht, ruhig zu bleiben und auf eine respektvolle Art mit der betroffenen Person zu sprechen. Verwendet dabei eine einfache, verständliche Sprache, fragt nach ihren Bedürfnissen. Berührt die Person nicht und wahrt die persönlichen und körperlichen Grenzen. Sorgt für die Sicherheit der betroffenen Person, indem ihr auf ihre Umgebung achtet und sicherstellt, dass sie nicht allein ist. Bietet dabei auch an, dass man sich an einen ruhigeren Ort zurückziehen kann, wie einen bereitgestellten Awareness-Raum.

Beachtet, dass unterschiedliche Ernstfälle, wie beispielsweise eine Alkoholvergiftung oder eine Panikattacke, eine gewisse Kenntnis und Schulung zum richtigen Umgang voraussetzen. Informiert euch deshalb vorab über Kennzeichen, Auswirkungen und Handlungsweisen. Kontaktiert zunächst das Erste-Hilfe Team, welches vor Ort sein wird.

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Allgemein gilt: Schaltet das Sanitätsteam lieber zu früh ein als zu spät! (Hinweis: Stellt euch vor Beginn der Veranstaltung bei dem Sanitätsteam vor. Das vereinfacht im späteren Verlauf der Veranstaltung die Kommunikation.)

Generell scheut euch nicht, den Rettungsdienst (112) zu rufen, wenn ihr euch mit der Situation überfordert fühlt. Medizinisches Fachpersonal leistet Hilfe und vertritt nicht das Gesetz. Achtet auf eure eigene Sicherheit und die der Feiernden. Wenn ihr mit Einsatzkräften in Kontakt sein, befolgt unbedingt deren Anweisungen.

Weitere Informationen dafür findet ihr am Ende des Leitfadens. Informiert euch auch über Erste Hilfe bei physischen und psychischen Problemen

3.3 Leitfaden: Gespräch mit Betroffenen, Verursachenden/ Gesprächsleitfaden

Es wird nicht alles von Anfang an komplett funktionieren, das kann auch nicht vom Awareness-Team erwartet werden. Hier sind die wichtigsten Grundsätze, die zu beachten sind, wenn das Awareness-Team ins Gespräch mit einer Betroffenen geht.

Überlege, ob du die geeignete Person bist, in die Situation hineinzugehen oder jemanden anzusprechen. Wenn nein, frage eine andere Person aus dem Team, ob sie es tun kann.

Ein vollständiger Gesprächsablauf könnte wie folgt aussehen:

1. Stellt euch vor. → „Hey, ich bin [Name] und ich bin Teil des Awareness-Teams.“
2. Opener im Gespräch: → „Brauchst du Unterstützung?“, „Wie können wir dir helfen?“
 - a. Offene Fragen stellen.
 - b. Nicht ins Gespräch starten mit der Frage, was passiert ist.
3. Nachfragen, ob die Betreuung durch die anwesenden Personen in Ordnung ist, oder ob die Person lieber mit jemand anderem aus dem Team sprechen möchte, wenn möglich (z.B. FLINTA* oder BIPoC)
4. Ggf. Person in den Ruhebereich führen → „Wir haben einen Ruhebereich, in den du gehen kannst, wenn du das möchtest. Ich führe dich gern dahin.“
5. Vertraulichkeit und Anonymität zusichern. → „Du kannst offen mit uns reden, wir behandeln alle Informationen vertraulich und anonym.“
6. Andere Unterstützung anbieten, z.B.: Freunde → „Wenn du mit jemanden anderem Reden möchtest oder eine bestimmte Person hier haben möchtest sag gern Bescheid, dann kümmern wir uns darum.“
7. Betroffene Person bestärken → „es ist gut, dass du zu uns gekommen bist...“
8. Wenn es passt, nachfragen: „Magst Du erzählen, was passiert ist?“
9. Was braucht die betroffene Person? Macht ggf. Angebote: → „du kannst gerne hierbleiben, bis es dir besser geht. Du kannst natürlich auch jederzeit nach Hause gehen.“
10. Sollten nächste Schritte folgen? Muss vielleicht vom Hausrecht Gebrauch gemacht werden? Muss evtl. jemand gehen?
11. Schritte und Handlungen werden immer abgesprochen mit der Betroffenen:
 - a. Ruhe bewahren in den Situationen, auch wenn es erstmal hektisch werden könnte.
 - b. Immer wieder Rücksprache der Schritte halten

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

12. Am Ende eines ersten Gesprächs nachfragen/sich versichern, dass die Person auch nach der Situation in Sicherheit ist. Vereinbarungen zusammenfassen: → „Fühlst du dich wieder besser? Können wir uns sicher sein, dass es dir auch weiterhin gut geht, wenn du gehst?“
13. Nach Gespräch: → „Wo gehst du jetzt hin?“, „Kommst du sicher nach Hause?“
14. Der Person anbieten, dass sie gerne auch später nochmal wiederkommen kann, wenn sie noch einmal Unterstützung haben möchte.
15. Nachfragen, ob die Person bereit ist, die Kontaktdaten dazulassen.
16. Dokumentation: Anonymisiert dokumentieren, was passiert ist.

Wichtige Punkte auf die geachtet werden müssen!

- Bleibt im Gespräch ruhig und macht hin und wieder kleine Pausen, um die Situation zu entschleunigen und für Ruhe zu sorgen. Stille und Schweigen aushalten.
- Hört aktiv zu und paraphrasiert das Gesagte.
- Keine Schuldzuweisungen!
- Gebt der betroffenen Person Raum, d.h. stellt keinen ungefragten Körperkontakt, z.B. Umarmungen, ohne Zustimmung, her.
- Macht keine Handlungs-Versprechungen, die wir nicht einhalten können!
- Beachtet immer eure eigenen Grenzen → gebt ggf. Arbeit ab.
- Auch das Awareness-Team hat seine Grenzen → Ihr seid keine Therapeut*innen.
- Denkt dran: ihr seid ein TEAM, also handelt auch so → Absprachen und Arbeitsteilung sind wichtig!

4. Glossar mit Begriffen

Ableismus/Behindertenfeindlichkeit

Benennt die Auf- und Abwertung von Menschen nach ihnen zugeschriebenen Fähigkeiten, was zur Diskriminierung von chronisch kranken und behinderten Menschen führt. Ableismus geht von einem physischen und psychischen Idealstandard des Menschen aus, dem chronisch kranke und/oder behinderte Menschen nicht gerecht werden können. Sie gelten demzufolge als „minderwertig“. Auf sozialer Ebene bedeutet es, dass behinderte und/oder chronisch kranke Menschen oft ausgeschlossen und unsichtbar gemacht werden. (Übernommen von <https://leidmedien.de/begriffe>)

Altersdiskriminierung

Wird spezifiziert als Ageismus - also die Benachteiligung von Menschen in einem hohen Alter und Epiphanismus - also Vorurteile gegenüber jüngeren Menschen.

Antisemitismus

meint die Feindlichkeit gegenüber Juden*Jüdinnen. Nach der Definition der IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) ist Antisemitismus „eine bestimmte Wahrnehmung von Juden (...)“. Es bedeutet eine sehr bestimmte Sicht und Zuschreibungen zu Personen, die als jüdisch markiert werden, anstatt die jeweilige Person in ihrer Unterschiedlichkeit und Individualität wahrzunehmen.

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Barrieren

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

BIPoC

Steht für Black, Indigenous, People/Person of Color und ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erleben, weil sie nicht als weiß oder ‚deutsch‘ wahrgenommen werden.

Cisgender, Cisgeschlechtlich

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

Definitionsmacht

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

Diskriminierung

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

FLINTA*

Frauen Lesben Inter Non-binary Trans* und agender.

Also Menschen, die sich als weiblich identifizieren oder als weiblich gelesen werden. Lesben sind ein Teil dieses Wortes, weil sich einige homosexuelle Frauen auch in ihrer Geschlechtsidentität als Lesben bezeichnen.

Diversität

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

Empathie

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

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Empowerment

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

Gewalt

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

Homofeindlichkeit

Homofeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von schwulen und lesbischen Menschen. Sie äußert sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber schwulen und lesbischen Menschen oder Menschen, die als schwul oder lesbisch wahrgenommen werden. Internalisierte Homofeindlichkeit beschreibt, dass sich Homofeindlichkeit gegen die eigene sexuelle Orientierung und damit gegen sich selbst richtet. Dies passiert oft in einer homofeindlichen Umgebung und/oder vor dem eigenen inneren Coming-out. Der Begriff ‚Homophobie‘ sollte nicht mehr verwendet werden, da die Diskriminierung von queeren Personen keine Angststörung oder Phobie ist. (übernommen von [Homofeindlichkeit | Queer Lexikon](#))

Intergeschlechtlichkeit

bezeichnet das angeborene Vorhandensein genetischer und/oder anatomischer und/oder hormoneller Geschlechtsmerkmale, die nicht den Geschlechternormen von Mann und Frau entsprechen. Korrekte Übersetzung des englischen Begriffs „Intersex“. (aus „Inter und Sprache“ <https://oiigermany.org/inter-und-sprache>)

Konsens

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

Lernprozess

Awareness ist ein *Lernprozess*. Manchmal produzieren wir trotz guter Absicht neue Ungerechtigkeiten oder reagieren in einer Stresssituation unangemessen. Kommuniziert deshalb offen, wohin sich Menschen mit Kritik und Feedback zu Eurem Verhalten wenden können. Kehrt nichts unter den Teppich und übernehmt Verantwortung, steht offen und ehrlich zu euren Fehlern und lernt daraus!

LGBTIQ*

steht im Englischen für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer (deutsch: Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans*, Inter*, Queer). Das * verdeutlicht, dass die Aufzählung nicht abgeschlossen oder feststehend ist.

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Lookismus

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

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen betrifft jede marginalisierte Gruppe, die auf Grund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Orientierung etc. zu einer Minderheit gehören. Mikroaggressionen können Worte, Sprüche oder Verhaltensweisen sein, zum Beispiel, wenn Personen absichtlich ignoriert oder anders behandelt werden als andere. Oft sind es alltägliche Diskriminierungen, die nicht hinterfragt oder nicht bemerkt werden. Sie geschehen nicht unbedingt absichtlich, sind jedoch verletzend für das Gegenüber. Ein Beispiel ist die Frage: „Wo kommst du eigentlich her?“ - Die Frage impliziert, dass die Person auf Grund ihrer äußerlichen Erscheinung keine deutsche Person sein kann. Manche Menschen sind diskriminierenden Bemerkungen, Verhaltensweisen öfter ausgesetzt als andere. Dass sie auf vermeintliche „Kleinigkeiten“ sensibel reagieren, kann damit zusammenhängen, dass sie öfter als andere diesen Mikroaggressionen ausgesetzt sind. Ein Awareness-Team sollte sich dessen bewusst sein und verständnisvoll und sensibel reagieren.

Nacharbeit

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

Othering

im Deutschen *Anders-Machung*, beschreibt den Prozess, in dem Menschen aufgrund bestimmter Merkmale als vermeintlich andersartig oder "fremd" konstruiert werden. Aufgrund einer angenommenen oder tatsächlichen Zugehörigkeit in Bezug auf Race, Religion, Kultur, Geschlecht etc. wird eine Gruppe konstruiert. Dieser werden bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben, die wiederum auf das Individuum übertragen werden. Diese Zuschreibungen gehen mit einer Abwertung der vermeintlichen "Anderen" einher und dienen dazu, die eigene Gruppe, das "Wir", zu definieren und aufzuwerten.

Parteilichkeit

Ein Awareness-Team handelt parteilich im Sinne der betroffenen Personen. Das bedeutet, dass die von Gewalt betroffenen Menschen einen geschützten Rahmen bekommen, um von ihren Erfahrungen berichten zu können, ohne dabei mit Skepsis oder sogar Schuldvorwürfen konfrontiert zu werden. Das Erzählte wird nicht bewertet und so angenommen, wie es Betroffene erlebt haben.

Patriarchat

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

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

Privilegien

Als Privilegien werden oft gesellschaftliche Vorteile bezeichnet, die Mensch aufgrund einer vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlich konstruierten Gruppe hat. Durch Privilegien eröffnen sich Handlungsmöglichkeiten und Handlungsräume. Personen, denen eine gesellschaftliche ‚Normalität‘ (z. B.: weiß, männlich, cisgender, able-bodied usw.) zugeschrieben wird, gelten als privilegiert. Davon abweichende Positionen, also die vermeintlich ‚anderen‘, werden benachteiligt, also diskriminiert.

Queer

Früher als Schimpfwort verwendet, ist es heute eine Selbstbezeichnung: Menschen, welche ihre Identität nicht in der gesellschaftlichen Norm verorten möchten, nennen sich queer. Oft wird der Begriff auch als Bezeichnung für und durch LGBTIQ+-Menschen (lesbisch, schwul, bisexuell, trans, inter, queer) benutzt.

Rassismus

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

Reverse Racism (umgekehrter Rassismus, umgekehrte Diskriminierung)

Eine nicht-existente und von weißen Menschen ausgedachte Form der Diskriminierung, die behauptet, dass weiße Menschen auch Rassismus erleben. Weiße Menschen können keinen Rassismus erleben, da Rassismus, so wie er heute in der Gesellschaft etabliert ist, ein Konzept ist, das von Weißen erfunden wurde und von dem Weiße profitieren. Eine Gruppe, die dieses System erschaffen hat und davon profitiert, kann nicht von den Unterdrückten rassistisch behandelt werden. Rassismus ist ein System, keine einzelnen Situationen. Weiße Menschen können nur von Hass und Vorurteilen betroffen sein, aber nicht von Rassismus. Rassismus beinhaltet systematische und institutionelle Macht, die Bi_PoC nicht haben.

Safer Space

Ein Ort, sowohl online als auch im echten Leben, für marginalisierte Menschen, wo diese sagen können, was sie wollen: ihre Ängste teilen, sich gegenseitig empowern und mehr, ohne die Gefahr, von privilegierteren Menschen zum Schweigen gebracht, kritisiert oder anderweitig diskriminiert zu werden. Es wird „safer“ und nicht „safe“ space genannt, weil der Ort sicherer für marginalisierte Menschen ist als andere, aber nicht gänzlich frei von „Gefahren“.

Selbstbezeichnung

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

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

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

Sexismus

benennt die Abwertung aufgrund der biologischen und/oder gewählten Geschlechtsidentität. Gesellschaftlich betroffen sind Frauen und Menschen, die nicht der männlichen Gendernorm entsprechen. Sexismus ist eine Unterdrückungsform des → Patriarchat.

Sexualisierte Gewalt

Wenn wir von sexueller/sexualisierter Gewalt sprechen, meinen wir sowohl Gewalt, die im Kontext einer sexuellen Handlung stattfindet, als auch jene Gewalt, die Ausdruck von Machtausübung ist. Sexualisierte Gewalt kann allen passieren, in den meisten Fällen allerdings trifft sie FLINTA*. Darin zeigt sich eine sexistische Struktur. Die Gewalt kann sich sowohl physisch als auch psychisch ausdrücken und systematisch auftreten. Sexualisierte Gewalt beginnt bereits bei frauenfeindlicher Sprache, anzüglichen Blicken oder verbalen Belästigungen und geht über zu ungewollten sexuellen Berührungen bis hin zum erzwungenen Geschlechtsverkehr. Auch Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zählen als Formen der sexualisierten Gewalt. Sexualisierte Gewalt passiert häufig ohne Zeug*innen, an Orten, wo Mensch sich unbeobachtet fühlt, an Orten, die etwas verdeckt, versteckter sind, auch Rückzugsorte sein können, wo es niemand wirklich mitbekommt, „zufällig“.

Klassismus

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

*Trans**

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

*Trans*feindlichkeit*

beschreibt die Diskriminierung von Menschen, deren bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmt.

Vertraulichkeit

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

Awareness-Konzept Vielfalt am Main

5. Wichtige Nummern

Polizei: 110

Feuerwehr/Rettungsdienst: 112

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 0800 116 016 (rund um die Uhr erreichbar)

<https://www.hilfetelefon.de>

Hilfetelefon Gewalt an Männern: 0800 123 99 00 (Mo - Do: 08 - 20 Uhr; Fr: 08 - 15 Uhr)

<https://www.maennerhilfetelefon.de>

Heimwegtelefon: 030 120 74 182 (So - Do: 20 - 24 Uhr; Fr & Sa 20 - 03 Uhr)

<https://heimwegtelefon.net>

Telefonseelsorge: 0800 111 0 111/ 0800 111 0 222 <https://www.telefonseelsorge.de>

Frauennachttaxi: 06181 441 044 <https://www.maintal.de/frauen-nachttaxi>

Nightline Frankfurt: 069 79817238 (Di & Do: 20 - 24 Uhr) (Mo & Mi: 20 - 24 Uhr Chat)

<https://nightlineffm.com/>

Sucht- und Drogennotruf Frankfurt: 069 623451

Frauennotruf Frankfurt: 069 709494

Weiterführende Ressourcen

Dieses Awareness-Konzept orientiert sich an bereits erarbeiteten Konzepten und nutzt Begriffsdefinitionen, welche von folgenden Organisationen übernommen wurden:

Fridays for Future: https://fridaysforfuture.berlin/wp-content/uploads/2024/05/Awareness-Konzept_kurz_13052024.pdf

Initiative Awareness: <https://initiative-awareness.de/>

Studierendenvertretung Universität Stuttgart: <https://stuvus.uni-stuttgart.de/wp-content/uploads/2023/05/stuvus-Konzept-zu-Awareness-Teams-bei-Veranstaltungen.pdf>

Safe the Dance: <https://safethedance.de/awareness-leitfaden/>

Dokumentationsbogen

Zeitpunkt	Art des Vorfalls	Anonymisierte Kurzbeschreibung	Beteiligte Helfende	Kontaktdaten	Follow-up notwendig