



Bachelorarbeit

Safer Feiern: Mindeststandards und erweiterte Strategien für erfolgreiche Awarenessarbeit auf Events

Hochschule Merseburg

Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur

Studiengang Soziale Arbeit (B.A.)

Verfasser: Nadine Hasubick (25955)

Erstgutachter: Maria Urban

Zweitgutachter: Prof. Dr. Heinz- Jürgen Voß

Eingereicht am: 31.07.2024

Inhaltsverzeichnis

Abstract

Danksagung

Selbstpositionierung

1 Einleitung	6
2 Die Begriffe „Qualität und Standard“ in der Sozialen Arbeit	8
3 Awarenessarbeit	9
3.1 Entstehung	9
3.2 Wichtige Begrifflichkeiten	12
3.2.1 Intersektionalität	12
3.2.2 Kollektive Verantwortungsübernahmen/ Community Accountability und Transformative Gerechtigkeit/ Transformativ Justice	15
3.3 Grundprinzipien der Awarenessarbeit	18
3.3.1 Definitionsmacht	19
3.3.2 Parteilichkeit	19
4 Methodisches Vorgehen	21
4.1 Forschungsethik und Datenschutz	22
4.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz	23
4.3 Leitfadengestütztes Expert*inneninterview	26
4.4 Sampling und Sample	28
4.5 Reflexion des Forschungsvorgehens	30
5 Darstellung der Ergebnisse	32
5.1 Vorbereitung und Kommunikation	33
5.1.1 mit Veranstalter*innen	33
5.1.2 im Team	35
5.1.3 Bildungsarbeit	36
5.2 Arbeitsumfeld	37
5.2.1 Arbeitsbedingungen	37
5.2.2 Teamkonstellation	39
5.3 Transparenz in der Kommunikation mit Gäst*innen und Betroffenen	40

5.4 Nachbereitung	41
6 Zusammenfassung der Ergebnisse	42
7 Fazit	43
Literaturverzeichnis	45
A Anhang 1-Erster Fragebogen	51
B Anhang 2-Fragebogen nach Pre-Test	53
C Anhang 2-Datenschutzerklärung	55
D Anhang 3-Interview Caro	59
E Anhang 4-Interview Ann	73
F Anhang 5-Interview Maja	86
G Anhang 6-Kodierleitfaden	98
H Anhang 7-10-Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams ...	102
I Anhang 8-10-Must-Haves für die Einführung von Awareness-Strukturen	103
J Anhang 9-Selbstverfasstes Awarenesskonzept	104
K Anhang 10-Eidesstattliche Erklärung	115
Abbildungsverzeichnis	116
Tabellenverzeichnis	117

Abstract

Through extensive media reports on sexualized violence by musicians, the term *Awareness* has repeatedly surfaced. This approach aims to ensure that (multiply) marginalized individuals can turn to trained personnel for support in the event of an assault. The intentions of the awareness approach are similar to those of social work, with overlaps in areas such as self-empowerment, empowerment, and support for affected individuals. Defined minimum standards are essential for professional and consistent action.

The aim of this publication is to clarify which criteria are needed to establish solid awareness work and to make workers in this field more secure in their actions. The following research question has emerged from this aim: *What minimum standards are necessary for successful awareness work, and what aspects need to be expanded to make awareness workers more secure in their actions?*

To answer this question, guided expert interviews with subsequent qualitative content analysis according to Kuckartz are conducted.

Durch einschlägige Medienberichte zu sexualisierter Gewalt durch Musiker*innen hörte man wiederholt den Begriff *Awareness*. Dieser Ansatz soll dazu beitragen, dass sich (mehrfach-) marginalisierte Personen bei einem Übergriff an geschultes Personal wenden können, um Beistand zu erfahren. Die Absichten des Awarenessansatzes ähneln der Sozialen Arbeit. Selbstermächtigung, Empowerment und Unterstützung sind nur einige Überschneidungen in der Arbeit mit Betroffenen. Definierte Mindeststandards sind die Voraussetzung für professionelles und einheitliches Handeln.

Ziel dieser Publikation ist es, zu klären, welche Kriterien es benötigt, um eine solide Awarenessarbeit zu gewährleisten und Arbeitende in diesem Feld handlungssicherer zu machen. Folgende Forschungsfrage hat sich daraus entwickelt: *Welche Mindeststandards sind für eine erfolgreiche Awarenessarbeit notwendig und um welche Aspekte müssen diese erweitert werden, um Awarenessarbeitende handlungssicherer zu machen?*

Um diese Frage zu beantworten, werden leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit anschließender qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz durchgeführt.

Danksagung

Danke an meine tollen Interviewpartner*innen und die angenehmen Interviews und an die schönen Gespräche off record.

Ich danke Ann Wiesental für das Entwickeln des Ansatzes und ihre unermüdliche politische Arbeit. Zudem danke ich allen Awarenesssteams und Initiativen, die den Awarenessansatz weiterführen und weiterentwickeln.

Außerdem ein großes Dankeschön an Mario und Mimi für eure Korrekturarbeit.

Zu guter Letzt, danke an Vanina. Ohne deine Küche und deinen Willen wieder und wieder die Bachelorarbeit zu lesen, würde ich immer noch schreiben. Danke für die unzähligen Liter Kaffee und die darauffolgenden Superbiersionen.

Selbstpositionierung

Als weiße cis Frau kann ich nicht alle Perspektiven, über die ich schreiben innehaben. Jedoch kann ich versuchen, verschiedene Stimmen und Blickwinkel in diese Arbeit einfließen zu lassen. Anderen Lebenswirklichkeiten Raum zu geben, sei es im professionellen oder privaten Kontext, ermöglicht es, die eigene Sicht zu erweitern und sich der eigenen Privilegien bewusst zu werden und diese zu hinterfragen. Diese kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Leben ermöglicht es, dazulernen und empathischer zu werden. Besonders in der Zeit von erstarkenden rechten Bewegungen in ganz Europa braucht es eine Gegenbewegung, die aufzeigt, dass Menschlichkeit und Sensibilität uns allen weiterhilft.

Mein Ziel ist es, einen Beitrag zu einer reflektierteren und gerechteren Gesellschaft zu leisten. Aus dieser Haltung heraus habe ich zur Awarenessarbeit gefunden. Ich hoffe, dass aus meiner Veröffentlichung hervorgeht, dass Awareness das Potenzial besitzt, zu einer inklusiveren und gerechteren Gesellschaft beizutragen.

1 Einleitung

Soziale Arbeit ist vielfältig in ihren Handlungsfeldern und diese sind nicht immer klar beschrieben. Schütze formuliert in seinem Buch „Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern: Soziale Arbeit“, „dass die Fragestellungen der Sozialen Arbeit wegen des Totalisierungscharakters sozialer Probleme einen die wissenschaftlichen Disziplingrenzen überschreitenden Charakter haben“ (Schütze, 2021, S. 40). Weiterhin wird beschrieben, dass aufgrund der Komplexität der Problemlagen der Klient*innen, die Soziale Arbeit gezwungen ist, interdisziplinär zu agieren und somit „Hybridgebiete“ schafft (Schütze, 2021, S. 12). Als solches Hybridgebiet kann die Awarenessarbeit (AA) auf musikalischen Festivals verstanden werden. Wie innerhalb der Sozialen Arbeit selbst, so ist es hier üblich, dass nicht nur ausgebildete Sozialarbeiter*innen oder andere erfahrene Personen tätig sind, sondern auch Ehrenamtliche mitarbeiten. Zudem haben alle unterschiedliche Motivationen, der Awarenessarbeit nachzugehen. Selbst, wenn alle Akteur*innen verschiedene Motivationen für Ihre Beteiligung haben können, sollten sie ein einheitliches Vorgehen und Verständnis von Awareness gemein haben. Besucher*innen verlangen dieses politische Selbstverständnis von Veranstalter*innen, ob bei Demos, Workshops oder für Clubs und Festivals. Wofür steht die Veranstaltung? Hinter welchen Werten stehen die Veranstaltenden? Wie wird mit Diskriminierung umgegangen? Veranstalter*innen sehen sich zunehmend in der Verantwortung, politisch Flagge zu zeigen. Als Reaktion darauf werden häufig Awareness-AGs gegründet (Act Aware & Höme, 2023, S. 9–13). Diese setzen sich mit verschiedenen Diskriminierungsformen und sozialpolitischen Themen auseinander. Awarenesssteams (AT) stehen damit für die politische Arbeit hinter vielen Veranstaltungen. Die Angehörigen dieser Gruppe sind nicht nur wie oben beschrieben externe Personen, sondern auch Teammitglieder von Seite der Veranstalter*innen (Produktion, Booking, Artistcare etc.). Ihre Aufgabe ist es, während und nach der Veranstaltung die Kommunikation mit dem Publikum, aber auch innerhalb des Teams zu übernehmen. Werte und Normen, welche vorher in Prozessen mit allen Beteiligten des Veranstaltungsteams beschlossen wurden, sollen so transparent gemacht werden. Es handelt sich also um Bildungs-, Konzept-, Care- und politische Arbeit (Act Aware & Höme, 2023, S. 9–18). Während der Veranstaltung helfen Awarenesssteams Besucher*innen, wenn diese Diskriminierung erfahren oder sich unsicher fühlen. Durch Gespräche, Parteilichkeit und die

Umsetzung der Definitionsmacht soll die Selbstwirksamkeit der Besucher*innen aktiviert werden, um weiterhin ausgelassen feiern zu können (Wiesental, 2021, S. 89–90). Es wird versucht, einen Safer Space zu errichten (Wiesental, 2021, S. 14–15). Awarenesssteams gehören demnach auch zum Sicherheitskonzept einer Veranstaltung (Brunsch u. a., 2020). Dies zeigt sich besonders bei der Debatte um die Band Rammstein. Awarenesssteams werden in der sogenannten „Row Zero“ eingesetzt, nachdem bekannt wurde, dass der Frontsänger sexuelle Gewalt gegenüber Fans ausgeübt haben soll¹ (Metall Hammer, 2023; Tageschau, 2023).

Jedoch zeigt sich, dass Awareness vorrangig als Care-Arbeit angesehen wird, sei es von Seiten der Veranstalter*innen oder einzelnen Akteur*innen wie der Security, da die Arbeit vermehrt von Ehrenamtlichen und Flinta*² bewältigt wird (Potter, 2019).

Veröffentlichungen, wie der „Leitfaden zur Erstellung eines Awareness-Konzepts“ von den Veranstalter*innen des *Snntg Festivals & appletree garden* (2021) oder auch „Awareness: Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen“ von der *Initiative Awareness* (2021) zeigen erste Überschneidungen im Vorgehen innerhalb der Arbeit.

Die folgende Bachelorthesis soll dazu beitragen, dem o.g. Unverständnis entgegenzuwirken, und die Awarenessarbeit durch einheitliche Kriterien und weiterführende Standards in ihrer Professionalisierung voranzubringen. Dahinter steht die Annahme, dass klar definierte Leitlinien das sichere Handeln des Awarenesssteams stärken können, um damit nicht zuletzt auch seine Wirksamkeit zu erhöhen.

1. Im Mai 2023 wurden Vorwürfe gegenüber der Band Rammstein laut, wegen sexueller Übergriffe auf Frauen*, besonders oft las man den Begriff *Row Zero*. (In Zeitungsberichten wird ausschließlich von Frauen gesprochen. Aufgrund der Unsicherheit bezüglich des Geschlechts wurde sich seitens der Autorin entschieden, den Stern zu verwenden, um alle Geschlechter einzubeziehen.) Diese Reihe null, ist vor der Bühne angesiedelt und wurde ausschließlich mit Frauen* besetzt, die von einer Casting-Direktorin über Social Media „rekrutiert“ wurden. Im Zuge der ersten Vorwürfe, dem bekannt werden der Row Zero und dass immer mehr Frauen* Anschuldigungen machten, kam es zu einer öffentlichen Diskussion über sexuelle Gewalt an Frauen*. Gleichzeitig erkannten Medien die Verquickung von Macht und Gewalt gegenüber den Betroffenen. Dies führte zu der Diskussion, ob die Tour weiter stattfinden könne, ob die Row Zero erlaubt sein sollte und wie man die Sicherheit der Besucher*innen gewährleisten könnte, wenn es besagte Reihe geben sollte. Die Antwort war, dass Awarenesssteams bei den Konzerten eingesetzt werden und so kam es zu der ersten großen medialen Auseinandersetzung mit dem Begriff Awareness.

2. Bezeichnung für Frauen, Lesben, Inter, Trans, Nicht- Binär und Agender* (vgl. WECF, o. J.-a).

2 Die Begriffe „Qualität und Standard“ in der Sozialen Arbeit

Eine präzise Definition für (Mindest-) Standards zu finden, gestaltet sich herausfordernd.

Das deutsche Normeninstitut (DIN) definiert den Begriff Qualität wie folgt: „Die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen eines Produktes oder einer Dienstleistung, die sich auf deren Eignung zur Erfüllung festgelegter oder vorausgesetzter Erfordernisse beziehen“ (zit. in Gerlach, 2001, S. 3). Das bedeutet, um die Qualität einer Dienstleistung zu sichern, müssen gewisse Standards formuliert werden.

Auch der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) versucht Standards festzulegen und es wird erklärt, dass es für die Qualitätssicherung im Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit darum geht, einen vorab festgelegten Standard einzulösen. Dieser wiederum ergibt sich durch einen Aushandlungsprozess verschiedener Akteur*innen z.B. durch Gesetze, Politik, den Kostenträgern etc. Jener Prozess wird jedoch erschwert durch die Ökonomisierung³, da es sich um kostengünstige Lösungen für komplexe soziale Problemlagen handelt und nicht um den Erhalt professioneller Sozialer Arbeit. So kann es zu einem Abbau der bisherigen Qualitätsstandards kommen. Standards müssen demnach definiert und transparent für alle gemacht werden. Dazu zählen, laut DBSH, z.B. Ziele und Grundlagen der Arbeitsweise, welchen Nutzen sie hat und welche Methoden zum Einsatz kommen (Götsch- Ulmer u. a., 2002, S. 1–4). Zudem wird argumentiert: „Nur wenn die Profession eindeutige Standards für sich definiert, kann sie erfolgreich verhandeln“ (Götsch- Ulmer u. a., 2002, S. 4).

Standards sind nicht nur in den genannten Aushandlungsprozessen von Bedeutung, sie bilden eine notwendige Grundlage für sozialarbeiterisches Handeln bzw. ein fachlich begründetes Selbstverständnis der Profession. Insbesondere wenn bedacht wird, dass Soziale Arbeit vielfältige Handlungsfelder einschließt.

3. Laut Brünner handelt es sich bei der Ökonomisierung sozialer Dienste um: „die stärkere Betonung des wirtschaftlichen Austauschprozesses sozialer Dienstleistungen und die Etablierung wettbewerblicher Elemente in der sozialen Leistungserbringung“ (2007, S. 216).

Die Autorin schließt sich der Definition des DBSH zu Qualitätsstandards an und versteht den Awarenessansatz als junge Profession, die von Beginn an bestimmte Standards innehat und sich stetig weiterentwickelt. Wie oben beschrieben sind Standards die Grundlage für professionelles Handeln, wodurch Kompetenzen entwickelt, implementiert und fortgeführt werden können.

3 Awarenessarbeit

Bisher existiert nur eine geringe Anzahl wissenschaftlicher Publikationen, die mehrheitlich nicht empirisch belegt sind. Nichtsdestotrotz lässt sich zusammenfassend ein erstes Bild der Awarenessarbeit wiedergeben. Grundprinzipien wie *Parteilichkeit* (siehe Kapitel 3.3.2) und *Definitionsmacht* (siehe Kapitel 3.3.1) sind klar formuliert (Brunsch u. a., 2020; Nazanin u. a., 2021; Wiesental, 2021).

Im nachfolgenden Kapitel kommt es zu einer geschichtlichen Einordnung der verschiedenen feministischen Strömungen⁴, welche die Grundlagen der Awarenessarbeit geprägt haben.

3.1 Entstehung

Die Ursprünge der o.g. Begrifflichkeiten sind durch den *Schwarzen*⁵ *Feminismus* entstanden. Diese Anfänge lassen sich aus der Veröffentlichung von Angela Davis „Rassismus, Sexismus und Klassenkampf“ von 1981⁶ nachvollziehen. Sie beschreibt, wie Schwarze Frauen von Folter und sexualisierter Gewalt seitens der weißen Kolonialherren betroffen waren. Nicht nur Vergewaltigung wird als Machtinstrument benutzt, um zu unterdrücken, auch das Eingreifen in die Reproduktion⁷ soll den Willen der Frauen und Männer brechen (Davis, 2022, S. 11–13). Schon diese kurze Zusammenfassung zeigt die Mehrfachunterdrückung deutlich auf. Zudem sind Autor*innen wie Audre Lorde oder Kimberlé Crenshaw

4. Es ist unmöglich, eine vollständig umfassende Darstellung des Feminismus zu liefern, da die Geschichte zahlreiche Persönlichkeiten und Perspektiven umfasst, die nicht alle in einer einzigen Beschreibung erfasst werden können.

5. Das großgeschriebene Adjektiv „Schwarz“ dient der Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft, schwarzen Menschen und people of color (PoC). Die Großschreibung soll eine soziopolitische Positionierung in einer mehrheitlich weiß dominierten Gesellschaftsordnung formulieren und dient als Symbol der Emanzipation und des Widerstands (Diversity Arts Culture, o. J.).

6. Deutsche Übersetzung wird verwendet (in Davis, 2022).

7. Die stärksten und fleißigsten wurden zur „Zucht“ verkauft (vgl. Davis, 2022, S. 13).

weiterhin bildend für die Bewegung des Schwarzen Feminismus. Nicht nur aus diesen Texten, sondern auch in Werken anderer Schwarzer Feminist*innen finden Begriffe wie *Intersektionalität*, *Community Accountability* und *Transformative Justice* ihre Anfänge (Kelly, 2022; Wiesental, 2021). All diese Bezeichnungen setzten sich mit patriarchalen und rassistischen Herrschaftsstrukturen innerhalb eines kapitalistischen Systems auseinander (Wiesental, 2021, S. 16). Bell Hooks beschreibt in dem Text „Schwarze Frauen* und Feminismus“ von 1982 anschaulich die Überschneidungen von Patriarchat und weißer Vorherrschaft innerhalb des Feminismus folgendermaßen:

*Wie im Kampf des 19. Jahrhunderts um das Thema des Frauen*wahlrechts ließen sich auch im Kampf des 20. Jahrhunderts Race und Gender nicht voneinander trennen. Wie ihre Vorgängerinnen* unterstützten weiße Frauen* bewusst und vorsätzlich die weiße Vorherrschaft, indem sie sich öffentlich von Gefühlen der Empathie und politischen Solidarität mit Schwarzen distanzieren. Bei ihren Bestrebungen, sich das Wahlrecht zu sichern, begingen weiße Frauen*rechtlerinnen* bereitwillig Verrat an der feministischen Ansicht, dass das Wahlrecht ein natürliches Recht jeder Frau* sei. Weil sie feministische Prinzipien bereitwillig über Board warfen, konnte die patriarchalische Machtstruktur die Tatkraft der Suffragetten* vereinnahmen und die Frauen*wahlstimmen zur Stärkung der frauen*feindlichen politischen Ordnung auszunutzen [sic!].*

(in Kelly, 2022, S. 78)

Mitte der 1980er-Jahre prägt Audre Lorde den deutschen Schwarzen Feminismus maßgeblich durch Workshops, Gedichte und Seminare zum Thema Rassismus (Horsley, o. J.). Sie verurteilt den Rassismus, Klassismus, (Cis⁸- Hetero-) Sexismus und Ageism⁹ im europäischen Feminismus und der weißen Gesellschaft (Lorde, 2022, S. 111). Sie zeigt auf, dass patriarchale Machtstrukturen dazu führen können, dass weiße Cis Frauen sich dem unterdrückenden System anschließen, da diese Vorteile davon erhalten und die Form und das Ausmaß der Unterdrückung eine andere ist als bei Schwarzen Frauen (Lorde, 2022, S. 115).

8. Bezeichnet Personen, welche sich ihrem zugeteilten Geschlecht ab Geburt zugehörig fühlen, auch als „sex“ bezeichnet. „Gender“ hingegen beschreibt, das soziale Geschlecht, dieses wird durch soziale, kulturelle und/oder religiöse Werte einer Gesellschaft geprägt. (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2023; WECF, o. J.-b).

9. Beschreibt eine Diskriminierungsform aufgrund des Alters (Altersdiskriminierung). Wie alle Diskriminierungsformen kann diese unbewusst oder bewusst verursacht werden und schreibt der Person aufgrund ihres Alters Stereotype zu und gewisse Fähigkeiten ab (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o. J.; IKUD Seminare, 2022).

Dieses Bewusstmachen der Machtdynamiken innerhalb eines Systems, das Reflektieren von Privilegien, eigener und anderer Lebensumstände sind die Basis der Awarenessarbeit und deren Grundprinzipien (Wiesental, 2021, S. 16).

Barbara Smith fügt in ihrem Text „Bittere Wahrheiten über die gegenwärtige Schwarze feministische Bewegung“ (1985) hinzu, dass die Anerkennung der Mehrfachunterdrückung zu kurz käme, sowie bestehende Theorien um eine intersektionale Perspektive ergänzt werden müssen, da die alltäglich erlebten Marginalisierungen sonst nicht in den Fokus geraten (Kelly, 2022, S. 134).

Aufgrund der benannten Mehrfachunterdrückung wird der Wunsch nach sicheren Räumen (*Safer Space*) und Begegnungsstätten im Feminismus sowie innerhalb der queeren Bewegung größer (Kokits & Thuswald, 2015, S. 83). Im deutschsprachigen Raum bilden verschiedene feministische Organisationen Safer Spaces. An dieser Stelle zu erwähnen ist der Wildwasser e.V. in Berlin. 1982 gegründet, durch zwei Frauen die selbst Betroffene von sexualisierter Gewalt sind. So konnte die erste Selbsthilfegruppe für Mädchen und Frauen entstehen (Voss u. a., 2014, S. 21).

In einer der Leitlinien von 1983 heißt es:

Die zu dieser Zeit aktive feministische Bewegung hatte damals schon - nicht nur - die strukturelle Gewalt gegen Frauen als Herrschaftsinstrument der patriarchalischen Gesellschaft entlarvt, sondern ebenso die körperliche, seelische sowie sexuelle Gewalt an ihnen. Frauenhäuser gab es bereits. Wildwasser verstand sich deshalb selbstverständlich als Teil dieser Bewegung und vertrat und vertritt bis heute einen feministischen Ansatz, der parteiliche Arbeit mit und für betroffene Mädchen leistet. Männer erhielten weder Zutritt zu den Vereinsräumen noch konnten sie Mitglied im Verein werden (siehe Satzung). Männliche Unterstützer wurden außerhalb der eigenen Räume beraten, z.B. im Jugendamt.

(Voss u. a., 2014, S. 21)

Ein *Safer Space* gilt dabei als ein Raum, in dem man Parteilichkeit, Unterstützung und Schutz vor Gewalt und Diskriminierung erfährt. Außerdem ist der Raum nicht für alle Personen zugänglich, d.h. wenn es auf einer Veranstaltung einen solchen Raum gibt, muss vorher im Awarenesskonzept formuliert werden, welche Personengruppen Zutritt haben. Der Safer Space ist demnach ein Ort an dem bspw. nur Flinta*s Zutritt haben. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass Cis Männer diesen Raum nicht betreten dürfen. Dies soll Schutz vor weiterer Gewalt oder Diskriminierung bieten. Eine andere Form eines sicheren Raumes kann ein *Braver Space* darstellen. Dieser Raum soll zur Selbstermächtigung und Unterstützung der Mitglieder führen (Riseup, o. J., S. 2).

Beide Ansätze, Safer Spaces und Braver Spaces, sind in der Awarenessarbeit verankert und nähern sich auf unterschiedliche Weise dem Ziel nach Sicherheit, Unterstützung und Selbststärkung für die Betroffenen an (Riseup, o. J., S. 2–6). Eine bedrückende Feststellung ist jedoch, dass es keine sicheren Räume geben kann. Auch in Räumen des Schutzes kann es zu Diskriminierung und Gewalt kommen. Es kann nicht gewährleistet werden, dass diese Räume frei von Machtunterschieden oder anderen Barrieren sind (Pantelmann & Blackmore, 2023, S. 175; Wiesental, 2021, S. 44).

Awareness wird, ähnlich wie der systemische Ansatz, als innere Haltung verstanden (Herwig- Lempp, 2019, S. 291; Wiesental, 2021, S. 15). Durch das mehrfach zitierte Buch von Ann Wiesental (2021) und der „Antisexist Contact- and Awarenessgroup“¹⁰ wurden die ersten Weichen der antisexistischen Awarenessarbeit in Deutschland gestellt (Nazanin u. a., 2021, S. 9). Die verschiedenen Texte von Schwarzen Feminist*innen, die politische Arbeit von Aktivist*innen, das Auseinandersetzen und Erkennen von Macht- und Hierarchiestrukturen bilden die Grundlage der heutigen Awarenessarbeit.

3.2 Wichtige Begrifflichkeiten

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, liegen die Ursprünge der AA im Schwarzen Feminismus. Im folgenden Kapitel wird versucht, die wichtigsten Theorien der heutigen AA zu erklären, um so zu den Grundprinzipien der AA zu gelangen.

3.2.1 Intersektionalität

Die prägendste Persönlichkeit innerhalb der Intersektionalitätstheorien ist die Juristin Kimberlé Crenshaw. Erstmals formuliert sie das Konzept der *Intersektionalität* oder *Intersection* (Bronner u. a., 2021, S. 79) genauer¹¹.

Es gelingt ihr, die Verschränkungen zwischen Rasse¹² und Gender durch das Analysieren drei juristischer Titel-VII-Fälle¹³ aus den USA aufzuzeigen. Sie führt aus, dass die Gerichtsurteile eine eindimensionale Sichtweise widerspiegeln, da Schwarze Frauen entweder „nur“ als Frauen oder als Schwarze betrachtet wer-

10. Das Kollektiv, zu dem sich auch Ann Wiesental zählt, bot 2007 Unterstützungsarbeit im Protestcamp gegen den G8-Gipfel an, für Menschen, die sexualisierte Gewalt oder Diskriminierung erfahren haben (Nazanin u. a., 2021, S. 9; Wiesental, 2021, S. 14).

den. Der Rechtsspruch im Fall *Degraffenreid vs. General Motors (GM)* von 1976 verdeutlicht diese eindimensionale Perspektive. Fünf Schwarze Frauen verklagten den Konzern, da das Betriebsrentensystem, so der Vorwurf, Schwarze Frauen benachteiligt¹⁴. Das Urteil fiel zugunsten des Großunternehmens aus. Das Gericht erklärt, dass kein Beschluss vorläge, welcher aufzeigt, dass Schwarze Frauen eine extra marginalisierte Gruppe seien, die es vor Diskriminierung zu schützen gilt. Es argumentiert weiter, dass GM auch vor 1964 Frauen (wenn auch weiße) einstellte und es so keine Basis einer sexistischen Diskriminierung sehe (K. Crenshaw, 2022, S. 147).

Es bildet sich klar ab, dass das Gericht die Kategorien Gender und Rasse nicht zusammenführt. Das Urteil weist darauf hin, dass Schwarze Frauen entweder Frauen sind, welche sexistische Diskriminierung erfahren oder Schwarze sind, welche rassistische Diskriminierung erfahren. Demzufolge könne es keine Unterscheidung von beidem geben.

Es lässt sich argumentieren, dass dieses Urteil veraltet ist und es nicht mehr als Beispiel angebracht werden muss, da offensichtlich ist, dass diese Kategorien sehr wohl ineinander greifen. Auch in der deutschsprachigen Fachliteratur zu Intersektionalität wird kritisiert, dass die Critical Race Theory und somit die Auseinandersetzung mit Rasse und Geschlecht außer Acht gelassen wird, da der (weiße) Feminismus es nicht schafft beide Kategorien zusammenzuführen.

11. Sojourner Truth formulierte schon 1851 mit ihrer Rede „Bin ich etwa keine Frau*?“ (2022, S. 16) in Akron, Ohio zur Frauenrechtskonferenz die Verschränkung von Rasse und Gender. Weiße Frauen wollten Truth nicht sprechen lassen, da diese Bedenken hatten, dass zu sehr auf die Versklavung eingegangen werde. Truth schaffte es auf die Bühne und zeigte auf, dass (Schwarze) Frauen nicht schwächer sind als Männer und gleichzeitig, dass Schwarze Frauen nicht als Frauen von weißen (Frauen) angesehen werden (K. W. Crenshaw, 2013, S. 44–45).

12. Innerhalb der Wissenschaft gibt es zu dem Begriff „Race“ oder „Rasse“ verschiedene Ansichtsweisen. Kelly übersetzt „Race“ bewusst nicht ins Deutsche, da der Begriff eine biologische Sichtweise impliziert und nicht als soziale Kategorie übersetzbar ist (vgl. 2022, S. 13). Das Center for Intersectional Justice, zu welchem auch Crenshaw zählt, argumentiert, dass das Benutzen von „Rasse“ förderlich sein kann, da „[ein] rassismuskritisches Verständnis [vorsieht], dass Rassifizierungsprozesse ständig sichtbar gemacht werden, ihre Komplexität und Allgegenwärtigkeit betont werden, und sie in den Vordergrund des Diskurses gerückt werden“ (ebd. 2019, S. 22). Die Autor*in schließt sich dem Center of Intersectional Justice an und verwendet den Terminus „Rasse“.

13. „Title VII prohibits employment discrimination based on race, color, religion, sex and national origin“ (The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), o. J.).

14. GM hatte vor 1964 keine Schwarzen Frauen als Angestellte, erst nach 1970 kam es zu einem Anstellungsverhältnis. Aufgrund einer Rezession kam es zu einem dienstalter basierenden Abbau des Personals, was zur Folge hatte, dass Schwarze Frauen kein Anspruch auf die besagte Rente hatten (K. Crenshaw, 2022, S. 147).

Es wird, so die Wissenschaftler*innen, im Sinne von allen Frauen gehandelt. Jedoch führt dies dazu, dass verschiedene Erfahrungen und Lebensrealitäten nicht berücksichtigt werden und es so wieder zu Diskriminierung und einem Hierarchiegefälle kommt (Center for Intersectional Justice, 2019, S. 6; Orman u. a., 2020, S. 8).

Crenshaw beschränkt sich bei der Auswertung der Urteile auf die Kategorien Rasse und Gender. Jedoch zeigt schon 1977 das Combahee River Collective die Verschränkung von drei Kategorien (Rasse, Gender, Klasse) innerhalb eines Gesellschaftssystems auf.

Wir glauben, dass Genderpolitik im Patriarchat das Leben Schwarzer Frauen* genauso stark durchdringt wie Race- und Klassenpolitik. Uns fällt es oft schwer, rassistischer von klassistischer und von sexistischer Unterdrückung zu trennen, da wir diese Diskriminierungsformen in unserem Leben meistens gleichzeitig erfahren.

(The Combahee River Collective, 2022, S. 52)

Dieses Zitat überschneidet sich mit der heutigen Definition der *Intersektionalität* vom Center of Intersectional Justice e. V. Beschrieben wird die Interferenz von sozialen Kategorien wie *Rasse, Gender, sexuelle Orientierung* und *Klasse* innerhalb einer Gesellschaftsform¹⁵. Diese sozialen Rubriken werden von dem vorherrschenden System definiert und bestimmt. Sie sind in verschiedene Ebenen sozialer Macht- und Hierarchieverhältnissen eingebettet (Center for Intersectional Justice, 2019, S. 6). Es handelt sich nicht um eine Addition der Diskriminierungsformen, sondern um eine Verflechtung der verschiedenen Kategorien (Budde, 2013, S. 251–252).

Die Beachtung dieser Verschränkungen ist eine der Grundlagen, um Diskriminierungserfahrungen wirkungsvoll vorbeugen zu können und einen sensiblen Umgang mit den Betroffenen zu finden.

15. Zum Beispiel: Kapitalismus, Patriarchat, (Post-) Kolonialismus etc.

3.2.2 Kollektive Verantwortungsübernahmen/ Community Accountability und Transformative Gerechtigkeit/ Transformativ Justice

Kollektive Verantwortungsübernahme oder *community accountability (CA)* und *Transformative Gerechtigkeit* oder *Transformativ Justice (TJ)* werden auch als Social-Justice-Education oder Transformative-Justice-Ansätze beschrieben.

Ihre Entstehung liegt in den USA und basiert auf Erfahrungen verschiedener (marginalisierter) Gruppen. Durch diese Erfahrungswerte haben sich besagte Konzepte entwickelt (Respose, 2021, S. 23).

Die wohl bekannteste Social-Justice-Gruppe ist die Black-Lives-Matter-Bewegung (BLM)¹⁶. Spätestens seit 2020 im Zuge der Ermordung von George Floyd durch einen weißen Polizisten, wurde die BLM-Bewegung auch in Deutschland zum präsenten Thema und es kam zu einer öffentliche Debatte darüber, dass Polizeigewalt existiert und Rassismus auch die Justiz oder das Gefängnissystem durchzieht. Zudem wurden Stimmen in den USA bzgl. einer Polizeireform lauter (Silverstein, 2021). Die Theorie der *Community Accountability* versucht, eine solche Reform denkbar zu machen. Sie beschreibt eine solidarische und gemeinschaftliche Übernahme der Verantwortlichkeiten innerhalb einer Nachbarschaft, Freundeskreis, Schule etc. Es wird als „umfeldbasierende Strategie“ (INCITE!, 2018, S. 69) beschrieben. Staatliche Instanzen, wie die Polizei, stehen in der Kritik und CA sieht vor, dass die Gemeinschaft diese Zuständigkeit übernimmt und andere Methoden anwendet als die Staatsgewalt. Der Vorwurf welcher dahinter steht ist, dass staatliche Institutionen¹⁷ Gewalt ausüben und weiterhin an der systematischen Unterdrückung verschiedener marginalisierten Gruppen beteiligt sind und dennoch das Narrativ des „Freund und Helfers“ aufrechterhalten wird, obwohl letzteres nachweislich nicht der Fall ist¹⁸ (Brazzell, 2018, S. 119).

CA sieht sich als Gegenpol zum bisherigen System und hat verschiedene Ziele formuliert.

16. Aufgrund des US-Teenagers Trayvon Martin, welcher erschossen wurde, durch einen weißen Schützen, bildete sich 2013 die BLM-Bewegung. Gründungsmitglieder*innen sind Alicia Garza, Patrisse Cullors und Opal Tometi (Kopp, 2022).

17. „[...] Polizei, psychiatrische Einrichtungen, Kinder- und Jugendhilfe und Gefängnisse“ (Brazzell, 2018, S. 119).

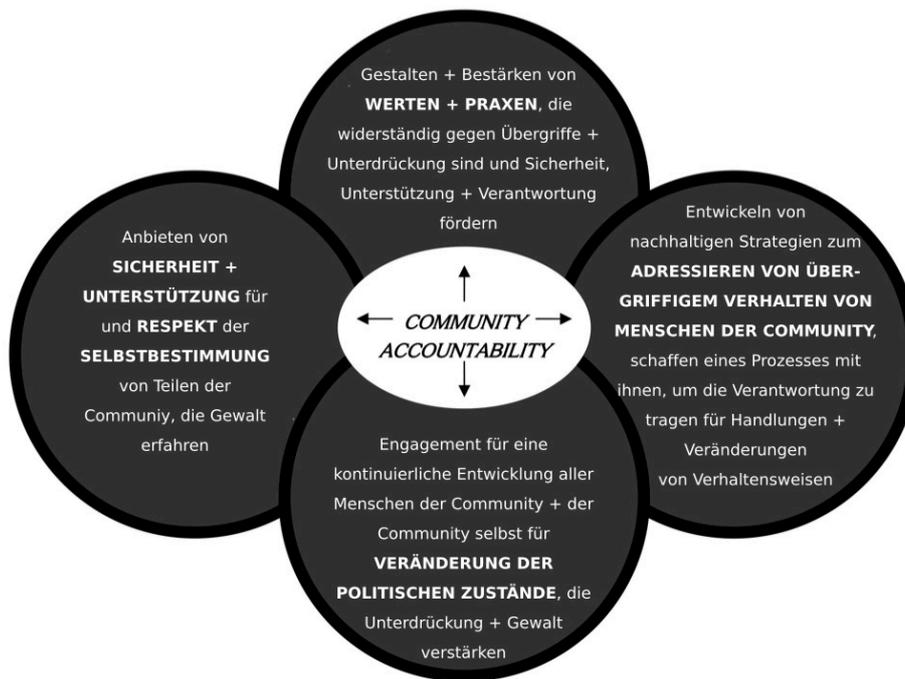


Abbildung 1

Ziele Community Accountability (Original INCITE!, 2018, S. 69; übersetzt von Transformative Gerechtigkeits-Praktizierenden-Netzwerk, o. J.)

Durch stetige politische Weiterbildung, Erarbeitung von gemeinsamen Werten, Wiederherstellung der Selbstwirksamkeit (der betroffenen Person), Adressierung übergriffigen Verhaltens und gleichzeitigen Miteinbezugs der gewaltausübenden Person, soll ein interner Prozess innerhalb einer Community befördert werden, sodass diese nicht mehr auf die Staatsgewalt angewiesen ist.

Hinter der Theorie der *TJ* steht die Transformation von gesellschaftlichen Strukturen und Dynamiken. Dieser „befreiende Ansatz“ (Kershner u. a., 2007, S. 5) geht über die Strafjustiz hinaus und strebt umfassende und dauerhafte Veränderungen an, welche sich nicht an den klassischen Sanktionen des Staats orientieren. CA ist die Vorleistung, um TJ zu erreichen. Durch den Aufbau einer Gemein-

18. Das Innocence Project veröffentlichte eine beeindruckende Studie zum Thema der Falsch- oder Zu-Unrechtverurteilungen in den USA. Durch die Möglichkeit DNA zu entschlüsseln gelang es dem Projekt mehrere hundert Personen aus dem Gefängnis zu holen, da so nachgewiesen werden konnte, dass die inhaftierten Personen nicht an der Straftat beteiligt waren. Abgebildet in der Studie sind zudem die Bevölkerungsgruppen welche zum Großteil verurteilt wurden, es wundert nicht, dass 58% der Falschverurteilten Schwarz sind (*Innocence Project*, o. J.).

schaft mit gemeinsamen Wertvorstellungen und einem gemeinsamen Verständnis von Gerechtigkeit und Sicherheit, können kollektive Maßnahmen zur Lösung von Ungerechtigkeit und Unterdrückung gefunden werden, um diese zu überwinden.



Abbildung 2

Ziele Transformative Justice von Generation FIVE! (INCITE!, n.d.)

Generation FIVE! ist eine in den USA ansässige Organisation, welche sich den eigenen Auftrag gegeben hat, den Kindesmissbrauch in fünf Generationen zu beenden. Sie formuliert die Ziele der TJ wie folgt: „Survivor safety, healing and agency, Offender accountability and transformation, Community response and accountability, Transformation of the community and social conditions that create and perpetuate child sexual abuse, i.e. systems of oppression, exploitation domination, and State violence” (Kershner u. a., 2007, S. 26).

Diese Ziele sind übertragbar auf jegliche Form der sexualisierten Gewalt und haben klar die Betroffenen und deren Wünsche im Blick. Es zeigt sich, dass Überlebende sexualisierter Gewalt vermehrt auf eine Einsicht und Wiedergutmachung der Täter*innen hoffen, als auf eine Haftstrafe die abgesessen wird, ohne dass es zu einem Reflektionsprozess des eigenen Verhaltens kommt. Insbesondere bei sexualisierter Gewalt sind die juristischen Hürden zur Anerkennung, dass eine Tat vorliegt oder überhaupt ernstgenommen wird, hoch¹⁹ (Grimm & Lean, 2021; Wiesental, 2021, S. 91–93).

Auch die Studie „A natural experiment study of the effects of imprisonment on violence in the community“ (Harding u. a., 2019) regt zum Umdenken an. Veröffentlicht von der University of California zeigt die Untersuchung beeindruckend auf, dass das System Gefängnis überdacht werden sollte. Von 2003 bis 2006 und Juni 2015 analysierten die Akademiker*innen insgesamt 111.110 Fälle von verurteilten und von zur Bewährung ausgesetzten Straftätern.

Ziel ist es, nach fünf Jahren zu überprüfen, ob es wieder zu verurteilten Gewalttaten kommt. Es zeigt sich, dass Haftstrafen keinen relevanten Effekt auf künftige Gewaltverbrechen haben (Harding u. a., 2019, S. 1–2; Parsch, 2020). Vielmehr verweisen die Autor*innen darauf, dass „[...] prison and probation, imprisonment is an ineffective long-term intervention for violence prevention, as it has, on balance, no rehabilitative or deterrent effects after release“ (Harding u. a., 2019, S. 2).

Mehr noch wird die Hypothese aufgestellt, dass eine Gefängnisstrafe den Hang zur Gewalt noch steigern kann (Harding u. a., 2019, S. 2).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass CA sich primär damit auseinandersetzt, Konflikte innerhalb der Gemeinschaft mit der Gemeinschaft zu lösen und sieht dies als Lösungsansatz. Allerdings werden auch schon in dieser Vorgehensweise die staatlichen Instanzen scharf kritisiert aber mehr außenvorgelesen als bei dem Konzept der TJ.

3.3 Grundprinzipien der Awarenessarbeit

Im Folgenden wird darauf eingegangen nach welchen Grundprinzipien die AA handelt. Wie aus den vorangegangenen Kapiteln hervorgeht, haben sich diese Maxime aus den verschiedenen Bewegungen und deren Methoden entwickelt. Klarzustellen ist, dass der Awarenessansatz nachfolgende Begrifflichkeiten aus den o.g. politischen Bündnissen übernommen und weiterentwickelt hat.

19. „Für die Verletzte eines Sexualdelikts wirkte es sich auch im Jahr 2020 grundsätzlich nachteilig auf die Erfolgsaussicht eines Strafverfahrens aus, wenn sie bei einer Aussage-gegen-Aussage-Konstellation die nachfolgenden Merkmale nicht erfüllte: Sie muss sofort nach der Tat angezeigt haben. Sie muss sofort alle Spuren gerichtsfest dokumentieren lassen. Sie sollte nicht in der Kindheit missbraucht worden sein. Sie sollte gut deutsch sprechen. Sie sollte die Grundlagen des Rechtssystems verstanden haben und ihre Rechte kennen. Sie muss ein gutes Gedächtnis haben und sich vor allem Daten und Uhrzeiten gut merken können. Sie darf keine psychischen Vorerkrankungen haben [...]“ (Grimm & Lean, 2021).

3.3.1 Definitionsmacht

Während der zweiten deutschen Frauenbewegung bildet sich das Konzept der Definitionsmacht heraus. Die Aktivist*innen brechen in den 1960/1970er Jahren (BRD) mit dem Tabuthema der sexualisierten Gewalt im häuslichen Umfeld und formulieren öffentlich, dass häusliche Gewalt auch in der Politik benannt werden muss²⁰. Sie prangern zudem die heteronormativen Geschlechterrollen und die sexistischen Verhältnisse innerhalb der Gesellschaft und Politik an. Infolgedessen bauen sich Strukturen der Solidarität auf z.B. durch autonome Frauenhäuser, aber auch neue Konzepte für Betroffene werden entwickelt. Zu diesen Konzepten zählt die *Definitionsmacht* (DM).

DM soll das heteronormative, patriarchale und juristische Verständnis von Gewalt durchbrechen, indem die Betroffenen von sexualisierter Gewalt (oder anderen Formen von Gewalt) ihre eigene Definition des Geschehens formulieren, um so zur Selbstwirksamkeit zurückzufinden oder diese beizubehalten (Respose, 2021, S. 38; Wiesental, 2021, S. 88). Wie in *Kapitel 3.2.2* beschrieben, soll es zu einer kollektiven Verantwortungsübernahme kommen, wenn ein Individuum oder eine Gruppe Gewalt erfahren hat. Für diesen Prozess ist es essentiell, dass die Betroffenen die Deutungshoheit über die Begrifflichkeiten besitzen. Jedoch darf nicht unterschätzt werden, dass dieses Recht auf Definition auch von anderen Gruppierungen genutzt werden kann, um die eigene Agenda zu unterstützen. Das Konzept der DM birgt die Gefahr der Ausbeutung, da es der definierenden Person Macht gibt und diese auch ausgenutzt werden kann (Emanzipative & Antifaschistische Gruppe, 2020, S. 30–34).

3.3.2 Parteilichkeit

Parteilichkeit ist keine neue Erfindung des Awarenessansatzes. Schon im 15. Jhd. bedeutet es „sich auf jemandens Seite stellen“. Erneut aufgegriffen wird der Terminus im Bezug auf die Arbeiter*innenbewegung. Im Marxismus- Leninismus wird Parteilichkeit als Beobachtung oder Interpretation der Realität verstanden, die nicht frei von Wertung und objektiven Einflüssen sein kann. Es soll sich klar auf die Seite der Arbeiter*innenbewegung gestellt werden. Weitergeführt

20. Erst 27 Jahre später wurde in Deutschland die Vergewaltigung innerhalb der Ehe strafbar (Dittrich, 2022).

wird der Begriff in den 1970er Jahren von antikapitalistischen Student*innenbewegungen, sowie von der mehrfach erwähnten zweiten Frauenbewegung. Daraus entwickelt sich die Bezeichnung der feministischen Sozialen Arbeit und die Ansicht, dass Parteilichkeit eine Basiskompetenz eines jeden Sozialarbeitenden sein sollte (Heyden, 1970, S. 125–126; Oelschlägel, 2016, S. 52–53; Wiesental, 2021, S. 96–97). Parteilichkeit wird je nach Arbeitsbereich verschieden definiert. Jedoch bleibt der Grundgedanke gleich, Parteilichkeit bedeutet sich solidarisch auf die Seite einer Person zu stellen. Für die AA bedeutet das, „[...] den Betroffenen von Sexismus und sexualisierter Gewalt im hierarchischen Geschlechterverhältnis parteilich zur Seite zu stehen“ (Wiesental, 2021, S. 96).

Wie der Awarenessansatz selbst, soll auch die Parteilichkeit als innere Haltung verstanden werden. Es bedarf einer Auseinandersetzung mit den Macht- und Herrschaftsverhältnissen, um diese klar zu erkennen und sich so aktiv und bewusst auf die Seite der marginalisierten Gruppe oder Person zu stellen. Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit bietet aktive Verbündetenschaft mit marginalisierten Personen/Gruppen²¹. Das bedeutet, dass sich aktiv mit den eigenen Privilegien und den damit ggf. einhergehenden Machtpositionen vertraut gemacht wird. Dies schließt auch die Schärfung des Bewusstseins dafür ein, dass jede Person in verschiedenen Szenarien Macht inne haben kann. Mit diesen Erkenntnissen kann die privilegiere Person ihre Ressourcen (finanzielle Mittel, Räumlichkeiten, Kontakte etc.) zur Unterstützung anbieten. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Gruppe entscheidet, wie die Ressourcen verwendet werden und nicht die privilegierte Person (Pantelmann & Blackmore, 2023, S. 176; Wiesental, 2021, S. 95).

21. Auch Allyship oder Ally genannt.

4 Methodisches Vorgehen

Nach der Vorstellung des Themas im Rahmen des Kolloquiums begann eine unsystematische Literaturrecherche zu den Schlagwörtern Awarenesskonzepte, Awarenessarbeit, Awareness, Soziale Arbeit und systemische Beratung. Diese Erkundung und mehrere Gespräche mit Dozierenden und Freund*innen führten zu der Fragestellung, welche bzw. ob es Mindeststandards in der AA gibt. Durch die neu gewonnenen Erkenntnisse konnte anschließend eine systematische Literatursuche stattfinden. Die Schlagwörter welche sich ergaben, waren Qualitätsstandards, Kriterien Sozialer Arbeit, Awareness, Beratung, Professionalisierung Soziale Arbeit, Sicherheitskonzepte auf Veranstaltungen, Kriterien Katastrophenschutz, Parteilichkeit, Definitionsmacht, Transformative Justice, Community Accountability und Intersektionalität. Es wurde vorwiegend mit der Suchmaschine Google (Scholar) gearbeitet, um auf verschiedene PDFs, Webseiten, Zines, Zeitungs- und Blogartikel, Erfahrungsberichte und Handreichungen zugreifen zu können.

Wissenschaftliche Literatur zum Forschungsgegenstand Awarenessarbeit ist spärlich und empirisch nicht belegt.

Im Zuge der Recherche fiel auf, dass es viele Erfahrungsberichte über die AA und deren Vorgehensweise gibt, woraus sich die Fragestellung *„Welche Mindeststandards sind für eine erfolgreiche Awarenessarbeit notwendig und um welche Aspekte müssen diese erweitert werden, um Awarenessarbeitende handlungssicherer zu machen?“* entwickelte. Aufgrund eigener Erfahrung in der AA und guter Vernetzung mit AA praktizierenden Personen, lag es nahe, sich methodisch auf Expert*inneninterviews zu konzentrieren.

Dieses Kapitel beschreibt die angewandten Methoden der Forschungsethik und des Datenschutzes, die Phasen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und das konkrete Forschungsvorgehen für die vorliegende Arbeit. Im Folgenden wird die Erstellung des Leitfadens für das Expert*inneninterview dargestellt und das Sampling erläutert. Daran schließt sich die Reflexion der Forscherin an.

4.1 Forschungsethik und Datenschutz

Nach Sales & Folkman sind die drei Hauptprinzipien der Forschungsethik „1. Freiwilligkeit und informierte Einwilligung, 2. Schutz vor Beeinträchtigung und Schädigung und 3. Anonymisierung und Vertraulichkeit der Daten“ (zit. in Döring & Bortz, 2016, S. 123). Die Teilnehmenden wurden per E-Mail kontaktiert und über das Forschungsvorhaben und das Ziel der Forschung informiert. Ihnen stand frei, ob sie sich zurückmelden und an der Studie teilnehmen. Die Datenschutzerklärung war als PDF anhängig.

Die angehangene Datenschutzerklärung (siehe Anhang C) bezieht sich auf die Verwendung der personenbezogenen Daten innerhalb der Publikation. Es wird klar geregelt wo, wie und wie lang die Tonaufnahmen gespeichert und verarbeitet werden. Weiterhin wurde die Datenschutzverordnung der Transkriptionssoftware f4x als PDF an die jeweiligen E-Mails angehängt. Zudem wurden die Teilnehmer*innen über ihre Rechte aufgeklärt und an wen sie sich bei Beschwerden wenden können. Fragen dazu wurden zum Teil per E-Mail beantwortet oder im persönlichen Gespräch. Kurz vor Beginn der Interviews wurde seitens der Forscherin noch einmal darauf verwiesen, dass das Interview jederzeit, ohne Angabe von Gründen, abgebrochen werden kann. Daneben wurde formuliert, dass nach Abschluss der Interviews das Transkript zeitnah zugeschickt wird und dass Änderungswünsche oder Schwärzungen von Abschnitten mitgeteilt werden sollen²².

Dieser Ablauf richtet sich nach den Ethikrichtlinien der *Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)*. Dazu zählt die Aufklärung über:

22. So geschehen bei Interview Maja (persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, S. 11, Pos 45) (siehe Anhang E).

(1) den Zweck der Forschung, die erwartete Dauer der Untersuchung und das Vorgehen; (2) ihr Recht darauf, die Teilnahme abzulehnen oder sie zu beenden, auch wenn die Untersuchung schon begonnen hat; (3) absehbare Konsequenzen der Nicht-Teilnahme oder der vorzeitigen Beendigung der Teilnahme; (4) absehbare Faktoren, von denen man vernünftigerweise erwarten kann, dass sie die Teilnahmebereitschaft beeinflussen, wie z.B. potentielle Risiken, Unbehagen oder mögliche anderweitige negative Auswirkungen, die über alltägliche Befindlichkeitsschwankungen hinausgehen; (5) den voraussichtlichen Erkenntnisgewinn durch die Forschungsarbeit; (6) die Gewährleistung von Vertraulichkeit und Anonymität sowie ggf. deren Grenzen; (7) Bonus für die Teilnahme und (8) an wen sie sich mit Fragen zum Forschungsvorhaben und zu ihren Rechten als Forschungsteilnehmer wenden können. (Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs), 2004, S. 2)

Wie in Punkt 6 *Gewährleistung von Vertraulichkeit und Anonymität* der Ethikrichtlinien des DGPs, zielt Artikel 3. *Anonymisierung und Vertraulichkeit der Daten* auf den verantwortungsvollen Umgang mit persönlichen Daten ab. Während der Planung des Forschungsvorgehens war vorgesehen, die Interviews anonym zu halten. Jedoch verbalisierte eine Expert*in, dass sie ihr Wissen nur mit ihrem Namen weitergibt, weshalb die Forscherin die anderen Beteiligten um Zustimmung zu einer Teilidentifizierung bat. Es wurde deutlich gemacht, dass nicht der Klarnamen benutzt werden muss und dass genannte Städte oder Kollektive nur mit Anfangsbuchstaben wiedergegeben werden. Die Forscherin stellte den Teilnehmenden frei, was und ob sie eine Selbstbeschreibung schicken. Alle Expert*innen schickten diese zu und stimmten der Veröffentlichung zu.

4.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz

Nachdem die Entscheidung für Expert*inneninterviews getroffen war, wurde als Auswertungsmethode die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz gewählt und zur Unterstützung bei der Auswertung des Datenmaterials die Software MAX-QDA²³ eingesetzt. Resultierend daraus entstand der Leitfaden für die Interviews (siehe Kapitel 4.3) und das Sampling (siehe Kapitel 4.4).

Die qualitative Inhaltsanalyse untergliedert sich in drei verschiedene Möglichkeiten der Auswertung des Datenmaterials, die inhaltlich strukturierende, die evaluative und die typenbildende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018, S. 12). In der vorliegenden Publikation kommt die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse zum Einsatz. Das Auswertungsverfahren unterteilt sich in sieben Phasen.

23. „Software für computergestützte qualitative Daten- und Textanalyse.“ (VERBI Software, 2021).

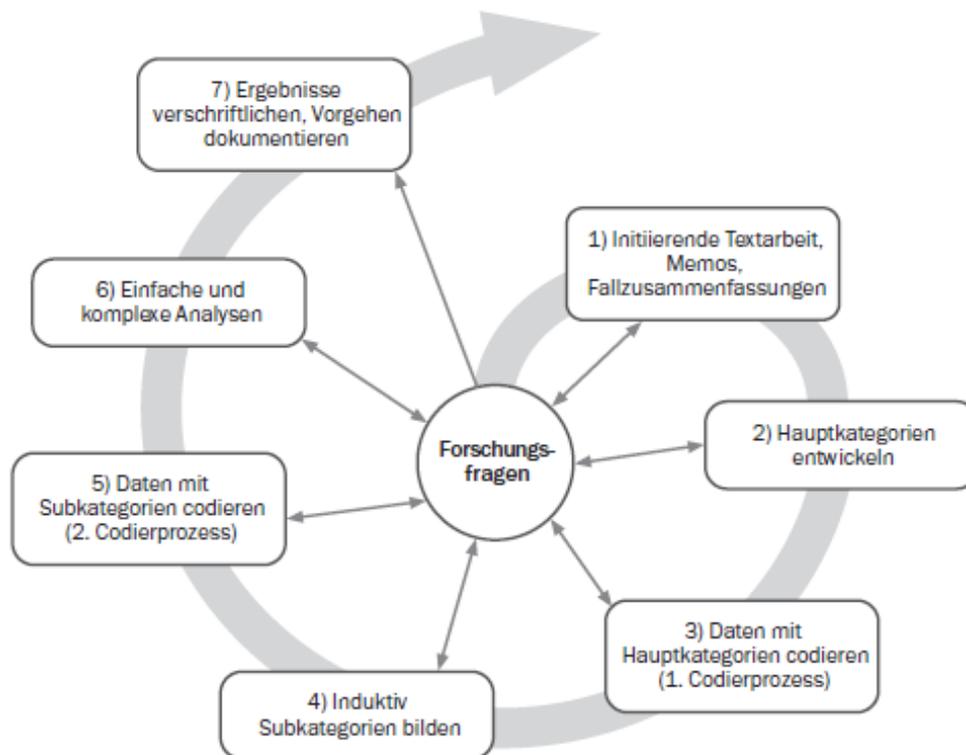


Abbildung 3

Die 7 Phasen der inhaltlich strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018, S. 132)

Die *Phase eins - Initiierende Textarbeit, Memos, Fallzusammenfassungen* beschreibt den Vorgang, das ausgewählte Material sorgfältig zu lesen und anhand der Forschungsfrage einen Gesamteindruck zu gewinnen. Ideen und Anmerkungen werden notiert und dienen als Orientierungshilfe für den weiteren Auswertungsprozess. Der Text wird gelesen und die ersten schriftlichen Memos entstehen. Es empfiehlt sich ein Case Summary, also eine Zusammenfassung des Textes. Diese Zusammenfassung soll sich eng am Text orientieren. An dieser Stelle bietet sich eine stichpunktartige Ausarbeitung an (Kuckartz, 2018, S. 119–124).

Das Entwickeln der Hauptkategorien (Codes) ist die *zweite Phase der Inhaltsanalyse*. Die Hauptkategorien ergeben sich aus der Forschungsfrage. Diese Kategorien können entweder deduktiv z.B. an einem Leitfaden oder induktiv direkt am Material entwickelt werden. Außerdem ist es möglich, weitere Subkategorien zu formulieren, gleichzeitig kommt es zu einer Definition der jeweiligen Codes. Ziel ist es, die Daten zu strukturieren (Kuckartz, 2018, S. 133).

Der *erste Codierprozess* findet in der *dritten Phase* statt. Der Text wird Zeile für Zeile unter Bezugnahme der Hauptkategorien durchgegangen. Textstellen die irrelevant für die Forschungsfrage erscheinen bleiben uncodiert. Die Möglichkeit der Doppelbesetzung von Haupt- und Subkategorien besteht und stellt in diesem Schritt kein Problem dar. Nachdem diese Phase abgeschlossen ist, kommt es zu der *induktiven Subcodebildung*. Diese beiden Phasen können sich überlappen und sind nicht so trennscharf wie in der Abbildung dargestellt. Um induktive Subkategorien bilden zu können, muss der Hauptcode ausdifferenziert und alle markierten Textstellen in einer Liste o.ä., zusammengetragen werden. Diese ungeordnete Liste wird normalerweise im Team analysiert und geordnet, sodass weiterführend eine Definition stattfinden kann. Aus diesem Prozess leitet sich sodann der *zweite Codierprozess* anhand der Subkategorien ab. Wie in der dritten Phase werden Textstellen, die zuvor mit der Hauptkategorie besetzt waren, nun geprüft und mit einem Subcode belegt (Kuckartz, 2018, S. 134–138). Anschließend an den zweiten Codierprozess kommt es zu der *einfachen und komplexen Analyse*. Die *Phase sechs* läutet die *Vorbereitung der Ergebnispräsentation* ein. Es kann aus verschiedenen Formen gewählt werden, welche sich anbietet entscheidet der/ die* Forschende.



Abbildung 4

Möglichkeiten der einfachen und komplexen Analyse (Kuckartz, 2018, S. 147)

Nach der Auswahl der Analyseform schließt sich fließend *Phase sieben* an, das *Verschriftlichen der Ergebnisse* und das *Dokumentieren des Vorgehens*. Es wird auf alle bisherigen Notizen, Memos, Zusammenfassungen etc. zurückgegriffen, um diese in einen Ergebnistext zu formulieren. Zudem muss das Vorgehen der Auswertung beschrieben werden. Zwingend notwendig hierfür ist, dass die Vorgehensweise der Kategorienbildung dargelegt wird (Kuckartz, 2018, S. 154–155).

Nachdem alle Interviews geführt und transkribiert wurden, wird das Material in die o.g. Software als RTF-Datei geladen. An dieser Stelle werden die Texte mit den zuvor festgelegten Kategorien codiert, diese werden als „codierten Segmente“ (Kuckartz, 2018, S. 67) beschrieben. Nach diesem Schritt werden die Texte noch einmal gelesen, um sicherzustellen, dass alle Textstellen codiert wurden.

4.3 Leitfadengestütztes Expert*inneninterview

Aufgrund des Mangels an Fachliteratur und der fehlenden empirischen Ergebnisse zum Forschungsgegenstand Awareness wurde entschieden, die qualitative Forschungsmethode des systematisierenden Expert*inneninterviews durchzuführen. Es handelt sich um ein teilstrukturiertes Interview (Bogner u. a., 2014, S. 27).

Ziel dieser Form des Interviews ist es, mithilfe eines detaillierten Leitfadens möglichst viel Fachwissen zu generieren (Bogner u. a., 2014, S. 24). Aufgrund der aufwendigen Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse wurden drei ca. 60-minütige Interviews geführt.

Dieser „Basisleitfaden“ (Bogner u. a., 2014, S. 30) wurde zuerst mit ausformulierten Fragen besetzt, um diese in A-priori-Kategorien zu unterteilen²⁴ (Kuckartz, 2018, S. 71–72).

In folgende Themenblöcke wurde unterteilt:

- Hintergrund und Motivation

24. Durch gemeinsames Brainstorming mit Freund*innen, die selbst keine Erfahrung im Forschungsfeld haben, entstanden die nachfolgenden Kategorien. Die Forscherin besitzt Einsicht und Fertigkeiten in der Awarenessarbeit, was es ermöglicht, auch Unbeteiligte nach ihrer Einschätzung zu fragen, um zu schlüssigen Rubriken zu gelangen.

- Vorbereitung und Organisation
- Standards und Mindestanforderungen
- Kommunikation und Interaktion mit Gästen
- Belastung und Umgang mit Grenzen
- Nachbereitung
- weitere Erkenntnisse und Themen (Sonstiges)

Alle A-priori-Kategorien wurden mit zwei bis vier thematisch passenden Fragen befüllt, zudem wurden verschiedene Nachfragen eingebaut. Ja/ Nein-Fragen und Suggestivfragen wurden vermieden, da sich diese nicht zur Wissensgenerierung eignen. Aufgrund der fehlenden Erfahrung im Bereich der Interviewführung seitens der Forschenden wurde der Leitfaden äußerst detailliert ausgefertigt. Ein Pre-Test sollte die Menge an Fragen reduzieren. Besagter Pre-Test wurde bei dem ersten Interview durchgeführt (siehe Anhang D). Es stellte sich heraus, dass einige Fragen nicht benutzt wurden, um zum einen die 60-Minuten-Grenze des Interviews nicht zu überschreiten und zum anderen zeigte sich, dass einige Fragen schlicht irrelevant waren bzw. durch andere Fragen beantwortet wurden. Der Leitfaden wurde leicht angepasst, jedoch wurde der vorherige Fragenkatalog als Backup weiter genutzt.

Der Einstieg in das Interview beginnt mit einer Wahrnehmungsfrage und besitzt noch keine konkrete inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand, hat diesen aber als Gesprächsinhalt. Es geht vielmehr darum, dass der Einstieg ins Interview nicht ad hoc geschehen soll, sondern eine langsame Überleitung zum Thema folgt.

Das Erhebungsverfahren, welches gewählt wurde, ist das leitfadengestützte Expert*inneninterview, wobei es sich um die Form des systematisierenden Interviews handelt. Diese Interviewform zielt auf die Generierung von Sachwissen des/der Expert*in ab und sieht die Befragten als Ratgeber*in. Dieses erzeugte Prozesswissen²⁵ kann von der befragten Person sofort abgerufen und geteilt werden (Bogner u. a., 2014, S. 24). Expert*innen werden als Personen beschrieben, die ihr Praxis- oder Erfahrungswissen, zu einem bestimmten Thema, sinn-

25. Prozesswissen ist Erfahrungswissen und beschreibt, dass aufgrund von Erfahrungen eine bestimmte Art an Wissen generiert wurde, welche nicht mit Fachwissen gleichgesetzt werden kann (Bogner u. a., 2014, S. 18).

haft für Andere wiedergeben können (Bogner u. a., 2014, S. 13). Gläser & Laudel (2009, S. 13) beschreiben Expert*inneninterviews als soziale Prozesse, welche nachgebildet werden sollen, damit eine wissenschaftliche Auslegung möglich ist. Zudem verstehen sie Expert*innen als „[...] Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte“ (Gläser & Laudel, 2009, S. 12).

Die Interviews erfolgen in einer eins zu eins Situation und werden per Tonaufnahme dokumentiert²⁶. Mithilfe der Software f4x wird ein Transkript des Interviews erstellt, die Befragten werden darauf hingewiesen (siehe AnhangC), dass besagte Software die Tonaufnahme nur solange speichert, bis die Sprache-zu-Text-Verarbeitung abgeschlossen ist und die RTF-Dateien heruntergeladen werden. Danach kann die Forscherin die Daten löschen, oder aber spätestens nach 24 Stunden werden die Daten durch die Software gelöscht. Die Forschende wählt die inhaltlich-semantische Transkription nach Dresing und Pehl (2018, S. 21–22). Das Transkript wird den Befragten zur Überprüfung geschickt. Zudem ist den Expert*innen freigestellt, ob sie Passagen streichen oder ändern wollen. Alle Änderungen oder Erklärungen werden vermerkt²⁷ und sind im Transkript einsehbar.

Alle Interviewten bestätigen die Verwendung ihrer persönlichen Daten und deren Verwendung in dieser Publikation (siehe AnhangC).

4.4 Sampling und Sample

Nach der ersten Recherche wurden mehrere Kollektive und Initiativen gefunden, die sich mit dem Thema Awareness beschäftigen. Zudem gibt es eine Vielzahl an sog. grauer Literatur wie Zines, PDFs, Blogeinträge und Artikel. Auf der Suche nach Mindeststandards innerhalb der Awarenessarbeit kommt es in der Literatur zu deutlichen Übereinstimmungen. Nach Durchsicht der verschiedenen Publikationen wird ein gezieltes Sampling fokussiert, d.h. dass Expert*innen anhand von gewissen Auswahlkriterien gefunden werden (Schaffer & Schaffer, 2020, S. 240–241).

26. Eine Datenschutzerklärung hängt dem Dokument an, alle Parteien haben der Veröffentlichung des Materials zugestimmt (siehe AnhangC).

27. Eine Expert*in ist dieser Möglichkeit nachgekommen. Erkennbar ist die Änderung in E Maja, Pos. 45 (persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, S. 11, Pos. 45).

Durch diese erste Wissensbeschaffung und der persönlichen Erfahrung im Forschungsfeld werden nach den folgenden Auswahlkriterien Interviewpartner*innen gesucht:

- Awarenessarbeit in unterschiedlichen Städten in Deutschland
- Awarenessarbeit auf unterschiedlichen Veranstaltungen
- mehrere Jahre Erfahrung innerhalb der Awarenessarbeit
- verschiedene berufliche Tätigkeiten im Forschungsfeld

Hieraus ergeben sich drei Proband*innen, Caro (Initiative Awareness), Ann Wiesental (Awareness Institut und Begründer*in des Awarenessansatzes) und Maja (L`Unita Security). Alle Teilnehmenden bestätigen, Teile ihrer personenbezogenen Daten preiszugeben (siehe Anhang C).

Tabelle 1

Interviewsample

Interview ID	Funktion	Erfahrung	Länge des Interviews
Caro	Workshoptrainer*in Awareness	Mehrjährig auf verschiedenen Veranstaltungen	00:50:24-4
Ann	Begründer*in Awarenessansatz	Mehrjährig auf verschiedenen Veranstaltungen	00:49:57-8
Maja	Mitarbeiter*in Security/Awareness	Mehrjährig auf verschiedenen Veranstaltungen	00:49:43-5

Das erste Interview fand am 02.12.2023 in der Wohnung der Forscherin mit Caro (sie/ihr) statt. Sie arbeitet als Trainer*in bei der Initiative Awareness und gibt Schulungen im Bereich Awareness auf Veranstaltungen und hat mehrere Jahre Erfahrung in der praktischen Arbeit auf Demos, Festivals und in Clubs besonders bei queeren Veranstaltungen. Sie bezeichnet sich selbst als cis-able bodied-weiß.

Das zweite Interview fand am 21.12.1023 in der Wohnung eines Freundes in einer deutschen Großstadt mit Ann Wiesental statt. Sie ist Begründer*in des Awarenessansatzes, Aktivist*in und Initiator*in der Konferenz „Antisexistische Praxen Konferenz“ (Awareness Institut, o. J.; Wiesental, 2021, S. 14).

Maja ist die letzte Expert*in, die befragt wurde. Das Interview fand am 10.01.2024 in einer Stadt in Deutschland statt. Sie arbeitet für die Security Firma L`Unita, in dieser sie seit viereinhalb Jahren tätig ist. Die Firma wurde 2019 gegründet und bietet sowohl Security, als auch Awareness als Dienstleistung an.

4.5 Reflexion des Forschungsvorgehens

Beschreibung des eigenen Vorgehens.

Wie in Kapitel [4.3](#) beschrieben, wurden sieben Themenblöcke erstellt. Nachdem ersten Interview (siehe Anhang [A](#)) wurde der Leitfaden noch nicht aktualisiert, um sicherzugehen, dass in der zweiten Interviewsituation genug (Nach-) Fragen vorhanden sind. Nach Abschluss des zweiten Interviews wurde der Leitfaden leicht angepasst und Fragen gestrichen (siehe Anhang [B](#)).

Jedes Interview wurde kurz nach Beendigung codiert.

Folgend wird beschrieben, wie die Codes zustande kommen.

In Phase eins wird der Text ganzheitlich betrachtet, um einen Gesamteindruck zu gewinnen. Es werden knappe Notizen geschrieben, um das Vorgehen festzuhalten. Danach erfolgt der erste Codierprozess²⁸. Alle relevanten Textstellen werden in die o.g. Hauptkategorien codiert (siehe Anhang [B](#)).

Anschließend werden induktive Subcodes am Material gebildet und im Text markiert. Das Entstehen der Subkategorien erfolgt spontan. Diese werden nach dem codieren noch einmal analysiert. Resultierend daraus werden die Haupt- und Subkategorien aufgeschrieben, um zu erkennen, welche mit in die Arbeit einfließen sollen.

Es zeigte sich, dass der Hauptcode: *Standards und Mindestanforderungen (SM)* alle nachfolgenden Kategorien als Subcodes integrieren konnte. Daher wurde entschieden, diese Kategorie aufzulösen. Textstellen, die bereits mit SM besetzt waren, wurden aufgelöst. Es wurde nachvollzogen mit welchen anderen Kategorien SM doppelt besetzt ist, um so die Mehrfachvergabe in nur noch einen Code abzuwandeln. Die Segmente wurden paraphrasiert²⁹, um einen leichteren Überblick des Gesagten zu erlangen. Es wurde versucht, diese in bisher bestehende

28. Die zweite Phase erfolgte in der Zusammenstellung des Leitfadens, welcher bereits in Ordnungskategorien eingeteilt war (siehe Anhang [4.3](#)).

29. Aus forschungsökonomischen Gründen wurde der AI-Assist von MAXQDA zum Paraphrasieren und Zusammenfassen verwendet.

Kategorien einzubetten oder neue Codes zu finden. So entstanden die Kategorien *Währenddessen*, *2.1. Arbeitsbedingung*, *2.2. Teamkonstellation* und *1.3. Bildungsarbeit*. Diese wurden erneut analysiert und der Code *Währenddessen* konnte in die anderen Kategorien eingefügt werden. Innerhalb der neuen Analyse werden unter dem Punkt *1. Vorbereitung*, die Subcodes *1.1. mit Veranstalter*innen* und *1.2. im Team* generiert. Der deduktive Code *Umgang mit Grenzen* wird in *1.2. im Team* integriert. Zudem wurde die induktive Kategorie *Kommunikation mit Veranstaltenden* in die Kategorie *1.1. Vorbereitung* und *Kommunikation mit Veranstalter*innen* eingefügt und nicht zu *3. Transparenz in der Kommunikation mit Gäst*innen und Betroffenen* aufgenommen.

Nach einer erneuten Analyse fiel auf, dass im Code *1. Vorbereitung* zu viele Subkategorien platziert sind, weshalb *2.1. Arbeitsbedingungen* und *2.2. Teamkonstellation* unter einer neuen Oberkategorie *2. Arbeitsumfeld* untergliedert wurden.

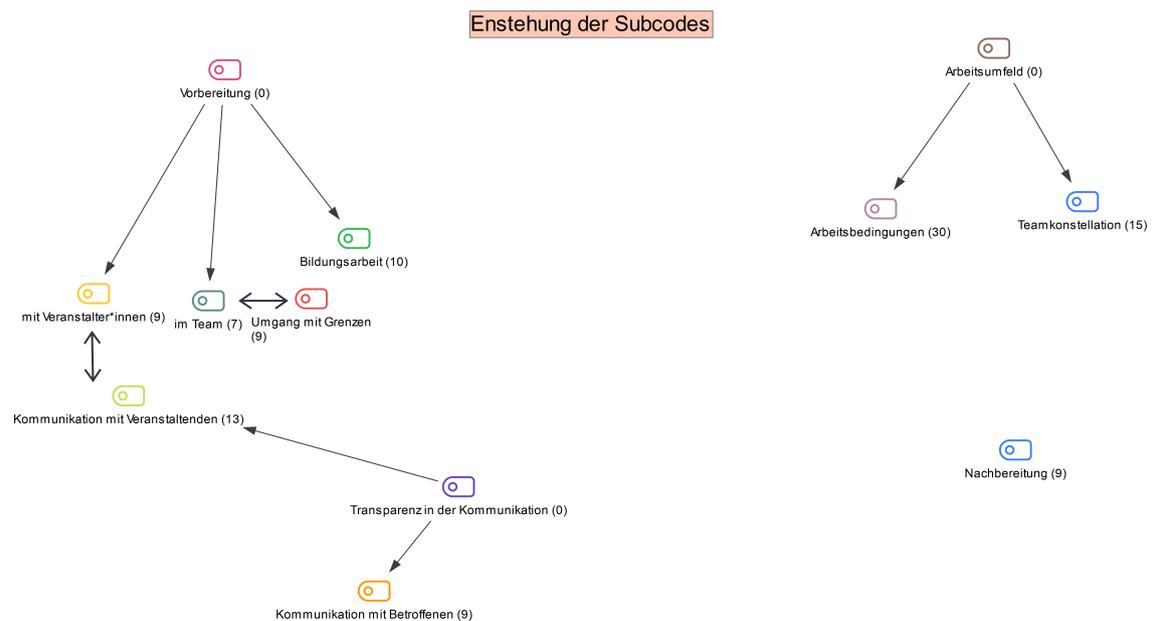


Abbildung 5

Entstehung der neuen (Sub-) Codes (eigene Darstellung) (VERBI Software, 2021)

Wie auf der Grafik erkennbar entstehen so die Codes:

1. *Vorbereitung (deduktiv)*
 - 1.1. *im Team (induktiv)*
 - 1.2. *mit Veranstalter*innen (induktiv)*

- 1.3. *Bildungsarbeit (induktiv)*
2. *Arbeitsumfeld (induktiv)*
 - 2.1. *Arbeitsbedingungen (induktiv)*
 - 2.2. *Teamkonstellation (induktiv)*
3. *Transparenz in der Kommunikation mit Gäst*innen (induktiv)*
4. *Nachbereitung (deduktiv)*

Wie zu erkennen ist, änderte sich der Themenblock *Kommunikation mit Gästen* zu dem Hauptcode *3. Transparenz in der Kommunikation mit Gäst*innen und Betroffenen*.

Der Themenblock *Hintergrund und Motivation* ist vorgesehen als Informationsbeschaffung und zur Einordnung der Interviewpartner*innen. Diese Kategorie wird nicht als A-priori-Code verstanden und somit nur verwendet, um die Expert*innen zu beschreiben.

5 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die o.g. Codes, welche aus der qualitativen Inhaltsanalyse generiert wurden, genauer beleuchtet. Zudem erfolgt der Versuch, die Fragestellung der Publikation „*Welche Mindeststandards sind für eine erfolgreiche Awarenessarbeit notwendig und um welche Aspekte müssen diese erweitert werden, um Awarenessarbeitende handlungssicherer zu machen?*“ zu beantworten.

Zuerst werden die eigenen Codes erklärt, um dann in den Vergleich mit den entwickelten Mindeststandards, der Initiative Awareness, zu gehen (siehe Anhang H und I). Es wird Bezug genommen auf ein selbstverfasstes Awarenesskonzept (siehe Anhang J), dass nach den erforschten Standards geschrieben wurde.

5.1 Vorbereitung und Kommunikation

Im Folgenden werden die verschiedenen Schritte der Vorbereitung erläutert, die es im Team und von den Veranstaltenden braucht. Die Vorbereitungen im Team oder mit den Veranstalter*innen variieren von Event zu Event. Ein Festival mit 3000 Besucher*innen benötigt eine andere Vorbereitungsphase als ein Konzertabend mit 100 Gäst*innen. Je nachdem, um was für eine Veranstaltung es sich handelt, verändert sich die Vorbereitungsphase. Die nachfolgenden Subcodes für die Oberkategorie *1. Vorbereitung und Kommunikation* gehen innerhalb der praktischen Planung ineinander über und laufen häufig zeitgleich ab. Jedoch hilft es in der Theorie diese Subcodes zu erstellen, um den Prozess übersichtlicher zu gestalten.

5.1.1 mit Veranstalter*innen

Um eine erfolgreiche Awarenessstruktur zu gewährleisten, stellt sich in einem Interview heraus, dass es insbesondere auf die „intrinsische Motivation“ (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 10) der Veranstaltenden ankommt. Im Speziellen, wenn es um die Konzeptausarbeitung der Veranstaltung geht, da in dieser verschiedene Punkte z.B. die Dekoration bedacht werden müssen.

[...] Auch dann nochmal, wenn es da zum Beispiel auch im Sinne eines Awarenesskonzepts Punkte geben wie Dekoration. [...] Und ich finde, das sollte nicht unbedingt nur von dem eigentlichen Awarenessteams selber kommen, sondern das müsste mit in der Veranstaltungsstruktur, in der Planung von der Veranstaltung mit drin sein.

(Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 28- 29)

Besagte Planung beinhaltet ein Vorabgespräch und Kennlernen mit den Veranstaltenden und dem jeweiligen Awarenesssteam (wenn schon eines vorhanden ist), um Teile des Konzepts festzulegen (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos.10; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 9). Wenn noch kein Team vorhanden ist, aber eine Person, welche sich um die Awarenessstruktur kümmert, muss mit dieser in den Austausch getreten werden. Innerhalb der Interviews wurde mehrfach betont, wie wichtig eine Awarenessperson (AP) ist. Diese AP soll innerhalb der Hauptorganisation sein und

die Awarenessstruktur auf allen Bereichen (Artistcare, Booking etc.) zusammenführen. Weiterhin ist es wichtig, dass diese Beauftragte das gleiche Ansehen hat wie z.B. Mitarbeitende aus der Produktion (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 39 und 43).

Insbesondere, wenn zwischen dem AT und den Veranstaltenden noch keine längere Zusammenarbeit besteht, ist es notwendig, dass es ein Grundvertrauen in das AT gibt. „Wir wollen niemanden kontrollieren. Wir wollen nicht die Security ersetzen. Wir wollen niemandem etwas Böses. Wir wollen niemanden auf die Finger schauen oder hauen“ (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 29).

Diese Notwendigkeit zeigt sich hauptsächlich während der Veranstaltung, wenn es um einen Verweis³⁰ vom Gelände/ Event geht. Wichtig zu beachten ist neben der gegebenen Funkstruktur³¹ (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 23), dass Handlungsabläufe vorher besprochen werden. Das bedeutet, dass alle Positionen (Security, Produktion etc.) wissen wer die Aufgabe des Entfernens einer Person von der Veranstaltung übernimmt, um „ewigen Rücksprachen“ (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 39) entgegenzuwirken. Wenn dies nicht der Fall ist, kann es zu Situationen kommen, in der sich die betroffene Person unwohl und überfordert fühlen kann (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 22; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 29). Es muss allen Beteiligten klar sein, dass Awareness zum Sicherheitskonzept einer Veranstaltung zählt (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 23).

Zudem ist es unabdingbar, dass sich die Veranstaltenden mit Themen, die unter Awareness laufen, auseinandersetzen, um Verbesserungsvorschläge des ATs annehmen und verstehen zu können (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 26; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 23).

30. Umgangssprachlich, Rausschmiss genannt.

31. Darunter zählt ein Funkplan, in welchem nachzulesen ist, welche Position auf welcher Frequenz erreichbar ist und wie gefunkt wird (Funketikette). Nachzulesen in Anhang J unter Punkt 12. *Funken*.

Ein anderer essenzieller Bestandteil der Kommunikation ist, dass sich über das notwendige Equipment im Voraus ausgetauscht wird. „Und dann müssen wir uns Equipment zusammensuchen, fragen beim Veranstalter: „Was habt ihr? Habt ihr einen Ruheraum? Habt ihr einen Pavillon? Habt ihr für uns dann Wasser? Dextro Energie, Magnesium, Stressbälle, Wärmedecken, Teekannen? [...]“ (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 9).

5.1.2 im Team

Wie oben beschrieben ist es sinnvoll, eine*n Hauptbeauftragte*n für die Awareness zu finden. Diese Hauptansprechperson wird Head genannt. Der Head befasst sich mit der Organisationsstruktur und steht im Kontakt mit den Veranstaltenden (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 9). Um diese Awarenessstrukturen gewährleisten zu können, muss die Headposition im Voraus mit dem Team kommunizieren. Ein Kennenlernen des Teams untereinander und ein Vorabgespräch sind unerlässlich, um Arbeitsprozesse, Vorgehensweisen, Positionen und Equipment zu klären (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 10). Hier ist es unabdingbar, dass insbesondere die Vorgaben der Veranstalter*innen bekannt sind und, ob das Team mit diesen Vorgaben arbeiten kann oder nicht. In diesem Reflexionsprozess müssen alle Arbeitsbereiche der Veranstaltung mit einfließen, auch Workshops können von Vorteil sein, damit „[...] alle die Chance haben, sich da mitzuverändern und dieses Wissen haben“ (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 14).

Diese Prozesse sind für beide Seiten wichtig, um die gegenseitige Arbeit zu verstehen und in einen Aushandlungsprozess zu kommen.

Innerhalb einer Veranstaltung gibt es verschiedene Tätigkeitsbereiche, mit denen ein Awarenessteam zusammenarbeitet. Hier sind besonders die Security und die Sanitäter*innen zu erwähnen. Da nicht immer die Möglichkeit besteht, alle Sektionen im Vorhinein kennenzulernen, ist es ratsam im Voraus z.B. Handouts zu formulieren, die die Arbeitsweise des AT erklären (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 9).

Zur Vorbereitung des Teams zählen zudem die Gespräche während eines Events und vor den Schichten. Es ist wichtig, dass sich die Teammitglieder über eigene Grenzen unterhalten, sodass alle im Team wissen, was sich Einzelne zutrauen oder nicht. Diese Einschätzungen einer/s* jede*n helfen in der Zusam-

menarbeit. Insbesondere während der Arbeit ist es elementar, diese Grenzen seines Gegenübers zu kennen z.B. in der Situation, wenn mit einer gewaltausübenden Person gesprochen werden muss (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 36 und 38; Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 36).

Crew- Care [...] machen wir immer am Anfang. [...] immer eine Runde, wie ist es bei allen und dann in den Duos sollen die das selbstständig machen. Was man so abspricht: „Kannst du Blut sehen? Kannst du Kotze sehen? Hast du eigene Trigger, wenn du es erzählen willst? Bist du heute fit genug, um vielleicht in Extremsituationen reinzugehen? Oder wie fühlst du dich heute, mit der Polizei zu reden?

(Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 16)

5.1.3 Bildungsarbeit

Zur Vorbereitung des Teams zählen zudem die Gespräche während eines Events und vor der Schicht. Es ist wichtig, dass sich die Teammitglieder über eigene Grenzen unterhalten, sodass alle im Team wissen, was sich einzelne zutrauen oder nicht. Diese Einschätzungen einer/s* jede*n helfen in der Zusammenarbeit. Insbesondere während der Arbeit ist es wichtig, diese Grenzen seines Gegenübers zu kennen z.B. in der Situation, wenn mit einer gewaltausübenden Personen gesprochen werden muss (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 36 und 38; Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 36).

Trotz alledem sollten Weiterbildungen nicht unterschätzt werden, insbesondere auf Festivals kann es durch die ekstatische Stimmung aufgrund verschiedener Dinge, wie durch den Konsum psychoaktiver Substanzen oder schlichtweg Schlafmangel zu heiklen Situationen kommen. Eine Vielzahl an Wissen wird benötigt, um sich selbst und andere zu schützen (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 7-8). Dies ist essenziell für den Umgang mit Betroffenen, sowie für das interne Team. Awareness setzt ein enormes Spektrum an Wissen voraus, aber auch ein Eigeninteresse an politischer Bildung, Aktivismus und einer Art von Radikalismus, da Awareness strukturelle Probleme innerhalb der Gesellschaft angeht und es nur durch Eigeninitiative zu Veränderungen kommen kann. Solche Veränderungen können nur herbeigeführt werden, wenn man selbst aktiv wird und Fehler hinnehmen kann, um aus diesen zu lernen (Fehlerfreundlichkeit) (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 20).

Schon hier zeichnet sich die Bedeutsamkeit eines diversen und geschulten Teams ab.

5.2 Arbeitsumfeld

Im vorherigen Kapitel wurde über die Notwendigkeit von Wissen innerhalb des Teams gesprochen. Dieses Wissen sollte sich im Team widerspiegeln, deshalb wird im Folgenden nicht nur über die notwendigen Arbeitsbedingungen gesprochen, sondern auch über die Teamzusammensetzung und wie wichtig Diversität ist.

5.2.1 Arbeitsbedingungen

Es herrschen klare Vorstellungen darüber, wie AA ablaufen hat und welche Voraussetzungen es braucht, um eine kompetente Arbeit leisten zu können. Innerhalb der Interviews zeigen sich Überschneidungen, aber auch Unterschiede je nach Veranstaltung.

1. Schichtlängen
 - 1.1. in Clubs: ca. 5- 6, 5 h
 - 1.2. bei Konzerten: ca. 4 h
 - 1.3. bei Festivals: ca. 6- 12 h³² (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 10; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 14-16)
2. Bezahlung mit mindestens Mindestlohn (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 24)
3. Awarenessraum³³ für Betroffene

Ein Awarenessraum soll gewährleisten, dass sich Betroffene dahin mit einer Awarenessperson zurückziehen können, um ein ungestörtes Gespräch führen oder sich ausruhen zu können. Dieser Raum verfügt im besten Fall über Wasser, Obst, Decken etc. (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 22).

32. 12 h ist das Maximum und wird von Maja beschrieben. Dies hat damit zu tun, dass sie innerhalb der Security arbeitet und in diesem Arbeitsfeld (besonders bei Festivals) andere Schichtvorgaben herrschen (persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024 Pos. 14).

33. Kann auch als Safer Space beschrieben werden siehe hierzu Kapitel [3.1](#).

4. Rückzugsraum für Team

Auch das Team benötigt einen Raum, in dem es sich zurückziehen kann, wenn etwa die Pause gemacht wird oder ein Teammitglied eine belastende Situation erlebt, um „durchatmen“ zu können. Zu ergänzen ist, dass es sich nicht um denselben Raum handelt, in dem sich auch Betroffene aufhalten. Zudem soll es dem Team ermöglichen, die nötige Distanz zu wahren und vor Überforderung schützen (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 14 und 29).

5. Feedbackrunden

Durch einen Rückzugsbereich hat das Team die Möglichkeit zu entspannen und es bietet die Möglichkeit für Gefühls- und Feedbackrunden. Diese sollen die Sicherheit und das Vertrauen des Teams stärken. Gefühls- und Feedbackrunden werden vor und nach der Schicht, meist von der Hintergrundschicht oder Head, angeleitet (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 36; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 16). Diese Besprechungen sollen Raum geben, um Kritik am Vorgehen, Umsetzung, Planung o.ä. zu äußern. Die offene Kommunikation über Kritikpunkte ist ein wichtiges Standbein innerhalb der AA (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 20).

6. Konzeptarbeit

Wie kurz erwähnt in 5.1.1 wird im Vorhinein das Konzept für das Event mit den Veranstalter*innen entwickelt. Arbeitsschritte werden festgehalten und gewisse Verhaltensweisen z.B. Hat das AT Hausrecht und kann gewaltausübende Personen herauswerfen? Wer darf diesen Rauschmiss durchführen, Security oder AT? Auch evtl. Codewörter, mit denen sich Betroffene an Security oder Bar wenden können, um Hilfe zu erlangen sind hier festgelegt, sowie die Erkennung des ATs. Hierzu zählt auch, dass das Konzept vor der Veranstaltung öffentlich gemacht wird, sowie bei der Veranstaltung aushängt. Überwiegend gibt es ein umfangreiches Konzept für das Team mit klaren Arbeitsanweisungen und eine Kurzform für die Gäst*innen (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 22; Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 20 und 22; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 5 und 38).

7. Verschriftlichung der Betreuungsfälle

Es sollte schon vor den eigentlichen Schichten kommuniziert werden, dass es ein Protokollbuch³⁴ gibt in dem prägnante Fälle anonym verschriftlicht werden. Dies ist bedeutsam für die Folgeschicht, falls das Übergabegespräch ausfällt. Aber auch zur Auswertung im Nachhinein, um Anhaltspunkte und Referenzwerte für das nächste Event zu haben (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 29).

5.2.2 Teamkonstellation

Alle o.g. Punkte lassen sich nur mit einem funktionierenden Team erreichen. Nachfolgend wird aufgeklärt, welche Voraussetzungen ein Team erfüllen muss während der Arbeit.

Das Sicherheitskonzept der Veranstaltung wird, wie schon erwähnt, mit verschiedenen Arbeitsbereichen entwickelt, um potenziellen Gefahren entgegenzuwirken. Neben den Arbeitsbedingungen und einer entsprechenden Vergütung, wird hierin auch vermerkt, was das Team während der Arbeitszeit beachten muss. Durch die Interviews wird festgestellt, dass besonders die Gruppenstärke des Teams relevant ist und dass in Duos gearbeitet wird, um einer möglichen Überlastung Einzelner vorzubeugen und die Sicherheit beider Parteien zu gewährleisten (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 10; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 11). Außerdem muss klar formuliert sein, dass das AT nüchtern zum Arbeitseinsatz erscheint, hierzu zählen alle psychoaktiven Substanzen, auch Alkohol (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 18; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 36). Daneben ist ein gewisses Maß an Diversität notwendig, da Betroffene einer marginalisierten Gruppe mit Personen aus ähnlichen sozialen Hintergründen schneller Vertrauen aufbauen (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 10).

Zudem zeigt sich, wie schon in Kapitel [5.1.3](#) beschrieben, dass es ein Team benötigt, welches sich weiterbilden möchte und die nötigen Sozialkompetenzen³⁵ mitbringt.

34. Auch Logbuch genannt.

Auch die Erkennbarkeit des ATs z.B. durch Westen, T-Shirts, Regenschirme o.ä. ist unabdingbar für ein rasches Bemerkens seitens der Gäst*innen oder anderen Akteur*innen auf dem Event (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 10; Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 14).

5.3 Transparenz in der Kommunikation mit Gäst*innen und Betroffenen

In Punkt 5.1 werden die ersten Schritte der Aushandlung beschrieben, im Folgenden wird darauf eingegangen, wie die Kommunikation kurz vor und während des Events stattfinden soll.

Für Gäst*innen einer Veranstaltung ist es notwendig im Vorhinein über das entsprechende Angebot des Events informiert zu werden. Hierzu zählt unter anderem auch die Awarenessstruktur. Diese sollte in dem Booklet, Lageplan, auf der Website und/oder in der App der Veranstaltung vermerkt werden³⁶. Der/die Veranstalter*in muss diese Vorgabe umsetzen, um eine funktionierende AA gewährleisten zu können (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 21).

Während des Events ist es hilfreich, das Konzept auf eine A4 Seite zu kürzen, mit den wichtigsten Informationen z.B. Notfallnummer, Standort/ Infostand Awareness/ Safer Space und wie das AT zu erkennen ist. Dieses kleine Konzept kann in den Toiletten und über das gesamte Gelände verteilt bzw. an sichtbaren Punkten befestigt werden (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 22). Dieses Vorgehen erleichtert betroffenen Personen die Orientierung in einer Notsituation.

35. Sozialkompetenzen sind entscheidend für effektive Teamarbeit. Dazu gehört die Fähigkeit, offen über Empfindungen und Gefühle zu sprechen, um die Zusammenarbeit zu fördern. Zudem ist es wichtig, in stressigen oder belastenden Situationen einen klaren Kopf zu bewahren. Eine gewisse Toleranz gegenüber Stresssituationen und schwierigen Ereignissen, wie Übergriffen, ist ebenfalls von Bedeutung, um weiterhin Unterstützung für die Betroffenen anbieten zu können (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024 Pos.20).

36. Ein Punkt wurde nicht explizit innerhalb der Interviews erwähnt, ist aber in den 10 Must-Haves für die Einführung von Awareness-Strukturen (siehe Anhang I) von der Initiative Awareness aufgeführt wurden. Hierbei handelt es sich, um eine Ombudsstelle. Diese Beschwerdestelle sollte nach Möglichkeit unabhängig sein. Gäst*innen sollen eine alternative Anlaufstelle bekommen, um sich über z.B. das Personal vom Event beschweren zu können.

Wenn eine Betreuung vonnöten ist, gilt es verschiedene Schritte zu beachten, die im Konzept oder Leitfaden verankert sein sollten. Jeder Fall ist individuell und muss so behandelt werden (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 32).

[...] das große Awarenesswort ist immer, Betroffenenorientierung. Das ist bei uns auf jeden Fall auch der Grundpfeiler für die ganze Arbeit, also dass wir sagen, wir sind parteilich mit der betroffenen Person und versuchen, alle Schritte mit ihr abzusprechen und uns daran zu orientieren. (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024, Pos. 29)

Unter Betroffenenorientierung zählt, wie im Zitat aufgeführt, die Transparenz im Vorgehen zu kommunizieren, damit die betroffene Person weiß, was sie*/ihn* erwartet und welche Optionen zur Verfügung stehen (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 26). Fundamental hierbei ist es, dass die gesprächsführende Person dabei empathisch auf die Bedürfnisse der Person eingeht, aktiv zuhört, vertraulich und anonym berät (Maja, persönliche Kommunikation, 10. Januar 2024). Hier kommen die zwei Grundprinzipien Definitionsmacht und Parteilichkeit (siehe Kapitel [3.3](#)) zum Greifen. Abgesehen vom transparenten Vorgehen, sollte der betroffenen Person Raum gelassen werden, über ihre*/seine* Erfahrungen zu sprechen und sie emotional zu stärken. In einzelnen Fällen kann dies ausreichen. Erst im weiteren Verlauf wird geklärt, ob es weitere Schritte benötigt. Im besten Falle muss und soll die betroffene Person dies nicht allein entscheiden, sondern mit den Unterstützenden zusammen (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezember 2023, Pos. 26).

5.4 Nachbereitung

Zur Gewährleistung eines intakten Teams braucht es neben der detaillierten Vorbereitung eine solide Nachbereitung.

Die Struktur der Nachbereitung sollte im besten Falle im Voraus bekannt sein oder sich mit allen Arbeitsbereichen gemeinsam entwickeln (Caro, persönliche Kommunikation, 2. Dezember 2023, Pos. 28). Das heißt, dass festgelegt wird, dass es durch oben genannte Feedback- und Gefühlsrunden während und nach der Schicht zu einem ersten Reflektionsprozess kommt. Es sollte zudem die Möglichkeit für eine Nachbesprechung im gesamten Team, mit Booking, Produktion etc. bestehen und dass ggf. eine Supervision gestellt wird, um belastende Situationen zu besprechen (Ann, persönliche Kommunikation, 21. Dezem-

ber 2023, Pos. 38). Eine andere Möglichkeit kann die Kollegiale Fallberatung darstellen; wichtig ist dabei, dass alle Mitglieder den Ablauf dieser Beratung kennen³⁷. Hierfür ist das Protokollbuch vonnöten, um eine genaue Aufarbeitung der Situation zu gewährleisten und nachvollziehen zu können.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Wie zu erkennen ist, überschneiden sich die Ergebnisse der Erhebung in mehreren Punkten mit den 10-Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams von der Initiative Awareness (siehe Anhang H) und den 10-Must-Haves für die Einführung von Awareness-Strukturen von der Initiative Awareness (siehe Anhang I).

Allen Proband*innen ist es ein Anliegen, deutlich zu machen, dass man gemeinsame Werte, klare Verantwortlichkeiten und ein übergreifendes Konzept hat, welches auf allen Ebenen einer Veranstaltung greift. Hinzu kommen Schulungen, externe Expertise und Präventionsarbeit. Betont wird auch, dass es zu einer guten Vor- und Nachbereitung kommen muss. Weiterhin zeigen sich Überschneidungen im Vorgehen mit betroffenen Personen, durch Transparenz im Gespräch, dem Einhalten der Grundprinzipien und dem Ziel der Selbstermächtigung der Betroffenen. Zudem wird noch einmal klar, dass AA ein sich stetig wandelnder und fluider Prozess ist. Diese Wandlungsfähigkeit kann nur mit Kritikfähigkeit und Bereitwilligkeit zur Anpassung aller gewährleistet werden. Weitere Überlagerungen zeigen sich innerhalb der Arbeitsweise. Die Interviews, sowie die Anlage H machen deutlich, dass es unabdingbar ist, nüchtern, bezahlt und nicht im Alleingang zu arbeiten. Eine klare Struktur, wie die Vor- und Nachbereitung aufgearbeitet werden soll, z.B. durch die Verschriftlichung der Fälle, um eine gute Übergabe zu gewährleisten, lässt eine Erweiterung der Mindeststandards erkennen. Ein weiterer Ausbau der Standards umfasst den Wunsch nach mehr Eigeninitiative seitens der Veranstaltenden. Hinzu kommt, dass nicht nur Self-Care eine Rolle spielt, sondern auch die Crew-Care wichtig für ein gutes Arbeitsklima ist. Eine eindeutige Kommunikation über die Räumlichkeiten und die Ausstattung ist eine weitere zu ergänzende Säule im Konzept. Auch die Teamzusammensetzung sollte nicht unterschätzt werden, besonders das

37. Der genaue Ablauf kann unter <https://kollegiale-beratung.de/methodik-und-ablauf-von-kollegialer-beratung-in-sechs-phasen.html> Tietze (o. J.) eingesehen werden.

Kennenlernen der Teammitglieder und Abklären von Grenzen ist ein wichtiger Bestandteil für ein funktionierendes Arbeitsklima. Im erweiterten Team (Security, Veranstalter*innen etc.) ist es fundamental, über die Rollen und die Verantwortlichkeiten einer*s jede*n zu sprechen und wer welche Aufgabenbereiche innehat.

Zur Verdeutlichung der nötigen Mindeststandards und deren Erweiterung je nach Event kann Anhang J herangezogen werden. Das Konzept wurde von der Autorin mithilfe von Teammitgliedern aus dem AT verfasst. Es flossen die vorläufigen Ergebnisse der Forschung und die o.g. Must-Haves mit ein.

7 Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es bestehende Mindeststandards innerhalb der AA gibt und gab. Jedoch werden diese erst seit kurzem so benannt und vom Publikum, sowie den Akteur*innen im Feld zunehmend erwartet.

Die o.g. Ergebnisse zeigen auf, dass Awarenessarbeit in der Phase der Professionalisierung steckt und gesamtgesellschaftlich wichtiger wird. Klar definierte Mindeststandards können als Grundlage für einheitliches Handeln angesehen werden, um professionelle Arbeit zu gewährleisten und dazugehörige Personen handlungssicherer zu machen. Einheitliche Standards, sei es in der Sozialen Arbeit oder in anderen Feldern, geben den Beteiligten Orientierung und Sicherheit im Umgang. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Standards nicht hinterfragt werden können oder wandelbar sind. Awareness versteht sich als fehlerfreundlich und kritikfähig, um so in einen Dialog treten zu können und Veränderungen anzustoßen.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse der Forschung ist, dass die Veranstaltenden eine intrinsische Motivation zu AA entwickeln, d.h. dass alle Akteur*innen zusammenarbeiten müssen und sich gegenseitiges Vertrauen schenken. Es muss ein Verständnis dafür entstehen, dass Awareness keine kostenlose Care-Arbeit ist und ein großes Maß an Vorbereitung benötigt, um kompetent umgesetzt werden zu können. Dazu bedarf es einer organisierten Vor- und Nachbereitung und die dazugehörigen Weiterbildungen und Workshops.

Ein weiteres wichtiges Kriterium ist die transparente Kommunikation mit den Gäst*innen. Nicht nur sollte der Ablauf während einer Betreuung klar kommuniziert werden, sondern auch über das Awarenesskonzept im Vorfeld auf Social Media und der Website der Veranstaltung informiert werden. Poster, Plakate und ein Infopoint während der Veranstaltung erleichtern den Gäst*innen ebenfalls die Orientierung.

Insgesamt zeigt die vorliegende Arbeit, dass es klar festgelegte Kommunikationswege und strukturelle Voraussetzungen braucht, um eine erfolgreiche AA zu gewährleisten. Diese benötigten Voraussetzungen müssen zum einen vom Awarenesssteam identifiziert werden können, um Bedingungen zu formulieren und gegenüber den Veranstaltenden einfordern können. Zum anderen müssen die Veranstalter*innen Engagement in der Umsetzung zeigen. Nur in Zusammenarbeit mit beiden Seiten können Mindeststandards implementiert und weiterentwickelt werden.

Damit es zu einer zusätzlichen Erweiterung der Mindeststandards kommen kann, braucht es darüber hinaus weitere Forschung. Festgelegte Qualitätskriterien können zur Professionalisierung der Awarenessarbeit führen. Durch diese Festlegungen können verschiedene Bereiche profitieren, z.B. die Soziale Arbeit. Indem Standards übernommen und für den jeweiligen Bereich angepasst werden, können unzählige Professionen voneinander lernen und sich bereichern.

Literaturverzeichnis

- Act Aware, & Höme. (2023). *Awareness auf Festivals- Wie geht's gemeinsam?*
<https://drive.google.com/file/d/1-850rgNAfGF3IIAgFUfXLdg1kIOJFJc0/view>
- Ann. (2023, Dezember 21). *Expert*inneninterview Awareness* [Persönliche Kommunikation].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. J.). *Alter*. Abgerufen 3. November 2023, von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/alter/alter-node.html>
- Awareness Institut. (o. J.). *Geschichte der Awareness-Bewegung*. Abgerufen 12. Februar 2024, von <https://awareness-institut.net/geschichte-der-awareness-bewegung/>
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>
- Brazzell, M. (Hrsg.). (2018). *Was macht uns wirklich sicher? ein Toolkit zu intersektionaler, transformativer Gerechtigkeit jenseits von Gefängnis und Polizei*. edition assemblage.
- Bronner, K., Paulus, S., Bouwmeester, A., Friedli, F., & Steinhauer, M. (2021). *Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis: eine Einführung für das Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft* (2., durchgesehene Auflage). Verlag Barbara Budrich.
- Brünner, F. (2007). Die Rolle freier Träger angesichts der Ökonomisierung sozialer Dienste. In H.-J. Blanke (Hrsg.), *Die Reform des Sozialstaats zwischen Freiheitlichkeit und Solidarität* (S. 216). Mohr Siebeck.
- Brunsch, D., Hähn, T., Benz, J., Klimach, S., & Rossbach, I. (2020, Juli). AWARENESS: Theorie und Praxis psychosozialer Herausforderungen auf Veranstaltungen. *Das Magazin Für Sicherheitskultur*, 07/ 2020.
- Budde, J. (2013). Intersektionalität als Herausforderung für eine erziehungswissenschaftliche soziale Ungleichheitsforschung. In S. Siebholz, E. Schneider, A. Schippling, S. Busse, & S. Sandring (Hrsg.), *Prozesse sozialer Ungleichheit Bildung im Diskurs*. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18988-8_21

- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. (2023). *Gender*. <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/gender-14414>
- Caro. (2023, Dezember 2). *Expert*inneninterview Awareness* [Persönliche Kommunikation].
- Center for Intersectional Justice. (2019). *Intersektionalität in Deutschland Chancen, Lücken und Herausforderungen*. Center for Intersectional Justice.
- Crenshaw, K. (2022). Ein Zusammenrücken von Race und Gender ins Zentrum rücken: Eine Schwarze feministische Kritik des Antidiskriminierungsdogmas, der feministischen Theorie und antirassistischer Politiken (1989). In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus* (S. 143–184). Unrast.
- Crenshaw, K. W. (2013). Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In H. Lutz, M. T. Herrera Vivar, & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (2., überarbeitete Auflage, S. 35–58). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19550-6>
- Davis, A. Y. (2022). *Rassismus, Sexismus und Klassenkampf* (1. Aufl.). Unrast.
- Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs). (2004). *Revision der auf die Forschung bezogenen ethischen Richtlinien*. https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/ethikrl2004.pdf
- Dittrich, M. (2022, Oktober 5). *Zäsur im Sexualstrafrecht vor 25 Jahren - Als Ehemänner nicht mehr vergewaltigen durften*. Deutschlandfunk. <https://www.deutschlandfunk.de/sexualstrafrecht-vergewaltigung-ehe-bundestag-100.html>
- Diversity Arts Culture. (o. J.). *Schwarz: [fvaʁts]*. Abgerufen 31. Mai 2023, von <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch/schwarz>
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Eigenverlag.

- Emanzipative & Antifaschistische Gruppe. (2020). Definitionsmacht Eine solidarische Diskussion über Pros und Contras Interview mit e*space und Emanzipative & Antifaschistische Gruppe [EAG]. In *AS.ISM 5 Streitschrift gegen Sexistische Zustände* (S. 30–34).
- Gerlach, F. (Hrsg.). (2001). *Qualitätsförderung in Praxis und Klinik: Eine Chance für die Medizin*. Georg Thieme Verlag. <https://doi.org/10.1055/b-002-11348>
- Gläser, J., & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3., überarb. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Götsch- Ulmer, D., Jackl, M., Jost, M., Maus, F., Pohl, J., Wegeng- Hürner, K., Winterscheid, J., Ballweg, T., & Nodes, W. (2002). *Qualitätskriterien des DBSH: Grundraster zur Beurteilung der Qualität in den Handlungsfeldern Sozialer Arbeit*. Bundesmitgliederversammlung des DBSH. <https://www.dbsh.de/profession/haltung-der-profession/qualitaetskriterien.html>
- Grimm, R., & Lean, A. (2021). *Kollektive Verantwortungsübernahme und transformative Gerechtigkeit Alternative zum Rechtssystem?* Republikanischer Anwältinnen- und Anwälteverein e.V. <https://www.rav.de/publikationen/rav-infobriefe/feministischer-infobrief-121-2021/kollektive-verantwortungsuebernahme-und-transformative-gerechtigkeit>
- Harding, D. J., Morenoff, J. D., Nguyen, A. P., Bushway, S. D., & Binswanger, I. A. (2019). A natural experiment study of the effects of imprisonment on violence in the community. *Nature Human Behaviour*, 3(7), 671. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0604-8>
- Herwig- Lempp, J. (2019). Systemisch als Haltung. In R. Becker & S. Schmitt (Hrsg.), *Beratung im Kontext Rechtsextremismus: Felder - Methoden- Positionen* (S. 291–316). Wochenschau Verlag.
- Heyden, G. (1970). Marxistisch-leninistische Parteilichkeit und ideologischer Klassenkampf. *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 18(s1), 122–135. <https://doi.org/10.1524/dzph.1970.18.s1.122>
- Horsley, J. (o. J.). *Audre Lorde: Biografie*. Abgerufen 24. Mai 2023, von <https://www.fembio.org/biographie.php/frau/biographie/audre-lorde/>
- IKUD Seminare. (2022). *Ageismus Definition - Ageism*. IKUD Glossar. <https://www.ikud.de/glossar/ageismus-definition-ageism.html>
- INCITE! (2018). *Community Accountability*. <https://incite-national.org/community-accountability/>

- Initiative Awareness. (o. J.-a). *10 Must-Haves für die Einführung von Awareness-Strukturen*. Abgerufen 9. Juni 2023, von <https://www.initiative-awareness.de/informieren/mindeststandards>
- Initiative Awareness. (o. J.-b). *10 Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams*. Abgerufen 9. Juni 2023, von <https://www.initiative-awareness.de/informieren/mindeststandards>
- Innocence Project: By the Numbers*. (o. J.). Innocence Project. Abgerufen 31. Januar 2024, von <https://innocenceproject.org/exonerations-data/>
- Kelly, N. A. (Hrsg.). (2022). *Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte* (2. Auflage 2022). Unrast.
- Kershner, S., Haines, S., Harkins, G., Greig, A., Wiesner, C., Levy, M., Shah, P., Kim, M., & Carr, J. (2007). *Toward Transformative Justice- A Liberatory Approach to Child Sexual Abuse and other forms of Intimate and Community Violence- A Call to Action for the Left and the Sexual and Domestic Violence Sectors* (S. 78). https://transformharm.org/tj_resource/toward-transformative-justice-a-liberatory-approach-to-child-sexual-abuse-and-other-forms-of-intimate-and-community-violence/
- Kokits, M. J., & Thuswald, M. (2015). gleich sicher? sicher gleich? Konzeptionen (queer) feministischer Schutzräume. *FEMINA POLITICA – Zeitschrift Für Feministische Politikwissenschaft*, 24(1), 83–93. <https://doi.org/10.3224/femina-politica.v24i1.19254>
- Kopp, L. (2022, April 6). *Black Lives Matter – eine Bestandsaufnahme*. bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/nordamerika/usa/507013/black-lives-matter-eine-bestandsaufnahme/>
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). Beltz Juventa.
- Lorde, A. (2022). Alter, Race, Klasse, Gender: Frauen* definieren ihre Unterschiede neu (1984). In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus* (S. 107–119). Unrast.
- Maja. (2024, Januar 10). *Expert*inneninterview Awareness* [Persönliche Kommunikation].
- Metall Hammer. (2023, Juni 7). *Rammstein-Konzerte: Sicherheits-Teams und „Row-Zero“-Verbot gefordert*. Metal Hammer. <https://www.metal-hammer.de/rammstein-konzerte-sicherheits-teams-und-row-zero-verbot-2079265/>

- Nazanin, B., Thea, F., Haiduck, L., Hejda, W., Jarzembowski, A., Oberascher, A., Rindermann, S., Alexandra, V., Wiesental, A., Yohannes, R., AwA*Stern, & Rave Awareness, I. A. e.V. (2021). *Awareness: Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen*. <https://www.initiative-awareness.de/informieren/ressourcen>
- Oelschlägel, D. (2016). Soziale Arbeit und Stadtentwicklung aus einer parteilichen Perspektive. In M. Drilling & P. Oehler (Hrsg.), *Soziale Arbeit und Stadtentwicklung* (S. 45–56). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10932-5_2
- Orman, N., González Athenas, M., Klein, T., Yogendran, I., & Völker, S. (Hrsg.). (2020). *Intersectional – More than Race, Class, Gender. Reader zum Projekt: Gleichstellung an der Universität: Intersektional denken und handeln*. [Doc-type:report]. <http://www.uni-koeln.de/52364/>
- Pantelmann, H., & Blackmore, S. (Hrsg.). (2023). *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention*. Springer Gabler.
- Parsch, S. (2020, Oktober 20). *Strafvollzug: Gefängnisstrafen verhindern weitere Verbrechen kaum*. DIE WELT. <https://www.welt.de/wissenschaft/article193438669/Strafvollzug-Gefangnisstrafen-verhindern-weitere-Verbrechen-kaum.html>
- Potter, N. (2019, August 17). *Achtsamkeit auf Parties: Care-Arbeit im Technotau- mel*. Taz. <https://taz.de/Achtsamkeit-auf-Parties/!5614902/>
- Respose. (2021). *Was tun bei sexualisierter Gewalt? Handbuch für die Transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen* (2.). UNRAST.
- Riseup. (o. J.). *Safer/Braver Spaces Raumpolitik und Unterstützer*innen*-Initiative gegen (sexualisierte) Gewalt* (S. 12). Abgerufen 27. Februar 2024, von <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiY0526scuEAXWV9wIHHX7kJPQQFnoECAU-QAQ&url=https%3A%2F%2Fwe.riseup.net%2Fassets%2F333201%2Fsa-ver%2Bspaces.pdf&usg=AOvVaw1F-AkIMDyT-TE3ZnePZ4COX&opi=89978449>
- Schaffer, H. I., & Schaffer, F. (2020). *Empirische Methoden für soziale Berufe: Eine anwendungsorientierte Einführung für die qualitative und quantitative Sozialforschung* (1. Auflage). Lambertus.
- Schütze, F. (2021). *Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern: Soziale Arbeit* (Bd. 5462). Verlag Barbara Budrich.

- Silverstein, J. (2021, Juni 4). *The global impact of George Floyd: How Black Lives Matter protests shaped movements around the world* - CBS News. <https://www.cbsnews.com/news/george-floyd-black-lives-matter-impact/>
- Snntg Festival & Appletree garden. (2021). *LEITFADEN ZUR ERSTELLUNG EINES AWARENESS-KONZEPTS: FSTVL-KONFERENZ: AWARENESS 2020*.
- Tagesschau. (2023, Juni 5). *Rammstein-Skandal: Paus fordert mehr Schutz für Frauen bei Konzerten*. tagesschau.de. <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/rammstein-skandal-100.html>
- The Combahee River Collective. (2022). Ein Schwarzes feministisches Statement (1977). In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus* (2., S. 49–60). Unrast.
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (o. J.). *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*. US EEOC. Abgerufen 26. April 2024, von <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>
- Tietze, K.-O. (o. J.). *Methodik und Ablauf von kollegialer Beratung in sechs Phasen*. Kollegiale Beratung. Abgerufen 15. Mai 2024, von <https://kollegiale-beratung.de/methodik-und-ablauf-von-kollegialer-beratung-in-sechs-phasen.html>
- Transformative Gerechtigkeits-Praktizierenden-Netzwerk. (o. J.). *Was sind kollektive Verantwortungsübernahme & transformative Gerechtigkeit?* Abgerufen 31. Januar 2024, von <https://www.transformativejustice.eu/de/was-sind-community-accountability-kollektive-verantwortungsuebernahme-transformative-justice-transformative-gerechtigkeit/>
- Truth, S. (2022). Bin ich etwa keine Frau*? (1851). In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte* (2. Auflage 2022, S. 16). Unrast.
- VERBI Software. (2021). *MAXQDA 2022 [computer software]*. MAXQDA. <https://www.maxqda.com/de/>
- Voss, A., Nitschke, S., Schenk, W., & Ohrywahl, M. (2014). Wildwasser Zeitleiste 1982 – 1987: zusammengestellt von Gründungsfrauen. In Wildwasser e.V. (Hrsg.), *Vom Tabu zur Schlagzeile*.
- WECF. (o. J.-a). *Sprache und Gender: Sprache verstehen*. Abgerufen 30. Mai 2023, von <https://www.wecf.org/de/sprache-und-gender/>
- WECF. (o. J.-b). *Sprache und gender: Sprache verstehen*. Abgerufen 30. Mai 2023, von <https://www.wecf.org/de/sprache-und-gender/>
- Wiesental, A. (2021). *Antisexistische Awareness: Ein Handbuch* (2.). Unrast Verlag.

A Anhang 1-Erster Fragebogen

Glossar

AT Awarenesssteam

A Awareness

AA Awarenessarbeit

dick Kategorien

*Vorstellung der Interviewpartner*innen, kurzes einleitendes Gespräch*

1. Hintergrund und Motivation

- Welche Erfahrungen innerhalb der AA besitzt du?
- Welchen beruflichen Hintergrund hast du?
- Welche Beweggründe haben dich zur AA gebracht?
- Was ist für dich Awareness?

2. Vorbereitung und Organisation

- Welche Kriterien und Auswahlprozess gibt es bei der Auswahl von Teammitgliedern?
- Gibt es einen bestimmten Ablauf/ Schritte bei der Vorbereitung eines Awarenessteams? Briefing? Vormeeting?
- Wie findet man passende Mitglieder für das AT?

3. Standards und Mindestanforderungen

- Gibt es deiner Meinung nach schon Standards innerhalb der AA? Wenn nicht. Was denkst du, woran das liegt? Wenn doch. Welche kennst du? Welche würdest du als Standards beschreiben?
- Welche Mindeststandards sind deiner Meinung schon etabliert innerhalb der AA?

- Um welche Standards sollte es erweitert werden?
- Welche Erfahrungswerte hast du bezüglich der Wirksamkeit und Relevanz dieser Standards?

4. Kommunikation und Interaktion mit Gäst*innen und Veranstalter*innen

- Wie wird die genaue Vorgehensweise bei Vorfällen entschieden?
- Stehen diese Entscheidungen im vorhin fest oder passiert dies spontan?
- Wie frei ist man in der Entscheidung über das Vorgehen?
- Welche Grenzen können sich aufzeigen im Umgang mit Gästen?

5. Belastung und Umgang mit Grenzen

- Welche Herausforderungen und Belastungen im Rahmen der AA gibt es deiner Meinung nach?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungen sollte es geben oder gibt es schon, wenn man an die persönlichen Belastungsgrenzen kommt?

6. Nachbereitung

- Gibt es Möglichkeiten einer Nachbereitung, für das Team, wenn diese selbst grenzüberschreitende oder belastende Situationen erlebt haben? Wenn ja, wie sehen diese aus? Wenn nein, woran könnte das liegen?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten sollte es noch geben?

7. Weitere Erkenntnisse und Themen:

- Welche Rolle spielt A im Sicherheitskonzept von Veranstaltungen?
- Welche Kritik und Herausforderungen in Bezug auf AA siehst du?
- Welche Rolle sollte Psycare in der AA spielen?

B Anhang 2-Fragebogen nach Pre-Test

Glossar

AT Awarenesssteam

A Awareness

AA Awarenessarbeit

dick Kategorien

*Vorstellung der Interviewpartner*innen, kurzes einleitendes Gespräch*

1. Hintergrund und Motivation

- Welchen beruflichen Hintergrund hast du?
- Welche Beweggründe haben dich zur AA gebracht?
- Was ist für dich Awareness?

2. Vorbereitung und Organisation

- Welche Kriterien und Auswahlprozess gibt es bei der Auswahl von Teammitgliedern?
- Gibt es einen bestimmten Ablauf/ Schritte bei der Vorbereitung eines Awarenessteams? Briefing? Vormeeting?
- Wie findet man passende Mitglieder für das AT?

3. Standards und Mindestanforderungen

- Gibt es deiner Meinung nach schon Standards innerhalb der AA? Wenn nicht. Was denkst du, woran das liegt? Wenn doch, welche kennst du? Welche würdest du als Standards beschreiben?
- Welche Mindeststandards sind deiner Meinung schon etabliert innerhalb der AA?
- Um welche Standards sollte es erweitert werden?

4. Kommunikation und Interaktion mit Gäst*innen und Veranstalter*innen

- Wie wird die genaue Vorgehensweise bei Vorfällen entschieden?
- Welche Grenzen können sich aufzeigen im Umgang mit Gästen?

5. Belastung und Umgang mit Grenzen

- Welche Herausforderungen und Belastungen im Rahmen der AA gibt es deiner Meinung nach?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungen sollte es geben oder gibt es schon, wenn man an die persönlichen Belastungsgrenzen kommt?

6. Nachbereitung

- Gibt es Möglichkeiten einer Nachbereitung, für das Team, wenn diese selbst grenzüberschreitende oder belastende Situationen erlebt haben? Wenn ja, wie sehen diese aus? Wenn nein, woran könnte das liegen?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten sollte es noch geben?

7. Weitere Erkenntnisse und Themen

- Welche Rolle spielt A im Sicherheitskonzept von Veranstaltungen?
- Welche Kritik und Herausforderungen in Bezug auf AA siehst du?

C Anhang 2-Datenschutzerklärung

Informationen über die Erhebung und Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten

1 Kurzdarstellung der Autorin der Bachelorarbeit

Die Abschlussarbeit wird verfasst von Nadine Hasubick für den Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur., an der Hochschule Merseburg

Die o.g. Autorin, die Zugang zu den Daten erhält, ist zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung verpflichtet.

2 Zweck der Datenverarbeitung

Die Erhebung und Verarbeitung der Daten dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken.

Ihre Kontaktdaten werden gesondert und ausschließlich für die Autorin zugänglich gespeichert. Dies dient der Dokumentation Ihrer Einverständniserklärung und einer möglichen Identifizierung Ihrer Daten, falls Sie diese Einwilligung später widerrufen. Nach Löschung der Audioaufnahme ist ein Widerruf nicht mehr möglich.

3 Art der Datenverarbeitung

Die Gespräche werden aufgezeichnet, die Aufnahmen digital verschriftlicht mit der Software F4X (siehe zugeschicktes PDF ADV Spracherkennung). Personennamen (auch selbstgewählte), Namen des Trägers oder Kollektives werden veröffentlicht. Bei der Anonymisierung werden Ortsnamen durch Codes bzw. des Anfangsbuchstaben ersetzt. Zugriff auf die vollständigen Daten hat ausschließlich die Autorin der Abschlussarbeit.

In Veröffentlichungen können einzelne Zitate in sprachlich geglätteter Form wiedergegeben werden.

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

4 Kategorien der zu verarbeitenden Daten

Offene Interviews können verschiedene Arten von Daten enthalten. Insbesondere können besondere Kategorien enthalten sein, die Aufschluss gegenüber ethnischer Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.

5 Kontaktdaten der datenverarbeitenden Stelle

Bei Fragen, Hinweisen oder dem Wunsch, Ihre Einwilligung zu widerrufen, wenden Sie sich bitte an:

Nadine Hasubick

Adresse

E-Mail: nadine.hasubick@stud.hs-merseburg.de

6 Rechtsgrundlage

Ich verarbeite die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a DSGVO.

Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeite ich die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

7 Empfänger oder Kategorien von Empfängern

Sind die Daten personenbezogen, dann werden diese ausschließlich von der unter 1 genannten Institution genutzt.

8 Dauer der Speicherung / Kriterien für die Festlegung der Dauer

Die personenbezogenen Daten aller interviewten Personen werden aggregiert verarbeitet, publiziert und aufbewahrt. Die Löschung der Audiodateien erfolgt nach vollständiger Transkription der Aufnahme.

Ihr Name und Ihre Kontaktdaten werden spätestens mit Publikation der Abschlussarbeit, voraussichtlich Ende 2023 gelöscht, Ihre Einwilligungserklärung nach spätestens 5 Jahren.

9 Ihre Rechte

Ihre Rechte sind gemäß § 27 Abs. 5 DSAG LSA eingeschränkt, d.h. Ihre Rechte auf Berichtigung, auf Einschränkung der Verarbeitung und auf Widerspruch bestehen nicht, soweit die Wahrnehmung dieser Rechte die spezifischen Forschungszwecke unmöglich machen oder ernsthaft beeinträchtigen würden.

Schließlich möchten wir Sie auf Ihr Beschwerderecht bei der Datenschutzbeauftragten der Hochschule Merseburg

Uta Reulecke

Tel. 03461-462375

E-Mail: uta.reulecke@hs-merseburg.de

hinweisen.

Des Weiteren haben Sie die Möglichkeit, Ihre Beschwerde bei dem Landesbeauftragten für den Datenschutz Sachsen-Anhalt einzureichen:

Dr. Harald von Bose

E-Mail: poststelle@lfd.sachsenanhalt.de

Internet: www.datenschutz.sachsen-anhalt.de.

Begriffsbestimmungen

- „Personenbezogene Daten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online- Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen in Bezug gesetzt werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind. Das kann z.B. die Angabe sein, bei welcher Versicherung eine Person gemeldet ist, wo sie wohnt oder wie viel Geld sie verdient. Auf die Nennung des Namens kommt es dabei nicht an. Es genügt, dass man herausfinden kann, um welche Person es sich handelt.
- „Besondere Kategorien“ personenbezogener Daten sind gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen sowie die Verarbeitung von genetischen und biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, von Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.

- „Gesundheitsdaten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 15 DSGVO personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen.
- „Verarbeitung“ ist gemäß Art. 4 Nr. 2 DSGVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten, wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Mit der Unterschrift willigen Sie ein, das Dokument gelesen und verstanden zu haben.

(Ort, Datum, Unterschrift des Interviewers)

(Ort, Datum, Unterschrift der Intervieweten)

D Anhang 3-Interview Caro

Interview Caro

P1 Interviewer*in

P2 Expert*in

- 1 P1: So, also noch mal Dankeschön, dass du dich bereiterklärst hast, das zu machen. Und ich würde erst mal einsteigen mit einer Wahrnehmungsfrage. Und zwar hast du hoffentlich, denke ich, vielleicht mitgekriegt mit dieser Rammsteindebatte. Da ist man ja vielleicht eher weniger drumherum rumgekommen. Also auch in dem Awareness Kontext. Und dadurch kam es ja auch dazu, dass so das erste Mal in so öffentlichen großen Medien auch mal über Awareness so gesprochen wurde. Wie hast du das denn wahrgenommen? Also zum einen diese Debatte und wie Awareness dargestellt wurde in den Medien da.
#00:00:42-0#
- 2 P2: Genau. Also die Debatte habe ich so medial mitbekommen. Also ich selber habe jetzt nicht / Ich beschäftige mich nicht viel mit den Tagesschau oder Heute Nachrichten. Ich habe es eher so über YouTube und Social Media mitbekommen. Und es gab für mich / Das hat / Das war dann aber schon ein paar Wochen später meiner Meinung nach mal so einen Tag, wo ich mich mal ein bisschen intensiver damit auseinandergesetzt habe. Da gab es auf YouTube einen Channel von einem Anwalt, der bestimmte Sachen dort mal auseinandergenommen hat und da ging es dann dementsprechend darum, wie da von dem Till Lindemann die Anwaltschaft gerade reagiert und mit Menschen, die sich darüber äußern und wie die da auch im Endeffekt eine Art Bedrohungskultur irgendwie stattgefunden hat.
- 3 Menschen, betroffene Person, die sich gemeldet haben, haben anscheinend Post bekommen und mit Paragraphen voll, was sie dürfen und was nicht. Und was, wenn sie etwas tun, dass sie dann eine Anklage bekommen. Und das hatte der da so ein bisschen auseinandergenommen. Und über diesen Channel habe ich dann auch noch mal die eigentliche betroffene Person, die den / Ich sag mal die das alles an die Öffentlichkeit gebracht hat und die den YouTube Beitrag, um den es da auch ging, dann auch noch mal gezeigt hat und für sich aus der juristischen Sicht interpretiert hat. Und genau, so habe ich das mitbekommen. Und dass es dann medial noch mal dazu kam, dass Awareness und was sind Awarenessstrukturen und wie wichtig ist das auf solchen Veranstaltungen? (...) genau habe ich dann dadurch mitbekommen, dass auch die Initiative Awareness da mal angesprochen wurde, und zwar über einen / Da hatten die einen kleinen Beitrag in ihrem Newsletter, dass sie ja auch. Von einem Rundfunksender angesprochen und ich weiß nicht / glaube der Norddeutscher Rundfunk. Wo es dazu mal auch einen Beitrag geben sollte. Genau. Und ich finde, es ist / Es war ein kurzer Zeitraum, wo das halt stark da war und wo auch aus meiner Community heraus dann auch gesagt wurde, es ist schlimm, was da passiert ist und so schlimm es ist, ist es in dem Moment irgendwie positiv auch zu sehen, dass es jetzt auch eine Aufmerksamkeit bekommt, denn es muss immer erst einmal etwas Starkes passieren, bevor, ich sag mal so massenmedial darüber auch gesprochen wird. Und dann ist da halt auch über die Plattform Twitter Diskussionen entstanden, was, wie und warum und wozu und wie wichtig das eigentlich ist. Genau. Und hier hatte ich jetzt das Gefühl, dass es trotzdem relativ ein kurzer Zeitraum war. Mittlerweile kommt das gar nicht mehr so stark auf. Ich weiß, dass Rammstein trotzdem Touren macht. Ich weiß,

1/14

dass die / Ich habe nicht selber / nicht mitbekommen, dass es noch mal eine ganz klare Auseinandersetzung dazu gab von Herrn Lindemann. Also, er hat halt alles über seine Anwälte gemacht. Ein Statement und seine / Genau die, die Person, die dafür beauftragt war, diese Party zu organisieren und diese Person mit einzuladen zu zum Beispiel Aftershowpartys oder in die First Row dass die gefeuert wurde aufgrund dessen, dass die Arbeit da dementsprechend nicht gut gemacht wurde. Aber ich habe bisher nicht mitbekommen, dass es ein wirklich persönliches Entschuldigungsschreiben oder persönliches Statement gibt. Genau. Und das hätte ich mir tatsächlich in dem Moment irgendwie als logische Folge nicht nur gewünscht, sondern ich finde es halt wichtig und ansonsten? Genau. Ich weiß nur, das wird eine Tour geben 24 und ob da, was von der Produktion kommt, habe ich so noch nicht mitbekommen, habe mich aber auch tatsächlich nicht noch mal energetischer intensiver damit beschäftigt. Ja, genau. Was es halt so für die Awarenessstrukturen und für die / Naja. Für die Konzepte für Awareness auf Großveranstaltungen geht. Ist es in dem Moment gut gewesen, dass jetzt bestimmte Sachen mitgedacht werden wollen und dementsprechend auch so Anfragen passieren. Und für mich ganz persönlich ist es ein gutes Zeichen, weil ich so als freiberufliche Referentin da halt auch einen Teil mit beitragen kann, weil ich halt die Schulungen geben könnte bzw. auch Beratungen anbieten kann. Und genau. In meiner Stadt H., wo ich gerade lebe, wird es halt auch mehr und mehr zu einem Thema. Da rede ich nicht davon, dass, ich sag mal, kleine Partys organisiert werden, sondern wirklich, dass die, also dass sozusagen die Stadtkultur dass die halt an der Tür anklopft und fragt: „Wir brauchen mal Leute, die uns Sachen vermitteln, die Konzepte klar erläutern.“. Dementsprechend persönlich. Für mich hat es dann sozusagen. Einen positiveren Effekt.
#00:06:23-5#

- 4 P1: Ja, aber schön, dass auch so jemand Großes, sag ich mal, oder eine Institution dann auf einen zukommt wie eine Stadt und das vielleicht dadurch zwar erst mitgekriegt hat, aber dass eben da was passiert, auch für Großveranstaltungen, wo verschiedene Kontexte irgendwie zusammenkommen.
#00:06:43-9#
- 5 P2: Also ich kann dazu nur noch mal ergänzen, es ist jetzt gerade so, dass es halt einen Zusammenschluss in H. gibt, der IG Musikschaffende heißt und die haben jetzt für das Jahr 24 eine große Förderung bekommen, auch von der Stadt, Kommune, Stadtkommune. Wo es einige Gelder geben wird, um genau diese Themen mehr präsenter zu machen. Und das auch nicht unentgeltlich. Und dafür gibt es dann jetzt im nächsten Monat. Ein großes Treffen wo auch einige Akteur*innen zusammenkommen, um dort halt mal so einen Art Planstrukturplan mal zu entwickeln. Wie können wir jetzt 24 die Gelder sinnvoll für so etwas ausgeben? Genau. #00:07:28-8#
- 6 P1: Du hast ja auch gerade gesagt, dass du diese Debatte zum Beispiel jetzt zu Rammstein über ein Netzwerk eher verfolgt hast

und eben eher YouTube usw. Wie bist du denn überhaupt zur Awarenessarbeit gekommen? Und durch wen vielleicht oder durch was? #00:07:49-9#

7 P2: Genau. Also, Awareness in dem Kontext selber beschäftigt mich eigentlich schon eine ganze Weile und / Aber das ist so richtig zu / Ich werde jetzt Teil eines Awarenessteams und versuche ein Konzept mitzuentwickeln, das ist 2020 passiert. Und das war im Zuge von dem Format das nennt sich Queer Salon. Queer Salon H. Und das ist ein Zusammenschluss von Personen, die halt Räume für queer Personen schaffen wollen. Und dieses Format war eine Art Barabend, wo es halt auch Netzwerkarbeit sein kann, wo es aber auch darum geht. Genau. Halt einfach mal bei einem Getränk halt ins Gespräch zu kommen, Billard zu spielen. Und darüber gab es von den Organisator*innen ein eigenes Awarenessskonzept, was sie erst zur zweiten Veranstaltung dann tatsächlich umgesetzt haben. Und genau dadurch, dass ich mich selber als queer definiere und diese kleine feine Community in H. dahingehend auch unterstützen wollte, da ging es auch noch nicht groß darum, dass wir irgendwie bezahlt werden oder dass wir irgendwie genau / Dass wir da halt irgendwie monetär schauen, wie wir die Dinge halt umsetzen, sondern wirklich einfach Peer to Peer, also Community basierte Unterstützung. Wir brauchen Leute, die sich da in der Verantwortung sehen, die sich mit uns da auseinandersetzen. Da gab es dann auch einen Workshop zur Awarenesskonzeption. Das hat auch ein sehr langjähriger Freund von mir geleitet und bzw. moderiert. Mit dem habe ich zusammen studiert in L. Auch ich selber bin aus der queeren Community und kann dann sagen, dass dann diese beiden, die Personen und auch dieses Format mich eigentlich dann wirklich zur praktischen Awarenessstruktur geführt haben. #00:09:48-1#

8 P1: Ja schön. Und weil du gerade meinst, dass also du in dieser Community, dich auch verortest und dass das dadurch auch entstanden ist, dass ihr das gemeinsam dann eben gemacht habt. Wie würdest du denn denken, dass man ein Awarenesssteam auswählt oder auswählen sollte? Auf was muss geachtet werden? #00:10:10-2#

9 P2: Also es kommt immer ein bisschen auf das Format an und auch auf die Größe. Ich finde, ein ganz wichtiger Teil ist, dass es von den Veranstaltenden selber ein/ intrinsische Motivation gibt, ein Konzept zu erstellen, ob das jetzt noch mit externer Hilfe oder irgendwie passiert. Genau das ist ein sehr wichtiger Punkt. Dann, wenn es dann so konkreten Umsetzung geht, finde ich es wichtig, dass wenn es ein Vorabgespräch gibt, halt auch mit dem entstehenden Team. Es ist oft auch schon so passiert, dass die Personen, die miteinander arbeiten, sich zum Beispiel nicht kennen oder sich auch noch nie tatsächlich irgendwie begegnet waren. Und dass es dazu auf jeden Fall ein Vorabgespräch gibt und sich auch ein Teil auch kennenzulernen. Wie, welche Arbeitsprozesse oder wie? Was wird gebraucht? Im Vorabgespräch. Und wenn es dann darum geht, ein Team zusammenzustellen, natürlich so viele wie möglich die Schichten übernehmen können, kommt es immer darauf an, wie groß die

...mit Veranstalter*innen

...im Team

...Arbeitsbedingungen

3/14

..Arbeitsbedingungen

..Arbeitsbedingungen

..Teamkonstellation

Nachbereitung

..Kommunikation mit Veranstalter

Anzahl an Personen ist. Wie die Schichten aufgebaut sind. Für mich sinnvoll ist halt dass es auf jeden Fall maximal 5 bis 6 Stunden sind, die eine Schicht zu laufen hat. Einfach aufgrund dessen, dass auch eine Aufmerksamkeit und eine Achtsamkeit noch mal anders als bei zum Beispiel einer Barschicht oder bei einer Performance sozusagen klar da sein sollte. Und das ist eine Arbeitsbedingungen, die gerade wenn es um Veranstaltungen geht, mit viel Musik, mit vielen Menschen, mit vielen Einflüssen und gegebenenfalls auch mit Awarenessfällen, die sehr herausfordernd sind, dass es da auch die Schichten nicht zu lang sind. Die Besetzungen, finde ich, sollten mindestens zwei Personen sein. Aber gegebenenfalls auch mehr. Je nachdem, wie groß die Veranstaltung ist und die Besetzung der Teams sollte halt auch in einem gewissen Grad dem Format angepasst sein. Also auch Menschen, die sich selber zum Beispiel in der queeren Community verorten, also bestimmte vielleicht auch aus persönlichen Erfahrungen heraus schon bestimmte Themen für sich bearbeitet haben bzw. erlebt haben. Also im Endeffekt auch eine Nahbarkeit in dem Momenten schaffen, weil das Momentum zum Ansprechen einer Awarenessperson da gehört ja auch ganz viel unterbewusste Handlungsstrategien drin. Wie sympathisch empfinde ich die Person gerade? Oder habe ich wirklich das Gefühl, ich kann jetzt hier zu der Person gehen oder zu wem möchte ich gehen? Und was dann noch wichtig ist, empfinde ich immer / Es ist halt auch eine Nachbereitung. Diese Nachbereitung sollte innerhalb des Teams stattfinden. Es sollten Möglichkeiten geben, eine konkrete Nachbereitung mit den Organisator*innen, aber auch die Möglichkeit zu geben, intern des Teams, falls tatsächlich stark herausfordernde Situationen gekommen sind, die halt genau auch nochmal in einer anderen Art aufarbeitet werden sollen auch von den Organisator*innen tatsächlich eine organisierte Supervision oder etwas ähnliches dazu. #00:13:48-6#

10 P1: Ja. Genau, danke. Wir haben ja jetzt drüber gesprochen. Also, wer soll denn in das Team. Und dass die Schichten nur so und so lang sein sollten. Aber wird das vorher schon kommuniziert? Oder erst währenddessen? #00:14:07-0#

11 P2: Die Länge der Schichten? #00:14:10-2#

12 P1: Das zum Beispiel. Oder auch, wie viele in einem Team sind. Und die ganzen anderen Punkte, die du gerade genannt hast, also was wichtig ist, Diversität usw. und so fort. #00:14:19-6#

13 P2: Ja, im besten Fall sollte das kommuniziert werden, in dem schon vorab dieses Konzept von den Organisatoren oder von der Location, von den von der Veranstaltung an sich steht, weil genau in solchen Konzepten solche Sachen schon genau zumindest ein Stückweit mitgedacht werden. Und auch in der Kommunikation mit denen, die im Team sind, auch noch mal offen sein für Verbesserungsvorschläge oder für was braucht es für euch, könnt ihr uns das noch einmal sagen? Und dementsprechend ja vorab. Ja, genau. #00:14:50-1#

14 P1: Und passiert das aus deiner Erfahrung auch? Oder ist es auch manchmal vielleicht ein bisschen anders? #00:14:56-8#

4/14

..Arbeitsbedingungen

15 P2: Es gibt / Ich habe relativ / Also ich habe oft erlebt, dass es keine richtige Vorababsprachen gab. Aber dass halt ein Konzept stand, wo drin / wo dann der Aufruf war, lest euch das bitte durch. Und dementsprechend wurde es ja auch auf eine Art und Weise kommuniziert, aber es wurde ein bisschen im Hintergrund gelassen. Wie: „Okay, können wir jetzt noch selber irgendwie noch Punkte mit dazugeben?“. So dass gab es am Anfang eher weniger. Aber mehr und mehr wird das auch mit beachtet. #00:15:30-8#

16 P1: Okay. Ja. Schön. Und gibt es deiner Meinung nach schon gewisse Standards für die Awarenessarbeit? Also Mindeststandards können wir es jetzt nennen oder Hilfestellungen? Gibt es da was deiner Meinung nach die allumfassend sind. #00:15:52-7#

17 P2: Ja. Also, ich / Es gibt / Also, wenn wir es Mindeststandard nennen möchten, dann gibt es halt von der Initiative Awareness zum Beispiel / Na / Genau (...) Auf der Webseite kann man Sachen sehen und auch ich sage mal so Impulsetzungen für Mindeststandards, die jeweils immer wieder individuell angepasst werden können. Und (...) Durch /Ja, durch diese ganze Zeit und durch dieses ganz viele Awarenessarbeit gibt es auch mehr und mehr Menschen, die genau diese Punkte auch unabhängig von der Initiative, glaub ich, selber sehen. Aber ich weiß nicht, ob man das jetzt als Mindeststandards sehen können, weil ich empfinde, Mindeststandards sind etwas, was auf eine Art und Weise von einer ja, worauf man irgendwie zugreifen kann, und sagen kann: „Okay, das ist jetzt eine / Genau das ist jetzt ein gewinnbringender Input von etwas mehr oder weniger Offiziellen.“. Also es ist ja sehr deutsch gedacht und dieser offizielle Input kommt halt von einer Art Institution, die halt über alles irgendwie steht, im Sinne von alle die hier Awarenessarbeit machen, dass und das wird gebraucht. Und analog zu dem Schein zum Beispiel für die Security, die gemacht werden oder gemacht werden muss, so was gibt es noch nicht. #00:17:11-9#

18 P1: Genau. Ist es deiner Meinung nach oder wäre es deiner Meinung nach hilfreich, wenn es so was geben würde? Also so was wie so ein Securityschein, ein Awarenessschein sozusagen? #00:17:24-1#

..Arbeitsbedingungen

19 P2: Also, wenn es jetzt mehr und mehr auf eine Professionalisierung dahingehend ausgeht, empfinde ich das schon als sinnvoll, weil / Genau / Also gerade in Veranstaltungen mit sehr viel größerem Aufwand auch. Ist auch gut für das eigene Team und für die Personen, die die Awareness organisieren, ist dass sie halt etwas wie eine Art Leitfaden haben, woran sie sich auch langhangeln können. Und natürlich auch für die, ich sag mal, für die Wichtigkeit dieser Art von Carearbeit im deutschsprachigen Raum. Ich sehe es schon als sinnvoll, dass es etwas Offizielles als eine Art Zertifikat gibt. #00:18:06-5#

20 P1: Ja. Und ich nenne es jetzt weiter Mindeststandards, jetzt erst

5/14

			mal. Ich glaube, wir reden da trotzdem von / Also, wir haben da eine ähnliche Definition voneinander, auch wenn das sehr deutsch ist. Und zwar, welche Mindeststandards sind denn schon etabliert? Welche kennst du? Oder würdest du als wichtig empfinden? #00:18:34-4#
..Arbeitsbedingungen	}	21	P2: Also da fällt mir sofort ein, dass es halt auch einen Rückzugsort gibt und einen Awarenessraum. Dass das etwas ist, was definitiv gegeben werden muss. Und das habe ich bisher ganz, ganz selten nicht erleben können aufgrund der Location. Aufgrund dessen, dass die Räumlichkeiten, Sachen nicht hergeben. Aber es wurde versucht, dort eine Alternative zu schaffen. Also der Awarenessraum, der Rückzugsort. Dass die genau das, die Gruppenstärke, also die Teamstärke mitgedacht wird. Und das auch, sobald es irgendwie Angebote gibt: „Kommt zu uns. Wir brauchen Leute, die Awarenessarbeit machen.“ auch immer von den Personen, die Awareness sozusagen stemmen, dann auch immer genau darauf gepocht wird. Wir müssen mindestens so und so viele sein. Wir brauchen einen Raum / Die Ausstattung von einem Raum, also dass es Getränke gibt, dass es Obst gibt, dass es Taschentücher gibt, Hygieneartikel. Genau. (...) Und auch das Aushängen von dem Konzept, dass es transparent fürs gesamte Publikum ist. Wenn es ein Awarenesssteam gibt auf den Veranstaltungen, wo ich bin, dann ist meistens etwas ausgehangen. Auch oft auf den Toiletten oder an der Bar sozusagen die Information: „Das gibt es und spricht uns an.“ Oder wie auch immer man die Codierung dann benutzt. Genau. Apropos Codierung. Das ist halt auch eine Struktur bei Veranstaltungen gibt, die vielleicht keinen Awarenesssteam in dem Sinne geben können, aber dass wir eine Art Code für die Bar haben, wo sich dann Ansprechpersonen befinden, zumindest innerhalb des Teams. Genau. (...) Ja, und was immer mehr aufkommt, ist auf jeden Fall die Bezahlung. Dass das halt im Sicherheitskonzept ähnlich wie die Tür, also genau der Einlass gesehen wird. Es ist noch bei weitem nicht bei den Preisen, die es mit der Security ähnlich ist. Aber es ist auch in dem Sinne ja keine externen Firmen oder so etwas gibt, sondern dass Awareness als Awarenessstruktur und eigentlich nicht als eine Art externe Arbeit zu betrachten ist, sondern. Genau. Das sind dann so diese Fallstricke.
..Arbeitsbedingungen		22	
..Arbeitsbedingungen			
..Transparenz in der Kommunikation	}		Genau. (...) Ja, und was immer mehr aufkommt, ist auf jeden Fall die Bezahlung. Dass das halt im Sicherheitskonzept ähnlich wie die Tür, also genau der Einlass gesehen wird. Es ist noch bei weitem nicht bei den Preisen, die es mit der Security ähnlich ist. Aber es ist auch in dem Sinne ja keine externen Firmen oder so etwas gibt, sondern dass Awareness als Awarenessstruktur und eigentlich nicht als eine Art externe Arbeit zu betrachten ist, sondern. Genau. Das sind dann so diese Fallstricke.
..Arbeitsbedingungen		23	
..Kommunikation mit Veranstalt.	}		Aber genau die Bezahlung ist auf jeden Fall ein Punkt. (...) Es gibt Leute, die machen zum Teil keine Awarenessarbeit mehr ohne Bezahlung. Und da sage ich dann auch klar, Awareness ist Arbeit. #00:21:19-2#
..Arbeitsbedingungen		24	
			P1: Ja. Danke. (lacht). Hättest du für dich Standards, die du gerne sehen würdest. Also, dass du sagst, Das ist mir noch ganz wichtig in meiner Arbeit, dass das gegeben ist. Hast du da was? #-4#
..Arbeitsbedingungen	}	25	P2: Ja, also da würde ich die Vorarbeit und die Nacharbeit auf jeden Fall nennen. Und wenn wir da auch schon in so einer Art Awarenessarbeitsstruktur denken, dass das auch von Anfang bis zum Ende mitgedacht wird. Für die Vorarbeit im Sinne von ein Meeting vorher. Die Gruppen, die Teams, die lernen sich kennen. Und was ich sehr, sehr wichtig finde, ist eine Struktur für die
..Kommunikation mit Veransta.			

<p>...Kommunikation mit Veransta</p> <p>Nachbereitung</p>	<p>Nachbereitung. Und dass das auch zum Teil wenn es Netzwerkarbeit ist, aber auch mitorganisiert wird von den Veranstaltenden, dass die zumindest sich damit auseinandersetzen, was, wie könnte wir aus dem Netzwerk heraus anbieten, dass es eine Nachbereitung gibt. Und genau das empfinde ich als / #00:21:44-3#</p>
	<p>26 P1: Und findest du das dann wichtig, dass das nur das Awarenesssteam ist, sozusagen? Oder sollen das alle Gruppen sein? Wenn wir jetzt mal größer denken, ein großes Festival, wo ja ganz oft verschiedene Crews zusammenarbeiten. Also die einen machen irgendeinen Floor, die nächsten machen da irgendeine Deko, die jetzt an sich erst mal nichts mit der reinen Awarenessarbeit zumindest für Gäste zu tun haben. Dass die auch bei diesen Treffen mit dabei sein sollten, könnten, um was zu besprechen. #00:22:42-3#</p>
<p>Nachbereitung</p>	<p>27 P2: Ja, das empfinde ich als eine sehr, sehr wichtigen Punkt. Ich glaube, es ist sinnvoll, da vielleicht verschiedene Treffen anzubieten. Das, was ich vorhin meinte, dass es halt einmal auch die Möglichkeit gibt, total intern im Awarenesssteam Sachen miteinander nachzubereiten. Und zum Teil kommt da halt dann auch so Feedbackstrukturen heraus, die dann wiederum weiter an die Veranstaltenden gegeben werden und dementsprechend dann auch mit allen Crews, vor allem die / die Aktive / Die Zusammenarbeit, die oft stattfindet, ist ja mit der Security und mit den Hauptorganisator*innen diese Kommunikationsstrukturen sozusagen abzuklären und auch andere Teams die zum Beispiel Pyscare oder Infostandsarbeit betreffen die auch zum Teil angesprochen werden für jegliche Infos. Dass und auch wenn du meinst zum Beispiel ein Dekoteam bzw. wir machen jetzt die Bühne. Auch dann nochmal, wenn es da zum Beispiel auch im Sinne eines Awarenesskonzepts Punkte geben wie Dekoration. Da können wir auch von vielen Sachen sprechen, die halt / Genau zum Beispiel weniger inklusiv sind, diese Sachen als Feedback dann weiterzugeben und dann natürlich das Angebot zu schaffen. Okay, wenn es dazu noch mal zusätzlich zu dem Feedback noch mal irgendwie ein Gespräch braucht.</p>
<p>...mit Veranstalter*innen</p>	<p>28 Und ich finde, das sollte nicht unbedingt nur von dem eigentlichen Awarenesssteams selber kommen, sondern das müsste mit in der Veranstaltungsstruktur, in der Planung von der Veranstaltung mit drin sein. Das heißt, dass auch die Hauptorganisation dann im starken ja / Also im starken Anspruch haben sollte. #00:24:55-7#</p>
	<p>29 P1: Ja. Ich verstehe, was du meinst. Ich schau hier nur mal ein bisschen auf meinen Fragebogen noch, weil du hast auch schon viel beantwortet. Vielleicht noch mal, wenn wir jetzt noch mal zu der Kommunikation mit Gästinnen kommen und auch mit Veranstalter*innen und so was. Was ist deiner Erfahrung nach so / Wie wird über die Vorgehensweise entschieden bei gewissen Fällen? Also steht das im Vorherein fest, ist es ganz oft spontan? Wie empfindest du das? #00:25:30-4#</p>
<p>...Kommunikation mit Veransta</p>	<p>30 P2: Also Vorgehensweise, wenn Awareness gebraucht wird? Okay. Das habe ich tatsächlich sehr unterschiedlich erlebt. Also zum einen, wenn ein, wenn vorher ein Konzept feststand oder</p>

<p>..Kommunikation mit Veranstalter</p>	31	<p>feststeht, dann sind das auch Punkte. Da sind Punkte mit drin wie gehe ich als Awarenessperson oder als Ansprechperson vor? Da gibt es dann auch wie eine Art kleine Leitlinie.</p> <p>Das heißt, da ist es zumindest der grobe Rahmen festgelegt und all das, was dann tatsächlich dann währenddessen passiert. Das passiert dann sehr individualisiert, kann ich sagen, weil es gibt, nicht den Awarenessfall. Es sind im Endeffekt / Aus einem sehr großen Spektrum, was dort für die betroffenen Personen als / Genau / Sie dazu führt, dann hat die Ansprechperson auch wirklich genau wahrzunehmen. Und dementsprechend würde ich sagen es ist so ein / so zu zweier gekoppelt halt. Einmal das im Konzept einen bestimmten Anfang getan wird so grobe Punkte und darüber auch noch mal gesprochen wird. Und dann genau die individualisierten Gespräche, Fälle, dass das untereinander im Team abgesprochen wird. Wie genau jetzt vorgegangen werden kann. #00:27:06-8#</p>
<p>..Transparenz in der Kommunikat</p>	32	<p>P1: Ja. Und was denkst du? Welche Grenzen können sich so aufzeigen im Umgang mit Gäst*innen? Also was sind die Grenzen der Awarenessarbeit sozusagen? #00:27:20-2#</p>
<p>..mit Veranstalter*innen</p>	33	<p>P2: Ja. Sind / Ich würde sagen, die Erfahrung, die ein jedes / Genau die halt in den Teams vorherrscht. Mit Erfahrung meine ich einmal, wie vielleicht selber schon Erfahrungen bei eigenen Awarenessstrukturen genau gesammelt worden, aber auch halt die ganz eigenen persönlichen Erfahrungen. Zum Beispiel als Grenze, wenn es betroffene Personen mit einem Thema oder / Mit einem Thema kommt, was selber auf einer persönlichen Ebene halt sehr auslösendes Moment irgendwie hervorruft. Dann / Genau ist dann auch erstmal die Frage so: „Wie handlungsfähig bin ich selber als die Ansprechperson? Kann ich das für mich abschätzen? Wie gut kann ich das jetzt wirklich auch für mich übernehmen?“. Und die Grenze darin sehe ich, dass das tatsächlich so ein erfahrungsbasiertes Lernen ist. Weil persönlich hatte ich auch schon eine Situation, wo ich auch tatsächlich erst im Nachhinein die Zeit für mich hatte, diesen in eine Art Reflexion für mich zu gehen, um dann festzustellen, für mich hätte ich das so vielleicht jetzt im Nachhinein anders gemacht und hätte es anders bearbeitet. Genau. Und auch mit meinem Team anders noch mal in Rücksprache gegangen. Genau das auf jeden Fall. #00:28:53-0#</p>
<p>..Umgang mit Grenzen</p>	34	<p>P1: Ja. Das hattest du ja jetzt schon ein bisschen angesprochen. Also, welche Belastungen es auch geben kann. Gibt es noch welche, die dir einfallen? Also auch im / Also von einem selbst jetzt nicht nur natürlich von den Personen, die betreut werden, sondern wie ist die Belastung bzw. wie kann auch damit umgegangen werden? #00:29:19-7#</p>
<p>Nachbereitung</p>	35	<p>P2: Genau. Also belastende Momente innerhalb von einem Team habe ich so für mich erlebt ist oft dann auch, wenn es darum geht, dass eine betroffene Person zum Beispiel sich wünscht, dann halt auch noch mal mit der Gewaltausübenden Person zu sprechen bzw. eine Art Interventionen dazu zu geben. Wo es echt darauf ankommt, welche Personen gerade in dem Team sind und wer sich tatsächlich dazu auch in der Lage sieht, das zu</p>
<p>..Umgang mit Grenzen</p>		



tun, was zum Teil auch belastend sein kann. Einfach mit der okay / Wir möchten gerne Handlungsfähigkeit geben und wir möchten auch gerne unterstützen und bieten tatsächlich die Unterstützung an im Sinne von okay, wir gehen jetzt nochmal in die Intervention. Aber wer macht es jetzt und wer fühlt sich tatsächlich bereit? Weil genau, es sind Konfliktherde, die da eventuell losgebrochen werden, wenn nicht ganz klar ist, wie dann die Nachbereitung im Nachhinein ist. So, da entwickeln sich Unsicherheiten und Unsicherheitsgefühl, was / Genau. Was dann die eigentliche Awareness schwierig macht. Ja, das habe ich persönlich auf jeden Fall erlebt. Und was noch belastend ist, ist halt Kommunikation. Es ist alles abgesprochen, auch mit den Veranstaltern, auch mit den Organisator*innen, auch mit der Bar, auch mit den Security. Und dann funktioniert es irgendwie nicht (lacht). Dann funktioniert es zumindest dann irgendwie so nicht, dass halt so Unsicherheiten auch wieder aufkommen. Also man erreicht irgendwelche Leute nicht aufgrund von defekten Funkgeräten oder man / (lacht). Wir erreichen nicht die eigentliche Ansprechperson dahingehend. Dass wir zwar kommunizieren, aber zum Beispiel Personen von der Security nur auf die Anweisungen der eigentlichen Hauptorga hören. Und das dann auch noch mal eine Art Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, weil die Absprachen nicht so detailliert genug waren. Wer macht jetzt wirklich eigentlich oder wer trifft jetzt diese Entscheidung für eine bestimmte Handlung? Und natürlich ist es so im härtesten Fall diesen einen Ausschluss aus einer Party. Zum Beispiel, wer wirklich entscheidet, dass jetzt und hatte ich eher so das Gefühl, dass die Awarenesspersonen mit den eigentlich immer eher so einer bittenden Position sind. Also auch nicht konkretisieren warum und wieso? Weil das nicht betroffenenzentriert wäre, sondern einfach eine klare okay. Person X und ein Ausschluss. Und dann wird dann immer erst mal Ewigkeiten Rücksprache gehalten. Machen wir das jetzt wirklich? Machen wir das jetzt nicht? Wer trifft die Entscheidung? Das ist schon / Das kann auch sehr belastend sein, vor allem wenn es auch wiederum da hinaus dann auch wieder keine Rücksprache oder keine Nachbereitung für das eigentliche Vorgehen gibt. #00:32:32-7#

36

37

P1: Ja. Und was würdest du dir wünschen, welche Unterstützungsmöglichkeiten es noch geben könnte, wenn man eben an so persönliche Belastungsgrenzen kommt? Also währenddessen, aber auch danach zum Beispiel. Du hattest das ja schon gesagt so was. Also man könnte Supervision oder irgendwie was anderes machen. Da fällt mir jetzt zum Beispiel kollegiale Fallberatung ein, was man da auch tun könnte. Aber genau was wäre so dein Wunsch, was es da noch geben könnte? Wenn du eine Idee hast? #00:33:00-9#

38

P2: Also ich finde, eine Idee ist sozusagen die / den Aufbau der Teams zu erweitern, mit einer Art Hintergrundschrift. Eine Art Hintergrundschrift bedeutet Person, die jetzt nicht direkt als Team Läufer*innen sind oder die die direkte Ansprechperson für betroffene Person sind, sondern die im Endeffekt im Hintergrund ein Stück weit koordinieren und die genau auch diese

<p>..Arbeitsbedingungen</p>	<p>Kommunikationswege komplett auf dem Schirm haben. Die zum Teil vielleicht auch einfach die Vorababsprachen treffen. Das Awarenessteams selber einfach sich an die Hintergrundschicht auch wenden und die dann erstmal als so ein Zwischenschritt fungieren. In der Hoffnung, dass es dadurch eventuell schneller wird, je nachdem wie. Das kann auch kompliziert werden. Aber ja. Genau, eine Hintergrundschicht, das sind dann vornehmlich sehr erfahrene Personen. Vielleicht sogar auch in einer gewissen Art und Weise in ihrer eigenen Berufung schon professionalisiert in solchen Sachen. Und genau das wäre eine Idee und. Ja, also dass alle an einem Strang ziehen (lacht). Also sozusagen die Sichtbarkeit jetzt nicht nur innerhalb der aktiven Awareness, so im Sinne von okay, Ansprechpersonen sind sichtbar, sondern die Sichtbarkeit im kompletten Konzept der Gesamtveranstaltung. Und das dauert und da spreche ich davon, dass in wirkliche Organisation das mitgedacht wird, vielleicht vertretende Person im Hauptorgateam da ist, die sagt: „Okay, ich kümmere mich nur um diese Sicherheitsketten und kümmere mich nur um diese Strukturen und bin auch genau die Person, die das im Vornherein alles mit in dieses / in die Orga mit reinbringt.“. Weil viele Veranstaltungen, auch wenn wir von Festivals reden, das sind so viele Posten und so viele Punkte, die da mitbedacht werden. Und Hauptorganisator*ingruppen, sagen wir mal die Produktion und alles die, wo es als festes Mitglied eine beauftragte Person gibt, die sich nur damit auseinandersetzen kann und auf gleicher Sichtbarkeits- Augenhöhe wie alle anderen Posten stehen. Ja, genau. #00:35:21-5#</p>
<p>..Arbeitsbedingungen</p>	<p>39 P1: Ja, Danke. Jetzt muss ich erst noch mal schauen. Aber wir haben jetzt auch schon ganz viel besprochen. Genau. Also du hattest jetzt gerade das auch schon angesprochen mit Sicherheitskonzept. Also, welche Rolle spielt den Awareness im Sicherheitskonzept? Also es geht ja immer um deine Erfahrung, was du so erlebt hast. #00:35:41-7#</p>
<p>..Kommunikation mit Veransta</p>	<p>40 P2: Also in erster Linie habe ich eher das Gefühl, dass es wie eine Art Care Work wahrgenommen wird. Was es ja auch zum großen Teil auf jeden Fall ist, weil wir betroffenenzentriert arbeiten. Also wir „caren“ uns um die Person, um das Publikum und auch im Endeffekt eigentlich um die Crews ein Stückweit. Und Sicherheit hat halt noch mal so einen Aspekt von wie fühlen sich alle irgendwie sicher? Und das ist halt ein sehr großen Definitionsspielraum muss ich sagen. Ich / Wenn wir jetzt das Wort (...) Ja. Ja. Oh, warte kurz (lacht). #00:36:34-2#</p>
<p>..mit Veranstalter*innen</p>	<p>41 P1: Alles gut (lacht). #00:36:35-4#</p>
<p>..im Team</p>	<p>42 P2: Genau. Na also, sozusagen safer places oder braver places. Oder diese Konzepte mit reinbringen. Wir möchten halt so gut es geht, dass sich alle auf unseren Veranstaltungen oder bei uns in der Veranstaltung befindenden Personen sich so wohl genug wie es geht fühlen. Sich auch selber in der Ermächtigungsposition sehen. Genau, dass es da auch immer Sicherheitsaspekte gibt und da finde ich kann eine zum Beispiel Awarenessbeauftragte in der Hauptorga / Das muss nicht das Awarenesssteam selber machen, sich zum Beispiel auch darum kümmern, dass auch prinzipielle Themen wie welche Artists laden wir jetzt ein?</p>
<p>..mit Veranstalter*innen</p>	
<p>..Kommunikation mit Verar</p>	
<p>..Arbeitsbedingungen</p>	
<p>..mit Veranstalter*innen</p>	
<p>..Kommunikation mit Verar</p>	

10/14

..mit Veranstalter*innen
..Kommunikation mit Veransta

Welche Secus? Wie reden wir mit den Secus? Wie viel haben die eigentlich da in dem Punkten auf dem Schirm? Was wünschen wir uns von all den anderen Organen in der Sicherheitskette? Genau. #00:37:36-6#

43 P1: Also, dass man auch so eine Schnittstelle ist für das Team sozusagen, aber auch für die Veranstalter*innen und die ganzen anderen Crews, die damit rumschwirren (lacht) #00:37:48-8#

..Kommunikation mit Veransta

44 P2: Genau. Also wie gesagt, in einer idealen Situation ist ja schon auch die Hauptorga mit all ihren Posten selber schon / zumindest in der Auseinandersetzung der Awareness. Und ich weiß aber auch, dass Veranstaltungen und Organisationen trotzdem alle ihre Aufgaben irgendwie brauchen und: „Das ist mein Arbeitsbereich, das ist dein Arbeitsbereich, das ist euer Arbeitsbereich.“. Dass das wichtig ist, auch da die Abgrenzung zu finden. Ansonsten wird es sehr unstrukturiert und chaotisch und das ist dann eher schwierig. Dass aber auch trotz allem alle Arbeitsbereiche, auch die Beauftragte die Awarenessbeauftragten, wenn man es jetzt so nennen wollen, sich mit dem Thema auch schon ein Stück weit auseinandergesetzt haben. Das ist halt nicht dazu führt, Okay, ich gebe das jetzt mal ab und ich muss jetzt, die Person, die jetzt eine Bühne baut und mich irgendwie gar nicht weiter damit beschäftigt habe, ob ich jetzt hier in eine Art Cowboy Thema irgendwie hier nehme, ohne dass da irgendwie jemand mal mit mir darüber spricht oder ich mich selber auch einfach mal reflektieren möchte und sehen, ist es jetzt ein tolles Thema. Warum nehme ich das Thema? Können wir irgendwie etwas damit in unseren Awarenesskonzept noch mit erwähnen, warum dieses Thema da jetzt da ist? Gibt es ja verschiedene Möglichkeiten. #00:39:06-9#

..im Team

45 P1: Ja, total. Hast du für dich auch irgendeine Kritik in Bezug auf Awarenessarbeit oder welche Kritik könntest du da sehen oder Herausforderungen, die es da gibt? #00:39:24-7#

46 P2: Ja. Ich war im Zuge von den Schulungen, die ich gebe dieses Jahr auf dem von der Menschenrechtsorganisation, auf einer Konferenz, wo es selber angefragt wurde, ob es dort ein Awarenessworkshop von der Initiative geben kann. Da waren wir zu zweit und es war tatsächlich ein Workshop mit Persönlichkeiten, die vornehmlich auch aus der Frauenbewegung kamen. Also es war auch mal ein ganz anderes Klientel tatsächlich bzw. Personen, mit denen ich so was gemacht habe. Und da kamen auch einige gute Kritikpunkte raus und über die ich mir tatsächlich auch noch nicht so viele Gedanken gemacht habe. Deswegen bin ich total, ja dankbar dafür, dass ich da die Chance hatte, da zu sein und auch genau mit diesen Persönlichkeiten ins Gespräch zu kommen (lacht). Ein großer Kritikpunkt war halt auch, dass es natürlich ein sehr, sehr privilegiertes Konzept auch bisher ist. Es wird versucht, viele Sachen mitzudenken, aber es wird halt die Umsetzung und auch die Sachen, die mitgedacht werden, vornehmlich von / Ja / Aus / Ich sage mal aus klassizistischen Perspektive, aber vornehmlich aus Studierendenschaften oder aus Personen, die sehr privilegiert sind, sehr weiß, Cis. Zumindest war das von

11/14

deren Wahrnehmung auch. Und wie das dann genau die Teams auch aufgestellt sind. Und genau dann der weitere Kritikpunkt. Wozu braucht es das? Es ist klar, dass es es braucht. Aber inwieweit reproduzieren wir denn dann dadurch auch wieder einmal die Strukturen, die halt eh vorherrschen? Wir machen auf etwas aufmerksam, wir machen auf etwas sichtbar. Und / Genau / Führt es dann nicht irgendwie dazu, dass weniger Menschen sich Gedanken machen? Weil es gibt ja eine Art Institution, die sich darüber Gedanken macht: „Das machen die jetzt.“ So ungefähr dann, na gut, dann haben wir das jetzt und dann ist das jetzt erstmal so gegeben. #00:41:37-7#

47 P1: Und diese Abgabe der Verantwortung. #00:41:41-1#

48 P2: Genau. Wie können wir wirklich noch mehr Verantwortung in diesen Prozess reinbringen? Genau. Und das ist halt auch die Kritik, die ich aber jetzt auch nicht weiter schon mit großen Lösungsansätzen irgendwie hab. Weil zum einen ist Awareness eigentlich etwas was aus einer Haltung herauskommt und was eigentlich eine ganz große Arbeit von der Bildung ist und auch von Präventionsarbeit. Und da denke ich zum Teil auch an die Schulen, also an die Heranwachsenden, die die nächsten Generationen, die das Leben halt wie wir leben, gestalten können und werden, dass es sozusagen halt tatsächlich ein fester Bestandteil wird. Zum einen im humanistischen Ansätzen, zum anderen im kritischen Denken und im nächsten auch dann, wie können wir wirklich einen sensibleren Umgang miteinander finden, ohne auch selber so unsicher zu sein oder auch gewisse Ängste zu schüren, überhaupt bestimmte Themen zu besprechen oder bestimmten Austausch zu fördern. Wenn ich zwar um die Begrifflichkeit Schwarze Menschen zum Beispiel weiß. Aber bin ich in der Lage oder in der Position, das auch so und so anzusprechen. Dass / Ja ob das nicht dann, als dass die Awarenessstrukturen dass das eigentlich zwar aufzeigen möchte und thematisieren möchte, aber dass es vielleicht sogar auch da dann die Grenze gibt, dass man vielleicht eher verhindert aufgrund dessen, dass es halt zum Teil zu wenig diverse Teams gibt. Zumindest in denen genau in den Bereichen wo ich mit unterwegs war oder bin. Und auch einige Punkte, die halt für Veranstaltungen auch sehr wichtig sind. So eine wie die Inklusivität einer Veranstaltung. Es ist gut, dass man halt über Übergriffe spricht und sexualisierte Gewalt und dass das wichtig ist mitzudenken. Aber dann geht es halt auch noch weiter. Was sind ableistische Dinge, die wir als Veranstaltenden irgendwie ein Stück weit mehr verhindern können? Was ist genau / Wie können wir eigentlich eine Art Raum schaffen, auch für uns eine Positionierung zu haben? Es gibt bei uns einen bestimmten Raum, wo es einfach Menschen aus dem Publikum geben wird, die in diesen Raum leider nicht dazugehören. Und dieses Dazugehören macht es auch schon wieder schwierig. Wer gehört dazu, wer nicht? Im Sinne von: „Wir wollen doch alle die Gleichheit. Wir wollen doch alle nicht genau mit diesen Themen und Kategorien gesehen werden und problematisieren wir es nicht dadurch noch mehr. Wo halt jetzt so in meiner Erfahrung oder in meinem Denken, was halt auch nur begrenzt ist. Natürlich. Aber genau das halt total sinnstiftend auch ist, genau

..Bildungsarbeit

12/14

ganz gewisse Räume halt mal aufzumachen zum Beispiel Flinta
Veranstaltungen / Oder es gab jetzt auch ein Museum. Da, wo
es um Rassismus ging, eine Ausstellung. Und wo klare Tage da
waren, wo sich halt nur / wo sich sozusagen nur Öffnungszeiten
gab, wo es sozusagen Menschen, die weiß sind, nicht
reingelassen worden, einfach damit eine Art braver Spaces für
alle Nichtweißen gibt. Und das hat auch eine starke Kritik
hervorgerufen. Aber ich finde, genau solche Situationen sind
wichtig. Um in den Diskurs zu gehen. Genau. #00:45:49-5#

49 P1: Ja. #00:45:50-9#

50 P2: Ich weiß jetzt nicht genau, ob das jetzt noch mal irgendwie
als Kritikpunkt / Ich weiß gerade nicht genau, wie ich es gut
formuliere, aber wenn Awareness stattfindet und wir dieses
Konzept weiter etablieren möchten, dann braucht es
Persönlichkeiten, die auch in diesen Diskurs gehen können. Und
jetzt einfach mal: „Ich mach jetzt mal eine Awarenessschicht,
weil ich irgendwie auf die Party will.“ (lacht). Aber es polemisch
zu sagen, reicht nicht sondern das ist eine Ergänzung zur
politischen Bewegung. Und da sind wir auch im Thema
Feminismus auch mit drin und humanistische Ansätze. Ja. Und
das /

51 Der Kritikpunkt dahingehend ist, dass halt viele Menschen, die
sich der Awarenessarbeit zugewandt fühlen, diese Punkte aber
so für sich in einem aktiven Miteinander und die Veränderung,
die angestrebt wird, oder die ergänzende Veränderung, die
angestrebt wird, auch immer dann, wenn sie Teil des Teams
sind, mittragen. Und das geht dann von innen heraus los. Ja.
#00:47:03-1#

52 P1: Ja. #00:47:03-3#

53 P2: Und das passiert? Glaube ich nicht (lacht). #00:47:06-8#

54 P1: (lacht). #00:47:06-9#

55 P2: Also nicht / Ja / Was auch / Das ist auch ein ganz / Ich
verstehe auch das ist ein total hoher Anspruch. Das ist der
nächste Kritikpunkt. Wie niederschwellig sind wir denn dann in
dem Moment? Was braucht es alles, um tatsächlich so eine /
Warum mache ich Awareness? Was braucht es für mich, um das
zu machen? Aber was ist es? Auch wenn ich mir den
gesellschaftlichen und den strukturellen Gegebenheiten
dahingehend auch wirklich für mich bewusst genug, dass ich für
mich selber auch sagen kann: „Okay, ich bin im Prozess und ich
lebe auch eine Fehlerkultur und ich bin bereit, energetisch diese
Verantwortung mitzutragen.“ #00:47:52-6#

56 P1: Ja. Voll. Dankeschön. Ich würde jetzt noch mal den
krönenden Abschluss machen. Was ist denn für dich
Awareness? (lacht) #00:48:02-6#

57 P2: Ja. Also zuallererst ist Awareness ein Begriff (lacht), der aus
dem Englischen kommt. Nein.

58 Ich find es spannend, weil Awareness selber ist übersetzt ins
Deutsche ja eigentlich Bewusstsein bzw. habe ich es für mich

„Arbeitsbedingungen“

auch so gesehen. Also eine Bewusstwerdung eher weil man hat ja auch Consciousness hat. Genau. The Mind. Und Awareness ist also in der Art Bewusstwerdung und diese Bewusstwerdung im Sinne von: „Okay, was gibt es eigentlich alles um mich drum herum in Raum?“. Und da rede ich nicht nur von ich gehe achtsam im Raum umher und nehme im Moment Sachen wahr, sondern ich thematisiere sie und dadurch bekommen sie eine Sichtbarkeit und diese Sichtbarkeit kann dann dazu führen, dass es halt mehr Auseinandersetzung damit gibt. Genau das ist so! Und für mich ist das Awareness, wenn wir dann auch über die Arbeit reden. Was ist Antidiskriminierung? Sexualisierte Gewalt? Übergriffe? Wie ist der Umgang mit verschiedenen Perspektiven auf Identitäten? Es ist eine Bewusstwerdung diesen ganzen Punkten gegenüber und am Ende auch. Ich bin nicht alleine im Raum. Auch wenn ich da alleine achtsam rumlaufe und mich so achtsam wie möglich für meine Definitionen verhalte ist es trotzdem immer noch nicht thematisiert. Und, das und die für sich zu akzeptieren, dass ich nicht alles achtsam im Raum begreifen kann.

59 Und dass es auch okay ist, aber dass es trotzdem eine Sensibilität und immer wieder eine im Prozess zu stecken. Genau. Und sich da auch selber / Und sich selber in der Verantwortung einfach als Individuum zu sehen. Und da finde ich, sind wir schon wieder beim humanistischen Ansatz.
#00:50:12-5#

60 P1: Ja, nein. (lacht) Super, danke. Danke. Ja, ich würde es jetzt auch hier erstmal beenden (lacht). Aber Dankeschön. Kam auf jeden Fall viel zusammen. Und jetzt mach ich aus (lacht).
#00:50:24-4#

E Anhang 4-Interview Ann

Interview Ann

P1 Interviewer*in

P2 Expert*in

1 P1: So. Dann Dankeschön noch mal, dass du gekommen bist und dass ich dich interviewen darf. Und (Geräusch vom Verschieben des Tablets) ich stell es noch einmal ein bisschen näher, damit wir das auch alles draufhaben. Und ich würde erst mal mit so einem / mit so einer Meinungs-/wahrnehmungsfrage anfangen, die mich interessieren würde und was du davon hältst. Und zwar, jetzt, ich weiß gar nicht mehr Anfang des Jahres, Mitte des Jahres kam ja diese ganze Rammstein Debatte ins Gespräch. Was da passiert ist, das haben wir ja alle so halb auf dem Schirm. Aber da wurde auch das erste Mal so in großen Medien in Anführungszeichen über Awareness gesprochen. Da wurden auch mal Menschen interviewt, zum Beispiel Initiative Awareness, meine ich. Das es das war. Wie hast du das denn so für dich wahrgenommen und wie würdest du das bewerten (lacht), was da so passiert ist? #00:01:03-0#

2 P2: Also ja, zum einen finde ich es gut, dass solche Übergriffe oder grenzüberschreitenden Situationen stärker benannt werden, in der Presse, in der Öffentlichkeit und stärker skandalisiert werden. Also das finde ich wirklich einfach seit MeToo / Das hat zugenommen und wird ganz anders ernst genommen und ganz anders wahrgenommen. Das bewerte ich wirklich sehr positiv und finde ich gesellschaftlich nicht selbstverständlich. Das finde ich eine gute Richtung. Ja, dann, was Awareness angeht, (...) bin ich so ein bisschen gespalten. Also einerseits finde ich es gut, dass auch Awareness genannt wurde, in einer / in der Presse, in der öffentlichen Debatte, also dass es sozusagen zur Kenntnis genommen wird als eine Möglichkeit mit etwas umzugehen, wenn etwas passiert ist. Aber auch eine Möglichkeit von Prävention, also etwas zu verhindern oder eben Betroffenen etwas anzubieten. Das finde ich auch sehr gut. Was ich schwierig finde, das groß in der Presse konnten vor allen Dingen reagieren, die Initiative Awareness und die Awareness-Akademie aus B.. Und das sind sozusagen zwei Institutionen, die auch sehr gut finanziert sind und da finde ich schwierig / oder ich als Bewegungsperson finde diesen Kontakt auch schwierig, sozusagen weil in den letzten Jahren so ein bisschen größere Träger oder Institutionalisierung jetzt auch ein Feld bestellen und eine Sichtbarkeit kriegen und die Sichtbarkeit kleineren Gruppen und Kollektiven aus der Bewegung so nicht gegeben ist. Und sie da auch als Ansprechpartner dann fungieren oder gelten für die Presse. Also die Presse nimmt diese größeren Träger oder Institution jetzt als Sprachrohr und als Ansprechpartnerin wahr für die Bewegung. Und das sind sie meiner Meinung nach nicht, weil ihr Kontakt mit der Bewegung auch schwierig ist, sozusagen. Das finde ich problematisch. Dann fand ich auch in dem, wie Awareness da besprochen wurde, fand ich auch Schwierigkeiten. Ja, aber das ist ja viel so, wenn man sich nicht intensiv beschäftigt hat, dass es dann Vereinfachung gibt oder einfache Lösungen. Und die Lösung kann natürlich nicht sein man stellt auf einem Konzert mal eben zwei Awarenesspersonen, weil Awareness eben ein umfassendere Ansatz ist. Also der bezieht dann die Band mit ein, die Veranstalterinnen mit ein, die ganze Struktur, auch die Chefetage. Also es geht eigentlich darum, dass alle auch ihre Macht reflektieren, verstehen was Diskriminierung ist, verstehen

1/13

was diskriminierungsarmes Handeln ist. Also es ist einfach ein politisch umfassenderer Ansatz. Und dann zum anderen haben sich Personen aus der Politik geäußert, was ich auch sehr gut fand, speziell von den Grünen, unter anderem auch Claudia Roth. Aber wir aus der Bewegung haben alle diese Politikerinnen, die sich geäußert haben, angeschrieben und die meisten haben sich nicht zurückgemeldet. Claudia Roth hat sich zurückgemeldet, aber es wollte zum Beispiel auch niemand unsere Bewegungsstrukturen unterstützen und wir brauchen einfach auch eine finanzielle Unterstützung, um diese Basisarbeit gut aufzubauen.

3 P1: Ja, ja, danke. Willst du vielleicht nochmal mehr drauf eingehen auf deine Bewegung? Weil das jetzt öfters gefallen ist? Also wie da die Struktur ist. Und auch gerne, weil du hast so halb diese Kritik angebracht. Also, wenn du nochmal ein bisschen tiefer reingehst, dann gerne. (lacht)

4 P2: (...) Ja, von der Bewegung her. Also ich bin ja eben mit die Person, die 2007 Awareness als Ansatz so in die Welt gebracht hat. Also davor gab es ja auch schon Unterstützungsarbeit. Aber seit 2007 haben wir eben diesen Begriff genommen und ich habe eben speziell danach diesen Begriff weiter aufgenommen und unter diesem Label eigentlich dann angefangen, einen Ansatz zu kreieren und zu verbreiten, was der ganzen Arbeit nochmal einen anderen Rahmen gegeben hat, also eine Arbeit, die es ja auch schon davor viele Jahrzehnte gab. Aber sie hat sozusagen / wurde dadurch ein anderes Angebot oder hat eine andere Struktur bekommen und ich würde sagen, dass viele Jahre, also von 2007 bis 2010/ 11, also diese Arbeit eher sehr stark in Bewegungskontexten geblieben ist. Also antirassistische Bewegung, viel feministische Bewegung. Also da haben Gruppen das aufgegriffen für ihre Gruppen, für Solipartys und seit 2012 das erste Mal für ein großes Festival. Also da war ich auch dabei, das eben für das Fusion Festival zu initiieren und das war auch noch mal (an Tisch gestoßen) so ein Maker, weil danach fing dann auch andere Festivals an, das aufzugreifen, also unter anderem seit 2005 die Nation of Gondwana. Und mit dieser Phase ist Awareness dann auch noch mal stärker in diese Musik- und Kulturbranche reingegangen. Und verschiedene Menschen aus Musik, Kultur und Festivalbranche haben angefangen, das aufzugreifen. Und ich würde sagen, seit 2017 gibt es da nochmal eine große Verbreiterung und seitdem geht Awareness auch nochmal stärker in andere Strukturen, was auch diese Branchenvertretung der Clubs angeht, wie, Clubkombinat oder Clubkommission und auch Strukturen, wo die Stadt oder Länder auch mit angedockt sind. Also was auch so Nacht- Bürgermeister*in oder Stadt nach acht Kontexte, die sozusagen sich auch von der Stadtseite aus mit dem Nachtleben beschäftigen. Genau das sind so neuere Entwicklungen. Ich würde sagen, seit 2017.

5 P1: Ja, und da hattest du noch oder ich habe so eine leichte Kritik herausgehört, als wir gerade über die Awarenessdebatte in den Medien sozusagen gesprochen haben, dass ja eher die großen Institutionen angeschrieben wurden, die auch viel

Finanzierung bekommen oder einfach finanziert werden. Und dass du meinstest, oder das habe ich gehört, dass die gar nicht mehr so richtig vielleicht in der Bewegung irgendwie drin sind oder nicht mehr so an den Wurzeln dran sind oder ähnliches. Oder wie hattest du das gemeint?

6 P2: Ja, genau. Ich würde sagen, dass diese Institution oder Träger trotzdem auch schlecht finanziert sind, oder sicherlich sind die Personen, die da arbeiten, auch nicht gut bezahlt, sozusagen. Also sicherlich bräuchte es da auch eine Stärkung und Ausweitung. Aber meine Erfahrung ist sozusagen jetzt seit den letzten Jahren, dass eben neue Institutionen und Träger entstehen in diesem Awarenessbereich und diese sich nicht mehr explizit auf die Bewegung oder die Herkunft dieses Ansatzes beziehen. Und das ist auf jeden Fall auch mein konkretes Erleben, dass wenn ich da an Personen herantrete oder Institutionen herantrete, sie teilweise ein offenes Ohr haben und sagen: „Ja, ja, ja, natürlich ist das wichtig, wo das herkommt, und wir wollen auch die Bewegung sichtbar machen.“ Aber wenn es dann um Konkretes geht, dann gab es da auch schon Brüche und dann wurden auch Sachen nicht sichtbar gemacht. Also es wird nicht sichtbar gemacht, wo das herkommt, auch welche Personen und Gruppen, das entwickelt haben. Das wird dann plötzlich verschleiert. Und auch Kritik aus der Bewegung wird nicht ernst genommen. Da wird auf Mails nicht reagiert, da werden Personen gehostet. Also da finde ich passieren auch eine Menge negative Sachen.

7 P1: Ja. Was waren denn so deine Beweggründe, das zu starten, weil du, wie du schon selber sagtest, du hast es ja gestartet (lacht). Also ich weiß ja jetzt nicht, ob allein oder mit anderen Menschen, aber wie bist du überhaupt darauf gekommen? Also wie ist es passiert?

8 P2: Ja, also ich bin seit Ende der 80er schon politisch aktiv. Ja, und seitdem ich aktiv bin, geht es auch immer um Geschlechterverhältnisse und Sexismus und es passieren irgendwelche Dinge und Personen müssen unterstützt werden. Und ja, so gesehen bin ich da auch schon immer aktiv und mische mich irgendwie ein oder kritisiere wen oder solidarisiere mich. Und meinem Erleben nach gibt es ja auch da einfach seit den 70er und seit dem Beginn der. /Also ich bin im Westen sozialisiert. Gibt es da die westdeutsche Frauenbewegung, die da schon lange Antworten drauf hat, sozusagen. Und all diese Antworten / da bin ich sozusagen politisch so mitgegangen. Und ja, 2007 gab es ja eben diese größere Mobilisierung gegen den G 8 Gipfel in H. und damals habe ich das initiiert, dass es da auch eine größere Ansprechgruppe gibt, was es vorher auch immer mal so in der antirassistischen Bewegung bei den No Border Camps gab. Also mir war es einfach wichtig sozusagen, dass wenn da diese großen Protestcamps sind und da viele Menschen hinkommen, dass da auch Ansprechstrukturen entstehen.

9 P1: Und wie habt ihr das da so aufgebaut? Wie habt ihr das geschafft? Weil, das war bestimmt nicht ein Jahr davor in Planung (lacht). Wie ging das dann überhaupt? Ich stell mir das

3/13

auch ein bisschen chaotisch vor. Vielleicht dort erst mal, weil viele Menschen und es ist irgendwie aufgeladen, bestimmt auch die Stimmung. Wie habt ihr das geschafft zu organisieren?

10 P2: Ja, also die ganzen Proteste wurden schon zwei Jahre vorher begonnen damit sie zu organisieren und ein Jahr vorher gab es auch schon ein extra Camp, sozusagen zur Mobilisierung. Und ich würde sagen, mit den Awarenessstrukturen haben wir ein Jahr vorher angefangen und auch schon bei dem Camp davor hatten wir Treffen dazu. Also so gesehen habe ich erst mal geguckt, wer war mit dabei? Wer konnte sich das mit vorstellen und habe verschiedene Personen und Gruppen angesprochen. Und wir haben uns ein Jahr lang vorher getroffen und waren auch aus verschiedenen Städten und haben alles vorbereitet.

...im Team

11 P1: Ja und wie / Also nach welchen Kriterien folgte das dann? Also nachdem man angeschrieben hat, kamen Menschen, die interessiert waren, wie hat man dann ausgewählt oder auf was hat man geachtet?

12 P2: Ja, das waren alles Personen und Gruppen aus queer-feministischen Bewegungen, wo auch immer schon welche, welche kannten sozusagen. Also da die Haltungen waren sehr ähnlich.

...Teamkonstellation

13 P1: Und jetzt können wir beim G8 Gipfel bleiben oder allgemein auch andere, Strukturen von Awarenessarbeit nehmen. Also ich meine jetzt im Club oder im Museum oder weiß ich nicht wo. Also hast du bestimmte Schritte, die für die Vorbereitung immer gleich sind für dich oder, gibt es erst mal Vorbriefings, danach Briefings oder Meetings, wie auch immer man das nennen möchte. Wie sind da so die Schritte?

14 P2: Ja, ich finde es sehr unterschiedlich, sozusagen, ob jetzt irgendwas / Also irgendwo ist ein Filmfestival oder ein Museum / Also ich finde / das ist ja sozusagen / es sind ja noch mal andere öffentliche Angebote, wo ich eher dazu raten würde, das Ganze auch wirklich sehr gut vorzubereiten. Und es gibt aber auch andere Angebote, die vielleicht viel spontaner entstehen oder in viel kleineren Kreisen / also deswegen würde ich sagen, ist sozusagen dieser Weg oder diese Vorbereitung ist nicht immer gleich sozusagen und ich bin auch nicht unbedingt dagegen, einfach mal loszulegen. Also je nachdem, in was für einem Kreis ist kann Mensch einfach auch loslegen. Oder Menschen sind gerade auf einem Treffen und merken, hier fehlt was. Dann können sie auch spontan sagen: „Wir machen jetzt ein Plenum dazu oder berufen eine Arbeitsgruppe ein und jetzt setzen wir uns mal zusammen und überlegen, was brauchen wir hier und wie können wir vorgehen?“. Also das ist ja dann ein sehr spontanes Vorgehen und auch eine spontane Umsetzung finde ich total gut. Also oder ich würde sagen, so ist es auch in vielen Teilen entstanden in der Awarenessbewegung. Und ich würde sagen, wenn es aber so ein bisschen offiziellere oder öffentlichere Angebote sind, wie jetzt bei einem Filmfestival oder einem Museum, dann finde ich schon gut, das Ganze gut vorzubereiten und dass sozusagen die Personen, die das

...Bildungsarbeit

4/13

..Bildungsarbeit

..im Team
..mit Veranstalter*innen

..Teamkonstellation

..Bildungsarbeit

Vorhaben, sich auch vorher schulen lassen. Also von Gruppen aus der Bewegung, die dieses Wissen haben. Und dann geht es nicht nur darum zu gucken, wer macht dann in diesen Tagen Awareness also, welche Personen sind das und wie sind die Schichten eingeteilt und wie sind die Leute vorbereitet und gebrieft. Sondern dann geht es auch um die ganze Struktur. Also das ist uns immer wichtig. Also es funktioniert einfach nicht. Man hat ein Filmfestival und da sind vier Leute, die machen Awareness und die werden angesprochen bei Diskriminierung. Und wenn aber die Diskriminierung dann vielleicht von einem bekannten Regisseur ausgeht oder von dem Chef des Filmfestivals, dann funktioniert das Ganze schon nicht mehr. Deswegen ist es wichtig, dass die ganze Struktur auch vorher eine Reflexion durchläuft, Workshops macht, damit sozusagen alle Wissen / also alle die Chance haben, sich damit zu verändern und dieses Wissen haben.

15 P1: Also so eine Art, ich sage es mal in Anführungsstrichen, Präventionsarbeit und aber auch Bildungsarbeit, demnach als politische Bildungsarbeit, dass man alle Ebenen abholt.

16 P2: Hm. (Zustimmung)

17 P1: Okay. Genau das bringt mich jetzt natürlich auch zu meiner Frage so ein bisschen (lacht). Wir haben ja gerade schon off Record sozusagen gesagt, dass ich das jetzt Mindeststandards nenne oder Anforderungen, dass man über diesen Begriff natürlich streiten kann, wie gut oder schlecht man den findet. Ich nenne es jetzt trotzdem weiter so (lacht). Gibt es denn deiner Meinung nach überhaupt schon Standards, die du so bezeichnen würdest?

18 P2: Ja, auf jeden Fall. Also ich finde es aber auch nicht einfach die Entwicklung dahin und finde die auch ambivalent. Aber ich bin mittlerweile auch da, dass ich von Mindeststandards spreche und die auch mit entwickel und die auch mit einfordere. Und um darin auch so ein bisschen stärker und sichtbarer zu werden. Haben, also im deutschsprachigen Raum sich auch die Awarenesskollektive und Gruppen zusammengeschlossen und sich so ein bisschen den hochtrabenden Namen Awareness Institut gegeben. Und da entwickeln wir auch Awarenessstandards und werden die auch noch weiter ausbauen und auch zukünftig auf unserer Webseite sichtbar machen. Also so gesehen glaube ich, wie die Entwicklung gerade ist, dass es so was braucht, damit sozusagen andere, die anfangen Awareness zu machen, irgendwas haben, worauf sie sich beziehen können. Genau das finde ich ganz wichtig und von den Awarenessstandards selber. Also ich finde, da gibt es so ganz praktische kleinere Standards wie in der Awarenessschicht arbeitet man am besten zu zweit, dass man ein Team ist. Man ist nüchtern, nicht alkoholisiert, hat keine Substanzen konsumiert, man ist ausgeruht, man ist gut vorbereitet. Also einfach so ganz praktische Sachen. Aber dazu gehören auch ebenso Standards mit / Also Mensch kann nur gute Awarenessarbeit machen, wenn die Person sich auch wirklich mit Diskriminierung und Diskriminierungsverhältnissen beschäftigt haben und sich insbesondere mit Intersektionalität beschäftigt haben. Und das

..Teamkonstellation

..Teamkonstellation

..Kommunikation mit Veranstalte

sind sozusagen auch immer noch Teile, wo auch viel Mist passiert oder viele Verletzungen passiert. Genau, weil Leute dann einfach erst mal loslegen und dann aber vielleicht auch Personen unterstützen und bei anderen intervenieren oder andere konfrontieren und sozusagen noch nicht so richtig im Blick haben wie sind die Personen gesellschaftlich positioniert. Was bedeutet das intersektional? Also da auch mit Fingerspitzengefühl so vorzugehen, dass alle marginalisierte Person auch eine Beachtung finden? Genau das finde ich da noch ein großes Thema. Dann finde ich, gehört zu den Mindeststandards auch, wie sind die Gruppen selber organisiert und wie reflektieren sie sich auch selber. Und da sehe ich auch noch große Lücken. Weil / also die eine Frage, die würde ich gar nicht jetzt abgeschlossen beantworten. Also da finde ich, kann Mensch auch offen gucken, aber so gesehen würde ich sagen, kommt Awareness ja erst mal aus sozialen Bewegungen, die auch eher hierarchiefrei, hierarchiearm als Kollektive mit Konsens arbeiten. Und jetzt haben wir es aber dann eben auch mit Strukturen zu tun, wie in einem Club und dann wird eine Person angestellt, also werden Awarenessbeauftragte / Diese Person ist dann natürlich in einer Hierarchie drin, kann auch gekündigt werden, ist weisungsgebunden. Also wie geht Mensch damit um? Und da muss sozusagen auch immer die Form der Organisierung mit betrachtet werden und auch mit betrachtet werden, dass alle Personen sich auch reflektieren und sich auch miteinander reflektieren. Also das Ganze funktioniert eben nicht wenn da weisungsgebundene Awarenessbeauftragte im Club dann eine Anweisung kriegt, die aber Awareness eigentlich völlig widerspricht oder die vielleicht sogar diskriminierend ist. Also dann muss es ja Möglichkeiten geben, damit anders umzugehen. Also das sind noch so Fragen, die es auch in den Standards zu verankern gilt, dass Personen sich darauf dann berufen können und auch sagen können hier, ich möchte, muss meine Arbeit aber so machen und das und das widerspricht dem und dann ist man / kann ich ja auch nicht mehr als Awarenessbeauftragte arbeiten, wenn es grundlegend diesen Mindeststandards widerspricht.

19 P1: Und es baut ja so wie ich finde oder was ich denke, baut ja trotzdem auch wieder eine Hierarchie, Machtstruktur auf, wenn jemand da fest angestellt ist als Awarenessbeauftragte, wenn man das so nennen wollen. Und dann kommen halt zwar Teams dazu, die auch bezahlt werden, aber vielleicht weniger und dann nur am Wochenende oder ähnliches. Das ist ja dann auch nochmal ein Ungleichgewicht ein Stück weit. Also würdest du sagen, dass es also die Standards, die du jetzt kurz angeteasert hast und genannt hast, also seien es die praktischen, von denen du gesprochen hast, zu zweit in der Schicht und aber auch mit Intersektionalität beschäftigt usw.. Würdest du meinen, das hat sich schon gut etabliert auf vielen Ebenen oder in vielen Stellen? Oder findest du, dass es da schon noch mehr Handlungsbedarf gibt?

20 P2: Ja, ich finde eher, dass es sich noch gar nicht gut etabliert hat. Was / Ja, es ist ambivalent. Also ich würde es jetzt (husten) nicht nur schlimm finden, weil / Klar, das ist ja auch mit Sachen

<p>..Arbeitsbedingungen</p> <p>..Teamkonstellation</p>	<p>[</p> <p>]</p>	<p>aus der Bewegung. Menschen wollen was verändern, packen es hier und da an. Also ich bin da auch eher eine Person von: „Ja, werdet aktiv, macht was.“ Und klar, Menschen machen dann auch Fehler. Es gibt irgendwie Lücken, Sachen sind noch nicht so ausgebaut. Also lieber auch erst mal anfangen und machen und dann irgendwie gucken. „Okay, das und das haben wir noch gar nicht auf dem Schirm.“ Oder hier passieren dann auch Sachen in der Praxis, die nicht gut sind oder die vielleicht auch zu Verletzungen führen bei anderen. Und dann muss sozusagen weitergegangen werden und verändert werden und das aufgegriffen werden. Aber ich würde sagen bei diesem VERÄNDERT WERDEN UND AUFGEGRIFFEN WERDEN da ist noch viel zu tun. Und dann nehme ich es aber leider auch wahr, dass wenn eben Personen darauf hinweisen oder auch Kritik üben, dass diese Kritik nicht immer aufgenommen wird und auch oft sehr unschön abgewehrt wird. Und ich würde sagen, damit widerspricht man dann eigentlich auch einen Mindeststandard, weil das ist schon was, was ich von Awarenessstrukturen verlange, dass sie offen sind, also für mehr Kritik und sich dann auch auseinandersetzen.</p>
<p>..Arbeitsbedingungen</p>	<p>[</p> <p>]</p>	<p>21 P1: Ja. Also könntest du noch mal kurz zusammenfassen, sozusagen, um welche Standards es jetzt nochmal erweitert werden sollte?</p>
<p>..Arbeitsbedingungen</p>	<p>[</p> <p>]</p>	<p>22 P2: Ja, ich würde sagen, viele dieser praktischen Standards sind schon umgesetzt, also wenn jetzt auch nicht alle. Also es gibt immer wieder auch Orte mit Awarenessteams, wo die Awarenesspersonen getrunken haben, also Alkohol getrunken haben (...) oder wo sie gar nicht gut genug vorbereitet sind und auch nicht zum Beispiel das Hausrecht ausüben können und dann plötzlich vor einer Betroffenen mit der Securityperson diskutiert wird. Können wir jetzt die Person rausschmeißen oder nicht, was total ungünstig oder triggern sein kann für die betroffene Person, wenn sie danebensteht. Also ich habe auch schon von einem Beispiel gehört, wo dann in der Diskussion die Awareness- und die Securitypersonen meinten, sie haben das jetzt nicht gesehen und die betroffene Person sollte doch noch mal auf die Tanzfläche gehen. Und wenn es dann nochmal passiert, und sie sehen es dann erst, können sie die Person rausschmeißen. Also schon richtig schlimme Sachen sozusagen, die dann auch unter Awareness laufen. Genau. Aber eben gerade auch in diesem Wissen um Diskriminierung und Intersektionalität, das dann auch immer wieder nicht gesehen wird. Also weil das sind ja die Fälle, wo Definitionsmacht und Parteilichkeit sich sehr genau angeguckt werden muss und es auch nicht nur um Parteilichkeit mit einer Person / Oder es geht ja sowieso bei Parteilichkeit nicht darum, sich auf eine Seite zu stellen und gegen die andere Seite zu stellen, sondern da eben genau zu gucken, wer ist hier marginalisiert, wer ist hier alles betroffen. Und das kann dann eben komplexer sein und die Umgangsweisen damit müssen auch differenzierter sein. Also da passieren auch. Genau. Also dass das Mindeststandards gar nicht entspricht in der Praxis. (lacht)</p>
<p>..Bildungsarbeit</p>	<p>[</p> <p>]</p>	<p>23 P1: Ja, Möchtest du noch mal ein bisschen genauer erklären,</p>

was für dich Parteilichkeit, Definitionsmacht sind?

24

P2: Ja, also Definitionsmacht ist ja ein Werkzeug, würde ich sagen, was aus der westdeutschen zweiten Frauenbewegung kommt, um eben dem zu begegnen. Also jetzt sage ich so ein bisschen Triggergefahr das V- Wort. Also wenn es Vergewaltigungen gibt, also Grenzüberschreitungen, dass dann die betroffene Person das nicht irgendwie beweisen muss. Zeug*in haben muss, das irgendwie legitimieren muss. Also eben Definitionsmacht. Die betroffene Person nimmt die Macht, dass zu definieren, was an Gewalt und Diskriminierung passiert ist. PUNKT. Und keine andere dritte Instanz kann das definieren. Also im deutschen Rechtssystem ist es ja, dass dann die Richter*innen das Definieren. Also das gibt es eben öfters, dass eine andere, dritte Instanz definiert. So ist es zum Teil auch bei Schutzkonzepten, also wenn man zum Beispiel die Leitung definiert und Definitionsmacht sagt: „Nee, das kann keine andere dritte Instanz definieren.“. Und eine betroffene Person muss das auch nicht immer und immer wieder schildern und rechtfertigen und begründen. Genau da kommt das her und Parteilichkeit ist noch älter und kommt aus der Arbeiter*innenbewegung und ist ein Begriff von Engels. Also im Arbeiter*innenkampf sozusagen. Also Engels war ja Fabrikantensohn, der sich eben parteilich auf die Seite der Arbeiterbewegung gestellt hat. Also dass man sich eben auf die parteilich an die Seite von Marginalisierten stellt und das parteilich wird öfters mal verwechselt mit parteiisch. Oder / Ja, also diese Parteilichkeit bedeutet einfach man stellt sich an die Seite von den betroffenen Personen, von den marginalisierten Personen. Es ist eine Form von Solidarität und Stärkung dieser Seite. Und dann würde ich vielleicht auch noch sagen / also genau beide Konzepte wirken sehr eng zusammen und das aber Definitionsmacht also wie es eben so in der westdeutschen Frauenbewegung entwickelt worden ist, dass sozusagen so eine Konstellation war, die von den Machtverhältnissen her noch einfacher war. Weil viele Fälle oder Umgangsformen bezogen sich dann ja auf Hetero- Kontexte, auf einfach Geschlechterverhältnisse. Ja, mit einfacheren Machtachsen. Und ich würde sagen, dass bei Awareness das sozusagen steht, ja Intersektionalität auch sehr stark sozusagen im Raum und Definitionsmacht und Intersektionalität ist zusammen viel komplizierter und komplexer. Also da muss Mensch noch mal viel genauer hingucken und das macht es auch schwieriger als vielleicht noch in den Achtzigern.

25

P1: Ja, danke. (...) Jetzt wollte ich nur mal was fragen, jetzt ist es weg. Dann guck ich mal hier drauf. (lacht) Gehen wir erst mal weiter. Vielleicht fällt es mir nachher noch mal ein. Ich spring jetzt mal n bisschen. So zu Kommunikation. Manchmal mit Gäst*innen, manchmal im Team. Da würde mich jetzt erst mal interessieren. Wie wird denn zum Beispiel eine genaue Vorgehensweise bei irgendwelchen Vorfällen jetzt ganz breit gehalten entschieden? Also, wie hast du das erlebt? Oder Du kannst auch gerne sagen, wie du es gerne hättest oder wie es sein sollte.

8/13

P2: (...) Ja, also eben mit Definitionsmacht und Parteilichkeit ist es ja eben so zu gucken / also wenn es eine oder mehrere betroffene Personen gibt. Also was brauchen die. Also, die erst mal zu stärken. Also ganz viel ist sozusagen auch erstmal, dass die was loswerden können, dass die ein offenes Ohr gegenüber haben, dass sie emotional gestärkt werden. Also das ist sozusagen würde ich sagen, der aller allergrößte Teil. Und nach diesem Teil kommt dann auch öfters braucht es jetzt noch was oder benötigt es auch irgendwelche Schritte sozusagen. Und erst dann, wenn es irgendwelche weiteren Umgangsweisen braucht oder irgendwelche weiteren Schritte braucht, tritt das ja ein, dass auch irgendwas entschieden wird oder gemacht wird sozusagen. Und ich würde sagen, das kommt aber später und ist erst mal gar nicht der größte Teil. Und ich finde das wichtig, das noch mal zu sagen, weil so in der öffentlichen Wahrnehmung wird das oft ganz groß gesehen sozusagen. Aber in der konkreten Unterstützung ist das eher der kleinere Teil, weil in der großen konkreten Unterstützung geht es erst mal eher darum, dass die betroffene Person was los wird und dass es der Person wieder gut geht. Und was braucht die Person jetzt, um gestärkt und handlungsfähig zu sein? Und dieser andere Teil, wo aber was entschieden wird, also wo es um eine Umgangsweise geht oder um Schritte geht. Also nach Parteilichkeit und Definitionsmacht finde ich es eben total wichtig, als Unterstützer*in dann zu gucken hier, was brauchst du? Sollte es irgendwelche Schritte geben und wenn was? Und da finde ich im Gespräch es sehr wichtig, diese Frage oder dieses Suchen möglichst lange offen zu halten. Und in der konkreten Unterstützung passiert das aber leider sehr oft, dass das sehr schnell zugespitzt wird. Also dass zu schnell entschieden wird, zu schnell gehandelt wird. Also da würde ich immer so von abraten und dem eher noch mal viel Raum geben. Oder auch bei bestimmten Sachen, muss da jetzt schon was getan werden oder kann da nochmal eine Nacht drüber geschlafen werden? Genau. Also einerseits so eine Entschleunigung und andererseits auch gut zu gucken. Also gerade als Unterstützer*in nicht nur ein Angebot zu machen, sondern mehrere Angebote, mehrere Vorschläge, das gut zu betrachten, mit der betroffenen Person und auch zu betrachten. Was hat es dann für Auswirkungen? Also hat es vielleicht. Also ist die Chance hoch, dass es die gewünschte Auswirkung hat. Und wenn nicht, was bedeutet das dann? Und wie kommst du dann damit zurecht? Und wen hast du an deiner Seite? Wer stärkt dich also auch. Wie stabil bist du damit umzugehen? Oder auch wenn es einen Backlash gibt oder du angegriffen wirst? Genau das einfach alles genau zu betrachten. Und nach Definitionsmacht und Parteilichkeit entscheidet in letzter Instanz die betroffene Person mit den Unterstützer*innen zusammen. Und ich habe da auch nicht jetzt die Ansicht von meinem Definitionsmacht Verständnis, dass die betroffene Person alleine entscheidet. Also ich finde es schon wichtig, dass das immer auch eingebettet ist. Eben eine Unterstützung in einem Gespräch mit anderen Personen und da dann gemeinsam gut abgewogen wird und darin dann Entscheidungen getroffen werden. So gesehen ist das sozusagen dann die Gruppe, die eine Entscheidung trifft, also die betroffene Person zusammen mit den Unterstützer*innen.

..Transparenz in der Kommunikat

..Transparenz in der Kommunikat

..Transparenz in der Kommunikat

- 27 P1: Du hast gerade noch. Ich wollte dich nicht unterbrechen, aber gerade noch was von Backlash gesagt. Kannst du das nochmal kurz ein bisschen genauer erklären, was du damit meinst?
- 28 P2: Ja, betroffene Personen stehen oft sehr stark unter Druck, wenn sie irgendwie handeln oder irgendwas wollen. Und das kann ja dann schon alleine sein, die Person neben mir oder aus meinem Freundeskreis oder die Arbeitskollegin findet es halt nicht gut, dass ich da überhaupt als betroffene Person vielleicht wohin mich gewandt habe, was benannt habe. Also da erfahre ich dann schon einen gewissen Gegenwind und Backlash ist dann noch mal ein stärker artikulierter Gegenwind, vielleicht von allen Kolleg*innen oder Chef*in oder anderen Gruppen oder auch öffentlicher Äußerungen sozusagen ersetzt. Also wenn man jetzt Rammstein nimmt, haben ja sozusagen die Betroffenen, die sich da geäußert haben, auch öffentlich einen sehr starken Backlash erfahren, weil sie sehr stark bloßgestellt worden sind und sehr stark angegriffen worden sind, und keiner / kann man dem dann standhalten?
- 29 P1: Ja, vor welchen Grenzen steht man denn manchmal im Umgang mit Gäst*innen?
- 30 P2: (...) Vor welchen Grenzen.
- 31 P1: Steht man Umgang also bei Vorfällen? Welche Grenzen zeigen sich manchmal auf? Oder gibt es überhaupt welche im Umgang mit bestimmten Fällen? Also dass man zum Beispiel merkt, wo bin ich jetzt die richtige Person? Kann ich damit überhaupt umgehen?
- 32 P2: Also in Bezug auf die betroffene Person.
- 33 P1: In Bezug auf dich als Betreuerin sag ich jetzt mal Führungsstrichen.
- 34 P2: Oder in Bezug auf die Person, die die Diskriminierung ausgeübt hat.
- 35 P1: Wenn du / Ich versuche es nochmal anders zu sagen. Also welche eigenen Grenzen, wenn du gerade arbeitest spürst du oder hast du vielleicht schon mal gespürt im Umgang mit gewissen Vorfällen? Entweder mit der Person an sich oder mit dem Thema an sich. Also gibt es da was oder was denkst du, was es da geben könnte?
- 36 P2: Ja, das finde ich ein sehr wichtiges Thema. Das ist ja auch so ein Thema von Selfcare und auf sich selbst achten. Und da finde ich es sehr wichtig, dass Awarenesssteams eine gute Vorbereitung machen und dass die Personen sich auch gut kennenlernen und auch über ihre eigenen Grenzen sprechen, vor der Arbeit sozusagen. Also dass sie sich auch darüber austauschen. Ja, die Themen gehen mir manchmal sehr nah oder die und die Situation, also dass sie sich auch im Team gegenseitig einschätzen können, was sie gut können, was ihnen

..Umgang mit Grenzen

wenig ausmacht und wo ihnen aber auch Sachen nahegehen. Und so ist es zum Beispiel auch unterschiedlich, auch wenn Awarenessperson zum Beispiel diskriminierende Person ansprechen müssen oder da intervenieren müssen. Manchen fällt das recht leicht, manche finden das schwieriger, manchmal fällt es ihnen leichter, Betroffene zu unterstützen. Also dass Mensch das ja vorher auch für sich selbst gut reflektiert und überlegt und sich da austauscht. Und die Grenzen können dann eben ganz unterschiedlich sein. Es kann eben sein, in der konkreten Unterstützung der betroffenen Person, dass Menschen da merken: „Ah, das und das Thema, was die betroffene Person da eben mitbringt, ist mir irgendwie zu krass oder berührt was in meiner eigenen Geschichte. Und ja, es fällt mir schwer, dann da gut bei mir zu bleiben und gut offen zu bleiben für die betroffene Person.“. Oder aber auch betroffene Personen haben ja eben, das gehört ja dazu, zu Verletzungserfahrung, viel Gefühle auch sind entweder sehr, sehr traurig, sehr verunsichert oder auch sehr wütend. Also auch als Unterstützer*in kann es sein, dass Unterstützer*innen das nicht so gut aushalten können, wenn sehr, sehr viel Wut da ist. Ja, oder eben auch bei Schritten oder im Umgang damit. Und dann muss mit anderen Personen gesprochen werden, entweder mit einem Umfeld, was diskriminiert hat oder konkret mit diskriminierenden Personen. Dass da Menschen als Unterstützer*innen auch merken, da habe ich eine Grenze oder ich kann bestimmte Standing gar nicht so gut halten oder ich bin im Diskutieren gar nicht so sicher und fangen an zu wackeln, wenn andere mit ihren Argumenten auf mich einprasseln. Also da gibt es verschiedenste Grenzen, die Personen da merken könnten. Ah, jetzt kann ich das gar nicht mehr so gut halten oder kann gar nicht mehr so in Ruhe da sein.

37 P1: Und welche Maßnahmen so zur Unterstützung gibt es denn? Oder kennst du für, wenn sowas passiert, wenn man an so eine Belastungsgrenze kommt, jetzt, egal auf welcher Ebene oder welche sollte es denn geben? (lacht)

..Umgang mit Grenzen

38 P2: Ja, dafür finde ich es eben gut, wenn eben immer im Team unterstützt wird, weil dann kann auch zur Not eine Person sich mal rausziehen und die andere Person unterstützt mal eine Zeit lang alleine weiter. Ich sage auch immer gerne bei Unterstützung. Wir arbeiten auch mit Pausen und dann sagt man eben hier, wir machen mal kurz eine Pause, dann kann Mensch sich mit der Teamperson besprechen und sich vielleicht auch noch mal stärken oder sich vielleicht auch austauschen lassen, wenn es die Möglichkeit gibt. Ja, im drastischsten Fall können auch Unterstützungen abgebrochen werden. Also das ist natürlich dann sehr schwierig für die betroffene Person. Aber wenn Mensch merkt, ich bin hier gar nicht mehr hilfreich, macht es da vielleicht auch Sachen eher schlimmer sozusagen. Also Mensch könnte dann auch irgendwie sagen: „Hier, wir merken gerade mit dem, was wir heute Abend schon alles so zu tun hatten und dann Unterstützung hatten, dass wir gerade so an die Grenzen unserer Möglichkeiten kommen. Und wir können dich hier heute Abend nicht sinnvoll gut unterstützen. Und würden uns aber zum Beispiel mit dir gerne wann anders weiter

11/13

Nachbereitung
..Umgang mit Grenzen

verabreden, um zu gucken, wie kann Mensch das aufarbeiten, auffangen oder damit umgehen?". Ja, so was ist natürlich nicht so schön, aber auf jeden Fall auch möglich. Und dann finde ich es eben immer wichtig, dass Teams gute Vor- und Nachbereitung haben und eine gute Intervision und am besten auch eine Supervision mit einer externen Person. Dann kann es auch erleichtert werden, sich selbst und sich als Team gut einzuschätzen und im Vorfeld da schon, Sachen besser zu planen oder besser darauf zu reagieren.

39 P1: Ja, genau das wäre jetzt meine nächste Frage gewesen. Also so zur Nachbereitung. Was findest du denn da wichtig? Was hat sich denn bis jetzt bewährt? Du hast jetzt schon Supervision, auch Intervision angesprochen. Hättest du noch was, was hilft helfen könnte deiner Erfahrung nach?

..Bildungsarbeit
Nachbereitung

40 P2: Das finde ich eigentlich die wesentlichen Sachen und sich als Team auch immer weiter weiterzubilden und zu schulen. Also sowohl jetzt Schulung bei extern als auch dass man sich als Team Zeit nimmt für bestimmte Themen und da drüber nachdenkt oder daran weiterdenkt.

41 P1: Dann würde ich jetzt erst mal zu meiner letzten Frage kommen. Aber das heißt nicht, dass es dann unbedingt vorbei sein muss. Wenn du noch was sagen möchtest, darfst du das gerne sagen. Aber erst mal der krönende Abschluss sozusagen. Was ist denn für dich Awareness? (lacht)

42 P2: (.....) Ja, also von genau. Also es ist sozusagen schwierig sozusagen. Also was ist Awareness oder das merke ich einfach es lässt sich nicht so einfach erklären. Also Awareness lässt sich nicht in einem Satz erklären und deswegen diese Frage was ist Awareness? Lässt Leute, die sich mit Awareness gar nicht beschäftigen, immer auch ein bisschen ratlos zurück, weil sie kriegen nicht in drei Sätzen die umfassende Antwort, mit der Mensch dann wirklich was anfangen kann. Deswegen ist diese Frage, was Awareness ist, die ist schon komplex und nicht einfach, sozusagen. Und von diesem Begriff Awareness, sag ich auch immer gerne Awareness, ist Achtsamkeit und Bewusstsein und da sage ich es aber auch öfters immer mal ein bisschen unterschiedlich. Also manchmal sage ich, ist Achtsamkeit für sich selbst und für andere, also für die eigenen Grenzen und die Grenzen anderer. Also das ist dieses sich selbst und die anderen im Blick haben. Und bei Bewusstsein bringe ich dann öfters die Macht- und Herrschaftsverhältnisse mit rein und sage und ist Bewusstsein für Diskriminierung, Diskriminierungsverhältnisse, Machtverhältnisse, also sich damit eben beschäftigen und auseinanderzusetzen. Genau das so ein bisschen zu diesem Begriff. Dann würde ich sagen, was ist Awareness? Es ist für mich die Möglichkeit und ein Angebot mit Problemen dieser Gesellschaft umzugehen. Also Probleme von Diskriminierung und Gewalt und sexualisierter Gewalt. Also da bietet Awareness ein Angebot und ich würde sagen, dieses Angebot ist eben auch auf einer strukturellen Ebene. Weil da würde ich sagen, ist auch der Unterschied ein bisschen zu den Angeboten davor aus queer- feministischen Bewegung. Also nicht, dass das nicht auch strukturelle Angebote waren, aber oft wurde sozusagen auf diese

12/13

Probleme auch individueller oder situativer reagiert. Und ich denke, es sind aber eben ja strukturelle Probleme und die brauchen auch strukturelle Antworten. Und ich würde sagen, dass das Awareness als Ansatz liefert, also eine strukturelle Antwort oder ein strukturelles Angebot auf Diskriminierung und Macht und Gewaltverhältnisse.

43 P1: Ja, danke. Und jetzt habe ich gelogen. Ich habe doch noch eine Frage (lacht). Welche Kritik oder Herausforderung siehst du denn in Bezug auf Awarenessarbeit?

44 P2: (...) Ja. Kritik habe ich leider auch eben an diesen Entwicklungen der letzten Jahre. Von dieser Mainstreamisierung also, wo entweder Clubs dieses Konzept aufgreifen, weil sie irgendwie denken, das muss man jetzt tun oder dann haben sie auch dieses Label. Aber sie meinen es gar nicht richtig ernst und gehen auch auf Kritik gar nicht wirklich ein. Das finde ich schwierig. Und dann finde ich eben auch diese Entwicklung von Institutionalisierung oder größeren Trägern, die sich jetzt in der letzten Zeit entwickeln, die sich auch von der Bewegung abkoppeln oder da auch nicht diese Wurzeln nicht richtig sichtbar machen und da auch auf Kritik nicht richtig eingehen. Das finde ich schwierig. Was war der erste Teil deiner Frage?

45 P1: Der erste Teil war sozusagen die Kritik, welche du siehst, oder auch Herausforderungen, die es jetzt noch geben könnte.

46 P2: Okay. Ja. Und bei Herausforderungen. Also, ich bin sehr, sehr glücklich darüber, dass Awareness so breit aufgenommen wird. Weil es hätte auch sein können, das bleibt in so einer kleinen Blase oder in einer kleinen Szene und Awareness hat jetzt diesen Schritt geschafft von einer breiteren Sichtbarkeit und dass es breiter aufgenommen wird und ja. Einfach in sehr vielen Strukturen schon umgesetzt wird. Und ich finde, dass ist ein Wahnsinns Erfolg, den ich jetzt vor zehn Jahren noch nicht unbedingt gedacht hätte. Also das ist / Also ich glaube, darin steckt ein großes Potenzial für Veränderung. Also nicht nur, dass es ein konkretes Angebot schafft, für betroffene Person und auf Gewalt und Diskriminierung direkt damit umzugehen und darauf einzugehen. Also ich glaube, es hat auch das Potenzial für eine, ich sage jetzt mal hochtrabend breitere gesellschaftliche Veränderung, weil nämlich alle Organisationen und Personen und Gruppen, die damit in Berührung kommen, sich mit Diskriminierungsverhältnissen und damit auch mit Machtverhältnissen beschäftigen. Und das ist, glaube ich, etwas, was für unsere Gesellschaft sehr wichtig und notwendig ist, um unsere Gesellschaft sehr stark voranbringen kann.

47 P1: Ja. Dankeschön. Ich bin so weit durch. Hast du noch was was brennt? Was du noch sagen möchtest?

48 P2: (schüttelt Kopf)

49 P1: Nein? Okay, dann. Dankeschön.

F Anhang 5-Interview Maja

Interview Maja

P1 Interviewer*in

P2 Expert*in

- 1 P1: (Rascheln und Klippern von Gläsern) Startet mal hier die Aufnahme. Okay, dann erst mal Dankeschön, dass das geklappt hat. Und ich würde erst mal mit so einer Wahrnehmungs-/Einschätzungsfrage kurz beginnen. Es war ja Anfang vorherigen Jahres oder Mitte vorherigen Jahres die ganze Rammsteindebatte und da wurde ja auch zum ersten Mal, so wie ich das auf jeden Fall mitbekommen habe, Awareness überhaupt erwähnt irgendwie in großen Medien. Und da ist meine Frage so ein bisschen wie hast du das erlebt, was ist so deine Einschätzung zu der Berichterstattung. #00:00:38-3#
- 2 P2: Ja, ich glaube, dass es vor allem in dem Zuge auch einer Politik irgendwie das Wort gefallen ist. Und das fand ich interessant, dass da nach Awarenesssteams gefordert wurde. Ansonsten ja, ich habe schon das Gefühl, das Thema wird allgemein immer größer und die Rammsteindebatte wird schon noch dazu geführt, dass wir zum Beispiel einfach mehr Anfragen bekommen oder mehr Leute so denken: „O-O brauche ich das auch? Muss ich das schnell in meine Tour implementieren oder in meine Veranstaltungen?“.
- 3 Ja, ich glaube das Beispiel war leider aus meiner Wahrnehmung ein bisschen zu extrem, als dass ich da so richtig gute Handlungsschritte daraus entwickelt haben. Weil viele haben sich, glaube ich, abgegrenzt und waren sehr gut: „Wir sind ja nicht Rammstein.“. Und mir hätte es glaube ich, sehr gut gefallen, wenn aus der Debatte so ein bisschen: „Ja, das ist jetzt ein Extremfall, aber kleine Sachen passieren leider fast überall. Lass uns doch mal Handlungsoptionen entwickeln.“. Das hat mir so ein bisschen gefehlt in der Debatte. Also ich hatte das Gefühl, viele waren damit beschäftigt, sich davon abzugrenzen oder so und trotzdem hat es auf jeden Fall was bei uns auch gemacht mit den Aufträgen, mit den Rückfragen und so, mit der Aufmerksamkeit auf das Thema. Und das ist natürlich auch gut, wenn das auch im kommerziellen Raum sich so steigert. Ja, ich würde sagen, Steigerungen ja, aber. Mir war es teilweise nicht Konkret genug. Ja viele haben es ehr genutzt, um sich reinzuwaschen (lacht). #00:02:26-6#
- 4 P1: Ja. Und jetzt mal ein bisschen zurückrudern weg von Rammstein. Wie bist du zu Awareness gekommen? Was waren so deine Hintergründe? Kann es auch gerne deine Arbeitsstelle hier kurz erklären? #00:02:41-2#
- 5 P2: Also ich habe im Bachelor Soziologie und Kulturanthropologie studiert und hatte dadurch immer schon mit Gesellschaftskritik und Antidiskriminierungsprojekten und so zu tun und habe dann auch in der Uni viel bei Tagungen oder Partys so diesen Teil übernommen von Awareness und Sicherheit. Und: „Wie geht es eigentlich allen?“. Und habe da mich glaube ich so durchs Studium, aber auch durch meine privaten Interessen und Persönlichkeit mich sowieso schon in so eine Richtung entwickelt, dass Awareness immer spannend war. Und dann habe ich jetzt im Master in B wieder studiert. Also ich bin B*in, war weg und wieder da und hab hier Master weiter diesen kulturanthropologischen Zweig studiert und hab dann gesehen 2019, dass sich eine Securityfirma neu gründet, die einen Awarenesszweig direkt mit aufmacht und da eine wissenschaftliche Mitarbeiterin braucht. Da habe ich mich beworben und es hat irgendwie perfekt gepasst, weil ich hatte Bock auf einen Studi Job und fand das Thema ja eh interessant. Hab das schon ehrenamtlich sozusagen viel gemacht gehabt. Und dann bin ich jetzt seit vier Jahren, vier 1/2 Jahren bei L' Unita gelandet und es hat sich natürlich komplett weiterentwickelt von so bisschen studentische wissenschaftliche

1/12

Hilfsarbeit. Irgendwie so Konzepte schreiben, überlesen, mal einen Vortrag halten oder so ist es jetzt komplett in die praktische Arbeit übergegangen. Und die Firma macht Veranstaltungssecurity dann die Sicherheitspersonal stellen wir in sozialen Einrichtungen: Drogennotunterkünfte, Obdachlosenhilfe und so. Und Awarenesssteam. Und ich bin sozusagen die Leitung von diesem Zweig Awarenesssteam. Und ja, seit zweieinhalb Jahren hat sich das Ganze hier in B. echt krass gesteigert, weil das auch in der Stadt jetzt verankert wurde. Vielleicht geht es auch zu weit, aber wir sind auf jeden Fall auch im Viertel im B. unterwegs, immer freitags und samstags, nachts, seit zweieinhalb Jahren. Und dadurch ist es sehr, sehr im öffentlichen Raum angekommen. Und mittlerweile ist mein Job ja auf Ortsamtssitzungen sitzen. Clubs in B. schulen, Kneipen schulen. Dann fragen uns auch ständig Clubs aus Berlin, Stuttgart, Hamburg und so an, weil die auch Bock haben von uns zu lernen. Weil wir es halt eben seit den langen Jahren jetzt schon als Dienstleistung machen und nicht als ehrenamtliches Team wie vielleicht andere Awarenessprojekte. Und dann sind wir jeden Sommer auf Festivals. Mehrere Tage. Wir waren dieses Jahr, haben das Lollapalooza gestemmt, also das Awarenesspersonal da gestellt. In B. müssen wir die Breminale, das ist so ein ganz großes Stadt-Festival über fünf Tage, da sind wir da mit im Leitungsteam und ich mache da die Awarenessleitung. Und so hat sich das alles hochkatapultiert. Und mittlerweile habe ich auch alle Assistentinnen, weil es gar nicht mehr ein kleiner Job ist. Und ich mache das Vollzeit. Und genau so ist das total angestiegen und es ist total vielfältig und cool. #00:06:00-0#

6 P1: Ja, es war sehr schön. Das leitet mich ja eigentlich auch schon sehr gut auf meine Forschungsfrage (lacht), weil wie du schon sagtest, bist du ja jetzt die in Anführungsstrichen, die Awarenessbeauftragte in dem Unternehmen und meinstest ja auch, das ist viel und du sitzt auf vielen Sitzungen usw. und schreibst Konzepte. Und wenn wir jetzt aber mal auf diese Arbeitsbedingungen von Festivals mal zurückschauen und oder hier im Viertel, dass ihr da herum lauft. Also ich sage jetzt in Anführungsstrichen rumlauft (lacht), ihr macht natürlich auch was. Wie sind denn da so die/ wie sieht die Vorbereitung aus? Also erst mal nur Vorbereitung. Wie findet man ein Team? Wie werden Schichten vergeben? Wie lange sind die und Ähnliches? #00:06:50-4#

..Teamkonstellation {

..Teamkonstellation {

7 P2: Also wir haben in der Firma einen Pool an Minijobber*innen, die diese Schichten abdecken und das sind im Moment. Also für Security sind das noch viel mehr. Aber für Awareness würde ich sagen, sind wir so 30 Leute ungefähr im Moment und aus denen ergibt sich dann die Verteilung, während man arbeitet. Hier im Viertel haben wir es halt so, dass immer freitags und immer samstags jeweils vier Personen unterwegs sind. Das heißt, das sind schon echt viele Schichten im Monat. Also die Leute kommen da immer sehr schnell dann mit drei Schichten oder so auf einen Nebenjob. Und alle von diesem Pool sind grundlegend geschult im Thema Awarenessgrundlagen. Dann so spezifische Sachen wie sexualisierte Gewalt, Trauma, Retraumatisierung, Panikattacken, Übergriffe, Erstgespräche, Kommunikationsregeln, Kontakt mit Behörden, Polizei, Sanitäter*innen, K.O. Tropfen, Partydrogen und Überkonsum. Es ist ein sehr großes Schulungsfeld was wir machen.

..Teamkonstellation {

..Bildungsarbeit {

..Bildungsarbeit {

8 Letztes Jahr konnten wir relativ viele Schulungen anbieten fürs Team, weil wir so ein Förderprojekt gerade sind und das darüber sehr gut, uns weiterbilden konnten. Und wir machen auch neuerdings Sachen wie Selbstbehauptung, Haltung und so. Wir haben gemerkt, gerade

..Teamkonstellation	}	der Firma drauf sind. Und die sind dann immer zu zweit. Und genau. Wie beim Lollapalooza zum Beispiel hätten wir 20 Leute auf dem Feld, alle zehn Zweierteams und ich dann halt als Leitung, die dann keine Western an hatte, weil ich nicht gleichzeitig rum hustlen kann und angesprochen werden von Gästen, da muss man dann immer ein bisschen drauf achten. Genau. Und so eine Schicht geht ja also die Viertel nachts gehen sechs Stunden. Die auf Festivals gehen meistens bis zu zwölf Stunden. Also länger dürfen wir nicht. Beim Lollapalooza waren es dann echt 12:00 mittags bis null Uhr abends. Bei der Breminale zum Beispiel sind das dann eher so zehn. Ja dann so zehn, acht. Also dann geht's so 16 oder 18:00 geht es los. Also die kommen dann meistens so gestückelt, weil am Anfang brauchen wir nur ein Zweierteam und wenn es voller wird und dunkler, brauchen wir mehr. Und dann sind die aber schon auch mal so 8 bis 10 Stunden daher. Wir achten natürlich immer darauf, dass sie sich auch gut genug Pausen einteilen können. Und gerade wenn wir so viele sind, dann. Beim Lollapalooza war immer jemand, gerade in der Pause, weil wir das halt so staffeln mussten, es immer mal jemand chillen konnte. Und wir haben es auch meistens so, dass wir ein Ort haben, wo Rückzug ist, also Ruheraum oder Ruhepavillon oder so und da sitzt dann auch selber mal das Team, wenn der grad leer ist und kann kurz sich sammeln, noch mal einchecken. „Wie läuft es für dich? Hast du noch irgendwas? Geht es dir heute so?“. Also das passiert untereinander auch ganz viel. #00:14:12-3#
..Arbeitsbedingungen		
..Arbeitsbedingungen	}	15 P1: Also so Crew care. #00:14:14-8#
..Teamkonstellation		
..Arbeitsbedingungen	}	16 P2: Ja genau, Crew care. Und ja, so eine normale Schicht, sag ich mal, sind eher so sechs Stunden bis acht auf dem. (...) Konzertabend oder so sind es auch mal weniger. Ja, wir haben jetzt noch in B. Im Club Modernes die regelmäßige Awareness übernommen. Das wurde neu eingerichtet und da sind jetzt auch immer freitags, samstags. Und da ist es dann schon auch immer so sechseinhalb Stunden oder so im Club. So sehen die Schichten aus. Na ja, und dieses Crew care, sag ich mal, machen wir immer am Anfang, also immer eine Runde, wie ist es bei allen und dann in den Duos sollen die das selbstständig machen Was man so abspricht: „Kannst du Blut sehen? Kannst du Kotze sehen? Hast du eigene Trigger, wenn du es erzählen willst? Bist du heute fit genug, um vielleicht in Extremsituationen reinzugehen? Oder wie fühlst du dich heute, mit der Polizei zu reden?“. Oder solche Sachen? Das sprechen die untereinander noch selber ab und dann, wenn wir am Ende sind Check out. Und gerade bei den Viertelschichten nehmen die sich dann auch immer gut Zeit, um nochmal nach zu besprechen, ob irgendwas war, ob man selber belastigt wurde, ob man sich wohlgefühlt hat, unwohl. Ja, und in so große Festivals machen wir immer so eine Runde. #00:15:42-4#
..Arbeitsbedingungen		
..Arbeitsbedingungen	}	17 P1: Ja. Wir haben ja jetzt schon viel über Orga- Struktur und so gesprochen und was da gute Punkte auf jeden Fall eingebracht und. Ich habe jetzt in mehreren Interviews gemerkt, ich nenne das Mindeststandards, also gewisse Teile davon. Wir finden gleich raus, welche das vielleicht sind. Und da gibt es immer auch so eine leichte Kritik an diesem Wort. Und weil es auch sehr deutsch ist und sehr institutionalisiert und so usw. und so fort. Ich sage nur immer, ich nenne es jetzt weiter so, ja, weil es eben auch so meiner Forschungsfrage steht (lacht). Und genau, also erst mal, ich hoffe, wir können uns da halbwegs drauf einigen (lacht). Und da wollte ich noch gerne wissen, welche Mindeststandards sind denn schon deiner Meinung nach etabliert in der Awarenessarbeit? Also klar
..Umgang mit Grenzen		
Nachbereitung	}	

kannst du jetzt vielleicht auch nur für deine Crew, sag ich jetzt mal sprechen, aber was denkst du, welche da schon gegeben sind? #00:16:48-1#

18 P2: Also, die uns sozusagen erwarten oder die wir anfordern. #00:16:54-5#

19 P1: Die ihr anfordert, also auch ihr an eurer Arbeit. #00:16:58-6#

20 P2: Also. So menschlich, zwischenmenschlich gibt es für mich so den Mindeststandard, Interesse an der Arbeit, an den Inhalten, Bereitschaft, sich schulen zu lassen und weiterzubilden. Sozialkompetenz sein, um im Team zu arbeiten. Ja auch über Empfindungen und Gefühle und so reden können, um teamfähig zu sein. Auch ein bisschen mit Belastungen umgehen können und in Situationen einen kühlen Kopf bewahren. So sehr floskelig aber. Ja, man muss schon eine gewisse Toleranz, glaube ich, haben auch für Stresssituationen oder für schlimme Situationen wie große Übergriffe oder so, damit man auch weiterhin der Person helfen kann die betroffen ist.

..Teamkonstellation

21 So materiell oder so. Ist immer für mich Mindeststandard, dass wir als Team da, wo wir eingesetzt werden, unseren Space haben. Also dass wir sowohl ein Raum haben oder ein Raum im übertragenen Sinne, also einen Platz haben für unseren Kram, unsere Protokollbücher, unsere Teamsachen, als auch ein Ort für Betroffene, der nicht der gleiche ist, weil sonst wird es wuselig. Wo sie irgendwie runterkommen können, wo sie mindestens eine Sitzgelegenheit haben, mindestens Wasser haben. So, das ist schon das, was ich immer als Mindeststandard einfordere, wenn wir irgendwo sind. Und es klappt auch. Meistens gut. Ich habe mir überlegt, für diese Saison noch so was wie so ein, auf größere Festivals oder so einen Awarenesspoint einzufordern. Ich finde es manchmal echt schade, wenn die Gäste nicht so eine leichte Erreichbarkeit fürs Angebot haben, sondern warten müssen, bis eine lila Weste vorbeiläuft. Es ist irgendwie. Dass ist auch auf der Liste. Das halt dadurch, dass viele die Konzepte sowieso noch gar nicht kannten, weil es jetzt immer noch nicht so drin. Aber das find ich eigentlich auch gut. Und ja, dann Mindeststandard für uns auf jeden Fall noch, dass wir uns irgendwie erkenntlich machen. Also mit den Westen eben. Und bei Festivals, dass das im Lageplan in eingezeichnet ist oder in den Infos auftaucht. Wir hatten jetzt ein Festival letztes Jahr wo das halt kaum erklärt wurde, dass es uns gibt. Das alles wurde über die Info App gespreadet außer das. Und da war ich sehr frustriert, weil ich dachte, passieren bestimmt Sachen und wir mühen uns ab. Aber es gibt keine Sichtbarkeit, außer dann so ein Slogan: Wir haben Awareness! Betroffene Personen, die in Panik sind oder so, die brauchen es halt einfach und schnell und sichtbar. Und das ist schon auch ein Mindeststandard, dass so eine Sichtbarkeit gegeben ist. Also wir selber machen das mit den Westen, aber brauchen auch immer die Infrastruktur vom Festival dann dass wir da auch sichtbar gemacht werden. #00:20:24-2#

..Transparenz in der Kommunikat

..Kommunikation mit Veranstalte

22 P1: Und so eine Niedrigschwelligkeit? #00:20:25-9#

23 P2: Genau. Und es ist nicht so, ich muss dreimal im Office anrufen. Und peinlicherweise noch bei den Sanis fragen, sondern, Ich weiß ja, wo der Infopoint ist oder wo der Einlass ist oder wo ich auf Klo gehen kann. Das sollte für mich genauso easy sein, zum Awarenesssteam zu kommen. Jetzt fällt mir bestimmt gleich noch was ein. Ich glaube auch noch zwischenmenschlicher Mindeststandard ist, dass die

..Transparenz in der Kommunikat

5/12

..Transparenz in der Kommunikat

anderen Akteur*innen von uns wissen. Das ein Tresen weiß, wenn sich da jemand meldet: „Ich kann auf das Team verweisen.“. Dafür ist eigentlich immer eine Funkstruktur bei Festivals wichtig. Das ist vielleicht auch noch so ein Mindeststandard, dass es irgendwie in Erreichbarkeit gibt zwischen den Orten, wo man davon ausgeht, dass Betroffene sich daran wenden könnten. Also Kasse, Garderobe, Tresen, Sanis, Securities. Ja, dass wir da eingebunden sind in die Netze, damit wir auch wirklich Schutzstruktur bieten können. Ja, ich glaube, das ist meine Stellung gerade. Oder? Gibt es noch was, was andere immer nennen? (lacht) #00:21:35-9#

24 P1: Ich würde jetzt einfach weiter fragen. #00:21:38-8#

25 //

26 P2: Okay. #00:21:39-1#

27 P1: Das war also das waren super viele Themen, die ich auch wichtig finde und oder erkenne, dass die auch von vielen verlangt werden. Jetzt wäre noch meine Frage bei Mindeststandards sind ja groß. Jetzt hat man viel Vorbereitung und allgemeine Sichtbarkeit. Welche würdest du denn zum Beispiel nennen bei. Also wenn Vorfälle passieren, was da als Mindeststandard gegeben sein muss, also vom Team her gerne auch wenn dir was einfällt vom Veranstalter*innen, wenn es da irgendwas gibt. #00:22:10-9#

28 P2: Ja, so sind die Leitlinien, wie wir dann mit Fällen umgehen so?
29 Also, das große Awarenesswort ist immer, Betroffenenorientierung. Das ist bei uns auf jeden Fall auch der Grundpfeiler für die ganze Arbeit, also dass wir sagen, wir sind parteilich mit der betroffenen Person und versuchen, alle Schritte mit ihr abzusprechen und uns daran da orientieren. Was die Person möchte und braucht. Und da ist vom Team aus wichtig, empathisch zu sein, aufmerksam zuzuhören, aktiv zuzuhören, vertraulich zu wirken und zu sein, die Leute auch anonym zu beraten, wenn sie es brauchen. Sich selber zurückzustellen. Ich finde es auch wichtig. Das hat weniger mit den Betroffenen zu tun als mit dem Schutz vom Team, dass man auch Distanz wahrt. Was so: „Ja, das kenn ich auch. Und ich hab die und die Story.“ oder zu viel über sich selber preis gibt. Weil ich möchte auch nicht, dass mein Team in so Stalking Sachen gerät oder so. Wenn jemand denkt: „Endlich habe ich mal ein offenes Ohr gefunden. Den Namen merke ich mir mal und die Adresse am besten auch noch. Und komme jetzt immer wieder.“ weil dafür sind wir nicht da. Genau, dass wir halt klar machen, dass wir akut betreuen in dem Moment da sind und auch wirklich für die Person da sind. Aber wir sind keine Freund*innen. Wir sind keine Therapieersatz. Wir sind auch keine Sanis, die irgendwie bis ins Gesundheitliche dann reingehen. Genau das ist mir immer ganz wichtig, dass unser Team sich da abgrenzt und dann eben diese Schritte auch kennt, die wir einleiten könnten. Also dass man betroffenen Personen, die vielleicht auch orientierungslos oder verwirrt sind oder panisch, auch eben ruhig und sicher sagen kann: „Hey, wollen wir vielleicht zusammen in unseren Ruheraum gehen?“ oder „Hey, ich gehe mal mit dir am Rand. Ich glaube, ein Wasser wäre nicht schlecht, ich könnte dir eins geben.“ oder „Ich habe immer Traubenzucker, Kaugummi dabei. Willst du dir eins von den beiden Sachen aussuchen?“ oder so, das dann so ein bisschen Orientierung bietet. Aber den Leuten halt auch nichts aufzwingen. Aber manchmal hilft es, den was an die Hand zu geben, woraus sich dann sozusagen das Richtige auswählen können. Und dann achten wir immer noch darauf, dass wir auch die Türen offen halten, zu den anderen Akteur*innen, also auch immer sagen: „So, ich würde jetzt gerne die Sanis dazuholen, weil ich kenn

..Transparenz in der Kommunikat

..Arbeitsbedingungen

..Transparenz in der Kommunikat

6/12

„Transparenz in der Kommunikat

„Kommunikation mit Veransta

„Bildungsarbeit

mich nicht so gut aus mit epileptischen Anfällen oder Bluthochdruck." oder was weiß ich. Genauso, wenn eine Person sagt, dass sie Anzeige erstatten will, dann sagen wir: „Okay, dann würde ich jetzt die Polizei holen oder dich da hinbringen." am besten noch: „das bringt das und das mit sich, wenn du eine Anzeige machst, nur dass du weißt, die und die Sachen kannst du vielleicht auch nicht mehr so zurücknehmen, wenn du einmal angezeigt hast.". Ja, das sind so die Sachen im Kontakt, die mir wichtig sind, dass man da halt dieses ganze Hintergrundwissen hat für diese Situation und dann gezielt den Betroffenen so Sachen anbieten kann und immer signalisiert: „Wir orientieren uns an dir und du bist wichtig und ich glaube dir auch. Und wenn du jetzt sagst, der hat das und das gemacht und der soll gehen, dann setzen wir das auch um oder wir leiten in die Wege, dass das umgesetzt wird.". Genauso, wenn du sagst: „Ich möchte nicht, dass die Person auf mich angesprochen wird, weil ich habe Angst, dass die Person mir auflauert oder der weiß, wo ich wohne und der kommt dann später.". Dann leiten wir es natürlich anders in die Wege, dass eine Person dann irgendwie vielleicht kurz beobachtet wird und dann eine Ansage bekommt aber nicht auf Rücken der Person. Solche Sachen erwarte ich dann vom Team und von den Veranstaltenden. Es ist immer sehr hilfreich, wenn sie einfach auch uns vertrauen und vertrauen, dass wir keinen. Wir wollen niemanden kontrollieren. Wir wollen nicht die Security ersetzen. Wir wollen niemandem etwas Böses. Wir wollen niemanden auf die Finger schauen oder hauen. Das ist immer sehr hilfreich, wenn die einfach auch ein Grundvertrauen in uns haben. Man merkt da, wo wir jetzt das 3. 4. Jahr in Folge sind, da klappt es mega gut. Da, wo wir jetzt zum Ersten Mal sind, sind die Leute noch ein bisschen skeptischer. Was machen die da eigentlich? Das kann ich auch verstehen. Genau da ist immer so eine Grundvertrautheit eigentlich ganz gut. Gerade bei so Sachen wie wir entscheiden jetzt, dass eine Person gehen muss, weil die Betroffene will das und ich bin jetzt ihr Sprachrohr. Brauche ich vom Veranstalter auch einfach so: „Jo. Alles klar. Ich vertraue dir.". Das und immer viel reden finde ich auch immer wichtig. Also, dass alle ihre Ängste, Sorgen, Wünsche, Feedbacks rauslassen. #00:27:28-0#

30 P1: (Klingelt im Nebenraum) (...) Und hast du noch Standards für dich im Kopf, die ihr, du zwar umsetzt, aber die du gerne noch allgemein in der Awarenessarbeit, also auch bei anderen Gruppen oder so sehen würdest? Weil du denkst, das ist sehr wichtig und das haben wir jetzt aus xy Jahren Erfahrung gelernt. #00:27:49-5#

31 P2: Ja, was ich auf jeden Fall #00:27:51-8#

32 //

33 P1 hustet

34 P2: Was ich Teams empfehlen würde, ist auch das Thema Überkonsum und Panikattacken mit in die Arbeit reinzunehmen. Weil ich habe von vielen Awarenessstrukturen oder Konzepten gehört, dass es vor allem um Übergriffe und diskriminierendes Verhalten geht, was ja auch super wichtig ist. Aber in der Praxis muss man sagen, bei uns zum Beispiel ist bestimmt 2/3 der Fälle ist nicht, es gab einen Täter und es gibt einen Vorfall, sondern es gibt einfach andere Gründe. Also ich habe zu viel getrunken. Ich habe Drogen gemischt, die ich noch nicht kannte. Ich habe was ausprobiert, es wirkt anders. Ich nehme Antidepressiva und habe darauf Ecstasy genommen. Bla bla. Diese ganzen Sachen, das ist was, wo ich merke, da sind auf jeden Fall noch nicht alle Konzepte drauf vorbereitet, glaube ich. Und ich finde es in der Praxis teilweise

7/12

genauso wichtig, solche Sachen zu wissen und so Sachen wie: Wie wirken eigentlich GHB/GBL? Was als KO Tropfen eingesetzt wird manchmal. Oder: Wie bringe ich jemanden aus einer Panikattacke wieder runter? Das sind auf jeden Fall für mich genauso wichtige Sachen wie diese ganze Parteilichkeit bei einem Übergriff und so Standards. Und da würde ich mir wünschen, dass das mehr auch realistischer eingeschätzt wird, glaube ich, weil viele Konzepte kommen aus dem akademischen Background oder haben halt so ein Studi Background oder kommen aus irgendwelchen Kollektiven. Wo es dann so ein bisschen von dem eigenen Kosmos in das große Ganze übertragen wurde. Ich glaube, es passt manchmal nicht so gut. Also ja, wir haben zum Beispiel Volksfest Awareness gemacht oder so. Oder jetzt hier auf der Straße, Am Eck, also im beliebtesten Straßeneck. So, und das, das sind so. Einfach müssen andere Bedingungen und daraus werden wir ganz, ganz viel. Was eigentlich die Gesellschaft so umtreibt in kommerziellen Räumen. Und es ist dann manchmal gar nicht so doll, irgendwelche Prozesse mit Tätern und bla, wo ich in Awarenessbüchern immer viel zu lesen. Ja, das würde ich mir wünschen, dass ein bisschen praxisnäher noch geschaut wird. Trotzdem habe ich auch total viel von anderen Kollektiven und so gelernt und schätze die Arbeit total. Ich habe nur nicht das Gefühl, dadurch, dass wir es als Dienstleistung auch in den unliebsamen Räumen machen, die so sehr mainstreamig oder rau sind. Haben wir manchmal noch ein bisschen mehr so mancher Reality Check? #00:30:41-2#

35 P1: Ja. Was sagst du zum Beispiel dazu? Also es ist eine eigene Erfahrung von mir, dass zumindest in L. sind Hip Hop Parties meist sehr cis, männlich und ein bisschen anstrengend. Und es wurde aber es gab eine Veranstaltung, die Veranstalter*innen waren Frauen. Also zwei weiße cis Frauen, aber die wollten, die möchten eben auch Hip Hop an die Masse bringen und dass sich da jeder wohlfühlt. Und es wurde nach einem Awarenesssteam gesucht und es gab nicht so viel Bezahlung, einfach weil erste Party. Wir wissen es noch nicht so ganz. Ein bisschen was können wir machen, aber halt nicht so viel. Und aus den Reihen kam ganz oft: „Ja. Also wenn ich auf so eine Party gehe und Hip Hop ist ja eh immer krass und scheiße und nervig, so ungefähr. Dann will ich auch ordentlich bezahlt werden. Und wenn ihr das nicht stellen können, dann könnt ihr es auch lassen.“ Das ist da so deine Einschätzung dazu. #00:31:46-6#

36 P2: Also ich mache es ja seit langem als Beruf, deswegen habe ich so meinen Standard, dass ich halt so was nur bezahlt mache, weil ich das arbeite und damit meine Miete zahle. Aber ich habe auch schon auf Partys, die ich cool fand, zum Beispiel Soli Party für irgendeine politische, was weiß ich Orga. Habe ich auch so Awareness gemacht, wo ich dann glaube ich immer vorgeschlagen habe, dass man das so in Schichten macht. Ich muss jetzt nicht sechs Stunden unbezahlte Awareness machen, mach aber gerne zwei und bleibt danach selber auf der Party oder so. (Klingelt an Tür) Das kann man ja dann auch ehrenamtlich auch so machen. Ja, ich sehe es/ (Klingelt an Tür) Ich habe da so verschiedene Meinungen zu, glaube ich. Ich würde es wenn mir die Sache wichtig ist und ich die Leute supporten will, auch für wenig Geld, dann machen. Dadurch, dass ich jetzt aber so weiß, ich mach es sehr professionell und ich kann/ (...) Ja, da ist vielleicht auch ein gewisses Level reinbringen in die Arbeit würde ich schon auch sagen: „Ich will mindestens meinen Mindestlohn.“ Ja, schwierig. Ich habe auch schon von Leuten gehört, die sagen ich mache das ehrenamtlich, damit ich das besser mache, also damit ich das auch für die Sache

8/12

mache und das nicht so ausbrennt als Job. Das sind aber auch dann meistens die Leute, die dann zwischendurch auch mal selber was konsumieren oder mitfeiern oder so. Wo ich halt immer sagen würde, das geht leider nicht gleichzeitig. Also wenn du die Awareness irgendwo machst, dann musst du professionell nüchtern sein und durchhalten. Was ich nicht sagen würde, ist, dann kann man es gleich lassen, weil ich glaube, es ist irgendwas zu haben ist immer besser als nichts. Und sei es nur eine Person, sitzt irgendwie auch an der Kasse und ist ansprechbar oder so. Also selbst das finde ich besser, als dann zu sagen: „Ja gut, wir können nicht vollumfänglich gut bezahlte Awareness stellen, dann lassen wir es.“. Ich finde, dass es so gerade so Anfängen muss man auch die Chance geben, dass sich das irgendwie üben lässt und bewährt. (...) (Geräusch von Flasche auf Tisch stellen) Wie ist denn deine Meinung, oder?
#00:34:38-1#

37 P1: Also weil ich selber da waren, weil das Freunde von mir sind und ich mit beidem / Das ging alles relativ schnell und dann habe ich schnell ein Konzept mit da rein gehauen, was natürlich auch erst mal sehr, sehr klein war nur. Aber um das zu unterstützen, weil das ziemlich spät an mich herangetreten wurde. Und ich habe gesagt, bezahlen müssen wir auf jeden Fall. Und meine Freundin meinte, das will sie auch. Sie kann halt nur nicht einschätzen wie viel. Und ich habe gesagt, dann sagt doch erst mal Preis XY und das aber, dass es auch mehr sein kann. Aber dadurch, dass es die erste Party ist und ja auch die Secus und alles bezahlt werden müssen, dass man es einfach noch nicht einschätzen kann wie viel das ist. Aber auf jeden Fall lass mich lügen 15 €. Oder so. Und halt Getränke und freier Eintritt natürlich bla. Und da kam aus dem Netzwerk halt manchmal / Also besonders weil es eben Hip Hop ist. Sehr, sehr unschöne Kommentare fand ich. Besonders, obwohl man so transparent war und gesagt hat ihr werdet bezahlt. Wir wissen aber noch nicht ganz genau, wie viel. Dann kamen halt aus dem Netzwerk ganz oft so Ja und Hip Hop ist eh immer anstrengend und da sind eh nur Assis in Anführungszeichen. Und ich fand das so ein bisschen schade, weil das stimmt auch oft, dass besonders bei Mainstream Hip Hop Partys oder so Black Music Sachen, R'n'B und so. Dass das schon unangenehm oft ist. Und ich meine, ich komme aus dieser Musikrichtung und ich mag es sehr. Aber diese Partys finde ich auch ganz oft richtig anstrengend und schlimm. Aber dann halt zu sagen, wir machen das nicht, weil es eben nicht 20 € Stundenlohn sind, finde ich halt irgendwie schwierig. Besonders für eine erste Party. Und das war eben in L. auch ein sehr bekanntes linkes Zentrum, wo auch die Secus trotzdem auch Awareness geschult sind. Also die wissen Sachen, man hat da Hausrecht usw. und so fort. Und das fand ich so ein bisschen ein bisschen schade. Am Ende haben wir zwei Leute gefunden, das hat vollkommen gereicht. So ab null Uhr bis vier oder so, die haben auch Geld gekriegt, das war voll in Ordnung. Aber halt, diese Vordiskussionen fand ich auch hier und da so ein bisschen überheblich, weil wenn ich nur Awareness anbieten möchte für Gruppen, die mir selber zusprechen und nur da zeige ich Solidarität, finde ich irgendwie, dann hat man Awareness aber auch nicht ganz verstanden, aber das ist meine Empfindung. Aber genau das finde ich so ein bisschen. Das fand ich schade daran, diese Diskussion. #00:37:24-7#

38 P2: Ja das kann ich gut verstehen. Wir haben das natürlich auch oft weil wir ja zum Beispiel bei Lollapalooza (Klingelt an Tür), da treten halt auch Acts auf, die auf jeden Fall auch sexistische Scheiße

..Arbeitsbedingungen

labern. Und das Ganze (Klingelt an Tür) ist natürlich total die krasse Kommerzveranstaltung. Und hier geht es um Millionengelder und trotzdem fahre ich da guten Gewissens hin, weil ich es ja für potenziell betroffene Person mache und nicht für den Veranstalter. Und also im besten Fall schließt so ein Konzept auch das Personal ein um so was auch immer. Aber genau ich muss nicht den Act auf der Bühne supporten, um das Publikum supporten zu können. Im Falle des Falles. Und im Zweifelsfall auch, wie du sagst, ein bisschen überheblich, sich das so aussuchen zu wollen, weil letztendlich sind wir hoffentlich alle der Meinung, dass jede Person eine adäquate Unterstützung verdient hätte. Das passiert nur, weil die Person dann auf eine Hip Hop Party oder ein David Guetta Konzert gehen will und ich das vielleicht persönlich nicht so gut finde. Muss die Arbeit auch da greifen. Ja, wir haben das auf jeden Fall auch viel, weil wir dadurch, dass wir wirklich. Eine Dienstleistung machen, wir natürlich auch mal ein Konzert haben wo der Artist nicht so nice ist, also Ski Aggu oder so. Und trotzdem sind wir da, machen die beste Tür der Stadt, weil man aware ist und irgendwie coole Position vertritt. Und dann ist es ja lieber, dass wir das machen und da sind als irgendeine Securityfirma, die selber blöd ist. Genau so seh ich das mit der Awareness halt auch. Also ich bin eigentlich froh über alles /

39 Also Rammstein hätte ich jetzt nicht gemacht so, weil ich einfach denke, da müssen vorher andere Sachen passieren. Aber auch sonst (Geräusch von Motor), wenn es irgendwie hier Künstler sind, wo vielleicht mal was war, aber wo man / wo eine Auseinandersetzung stattgefunden hat oder so, dann warum nicht? #00:39:37-4#

40 P1: Ja. Also ich denke mir auch immer, es geht ja auch so ein bisschen um community accountability und diese ganzen Sache. Also Leute auch zu ermächtigen und das eine Gruppe, sei es sehr Nachbarschaft oder halt mitten im Kollektiv oder so hilft um da Prozesse anzustoßen. Und wenn man da aber Gruppen rausnimmt, dann spaltet man ja noch mehr. Genau. Und das war auch so mein Gefühl dazu. #00:40:03-7#

41 P2: Ja. Also was ich manchmal noch / Schwierig wird es, wenn man so merkt, dass es so Awareness (Tür buzzer) Washing. Sag ich mal. Aber das klingt ja jetzt bei deinem Beispiel überhaupt gar nicht so! Im Gegenteil, das weil irgendwie von innen heraus die Motivation. #00:40:25-8#

42 P1: Ja. #00:40:27-4#

43 P2: Ich glaub so bei diesen washing Sachen, was ich auch erzählt hab mit dem Festival wo dann überall stand. Es gibt Awareness aber nicht wo und wie ich die erreiche. Da bin ich mir auf jeden Fall vorgenommen, mehr strenger zu sein und zu sagen beim ersten Rundgang: „So, wenn das jetzt hier nicht steht, dann fangen wir nicht an.“. So/ Ja/ Was müssen wir aber auch noch / Muss ich auch noch lernen, dass wir halt auch in der Position sind, mittlerweile so sagen zu können, das sind unsere Standards. Ja. #00:41:03-4#

44 P1: Genau. Ja, danke erstmal. Ich habe aber jetzt auch noch ein paar andere Fragen. (lacht) Und zwar, welche Herausforderungen und Belastungen siehst du denn in der Awarenessarbeit? Also die einen selber treffen können während eines Vorfalles oder während der Vorbereitung oder im Allgemeinen? #00:41:27-8#

..Umgang mit Grenzen

45 P2: Ja, also ich persönlich finde diese nächtlichen Schichten ganz schön krass und bin sehr voller Respekt vor meinen Leuten, die das

10/12

machen. [REDACTED] Das finde ich sehr cool, dass sie das tun. Und damit das Programm auch kontinuierlich passiert. Gleichzeitig glaube ich, muss man da auch echt aufpassen, dass nicht jedes Wochenende und auch nicht immer zwei Nächte hintereinander zu machen, weil ich da sonst echt auch Angst habe, dass die Leute so ausbrennen oder ihre Gesundheit aufs Spiel setzen. Also eben durch diese Belastung einfach von nächtlichem Unterwegssein. Und auch so sagen wir meistens, dass es gut ist, wenn man nicht so viele Tage am Stück arbeitet. Also bei so einem Festival, wo wir dann zusammen hinfahren, dann ist das natürlich / gehört das dazu. Aber da haben wir jetzt auch bisher nur, ich glaube, zweitägige Festivals gemacht? Als zwei aufeinanderfolgende Tage Awareness war. Und hier bei der Breminale, die ja in B. ist, machen wir das dann so, dass ich zwar durcharbeiten, aber die Leute nicht so viele Tage am Stück. Also die haben dann Mittwoch, Freitag und Sonntag oder so ihre Schicht, weil ich glaube irgendwann an Tag drei ist vielleicht auch nicht mehr so viel Raum da, um noch mehr aufzunehmen, was anderen Leuten alles Schlimmes passiert. Und Konzentration glaub ich lässt auch nach, bei mehreren Tage am Stück bzw. bei langen Schichten am Ende. Und ja, es ist ja irgendwie schon eine Arbeit, die so die ganze Zeit aufmerksam sein und empathisch sein braucht und das will ich / so ein bisschen die Ressourcen schützen, glaube ich und sagen: „Ihr macht lieber zwei gute Schichten als fünf am Stück, wo ihr dann am Ende eure Kräfte seid.“ Na, das würde ich sagen, ist so ein bisschen Herausforderung. Und ja, haben wir natürlich auch ganz klassisch mit Wind und Wetter zu tun, also dass man dann echt hier im Regen rumläuft oder im Schnee oder so. Oder bei Hitze. Und da dadurch, dass wir auch sichtbar sein wollen und aufsuchende oder zumindest aufmerksam beobachtend unterwegs sind, müssen wir dann natürlich auch raus. Wenn Gäste irgendwo rumlaufen, dann müssen wir auch. Genau das auch immer so ein bisschen Faktor. Ja, sonst hatten wir es jetzt schon auch mal, dass unser eigenes Team leider Belästigung erlebt hat oder auch angefasst wurde oder so übergriffig. Und das sind natürlich auch dann eine Herausforderung, das man dann in der Schicht noch damit dealen muss. Andererseits sind wir zum Glück alle nie alleine. Und dann konnten jetzt bisher alles was passiert ist immer super gut untereinander auffangen. Weil du hast ja als Gegenüber eine geschulte Awarenessperson. Das ist dann ja meistens läuft es sehr, sehr gut ab, dass die dann sich gegenseitig auffangen. Oder ich Leute auffange. #00:45:14-5#

..Umgang mit Grenzen

46 P1: Ja und welche / Habt ihr noch andere Unterstützungsmöglichkeiten, wenn irgendwie so was passieren ist, so im Nachhinein? #00:45:21-5#

47 P2: Ja, also wir haben monatliche Teammeetings, wo man dann auch nochmal alles erzählen kann und im Moment ist die Crew auch sehr gut miteinander. Also es gibt ja irgendwie Cliques und Leute, die sich schon auch privat kennen und so, aber das ist ein sehr offenes, liebes Arbeitsklima. Und dann haben wir jetzt dieses Jahr Supervision dazu geholt, die alle 6 bis 8 Wochen stattfinden wird. Die erste war noch nicht. Ich bin sehr gespannt. Ich hoffe, dass es Seiten hilft. Es ist dann nicht nur für uns unser Awarenesssteam, sondern auch für die Leute aus den Drogen- und Notunterkünften. Die die da die Sicherheit machen, weil da nochmal ganz andere Sachen passieren mit. Ja. Krassen körperlichen Ausfällen von Leuten oder so. Das ist alles mehr als bei uns. Wir haben schon auch zum Glück teu, teu, teu noch nicht die allzu schlimmen Sachen erlebt. Ja, aber genau es gibt Supervision, das habe ich mir lange gewünscht. Und

Nachbereitung

11/12

diese Teammeetings. Ja, und dann haben wir noch so ein Protokollbuch, wo die immer als reinschreiben, sodass die Schicht danach auch / Also erstmal hat man es runtergeschrieben und das kann ich auch helfen und die Schicht danach kann mitlesen was war gestern oder letzte Woche. So können wir dann auch Sachen nochmal besser aufarbeiten, wenn wir das Protokoll durchlesen. #00:46:59-7#

48 P1: Und dann krönende Abschluss. #00:47:03-1#

49 P2: Ja. #00:47:03-8#

50 P1: Was ist für dich Awareness? #00:47:07-1#

51 P2: Am Ende. Tricky. (...) Gibt ja auch viele Vorträge zu dem Thema und ich kann ja mal sagen, dass ich selber sage. #00:47:16-6#

52 P1: Gerne. #00:47:17-9#

53 P2: Und zwar, dass es für mich drei Säulen gibt. Zum einen finde ich es Awareness. Diese sensible, achtsame Haltung. Also einfach das Ich da wo ich bin, mich umgucke Wie geht's den Leuten? Wie ist die Stimmung? Wie ist die Atmosphäre? Geht es allen gut? So überspitzt. Das so als Haltung, die ich innerlich habe. Dann würde ich sagen ist Awareness auch ein gewisses Wissen darüber zu haben, was so abgeht in unserer Welt. Wer vielleicht potenziell betroffen sein könnte von Dingen, wer wo institutionalisierte Gewalt erlebt. Wer grad / Welche Gebiete problematisch sind. Wer auf der Flucht ist, einfach so ein Wissen über Gesellschaft ist für mich auch ein Teil von Awareness. Damit man auch Awarenessarbeit vorausschauend machen, arbeiten, leisten kann. #00:48:33-7#

54 P1: Also so eine Intersektionalität ein bisschen drin haben. Verschiedene. #00:48:39-2#

55 //

56 P2: Ja, also dass man Wissen hat über verschiedene Mechanismen und Problematiken und Strukturen in der Gesellschaft würde ich sagen. Ja. Und das dritte ist dann das was so oft hinten überfällt, nämlich Awareness als praktische Handlung. Also ich muss auch Awareness ausüben und das meinte ich auch vorhin schon, dass es manchmal ein bisschen stehenbleibt, dass viel Wissen da ist und so und viele Hinweise, Hier kein Sexismus. Ja, , aber genau für mich, so wäre das auf jeden Fall auch die Handlung, dass ich weiß, was ich mache, wenn jemandem was passiert und dass ich Handlungsschritte weiß. Also, dass ich durch Awareness Leute auffangen kann, dann helfen kann. Genau. Also Haltung, sensibler Haltung, dann Wissen über unsere Welt und Awareness als Handlung und Praxis. Ganz wichtig, das zu übertragen. #00:49:40-3#

57 P1: Ja, cool. Danke schön. #00:49:42-9#

58 P2: Gerne. #00:49:43-5#

G Anhang 6-Kodierleitfaden

Tabelle 2

Kodierleitfaden

Kategorie/ Code	Definition	Ankerbeispiel
1. Vorbereitung und Kommunikation (deduktiv)	Aussagen zur allgemeinen Vorbereitung und Organisation	siehe 1.1. und 1.2.
1.1. mit Veranstalter*innen (induktiv)	Aussagen zum Umgang mit Veranstaltenden vor, während und nach Veranstaltung	„Und dann müssen wir uns Equipment zusammensuchen, fragen beim Veranstalter: „Was habt ihr? Habt ihr einen Ruheraum? Habt ihr einen Pavillon? Habt ihr für uns dann Wasser? Dextro Energie, Magnesium, Stressbälle, Wärmedecken, Teekannen?“. Was weiß ich alles mögliche, was hier auch überall herumsteht, was man so braucht für eine gute Schicht (zeigt in Raum).“ (Maja, Pos. 9)
1.2. im Team (induktiv)	Alle Aussagen die die Vorbereitungen innerhalb des Teams betreffen	„Das sind dann auch so Sachen wie im voraus Handouts schreiben für die anderen Positionen. Also wenn wir auf einem großen Festival sind, bring ich immer Handouts mit für die Sicherheitsdienstleute, für die Tresenschichten, für die

Kategorie/ Code	Definition	Ankerbeispiel
		<p>Sanis, einfach für unsere Arbeit erklärt das damit die sich darauf einstellen können und wissen, an welchen Schnittstellen wir zusammenarbeiten können. Und das ist dann alles im Voraus. Dann kriegt das Team die Infos. Und manchmal sind Sachen noch mitzubringen. Taschenlampe, Handschuhe, Dress code. Regenjacke." (Maja, Pos. 9)</p>
<p>1.3. Bildungsarbeit (induktiv)</p>	<p>Aussagen zu Präventions- und Bildungsarbeit</p>	<p>„grundlegend geschult im Thema Awarenessgrundlagen. Dann so spezifische Sachen wie sexualisierte Gewalt, Trauma, Retraumatisierung, Panikattacken, Übergriffe, Erstgespräche, Kommunikationsregeln, Kontakt mit Behörden, Polizei, Sanitäter*innen, K.O. Tropfen, Partydrogen und Überkonsum. Es ist ein sehr großes Schulungssfeld was wir machen." (Maja, Pos. 7)</p>
<p>2. Arbeitsumfeld (induktiv)</p>	<p>Aussagen zum Arbeitsumfeld welches benötigt wird</p>	<p>siehe 2.1. und 2.2.</p>

Kategorie/ Code	Definition	Ankerbeispiel
2.1. Arbeitsbedingungen (induktiv)	Aussagen zu den Arbeitsbedingungen, welche notwendig sind für eine erfolgreiche AA	„es gibt immer wieder auch Orte mit Awarenesssteams, wo die Awarenesspersonen getrunken haben, also Alkohol getrunken haben (...) oder wo sie gar nicht gut genug vorbereitet sind und auch nicht zum Beispiel das Hausrecht ausüben können und dann plötzlich vor einer Betroffenen mit der Securityperson diskutiert wird. Können wir jetzt die Person rauschmeißen oder nicht, was total ungünstig oder triggern sein kann für die betroffene Person, wenn sie danebensteht.“ (Ann, Pos. 22)
2.2. Teamkonstellation (induktiv)	Aussagen zu den Bedingungen, welche notwendig sind, für die Teamzusammenstellung	„Haben so lila Westen an wo Awareness und das Logo der Firma drauf sind. Und die sind dann immer zu zweit. Und genau. Wie beim Lollapalooza zum Beispiel hätten wir 20 Leute auf dem Feld, alle zehn Zweierteams“ (Maja, Pos. 14)

Kategorie/ Code	Definition	Ankerbeispiel
3. Transparenz in der Kommunikation mit Gäst*innen und Betroffenen (induktiv)	Aussagen zum Umgang und Kommunikation mit Gäst*innen und Betroffene	„Definitionsmacht und Parteilichkeit ist es ja eben so zu gucken / also wenn es eine oder mehrere betroffene Personen gibt. Also was brauchen die. Also, die erst mal zu stärken. Also ganz viel ist sozusagen auch erstmal, dass die was loswerden können, dass die ein offenes Ohr gegenüber haben“ (Ann, Pos. 26)
4. Nachbereitung (deduktiv)	Aussagen zu notwendiger Nachbereitung nach dem Arbeitseinsatz	„immer wichtig, dass Teams gute Vor- und Nachbereitung haben und eine gute Intervention und am besten auch eine Supervision mit einer externen Person. Dann kann es auch erleichtert werden, sich selbst und sich als Team gut einzuschätzen und im Vorfeld da schon, Sachen besser zu planen oder besser darauf zu reagieren.“ (Ann, Pos. 38)

H Anhang 7-10-Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams

10 Must-Haves für funktionierende

Awareness-Teams

1 Haltung & Werte
Ihr versteht, dass Awareness aus der Selbstorganisation von betroffenen Personen entwickelt wurde. Ihr bezieht sie und komplexe Lagen der gesellschaftlichen Marginalisierung in ihren Verflechtungen in eure Arbeit ein und entlohnt das zur Verfügung gestellte Erfahrungswissen.

2 Starke Unterstützung
In eurer praktischen Unterstützungsarbeit handelt ihr parteilich und richtet euch nach den Bedürfnissen von betroffenen Personen. Ihr bewertet stattgefundene Übergriffe und/oder Diskriminierungen nicht. Ihr orientiert euch an Formen von Definitionsmacht. Das bedeutet, ihr übernehmt die Begriffe, die die betroffene Person nutzt. Ihr nehmt euch ausreichend Zeit für Unterstützungsgespräche und habt dann keine anderen Verpflichtungen.

3 Mehrdimensionalität
Ihr beachtet die Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen in eurer Unterstützungstätigkeit. Ihr schafft eine geeignete Atmosphäre, in der sich Teammitglieder unterschiedlicher Lebenswelten gleichberechtigt begegnen können.

4 Hausrecht
Ihr könnt als Awareness-Team das Hausrecht in Anspruch nehmen, aussprechen und Personen von der Veranstaltung verweisen. Die Umsetzung des Hausrechts liegt nicht im Aufgabenbereich des Awareness-Teams.

5 Nüchtern
Ihr arbeitet ausschließlich nüchtern und ausgeschlafen.

6 Sichtbarkeit
Euer Awareness-Angebot ist niederschwellig zugänglich. Ihr seid praktisch erreichbar und sichtbar. Anwesende Personen werden aktiv über euer Angebot informiert (z.B. mehrsprachige Flyer/Plakate/Ankündigungen).

7 Selbstfürsorge
Ihr achtet auf euch selbst, nehmt euch Pausen, besprecht euch und holt Unterstützung bei Herausforderungen. Teammitglieder werden in ihren Anliegen gehört. Ihr arbeitet auf Augenhöhe.

8 Nie allein & bezahlt
Eure Schichtplanung orientiert sich an der Anzahl der Besuchenden und dem Charakter der Veranstaltung. Ihr arbeitet pro Schicht mindestens zu zweit und in der Regel in Gruppen. Ihr werdet fair entlohnt.

9 Gemeinsame Verantwortung
Ihr setzt euch für einen Raum ein, in dem sich alle gemeinsam verantwortlich fühlen. Ihr schafft und fördert ein Bewusstsein für individuelle Grenzen, Bedürfnisse, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt.

10 Übergreifendes Konzept
Der Veranstaltungsort unterstützt aktiv das Angebot des Awareness-Teams. Er versteht und respektiert die Prinzipien der Awarenessarbeit. Er sieht Awareness als Querschnittsaufgabe.
→ siehe 10 Must-Haves für Einführung von Awareness-Strukturen

→ initiative-awareness.de/musthaves

Träger: Initiative Awareness e.V. | Projekte: support e.V. | in Kooperation mit: SAFE 3030 | ANW AWARENESS | Förderer: | Partner: | Ansprechpartner: Initiative Awareness e.V. |

Abbildung 45

10 Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams (Initiative Awareness, o. J.-b)

J Anhang 9-Selbstverfasstes Awarenesskonzept

1. Was ist Awareness und was bedeutet es für uns?

Wir verstehen Awareness als innere Haltung, d.h. dass wir versuchen nicht nur während unserer Schichten, sondern auch im alltäglichen Leben nach den Grundprinzipien der Offenheit, Transparenz, Reflexion und Fehlerfreundlichkeit zu handeln. Wir versuchen Machtgefälle, auch innerhalb des Festivals, zu hinterfragen und zu reflektieren, sowie verschiedener -Ismen. Dazu bilden sich Einzelpersonen oder Teile der Crew weiter und verstehen sich als Multiplikator*innen. Uns ist bewusst, dass es sich um einen fortlaufenden und nie abgeschlossenen Prozess handelt. Wir sind offen für (konstruktive) Kritik und ermuntern alle (Crew, Artists und Besuchende), sich mit jeglichen Wünschen, Anregungen und Kritik an das Safer-Nachti-Team zu wenden oder uns eine E-Mail unter safer@nachtille.de zu schreiben.

Leider ist es uns noch nicht möglich eine unabhängige Ombudsstelle anzubieten.

2. Wer sind wir?

Access e.V. ist ein Zusammenschluss aus Türsteher*innen und Securities mit langjähriger Erfahrung auf Festivals und Clubs insbesondere auf queeren Veranstaltungen. Zudem haben sie nicht nur Fähigkeiten als Securities, sondern auch Erfahrungswerte in der Psycare und Awareness. Der Verein wird im Verbund mit zusätzlichem Awareness-Personal den Safer Space auf dem Nachtille betreuen. Der Verein arbeitet betroffenenorientiert und nach einem feministischen, diskriminierungssensiblen und antisexistischen Arbeitsansatz. Das heißt, dass Psycare und Awareness als ein geschlossenes Team agieren.

3. Für wen ist der Safer Space gedacht?

Wie der Name schon sagt, wollen wir eine sicherere Anlaufstelle bieten für Personen, die physische (emotionale), physische (körperliche) oder strukturelle Gewalt auf dem Nachtille erfahren mussten. Aber auch für Personen, welche sich aufgrund von Substanzkonsum unwohl fühlen. Der Space ist aufgeteilt in einen Awareness- und Psycarebereich. Ihr findet den Safer Space im „Haus am Park“ im Erdgeschoss.

Zu betonen ist jedoch, dass der Safer Space explizit kein Chillraum ist. Wenn ihr eine Pause braucht, dann nutzt bitte euer Hotelzimmer oder den Ambient Floor.

4. Erkennung vom Team

Die Awareness soll nach dem Prinzip der „unaufdringlichen Sichtbarkeit“ arbeiten. Sie soll demnach nicht überwachend und dauerpräsent arbeiten, sondern durch intervallartige Sichtbarkeit in den Arealen niedrigschwellige Ansprechbarkeit vermitteln.

Während des gesamten Festivals findet ihr die Safer Nachti Crew im Safer Nachti Raum (Safer Space). Wir werden aber auch mobil auf dem Festivalgelände unterwegs sein.

Ihr erkennt uns an weißen T- Shirts oder weißen Westen mit der holografischen Aufschrift – „Safer Nachti“.

Wenn wir aus irgendeinem Grund nicht erreichbar für dich sein sollten, dann melde dich bitte beim Barpersonal, der Security, am Infopoint, Safer Info oder unter der Safer Nachti Helpline. Unser Team ist mit Funken ausgestattet und wird benachrichtigt.

5. Safer Nachti Helpline- Notfallnummer

Das Notfalltelefon ist 24h von einer Person besetzt.

Safer Nachti Helpline: +49 160 95077985

Falls die Nummer nicht erreichbar sein sollte. Sprich Security oder Barpersonal an, damit diese uns anfunken können.

6. Umgang mit Fällen allgemein

Keiner Person werden Erfahrungen abgesprochen. Wir handeln betroffenenorientiert, transparent (Handlungen werden angekündigt) und nach dem Konsensprinzip, d.h., dass nichts über den Kopf der Person entschieden wird, außer bei einem medizinischen Notfall. Wenn ein Vertrauensverhältnis aufgebaut ist, wird versucht den ganzen Prozess während des Festivals mitzubegleiten. Es wird ein Umgang im Team gewählt der ermöglicht, dass dieselbe Awarenessperson auch weiterhin erreichbar für die betroffene Person ist (während ihrer/seiner* Schichtzeiten). Eine weitere Betreuung außerhalb des Nachtvilles ist uns nicht möglich. Beratungsstellen, andere Gruppen oder Institutionen werden geteilt (vor Ort und im Internet), um eine weitere Betreuung gewährleisten zu können.

6.1. Vorgehen des Teams

Zuhören und Vertrauen bzw. Sicherheit aufbauen ist der erste Schritt, um einer Person ihre Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit zurückzugeben.

Wichtig ist, dass:

- du dich vorstellst, wer du bist und welche Funktion du innehabst und auch ein „Nein“ akzeptieren, wenn keine Hilfe gewollt ist.
- aktiv zugehört und kein Erzähldruck aufgebaut wird.
- ihr einen ruhigen Ort in unmittelbarer Umgebung anbietet, um in Ruhe sprechen zu können.
- Stille/Pausen im Gespräch ausgehalten werden.
- nachgefragt wird, was die Person denkt zu brauchen. Wenn sich die Person nicht sicher ist, kann es helfen dieser Optionen zu geben aber nicht überfordern. „Möchtest du etwas trinken?“, „Möchtest du sitzen oder liegen?“. Wenn die Person auch hier überfordert ist, mache ihr klar, dass das normal ist und sie sich nicht rechtfertigen muss und zeige Verständnis und Empathie.
- nicht investigativ und nach „Beweisen“ für den Vorfall gesucht wird. Eine Einschätzung von außen kann täuschen.
- du Körperkontakt vermeidest, außer dieses ist ausdrücklich gewollt.
- du deinen eigenen Blickwinkel, Sichtweisen und Vorurteile reflektierst und dich bewusst damit auseinandersetzt.

Bei der Unterstützung der Forderungen der Betroffenen und deren Umsetzung werden die eigenen Grenzen beachtet:

- immer ehrlich und transparent kommunizieren, wenn die Forderungen/ Wünsche mit den eigenen Grenzen kollidieren!
 - Fragen muss immer sein: Bin ich gerade die richtige Person, um mit der Situation umzugehen/traue ich mir das zu? Wenn nicht: Situation an andere Person aus dem Awarenesssteam übergeben und sich aus dem Gespräch zurückziehen.
- Forderungen, die nicht als legitimes politisches Mittel gesehen werden (z.B., weil sie rassistisch/sexistisch diskriminierend sind), werden nicht umgesetzt:
- falls solche Forderungen gestellt werden, ist es wichtig, anzuerkennen, dass sich die betroffene Person aktuell in einem Ausnahmezustand befindet. Die Kommunikation sollte weiterhin sensibel bleiben.

- auf Angriffe/Anschuldigungen/Diskussionen sollte verzichtet, der eigene Standpunkt jedoch klar, ehrlich und transparent dargestellt und im Anschluss nach alternativen Unterstützungsmöglichkeiten gesucht werden.

Ziel ist immer, Selbstbestimmung & größtmögliche Handlungsfähigkeit der betroffenen Person zu ermöglichen!

6.2. Strike System

Ein Tool unserer Arbeit ist ein Strike System. Das Safer Nachti Team kann sog. Strikes vergeben. Personen bei denen, dass Gefühl aufkommt, das sie eine Pause brauchen, kann das Safer Team, in Absprache mit der Person aber auch gegen den Willen, entscheiden, dass die Party für einen bestimmten Zeitraum unterbrochen wird.

7. Arbeitsbedingungen

Das Awarenesssteam (AT) arbeitet immer zu zweit und ist mobil. Ausnahme stellt der Safer Info (Stand) dar, der von drei Personen besetzt wird. Hier kann es für einen kurzen Zeitraum dazukommen, dass nur eine Person vor Ort ist, wenn es zu einem Betreuungsfall kommt, den zwei Kolleg*innen versorgen müssen.

Die Infopoint Crew (IC) ist mit ansässig. Teile der IC besitzen einen Grundworkshop in Awareness, jedoch sind diese nur als temporäre Stütze gedacht, wenn eine Awarenessperson (AP) allein den Stand betreut und dienen nicht als vollwertige AP. Vielmehr geht es darum, dass die IC hilfebedürftige Personen erkennt und diese an das AT weiterleitet durch Funke oder Ansprache.

Punkt 11 zeigt die Positionen des AT, Schichtzeiten und allgemeine Spielzeiten der Floors auf. Jedes Team hat eine feste Position (Floor) zu betreuen, d.h. nicht, dass die Teams an ihren Floor gebunden sind. Hier ist es möglich mit anderen Teams zu wechseln und auch „Streife“ zu laufen. Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass wir die „Aufpasser“ sind und starr an einem Punkt stehen.

Das zweiköpfige Psycareteam, bestehend aus Personen mit Awareness-, Psycare- und Clubsecurityerfahrung, verfügt auch über eine mehrjährige Rettungssanitätsausbildung. Das Team wird von 22 Uhr bis 7 Uhr eingesetzt, da diese Zeitspanne in den Auswertungen, als die mit dem meisten Bedarf nach Psycare identifiziert wurde.

Alle Mitarbeitenden des Safer Nachti Teams erhalten eine Vergütung von 22 Euro (Schichten, die bis 3 Uhr gehen) oder 25 Euro (Schichten, die über 3 Uhr

hinaus gehen) pro Stunde. Zudem können sie pro Schicht ein Essen über das Festival beziehen.

Eine Schicht kann zwischen 4,5 Stunden oder 9 Stunden liegen. Eine Erholungsphase von mindestens 8 Stunden ist dringend einzuhalten.

Zu jeder Schicht gibt es eine Hintergrundschrift, d.h. diese Person versteht sich als Koordinierungshilfe für die mobilen Schichten und den Psycareraum. Beide Hintergrundschriften treffen sich mindestens 5- 10 min vorher zur Übergabe und leiten diese Informationen an ihr jeweiliges Team weiter und die vorherige Schicht bleibt 5- 10 min länger für eine flüssige Übergabe.

Beide Teams verstehen sich als Einheit (Safer Nachti) und bleiben in Kommunikation. Bei Fällen kann es passieren, dass beide Teams versorgen. Jedoch wird zuerst darauf geachtet, was die zu betreuende Person braucht. Hier ist die Kommunikation zwischen den Teams aber auch mit der betroffenen Person wichtig, um herauszufinden, was zuerst bearbeitet werden muss.

Grundsatz: Fälle an andere Team-Mitglieder (auch bei mündlicher Schichtübergabe) nur anonymisiert weitertragen, um Betroffene zu schützen!

Wenn eine Betreuung über das eigene Schichtende hinaus erforderlich scheint, entscheidet das jeweilige Schichtmitglied selbst, ob es eine weitere Betreuung leisten kann und will. Die betroffene Person wird entsprechend informiert und ihr ggf. angeboten, dass ein Mitglied der neuen Schicht übernimmt.

8. Besonderheit: Kommunikationsteam

An den Floors (Hall, View, Wave-Cave, Tangle, Chalet) wird die Security durch je eine Kommunikationsperson (Komm-Person) ergänzt (3-5 Personen). Das Komm-Team ist ortsgebunden und arbeitet im Verbund mit 1-2 Securitys. Die Komm-Person fungiert in Klärungs- und Konfliktsituationen als „Puffer“ und soll die Arbeit der Security entlasten. Sie dient als Schnittstelle zwischen Security, Awareness und Veranstalter.

Die Rolle ist dabei die einer deeskalativ, aber bestimmt kommunizierenden Türperson ohne Sicherheitsbefugnis. Sie ersetzt im Konzept die Funktion eines*er Ordner*in. Sollten Situationen also durch die Kommunikationsperson nicht aufgelöst werden können, wird die Security hinzugezogen. Gleichsam zieht die Security die Kommunikationsperson hinzu, sollten Situationen mehr Kommunikation erfordern. Sollten Situationen eine Awareness verlangen, wird diese hinzugerufen. In der Kommunikation zu Substanzmissbrauch beziehen die Komm-

Personen eine deeskaltive, aber unterbindende Kommunikation anhand legaler Rahmenbedingungen und den Wünschen des Standorts. Bestimmend, aber ohne Sanktionskompetenz weisen wir darauf hin, wenn der offene Konsum irgendwo stattfindet.

Die Schichten der Komm-Teams beginnen 30 min vor den Spielzeiten der Floors und enden 30 min nach den Spielzeiten der Floors. Das AT beginnt 30 min später nach Eröffnung der Floors.

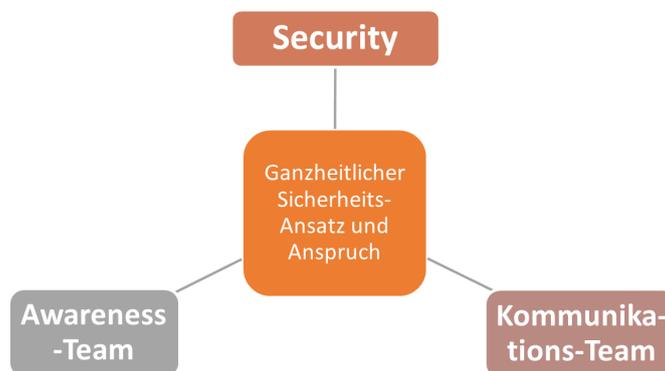


Abbildung 47

Selbsterstellte Darstellung zur Veranschaulichung des Kommunikationsteams

9. Mindeststandards von Safer Nachti

Folgende Standards sind verpflichtend für alle Mitarbeitenden der o.g. Teams.

Alle Mitarbeitenden:

- haben mindestens eine Awarenessschulung und/ oder eine Schulung zur medizinischen Erstversorgung im (Drogen-) Notfall besucht. Letzterer Workshop ist für Psycare- Mitarbeitende zwingend notwendig.
- arbeiten nie allein. Unerfahrene Mitarbeitende werden mit erfahrenen Personen ein Team bilden.
- haben während der Arbeitszeiten ihre Arbeitsbekleidung zu tragen.
- verpflichten sich nüchtern zu arbeiten, d.h. dass keine illegalen oder legalen psychoaktiven Substanzen (außer koffeinhaltige Produkte) konsumiert (auch kein Alkohol), mit sich geführt oder Handel betrieben werden.

Über Tabakkonsum wird innerhalb des Teams gesprochen, ob dies während der Schicht akzeptabel ist. Seid vor und nach der Schicht euch und somit auch anderen verantwortungsbewusst und achtet auf eure Ruhephasen. Sich durch den Konsum von psychoaktiven Substanzen „fit“ für die Schicht zu machen ist ein NO GO! Zudem wird nicht innerhalb der Awareness- und Psycarerräumlichkeiten konsumiert auch nicht von den Besucher*innen, der Crew oder Artists.

- verschriftlichen relevanter Betreuungsfälle für die Übergabe an die nächste Schicht. Alles anonymisiert! Es dürfen keine Rückschlüsse auf die Personen gezogen werden → ein Ordner mit entsprechenden Formularen liegt im Safer Nacht Raum aus

Konflikte innerhalb des Teams

Wir bitten euch, wenn es zu einen Konfliktfall innerhalb des Teams kommt, eure Schichtleitung oder eine dritte Person, mit der ihr euch wohlfühlt hinzuzuziehen, um ein Gespräch zu führen. Auch euer Wohlbefinden muss gewährleistet werden. Wenn euch „der Schuh“ auch nachdem Festival noch drückt, meldet euch bitte, damit eine Aufarbeitung stattfinden kann.

10. Awarenessapartment

Dem Awarenesssteam steht ein Apartment im Ferienhaus „Am Park“ im Erdgeschoss zur Verfügung, um Fälle zu betreuen. Im Erdgeschoss neben dem Eingang rechts, mit der Aufschrift „Sauna“ sitzt der DRK und das Psycareteam. **Bitte macht euch bekannt mit dem DRK und erklärt kurz eure Arbeit und macht klar, dass ihr eine Unterstützung seid.**

Bitte achtet darauf, dass enthaltende Tassen, Teller etc. nicht mit zum Gelände genommen werden. Hinterlasst das Apartment so wie ihr es zuallererst aufgefunden habt, sauber! 😊

Psycareraum

Der Psycareraum befindet sich im Ferienhaus „Am Park“ im Erdgeschoss neben dem Eingang rechts, mit der Aufschrift „Sauna“. Im Vorraum sitzt der DRK. **Bitte macht euch bekannt mit dem DRK und erklärt kurz eure Arbeit und macht klar, dass ihr eine Unterstützung seid.**

Der Psycarebereich liegt dahinter. Der geflieste Raum ist mit 8 Matratzen, Decken, Kissen und Inkontinenzlaken ausgestattet. Zudem gibt es noch Liegen die benutzt werden können.

Waschmaschinen und Trockner befinden sich im Waschsalon neben Edeka Jens. Diese sind kostenpflichtig. Klärt mit den Gästen oder Freund*innen bitte vorab, ob diese bereit sind diese Preise zu bezahlen, falls es dazu kommt, dass einzelne Kleidungsstücke gewaschen werden müssen (falls möglich).

- Waschmaschine: 4,00 €
- Trockner: 2,00 €

Es kann ausschließlich mit 1€-Münzen gezahlt werden.

Eine kleine Menge an Wechselkleidung wird vorhanden sein.

11. Positionen

Eröffnung 17:30 Crewperformance (Tanz durch Galerie, um Eröffnung zu starten und Besucher*innen zu motivieren)

Tabelle 3

Selbstgefertigter Schichtplan

				h	Bühnenzeiten	
FREITAG	info/mobil	18 : 00 - 01 : 00	7			3
	View	18 : 00 - 23 : 00	5	18:00 - 06:00 Uhr		2
	View	23 : 00 - 06 : 30	7,5	18:00 - 06:00 Uhr		2
	Hall	19 : 00 - 00 : 30	5,5	19:00 - 06:00 Uhr		2
	Hall	00 : 30 - 06 : 30	6	19:00 - 06:00 Uhr		2
	WaveCave	21 : 30 - 01 : 30	4	21:00 - 01:00 Uhr		2
	psy plus	22 : 00 - 07 : 00	9			2
	info/mobil	01 : 00 - 07 : 00	6			3
SAMSTAG	info/mobil	14 : 30 - 22 : 30	8			3
	View	15 : 00 - 22 : 30	7,5	15:00 - 18:00 & 19:00 - 06:00 Uhr		2

	View	22 : 30 - 06 : 30	8	15:00 - 18:00 & 19:00 - 06:00 Uhr	2
	Hall	18 : 00 - 00 : 00	6	18:00 - 06:00 Uhr	2
	Hall	00 : 00 - 06 : 30	6,5	18:00 - 06:00 Uhr	2
	WaveCave + mobil	21 : 00 - 03 : 00	6	21:00 - 01:00 Uhr	2
	psy plus	22 : 00 - 07 : 00	9		2
	info/mobil	22 : 30 - 06 : 30	8		3
SONNTAG	info/mobil	17 : 00 - 21 : 30	4,5		4
	info/mobil	21 : 30 - 02 : 00	4,5		4
	View	18 : 30 - 01 : 00	6,5	18:00 - 01:00 Uhr	2
	Hall	20 : 00 - 01 : 30	5,5	20:00 - 01:00 Uhr	2

Tangle und Chalet

- werden flexibel von Teams betreut

Ambient (24 h Chill- out) und Backstage

- wird flexibel von Teams betreut, kein eigenes Team

- hier in Kommunikation gehen, wer welche Backstage- Bereiche abdeckt

Infopoint Öffnungszeiten 24h

Der Infopoint wird von einem weiteren Team betreut der Info Point Crew (IC). Angegliedert daran ist der Safer Info (Stand) zu finden (Schichten einzusehen bei info/mobil). Eine Person besetzt den Safer Infostand durchweg bzw. kann auch gewechselt werden.

Öffnungszeiten Safer Info:

Freitag: 18- 7 Uhr

Samstag: 14:30- 6:30 Uhr

Sonntag: 17- 2 Uhr

Innerhalb der Zeiten in denen weniger los sein wird, wird vom Tages-Head, dessen Aufgabe es ist, die Galerie zu überblicken und ggf. Hilfestellung zu leisten, der Infostand betreut.

Weiterhin ist dies ein Anlaufpunkt für Gäste, um sich über Awareness zu informieren und ggf. zum Safer Nachti Raum gebracht zu werden. Wenn dies geschieht, geht eine oder zwei Personen mit dem/der Besuchenden zum Raum und betreut diese bzw. gibt den Gast an die verantwortliche Person ab.

Zudem liegen Infomaterialien zu verschiedenen Themen aus. Der Safer Info (Stand) soll immer mindestens von einer Awarenessperson besetzt sein.

Der Infopoint wird sich mit der Infopoint- Crew geteilt. Die Infopoint- Crew informiert die Gäste über alles, was nicht awareness- oder psycare-spezifisch ist. Eine Zusammenarbeit und gegenseitige Crewcare ist erwünscht 😊. Noch zu erwähnen ist, dass man Begleitungsgespräche nicht am Infopoint stattfinden lässt, da hier viele Unbeteiligte stehen und so kein Vertrauensgespräch aufgebaut werden kann. Geht dazu bitte entweder in die vorhergesehenen Räume oder an den abgedeckten Spielplatz in der Galerie, dieser ist etwas abseits und bietet mehr Privatsphäre als der Infopoint.

12. Funken

Jedes Team ist mit einer Funke und einem Headset ausgestattet, um mit Secu/ Psycare/ Awareness-Team oder anderen Personen im Notfall in Kontakt zu treten oder nach Unterstützung zu fragen. Das Safer Info (Stand)-Team bekommt zwei Funken, falls es dazukommt, dass zwei wegmüssen, um eine Betreuung zu gewährleisten. Falls es keine Funke gibt, wird mit der Infopoint-Crew, die Funke geteilt. Die Schichtleitung ist ins Funknetzwerk der Secu eingebettet.

Es wird die Funketikette beachten, d.h.:

- Sicherstellen, dass die Funken an ist und auf dem richtigen Kanal eingestellt ist und dass die Lautstärke an ist (Funkkanal Plan ist vor Ort ausgelegt)
- Zuerst Bereich nennen, der erreicht werden will, danach eigenen Bereich nennen. **Beispiel: Secu an Awareness View.**
- Kurz und knapp Situation schildern. **Beispiel: Übergriffige Person in View an Bühne hinten links. Brauchen Unterstützung.**

- Wenn das Awarenesssteam angefunkt wird, kurz mit „**Awareness View hört.**“ bestätigen, dass gehört wird.

12.1. Ampelsystem

- Optional kann jede Person des Safer Nachti Unterstützung anfordern und dabei auf ein Ampelsystem zurückgreifen.

- Grün: “Bitte jemand zu mir/uns kommen, aber zurückhalten. Einfach erstmal zuhören. Sicherheit geben. Als Zeuge*in später gegebenenfalls zur Verfügung stehen.”

- Gelb: “Ich muss ausgewechselt werden. Ich bin zu belastete, überfordert, komme nicht weiter. Bitte jemand kommen und mich vertreten”.

- Rot: “Situation eskaliert, es gibt Gewalt. Ich brauche Hilfe und Security muss mitgeschickt werden.”

K Anhang 10-Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche einzeln kenntlich gemacht. Es wurden keine anderen, als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel (inklusive elektronischer Medien und Online-Ressourcen) benutzt. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass ein Verstoß gegen diese Versicherung nicht nur prüfungsrechtliche Folgen haben wird, sondern auch zu weitergehenden rechtlichen Konsequenzen führen kann.

Leipzig, 31.07.24,

Ort, Datum, Unterschrift

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ziele Community Accountability	16
Abbildung 2: Ziele Transformative Justice von Generation FIVE! (INCITE!, n.d.)	17
Abbildung 3: Die 7 Phasen der inhaltlich strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse	24
Abbildung 4: Möglichkeiten der einfachen und komplexen Analyse	25
Abbildung 5: Entstehung der neuen (Sub-) Codes (eigene Darstellung)	31
Abbildung 6: 10 Must-Haves für funktionierende Awareness-Teams	102
Abbildung 7: 10-Must-Haves für die Einführung von Awareness-Strukturen .	103
Abbildung 8: Selbsterstellte Darstellung zur Veranschaulichung des Kommunikationsteams	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Interviewsample.....	29
Tabelle 2: Kodierleitfaden.....	98
Tabelle 3: Selbstgefertigter Schichtplan	111