



# LEITFADEN ZUR ERSTELLUNG EINES AWARENESS-KONZEPTS

FSTVL-KONFERENZ: AWARENESS 2020

Stand: 16.08.21

Kontakt:

[awareness@snntg.de](mailto:awareness@snntg.de)

[awareness@appleiregarden.de](mailto:awareness@appleiregarden.de)



FSTVL-KONFERENZ: AWARENESS  
Leitfaden zur Erstellung eines Awareness-Konzepts  
Stand: 16.08.21

1.	Einleitung .....	3
1.1.	Warum Awareness Strukturen bei Festivals besonders wichtig sind.....	3
1.2.	Aber sowas passiert doch nicht bei unserem Festival!? .....	4
1.3.	Ziel des Leitfadens.....	4
2.	Kernthesen .....	5
3.	Fragen, die Awareness Arbeit im Kontext Festival mit sich bringen kann – Denkanstöße zur Selbstreflexion .....	6
4.	Inhaltliche Vorbereitung und interne Wissensvermittlung .....	6
4.1.	Wissensvermittlung innerhalb der Festivalcrew .....	6
4.2.	Inhaltliche Vorbereitung der Awareness Arbeit.....	7
4.3.	Sicherheitskonzept und Bewertung des Sicherheitsrisikos .....	9
4.4.	Rechtssicherheit schaffen.....	9
5.	Aufklärung und Prävention.....	9
5.1.	Öffentlichkeitsarbeit vor dem Festival.....	10
5.2.	Öffentlichkeitsarbeit während des Festivals .....	10
5.3.	Kommunikation des Wertekodex.....	11
5.4.	Weiterführende Angebote für Besucher*innen .....	11
6.	Grundlagen Unterstützungsarbeit während des Festivals.....	12
7.	Definitionsmacht.....	14
7.1.	Konzept.....	14
8.	Rahmenbedingungen der praktischen Unterstützungsarbeit .....	15
8.1.	Aufbau und Zusammensetzung des Awareness Teams.....	15
8.1.1.	Diversität .....	15
8.2.	Arbeitsablauf und Arbeitsstruktur .....	16
8.3.	Safer Space und Infozelt .....	17
8.4.	Erreichbarkeit.....	17
8.5.	Zusammenarbeit mit Beratungsstellen .....	19
8.6.	Angemessene Entlohnung.....	19
8.7.	Zusammenarbeit mit Dienstleistenden .....	19
8.8.	Fehler- und Lernkultur.....	20
9.	Selbstschutz, Selbstfürsorge (Self Care) und Arbeitssicherheit.....	20
9.1.	Vorbereitung und Reflexion .....	20
9.2.	Nachsorge und Unterstützung .....	21
10.	Grenzen der Awareness Arbeit .....	21
10.1.	Zuständigkeit .....	21
11.	Unterstützende Strukturen für die Festival Crew .....	22
12.	Kontakt und Feedback .....	23
13.	Quellen und weiterführende Literatur .....	24



## 1. Einleitung

In den letzten Jahren nimmt das Bewusstsein, dass Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen auch im eigenen Lieblings-Club oder auf Festivals stattfinden zu und Veranstalter\*innen sind vermehrt bereit Verantwortung für das zu übernehmen, was auf ihrem Festival oder ihrer Veranstaltung passiert. Als Veranstaltende gestalten wir mit unseren Festivals öffentliche Räume und tragen damit auch die Verantwortung dafür, wie wir diese Räume gestalten - also wen wir in die Gestaltung mit einbeziehen, wem wir eine Bühne bieten und wer Zugang zu diesen Räumen hat und dort selbstbewusst und ausgelassen feiern kann. Um die Zugänglichkeit und Sicherheit bei Festivals zu verbessern stellt sich damit die Frage, wie sich Awareness Arbeit bei Festivals umsetzen lässt - insbesondere bei kleinen Festivals die stark von ehrenamtlicher Arbeit abhängig sind. Bisher gibt es jedoch wenig Material, das sich mit den speziellen Problemen und Anforderungen an Awareness Arbeit bei Festivals beschäftigt.

Ursprünglich aus der antisexistischen Awareness Arbeit entstanden, bezeichnet die Awareness Arbeit einen achtsamen und bewussten Umgang mit Situationen, in denen Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen stattfinden. Sie schließt die Sensibilisierung und Prävention für und von eben diesen Situationen ein. Um dies zu erreichen, ist es uns wichtig möglichst viele Perspektiven im Leitfaden aufzuzeigen und zu berücksichtigen. Formen von Diskriminierung könnten unter anderem sein: Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischer Rassismus, Antislawismus, Antiziganismus, Ableismus, *Sanism*, Klassismus, Queerfeindlichkeit, Transfeindlichkeit, Homophobie und *Ageism*. Sprechen wir im Folgenden von Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen sind damit jegliche Formen von individueller, insitutioneller und struktureller Diskriminierung und gemeint.

### 1.1. Warum Awareness Strukturen bei Festivals besonders wichtig sind

Festivals definieren eine Art kollektiven Ausnahmezustand - Besucher\*innen fühlen sich oft befreiter als im Alltag, es wird den ganzen Tag und die ganze Nacht gefeiert und natürlich auch konsumiert. Das erweckt bei einigen Gäst\*innen den Eindruck, dass ihr eigener "Spaß" im Vordergrund steht und sie keine Rücksicht auf die Grenzen anderer Besucher\*innen nehmen müssen. Zusätzlich können Festivalbesucher\*innen angreifbar für Grenzüberschreitungen sein, da Festivalgelände weitläufig und unübersichtlich sind. Außerdem wird in Zelten geschlafen und der Veranstaltungsort ist oft weit entfernt von der nächsten Bahnstation. Dies kann dazu führen, dass das subjektive Sicherheitsempfinden von Betroffenen nach einem Übergriff besonders stark beeinträchtigt ist. Deswegen ist es besonders wichtig, dass Veranstalter\*innen ihnen einen geschützten Rückzugsraum bieten, ihre Erfahrungen ernst nehmen und versuchen, ihnen dabei zu helfen ihre Handlungsfähigkeit wiederzuerlangen.



## 1.2. Aber sowas passiert doch nicht bei unserem Festival!?

- Übergriffe finden überall statt; jede\*r kann gewaltausübende oder diskriminierende Person sein/ werden (nicht nur Besucher\*innen, auch Künstler\*innen, Dienstleister\*innen oder eigene Crewmitglieder) und ist mitverantwortlich für die eigene Clique/ Bezugsgruppe/ Crew/ Freund\*innenkreis
- Viele Festivals versuchen alternative Gegenorte zu gestalten, allerdings finden sie innerhalb der bestehenden gesellschaftlichen Strukturen statt, sodass sie dennoch gesellschaftliche (Macht-)Verhältnisse in ihren Organisationsstrukturen widerspiegeln.
- Dadurch kommt es auch an vermeintlich aufgeklärten und alternativen Orten zu Übergriffen und Diskriminierung. Dies nicht anzuerkennen kann es für Betroffene stark erschweren offen über ihre Erfahrungen zu sprechen und Unterstützung zu erhalten.
- Jüngst veröffentlichter Artikel über sexualisierte Gewalt in der alternativen Leipziger Clubszene zeigen nicht nur, dass diese auch an alternativen, vermeintlich sicheren Orten stattfindet, sondern auch von etablierten Mitgliedern der Szene begangen und vom Umfeld gedeckt werden können<sup>1</sup>.
- Recherchen von Strg\_f: heimliches Filmen von Festivalbesucher\*innen auf Dixi-Toiletten und Duschen mit versteckten Kameras und Veröffentlichen auf Pornowebsites<sup>2</sup>.
- Auch wenn die Mehrheit der Befragten bei der Global Drug Survey 2019 angaben, sexuelle Belästigung in privaten Räumen erlebt zu haben, gaben 22 % der Befragten an, Übergriffe in Clubs, Bars oder auf Festivals erlebt zu haben<sup>3</sup>.
- 2018 gaben 64 % der befragten Frauen einer Studie der Universität Durham an, besorgt zu sein auf Festivals sexualisierte Übergriffe zu erleben. 30 % der Befragten gaben an, sexualisierte Belästigung auf Festivals erlebt zu haben und 10 % sexualisierte Übergriffe<sup>4</sup>.

## 1.3. Ziel des Leitfadens

Da es wenige konkrete Hilfestellungen für Festivals gibt, die damit beginnen möchten, sich ein Awareness Konzept zu erarbeiten und ein Awareness Team aufzubauen hat eine Arbeitsgruppe des snntg Festivals als Teil der FSTVL-Konferenz<sup>5</sup> zusammen mit dem appletree garden einen Leitfaden zur Erstellung eines Awareness Konzepts für Festivals erarbeitet. Dieser basiert auf dem Austausch mit anderen Festivals über Erfahrungen, Probleme und Lösungsansätze, vielen Diskussionen zu kontroversen und schwierigen Themen, sowie unserer theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema. Der Leitfaden beinhaltet Ideen zur praktischen Umsetzung von Awareness Arbeit auf Festivals, aber auch Impulse zur kritischen Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen.

---

<sup>1</sup> <https://www.frohfroh.de/35307/taeter-an-den-decks-erfahrungen-mit-sexualisierter-gewalt-durch-leipziger-djs>

<sup>2</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=nGldiXljhQ&t=1s>

<sup>3</sup> <https://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2019-05/sexualisierte-gewalt-drogenkonsum-alkoholrausch-nachtleben-clubs-metoo/komplettansicht>

<sup>4</sup> <https://www.theguardian.com/world/2018/aug/19/two-thirds-of-women-worry-about-sexual-harassment-at-festivals-survey>

<sup>5</sup> 2020 hat das snntg Festival mit 11 weiteren niedersächsischen Festivals eine Online FSTVL-Konferenz zu den Themen Nachhaltigkeit, FLINTA\* auf Bühnen und Awareness organisiert. An mehreren Terminen haben die Festivals miteinander diskutiert, mögliche Lösungsansätze erarbeitet und mit Expert\*innen gesprochen. Gefördert wurde das Projekt von Hannover UNESCO Creative City of Music. Das Ergebnis der Konferenz findet ihr [hier](#).



Er bietet jedoch keine allumfassende Einführung in das Thema Awareness - dazu haben bereits andere Initiativen viel Material erstellt, das wir am Ende des Leitfadens verlinkt haben.

Die Inhalte dieses Leitfadens verstehen wir als Empfehlungen, die für die Awareness Arbeit und den Aufbau von Awareness Strukturen genutzt werden können. Diese können sich von Festival zu Festival unterscheiden. Awareness Arbeit ist ein komplexes Thema, welches ständig weiterentwickelt wird. Wir haben uns bemüht viele Aspekte in diesen Leitfaden einzubeziehen und sind uns dessen bewusst, dass dies zunächst nur ein erster Entwurf sein kann, der prozesshaft und festivalorientiert weiterentwickelt werden muss. Ein Anspruch auf Vollständigkeit besteht nicht. Es ist uns ein Anliegen, dass sich der Leitfaden im Rahmen unseres stetigen Lernprozesses und des Feedbacks anderer Personen weiterentwickelt und aktualisiert.

## 2. Kernthesen

1. Awareness bedeutet einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander und insbesondere mit Betroffenen jeder Form der Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen in Form von Unterstützungsarbeit.
2. Awareness Arbeit erfordert eine kollektive Verantwortungsübernahme, also die Anerkennung, dass Übergriffe und Diskriminierung auch auf dem eigenen Festival stattfinden und die Bereitwilligkeit bei Vorfällen zu handeln.
3. Awareness ist eine klare Haltung des Festivals, die nach innen gelebt und nach außen kommuniziert werden muss.
4. Für Awareness Arbeit ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien, Machtverhältnissen, auch innerhalb der Festivalcrew, sowie Diskriminierungs- und Gewaltformen im Sinne einer Selbstreflexion unabdingbar.
5. Awareness Arbeit sollte Teil des Sicherheitsmanagements/-konzepts des Festivals sein, das sich besonders an den Bedürfnissen von Betroffenen von Übergriffen orientiert.
6. Die Krisenintervention ist betroffenenzentriert und bedürfnisorientiert. Es gilt das Kommunikationsprinzip aktives Zuhören. Dabei soll ein Raum gestaltet werden, in der der betroffenen Person zugehört und sie mit der erlebten Erfahrung ernst genommen wird. Die Definition des Erlebten liegt dabei bei der betroffenen Person.
7. Hauptziel der Krisenintervention ist es, dass betroffene Personen ihre Handlungsfähigkeit zurückerlangen (Selbstermächtigung) und sich auf der Veranstaltung sicherer fühlen (subjektives Sicherheitsempfinden stärken).
8. Auf Festivals bedeutet dies vor allem Krisenintervention für betroffene Personen, da nachhaltige transformative Arbeit mit der diskriminierenden gewaltausübenden Person im Festivalkontext meistens nicht geleistet werden kann, da der Ort nicht dauerhaft existiert (vgl. Wohnprojekt, Kulturzentrum, Freund\*innenkreise etc.).
9. Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit (Aufklärung, Bildungsarbeit, Vermittlung des eigenen Leitbilds/Werte, Transparenz) können vor und während des Festivals z. B. über Social Media, Plakate auf dem Festival, dem Infoheft, Workshops etc. betrieben werden.
10. Das Awareness Team verübt eine fordernde Tätigkeit; Selfcare und die Achtung der eigenen Grenzen sind daher äußerst wichtig.



### 3. Fragen, die Awareness Arbeit im Kontext Festival mit sich bringen kann – Denkanstöße zur Selbstreflexion

Nach unserem Verständnis bedeutet das Erarbeiten eines Awareness Konzeptes mehr, als eine zusätzliche Struktur zu schaffen, die sich um von Belästigung, Übergriffen oder Diskriminierung Betroffene kümmert. Deswegen möchten wir Veranstaltende mit diesen Fragen dazu einladen, ihre eigenen Strukturen und Positionen zu hinterfragen. Dies sollte idealerweise ein Prozess innerhalb des gesamten Teams sein. Achtet auch auf Transparenz gegenüber den Besucher\*innen und kommuniziert welche Perspektiven ihr ggf. nicht abbilden könnt.

- Was für eine Veranstaltung möchten wir kreieren? Wer soll dort sicher und ausgelassen feiern können? Welches Miteinander wünschen wir uns?
- Wie wird Macht im Produktionsteam/ Festivalcrew vergeben?  
Wie sind diese Strukturen entstanden?
- Wer arbeitet das Konzept aus? Wie stark ist die Produktionsleitung / Festivalcrew in diesen Prozess integriert?
- Wie setzt sich das Awareness Team zusammen? Welche Perspektiven werden mit einbezogen, welche nicht?
- Kann im Rahmen eines Festivals nachhaltige Unterstützungsarbeit geleistet werden?  
An welche Stellen können wir verweisen?
- Kann nachhaltige Arbeit mit der diskriminierenden gewaltausübenden Personen geleistet werden?
- An welchen Konzepten wird sich orientiert? In welchem Kontext sind die verschiedenen Konzepte/Strategien erarbeitet worden?
- Wie können wir die geleistete Awareness Arbeit anerkennen und wertschätzen?

### 4. Inhaltliche Vorbereitung und interne Wissensvermittlung

#### 4.1. Wissensvermittlung innerhalb der Festivalcrew

- Die Festivalcrew bzw. das Organisationsteam sollte hinter dem Awareness Konzept stehen, damit das nach außen kommunizierte Konzept auch nach innen gelebt wird und es weniger Kontroversen in der Umsetzung des Konzeptes gibt
  - Wie kann dies gelingen?
    - Dokument mit Fragen & Antworten zum Konzept erstellen
    - Integration in den Prozess der Konzepterstellung/ Transparenz
    - Sensibilisierung der kompletten Festivalcrew
      - z.B. über Workshops für alle, die an der Umsetzung des Festivals mitwirken (Organisationsteam und idealerweise auch externe Helfer\*innen)
  - Andere Bereiche (z.B. Artist Care, Programmgestaltung) können von einem sensiblen Umgang mit Diversität profitieren
  - Beugt diskriminierendem Verhalten der Festivalcrew intern und gegenüber den Besucher\*innen, Dienstleistenden und Künstler\*innen vor



## 4.2. Inhaltliche Vorbereitung der Awareness Arbeit

- Um adäquate Arbeit leisten zu können ist inhaltliche Vorbereitung wichtig. Dazu können Teambuilding Workshops und Kriseninterventionstrainings hilfreich sein.
- Grundlagen Awareness Arbeit:
  - Mit welchen Konzepten soll gearbeitet werden?
- Grundlagentraining Krisenintervention, Kommunikation und Gesprächsführung
- Teambuilding
  - Kennenlernen, Vertrauen stärken, kritische Reflexion über Stärken (eigene Ressourcen) und Schwächen, persönliche Grenzen, Vorbelastung durch eigene Erlebnisse (Erkennen möglicher Trigger)
  - Rollenspiele von häufig auftretenden und voraussehbaren Situationen
  - Dies sollte in einem geschützten und vertraulichen Rahmen stattfinden, da bei solchen Schulungen oft Emotionen hochkommen und sehr private Erlebnisse besprochen werden können
  - Daher ist es ratsam, die Leitung dieser Workshops in Kooperation mit qualifizierten Personen durchzuführen
  - Haltung des Teams zu unterschiedlichen Positionen erarbeiten, und mit der Produktionsleitung besprechen (schafft Handlungssicherheit für das Awareness Team und stellt sicher, dass Awareness Team und die Festivalorga hinter den vertretenen Positionen stehen)
- Außerdem ist es wichtig sich in Workshops, Seminaren oder durch inhaltliche Auseinandersetzung Hintergrundwissen über verschiedene Diskriminierungsformen zu erarbeiten
  - z.B. Antirassismustraining und wie man rassistisch-kritische Räume gestalten kann, Homo- und Queerfeindlichkeit, Sexismus, Antisemitismus, Ableismus, Intersektionalität, unbewusste Ausübung von Privilegien und Macht
  - Kenntnisse über rechte Symbole und Codes
  - Unterschiedliche Ebenen auf denen Diskriminierung stattfinden kann: gesellschaftliche, strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung
- Wenn erwartbar ist, dass es auch zu nicht-lebensbedrohlichen Drogennotfällen kommen kann, bei denen die Betroffenen Unterstützung benötigen, können zusätzliche Workshops zum Thema Psy-Care nützlich sein.
- Dies sollte im Idealfall durch qualifiziertes Personal (z.B. Beratungsstellen, Einbindung lokaler Initiativen) geschehen und angemessen entlohnt werden
  - Beispiele: Beratungsstellen für Betroffene sexualisierter Gewalt, Frauennotruf, antirassistische und queere Initiativen/ Beratungsstellen.
  - Inzwischen gibt es in einigen Städten Awareness Projekte der lokalen Interessenvertretung der Klubs
  - Außerdem bieten einige Awareness Initiativen Schulungen an wie z.B. die Initiative Awareness (Leipzig), Safe Night e.V. (Hamburg), Rave Awareness (Berlin)
  - Zu beachten ist dabei, dass über eine angemessene Entlohnung der Arbeit nachgedacht wird, insbesondere wenn die Schulung/ Beratung durch nicht professionalisierte



Strukturen durchgeführt wird. Eine Möglichkeit der Finanzierung ist das Einwerben von Fördergeldern.

- Soll mit bestimmten Policies gearbeitet werden?
  - Wie ist der historische Hintergrund dieser Policy? Welche Haltung drückt sich darin aus? Wie kommuniziert man die Entscheidung intern und an das Publikum?
  - Bspw. zur Oberkörperfrei Debatte:
    - Vermehrt wurde in dieser Debatte und auf Festivals der Slogan “ No shirt, no service” genutzt. Es ist uns wichtig darauf aufmerksam zu machen, dass sich dieser Slogan an kolonialen Stereotypen bedient und daher an dieser Stelle auf einen Alternativslogan zurückzugreifen ist.
    - Hintergründe zur Debatte:  
<https://forum.kulturkosmos.de/viewtopic.php?t=26978&start=50>
- Handlungskonzept für mögliche Situationen erarbeiten
  - Ansprechpersonen im Awareness Team und bei der Produktionsleitung festlegen (z.B. bei Platzverweisen)
  - Ansprechpersonen beim Awareness Team während des Festivals festlegen (z.B. Schichtleitung), abklären, wer wann ansprechbar ist, um Pausen zu gewährleisten.
  - Befugnisse Awareness Team: Welche Entscheidungen dürfen ohne Rücksprachen mit der Produktionsleitung durch das Awareness Team getroffen werden
  - In welchen Situationen soll die Security hinzugezogen werden?
    - Mehr zur Zusammenarbeit mit Dienstleistenden unter 8.7
  - Kriterien für Platzverweise (z.B. Übergriffe, Tragen Rechtsradikaler Symbole), jedoch kein starrer Sanktionskatalog da dies in der Praxis schwer umzusetzen ist und in Absprache mit der betroffenen Person geschehen müssen
    - Welches Verhalten verstößt so massiv gegen unsere Werte, dass wir die Person vom Festival ausschließen möchten?
    - Welche Situationen führen zum Ausschluss vom Festival?
    - Welche Grenzen setzen wir individuell für das jeweilige Festival? (Basierend auf den erarbeiteten Leitlinien, die von der Festivalcrew unterstützt werden)
    - Werden temporäre Platzverweise (Bändchenverlust bis zum nächsten Tag) in Betracht gezogen? Unter welchen Bedingungen kann das Bändchen zurückerlangt werden?
    - Wie ist der genaue Ablauf, wenn ein Platzverweis ausgesprochen wird? Mit welchen Stellen (Sicherheitsdienst, Produktionsleitung, Schichtleitung) muss Rücksprache gehalten werden?
  - Wie soll das Konzept der Definitionsmacht umgesetzt werden? Wie können die Wünsche der Betroffenen einbezogen werden?
  - Unter welchen Bedingungen sollte die Polizei hinzugezogen werden?
    - Straftat, Gefahr im Verzug, dringende Gefahr
  - Worst-Case-Szenarien: Unwetter, Nicht-Erreichbarkeit von wichtigen Personen, schwere Übergriffe (z.B. Vergewaltigung), Überforderung des Teams/Trigger, Polizei, Übergriffe innerhalb des Teams/ Festivalcrew



### 4.3. Sicherheitskonzept und Bewertung des Sicherheitsrisikos

- Das Awareness Konzept ist Teil des Sicherheitskonzepts und sollte schriftlich darin aufgenommen werden
- Auch bei Veranstaltungen, die nicht verpflichtet sind ein Sicherheitskonzept vorzulegen sollte Awareness als Struktur mitgedacht werden, die für die Sicherheit der Besucher\*innen mitverantwortlich ist
- Genaue Absprachen im Vorfeld, welcher Dienst (Security, Sanitätsdienst, Awareness) in welchem Fall aktiv wird, welche Befugnisse bestehen und wie die Kommunikation während des Festivals abläuft, damit es keine Missverständnisse und parallele Strukturen gibt
- Welche Vorfälle gab es in der Vergangenheit? Wie wurde damit umgegangen?
- Wie verhält sich unser Publikum? Wie setzt es sich zusammen?
- Ist anzunehmen, dass es Vorfälle gab, von denen wir keine Kenntnis haben? Wie können wir mehr darüber herausfinden?
- Identifizieren von Gefahren- und Angstorten, um diese während des Festivals besonders im Blick zu haben oder vorab zu minimieren (z. B. durch mehr Personal oder Beleuchtung)
  - Duschen, Toiletten, Pissoirs, dunkle oder unübersichtliche Bereiche und Wege
  - In dunklen Bereichen können auch medizinische (Drogen-)Notfälle leicht übersehen werden
  - Umfrage bei Besucher\*innen über ihr persönliches Sicherheitsempfinden
  - Dabei ist es wichtig zwischen Angstorten und möglichen Gefahrenorte zu unterscheiden
    - Angstort: Bereiche an denen Besucher\*innen sich unsicher fühlen (z.B. dunkle Bereiche)
    - Gefahrenort: Orte an denen es zu Übergriffen kommt

### 4.4. Rechtssicherheit schaffen

- Rechtssicherheit für die Arbeit des Awareness Teams schaffen, wenn dieses auch Sanktionen (z. B. Hausverbote) aussprechen kann
- Wichtig, falls die sanktionierte Person gegen die Entscheidung vorgeht
- Befugnisse des Awareness Teams im Vorfeld mit der Produktionsleitung klären und schriftlich festhalten
  - z.B. Soll dem Awareness Team das Hausrecht übertragen werden?
- Es können auch einige Personen aus dem Awareness Team die Sachkundeprüfung für Wach- und Sicherheitspersonal gemäß § 34a der Gewerbeordnung erwerben oder sich mit deren Inhalt auseinandersetzen (insbesondere die rechtlichen Aspekte)

## 5. Aufklärung und Prävention

- Aufklärung und Prävention sind ein wichtiger Aspekt der Awareness Arbeit, die nicht nur vom Awareness Team übernommen werden sollten, um Übergriffen vorzubeugen



## 5.1. Öffentlichkeitsarbeit vor dem Festival

- Haltung/ Wertekodex des Festivals sollte an die Besucher\*innen kommuniziert werden
- Aufklärung der Besucher\*innen über das Vorhandensein eines Awareness Teams über Social Media/ Website
  - Evtl. Aufklärung zum Thema Awareness, kurze Informationen (Was ist Awareness? Warum ein Awareness Team bei uns auf dem Festival? Was für ein Miteinander wünschen wir uns auf unserem Festival? Welches Verhalten dulden wir nicht? Mit welchen Konzepten/ Definitionen arbeiten wir?)

→ Inhalte sind abhängig vom Publikum; Ziel ist es die Besucher\*innen abzuholen, zu informieren und transparent zu sein, die verwendete Sprache sollte an die Zielgruppe angepasst werden

- Betonen, dass es bei Awareness nicht um Verbote und Restriktionen geht, sondern um ein respektvolles und sensibles Miteinander von dem alle profitieren
- Awareness Team beschreiben
- Wie ist das Team aufgebaut?  
Kommunizieren welche Perspektiven nicht vertreten sind und gleichzeitig zeigen, wie dennoch geholfen werden kann/ wie das Team sich vorbereitet (zB über Workshops).
- Kann es im Vorfeld kontaktiert werden?
- Wie ist unsere Haltung? Was ist uns wichtig? Ist das Team divers aufgestellt?  
→ wichtig für Transparenz gegenüber Besucher\*innen, besonders für marginalisierte Gruppen
- Was passiert, wenn eine betroffene Person sich an das Awareness Team wendet?
- Beim Kauf des Tickets könnten Besucher\*innen aufgefordert werden ein kurzes Awareness Statement zu unterschreiben/ akzeptieren bzw. bekommen bei Einlass eine Einweisung für einen sensiblen, bewussteren Umgang miteinander
  - Nachteile: Online Statement kann schnell überlesen werden, Gespräche beim Einlass/ Bändchentausch kosten Zeit
- Eine Art „Hausordnung“ formulieren aus der hervorgeht, welches Verhalten nicht geduldet wird  
→ Transparenz für betroffene und diskriminierende Person
  - Dies sollte kein starrer Sanktionskatalog sein, da in der Praxis schwer umzusetzen

## 5.2. Öffentlichkeitsarbeit während des Festivals

- Plakate, Infosheets zum Thema Awareness in mehreren Sprachen mit den wichtigsten Fakten, die sich z.B. an Theken, auf dem In- und Outfield und auf den Toiletten befinden
  - Evtl. Durchsagen zur Awareness Arbeit
  - Beschreibung des Teams im Programmheft inklusive „Hausordnung“
  - Infoheft zum Thema Awareness, evtl. mit individuellen Informationen zum Awareness Team des jeweiligen Festivals oder Beitrag im Infoheft
- Infzelt auf dem Infield (z.B. 1-2 Ansprechpartner\*innen für Fragen, Infomaterialien sollten auch vorhanden sein)
- Aufklärung darüber, was Personen erwartet, wenn sie sich an das Awareness Team wenden?  
Insbesondere für Personen, die mit diesen Strukturen und Konzepten nicht vertraut sind, kann



die Unsicherheit, was genau passieren wird, eine Hürde darstellen sich an das Awareness Team zu wenden.

- Mit welchen Konzepten wird gearbeitet? Was kann geleistet werden, was nicht?

→ Wichtig: Informationen zu Möglichkeiten der Kontaktaufnahme, den Zeiten und Möglichkeiten der genauen Erreichbarkeit und den Ansprechpartner\*innen (falls nicht offensichtlich zu erkennen) sollten unbedingt auf den festivalspezifischen Infomaterialien ersichtlich sein

### 5.3. Kommunikation des Wertekodex

- Wie soll der Wertekodex des Festivals an die Gäst\*innen kommuniziert werden?
  - Wie soll das gewünschte Miteinander kommuniziert werden? Welche (politische) Haltung vertritt das Festival im Bezug auf unterschiedliche Themen?
  - Mit welchen Begriffen soll dies kommuniziert werden?
  - Soll dafür der Slogan „Kein Sexismus/Rassismus/Antisemitismus/ ...“ genutzt werden? Was wird dadurch jeweils vermittelt, zugesichert?
    - Pro: Eine Positionierung gegen Diskriminierung bedeutet nicht automatisch, dass die Räume frei sind von den jeweiligen Diskriminierungsformen, sondern die Veranstalter\*innen und Besucher\*innen sprechen sich klar gegen diese Form der Diskriminierung aus und Betroffene wissen so, dass sie Solidarität erwarten können. Die Begriffe sind einfach an das Publikum zu kommunizieren, und können den Willen zur Weiterbildung und Selbstreflexion der Veranstalter\*innen anzeigen.
    - Contra: Durch die Nutzung der Begriffe wird ggf. suggeriert, dass die Räume frei seien von der jeweiligen Diskriminierungsform. Dies können Veranstaltende jedoch nicht garantieren, da es keine öffentlichen Safe Spaces gibt, also Räume die frei sind von jeglicher Diskriminierung. Festivals können jedoch daran arbeiten, Safer Spaces, also diskriminierungsfreiere Räume, zu schaffen. Dies sollte mit kommuniziert werden.
    - Alternative Formulierungen „Jegliche Form von Diskriminierung...“/ „Keine Form von Ismen“, oder positive Formulierungen (so liegt der Fokus auf dem gewünschten Miteinander, allerdings kann dies auch schnell unpräzise sein)
  - Wie der Wertekodex kommuniziert wird kann auch abhängig davon sein, welche Art von Veranstaltung geschaffen werden soll:  
Gibt es den Wunsch auch Personen zu erreichen, die den Wertekodex nicht teilen (aber möglicherweise überzeugbar sind) und mit ihnen in einen Dialog zu treten (sind dafür Zeit und Kapazitäten vorhanden)? Bedeutet dies eventuell einen Verlust an Sicherheit für andere Personen? Oder soll ein geschützterer Raum für in der Mehrheitsgesellschaft von Diskriminierung betroffenen Personen geschaffen werden.

### 5.4. Weiterführende Angebote für Besucher\*innen

- Workshops für Besucher\*innen während des Festivals um die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema anzuregen
  - Aufnahme der Angebote in den Timetable



- Workshops, die z.B. durch Mitglieder des Awareness Teams oder Expert\*innen gehalten werden
- Zusammenarbeit mit lokalen NGOs und Initiativen (Workshops, Vorträge, Filme, Theater/Performance, Kunstprojekte etc.)

## 6. Grundlagen Unterstützungsarbeit während des Festivals

- Unterstützungsangebot, nachdem Betroffene einen Übergriff oder Diskriminierung erlebt haben mit dem Ziel, dass diese ihre Handlungsfähigkeit zurückerlangen (Selbstermächtigung) und sich auf der Veranstaltung sicher fühlen (subjektives Sicherheitsempfinden stärken).
- Diese Arbeit ist besonders verantwortungsvoll, da es hier um den direkten Kontakt mit den Betroffenen geht. Wenn Personen, die sich Unterstützung suchen nicht geglaubt wird, sie sich rechtfertigen müssen oder in ihren Erfahrungen nicht ernst genommen werden ist prägt dies zusätzlich zum Übergriff schmerzhaft bis retraumatisierend.
- Die Stichpunkte hier geben nur einen kurzen Überblick über die Kernaspekte der Unterstützungsarbeit und es sollte unbedingt auf Fachliteratur (s.u.) und/ oder erfahrene Beratungsstellen zur Weiterbildung zurückgegriffen werden.
- Der Arbeitsansatz in der akuten Unterstützungsarbeit ist betroffenenzentriert und bedürfnisorientiert
- Parteilichkeit: Solidarisierung mit der marginalisierten Position
- Betroffenenzentriert: Persönliche Wahrnehmung und Definition des Erlebten wird anerkannt (und nicht hinterfragt), d.h. einer betroffenen Person wird zugehört und ihre Erfahrung ernst genommen. Dies bedeutet auch nichts gegen den Willen der betroffenen Person zu unternehmen und die eigene Meinung, Gefühle und Erfahrungen zurückzustellen und sie nicht zu bestimmten Dingen zu drängen (z.B. einer Anzeige).
- Bedürfnisorientiert: Die Arbeit orientiert sich an den Bedürfnissen der betroffenen Person und sollte nicht auf eine Rekonstruktion des Geschehenen zielen:
  - Erfragen, was die betroffene Person braucht oder was ihr helfen würde
  - “Wie kann ich dich unterstützen?/ Was wünschst du dir von mir/ uns?” statt “Was ist passiert?”
  - Das Geschehene ist nur relevant, wenn die betroffene Person wünscht darüber zu sprechen
  - Nähe und Geborgenheit anbieten
    - Situationsbedingt Nähe/ Abstand/ Kontakt anbieten (Bei Körperkontakt vorher die Zustimmung einholen)
  - Sollte es der betroffenen Person schwerfallen eigene Bedürfnisse zu äußern, kann das Awareness Team unterschiedliche Angebote machen (z.B. an einen ruhigen Ort bringen, Freund\*innen kontaktieren, Essen und Trinken, Gespräch, Ablenkung) auch Angebote über mögliche Konsequenzen für die diskriminierende und gewaltausübende Person können gemacht werden (Rauswurf, Konfrontation, etc.)
  - Ziel: aus der emotionalen Erregung herausholen
- Kommunikation/ Kontakt
  - Präsent-sein, Zuhören
  - Stille und Schweigen aushalten



- Aktives Zuhören: das Gesagte paraphrasiert wiedergeben  
→ Vertrauensaufbau, sich gehört fühlen, Missverständnisse vermeiden
- Offene Fragen stellen, Raum und Zeit zum Erzählen geben, Vertrauen aufbauen, betroffene Person positiv darin bestärken sich Unterstützung gesucht zu haben; Schuldgefühle nehmen, falls diese geäußert werden; die eigene Meinung/ Bewertung sollte nur(!) geäußert werden, wenn die betroffene Person sich dies explizit wünscht (und auch dann nur wohl dosiert und sensibel).
- Eher nicht danach fragen, was eine Situation/ Handlung in der betroffenen Person ausgelöst hat, wie sie sich dabei gefühlt hat. Die Unterstützungsarbeit während des Festivals ist keine Therapie und so ausgelöste Emotionen können ggf. nicht aufgefangen werden.
- Erlebtes kann bei verschiedenen betroffenen Personen zu sehr unterschiedlichem subjektivem Empfinden führen, je nach dem was ihre persönliche Vorgeschichte ist. (z.B. Situationen die für eine Person nicht bedrohlich ist, kann in einer anderen Person starke Ängste auslösen, weil sie in einer ähnlichen Situation bereits einen Übergriff erlebt hat oder sehr häufig vergleichbaren Situationen ausgesetzt ist). Deswegen ist es wichtig die eigene Bewertung und das eigene Einbringen von Erfahrungen zurückzustellen.
- Sich und das Awareness Team vorstellen und transparent machen, in welchem Rahmen, auch zeitlich, Hilfe geleistet werden kann
- Nachfragen, ob die Betreuung durch die anwesenden Personen in Ordnung ist, oder ob die Person lieber mit jemand anderem aus dem Team sprechen möchte, wenn möglich (z.B. FLINTA\* oder BIPOC)
- Die Gespräche können dabei nach Wunsch in einem vertraulichen Rahmen in einem geschützten Rückzugsort (sog. Safe/r Space) stattfinden.
- Alle geführten Gespräche sind vertraulich, Fälle sollten nur anonymisiert dokumentiert werden
- Da Festivals natürlich keine langfristige Unterstützungsarbeit leisten können, sollte dies auch kommuniziert werden und bei Bedarf an professionelle Hilfsangebote oder längerfristige Unterstützungs-/ Selbsthilfegruppen verwiesen werden.
- Das Umfeld der betroffenen Person kann mit in die Arbeit einbezogen werden, wenn diese es sich wünscht (z.B. indem Freund\*innen kontaktiert werden oder die betroffene Person zu ihnen begleitet wird)
- Es sollte abgesprochen werden, in welche Situation die betroffene Person nach der Unterstützungsarbeit/ Aufenthalt im Safer Space entlassen wird. Möchte sie zum Zeltplatz/ zu Freund\*innen begleitet werden? Gibt es die Option bei Bedarf am nächsten Tag/ später noch einmal vorbeizukommen? Nach dem Festival Kontakt aufzunehmen (z.B. über eine Awareness Mailadresse)?
- Weiterführende Informationen:  
Antisexistische Awareness A. Wiesenthal, Unrast Verlag 2017



## 7. Definitionsmacht

### 7.1. Konzept

- Viele Awareness Teams arbeiten nach dem Prinzip der Definitionsmacht, dies ist jedoch kein einheitlich definierter Begriff/ es gibt keine allgemeingültige Definition.
- Awareness Arbeit und das Konzept der Definitionsmacht wurden von Frauen und Lesben aus der 2. Frauenbewegung heraus basierend auf eigenen Erfahrungen mit Bezug auf heteronormative Strukturen und Gewalt durch cis-het Männer und negative Erfahrungen mit der Strafverfolgung als Struktur der Selbstermächtigung entwickelt.
- Definitionsmacht bedeutet, dass die Definition/ Einordnung des Erlebten bei der betroffenen Person liegt und nicht infrage gestellt wird. Dieses Konzept soll einen Kontrast zu bestehenden Rechtssystemen darstellen, in denen Betroffene ihre Tatdefinition rechtfertigen müssen und in dieser oft hinterfragt werden und Misstrauen erfahren.
- Ziel: Unterstützung und Selbstermächtigung der betroffenen Person
- Je nach Auslegung/Definition schließt "Definitionsmacht" jedoch nicht automatisch die Handlungsmacht über Konsequenzen/ Sanktionen mit ein (=Sanktionsrecht).
- Aus diesem Grund ist es wichtig sich im Vorfeld über die Anwendung des Konzepts der Definitionsmacht auszutauschen und transparent an die Besucher\*innen zu kommunizieren auf welcher Basis das Awareness Team agiert und welche Begriffe dafür genutzt werden.
  - Soll das Konzept der Definitionsmacht sich nur auf die Wahrnehmung der Situation durch die betroffene Person beziehen oder auch auf die darauffolgenden Handlungsschritte?
- Um einen möglichst reibungslosen Ablauf zu garantieren, ist es hilfreich die Befugnisse des Awareness Teams im Vorfeld mit der Produktionsleitung abzusprechen und Handlungspläne zu erstellen, um Kontroversen in Krisensituationen zu vermeiden (z. B. bei Kenntnis von strafrechtlich relevanten Taten).
  - Betroffene Person wünscht Ausschluss der Gewalt ausübenden Person? Welche Konsequenzen kann die Awareness Gruppe durchsetzen, wo liegen die Grenzen?
  - Wie handeln wir, wenn die betroffene Person sich eine Sanktion wünscht, die wir nicht umsetzen können?
  - Wie verhalten wir uns, wenn wir Kenntnis einer strafrechtlich relevanten Tat haben oder wenn die betroffene Person sich keinen Ausschluss wünscht, von der diskriminierenden und gewaltausübenden Person jedoch weiterhin eine Gefahr ausgeht?
- Außerdem ist es sinnvoll, sich auch mit alternativen Ansätzen und Strategien auseinanderzusetzen wie bspw. Transformative Justice, Accountability Processes und Community Accountability<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> <https://www.transformativejustice.eu/en/what-are-ca-and-tj/>  
<https://www.transformativejustice.eu/en/what-are-ca-and-tj/#CA>



## 8. Rahmenbedingungen der praktischen Unterstützungsarbeit

### 8.1. Aufbau und Zusammensetzung des Awareness Teams

- Wie können ausreichend Personen rekrutiert werden, um das Awareness Team zu besetzen?
  - Nach welchen Kriterien sollen geeignete Personen ausgewählt werden?
    - Selbstauskunft über Vorwissen, Erfahrung und Verständnis von Awareness
      - Vorwissen und Erfahrung sollte kein Ausschlusskriterium sein, Interesse und Willen zur Weiterbildung sollte jedoch vorhanden sein
      - Kann genutzt werden, damit die Bewerber\*innen ihre eigenen Fähigkeiten realistisch reflektieren/ einschätzen und sich bewusst sind, dass sie auch belastende Situationen erleben können
    - Bereitschaft sich auch für die Vor- und Nachbereitung zu verpflichten?
- Welche Gruppen können wir ansprechen?
  - Rekrutierung von Vereinsmitgliedern, bereits vorhandenen Mitarbeiter\*innen (intern)
  - Gezielter Aufruf über Social Media
  - Ansprechen von geeigneten Personen und Initiativen
  - Sicherheitsdienst mit entsprechenden Weiterbildungen
  - Kooperation mit Universitäten oder Hochschulen mit geeigneten Studiengängen
    - z.B. in Kooperation mit Dozent\*innen als Wahlpflichtfach
    - Anrechnung als Praktikum
    - Zusammenarbeit mit dem AStA
- Bei hauptsächlich extern besetzten Teams ist eine genaue Absprache über die verwendeten Konzepte und Haltung des Festivals wichtig. So erhält das Awareness Team Handlungssicherheit und kann prüfen, ob sie sich damit wohlfühlen, die Haltung im Rahmen der Awareness Arbeit nach außen zu vertreten.
- Ist Awareness Arbeit dafür geeignet von freiwilligen Helfer\*innen (Volunteers/ Arbeit gegen Ticket) durchgeführt zu werden?
  - Freiwillige Helfer\*innen sollten bereit sein an vorbereitenden Workshops teilzunehmen und sich der Verantwortung der Aufgabe bewusst sein
  - Ist z.B. ein Ticket eine angemessene Entlohnung für diese möglicherweise belastende Arbeit? Werden Vor- und Nachbereitungszeit mitberücksichtigt? (z.B. könnte der Eindruck bei anderen Volunteers entstehen, das Awareness Team würde nur X Stunden während des Festivals arbeiten, wobei tatsächlich noch weitere Stunden für die Vor- und Nachbereitung hinzukommen)
  - Nach einer Barschicht lässt es sich in der Regel selbst gut feiern, nach einer Awareness Schicht möglicherweise nicht. Außerdem werden andere Ansprüche an den psychischen und physischen Zustand des Awareness Teams während ihrer Schichten gestellt (verglichen mit typischen anderen Volunteer Aufgaben).

#### 8.1.1. Diversität

- Um bei der Konzepterstellung und in der praktischen Arbeit möglichst unterschiedliche Perspektiven einzubinden, sollte aktiv daran gearbeitet werden die Diversität im Awareness



Team zu erhöhen. Die sollte nicht nur im Awareness Team, sondern idealerweise in der gesamten Organisationsstruktur berücksichtigt werden, da insbesondere intern besetzte Awareness Teams nur die Diversität im gesamten Orga Team widerspiegeln können.

- Gleichzeitig muss darauf geachtet werden, Personen im Awareness Team die selbst von Diskriminierung betroffen sind, nicht darauf zu reduzieren und automatisch zur beauftragten Person für die Diskriminierungsform(en) zu machen, von der sie selbst betroffen sind. Expertise sollte daher von Personen eingeholt werden, die dies als Dienstleistung anbieten.
- Außerdem ist es wichtig Hürden für die Mitarbeit beim Awareness Team abzubauen, z.B. indem in 2er Teams gearbeitet wird und persönliche Grenzen, die z.B. auch mit eigenen Diskriminierungserfahrungen zusammenhängen können, respektiert werden. Außerdem sollte reflektiert werden, auf welchem Weg Personen für das Awareness Team gewonnen werden.
- Um das Awareness Team zu verstärken und möglichst viele Perspektiven abzubilden, können gezielt Communitys & Unterstützer\*innen angesprochen werden.
- Ist dies nicht möglich kann mit anderen Beratungsangeboten kooperiert werden und die Awareness Arbeit proaktiv gestaltet werden (Flyer etc.), um die Sichtbarkeit zu erhöhen und Hürden abzubauen.
- Wichtig ist, dass an die Besucher\*innen kommuniziert wird, wie das Awareness Team aufgestellt ist und was geleistet werden kann und was nicht.

## 8.2. Arbeitsablauf und Arbeitsstruktur

- Angemessene Größe des Awareness Teams (wichtig auch für Self Care)
  - Schichten sollten in mind. 2er Teams durchgeführt werden, für den Notfall sollte eine Backup-Person erreichbar sein  
(z.B. eigene Grenzen werden überschritten, Themen triggern zuständige Personen, Erschöpfung → Self Care im Blick haben!)
  - Länge der Schichten sollte max. 3-6h betragen, außerdem wichtig: an die Absprache bzgl. der Erreichbarkeit nach Schließung des Festivalgeländes denken → wer ist erreichbar und wie ist das Awareness Team erreichbar (z.B. Security informiert die zuständige Person)
- Je nach Anzahl/Größe des Awareness Teams kann mit mobilen und stationären Teams (z.B. an einem Awareness Zelt/ Infostand) gearbeitet werden
  - Option falls nur weniger Personen für Schichten verfügbar: tagsüber stationäres Team, nachts Verstärkung durch mobile Teams
  - Transparente Kommunikation an Besucher\*innen
- Es werden keine anderen Verantwortlichkeiten vom Awareness Team erwartet, das heißt die Teammitglieder sind nicht für den Auf- und Abbau des Festivals zuständig, diese Zeit wird für die Vor- und Nachbereitung der Awareness Arbeit benötigt
- Zuständigkeiten des Awareness Teams während Auf-/ Abbauphase abklären
- Nüchtern arbeiten, kein Konsum während der Schichten, Empfehlung spätestens 12h vor der Schicht Konsumstopp; Ausgeschlafen und generell fit sein
- Schichtübergabe



- Dokumentation der einzelnen Fälle, z.B. in Form eines „Tagebuchs“, in dem alle Fälle anonymisiert festgehalten werden (eine schriftliche Dokumentation ist ebenfalls hilfreich für eine Gesamtreflexion im Anschluss an das Festival)
- Schichtwechsel: Übergabe der Dokumentation an vereinbartem Ort sowie Informationsaustausch über wichtige Details die sich während der Schicht ereignet haben
- Jeden Tag 1x Meeting des gesamten Teams für gemeinsamen Austausch und Reflexion des Vortages (z.B. morgens vor Programmbeginn)
- Schichtleitung: insbesondere bei externen Teams (oder Teams die vorwiegend aus externen Helfer\*innen bestehen) sollte es eine Schichtleitung geben, die die Schichtübergabe organisiert, sichergeht, dass die Personen arbeitsfähig sind, während der Schicht fragt, ob alles ok ist und die Verbindung zur Produktionsleitung herstellen kann.
- Berichte an die Crew/ den Verein über die Tätigkeiten während des Festivals, regelmäßiger Austausch; findet anonymisiert und im Einklang mit der Schweigepflicht statt
- Gespräche mit dem Awareness Team sind vertraulich, es besteht Schweigepflicht

### 8.3. Safer Space und Infozelt

- Safer Space sollte vorhanden sein
  - Begriff Safer (Space statt Safe Space), da es keine diskriminierungsfreien Räume gibt
  - Ruhiger, geschützter, reizarmer Raum, der als Rückzugsort gedacht ist
  - Tee, Decken, Ablenkung (Bücher), Taschentücher, warmes Licht, Kerzen etc.
  - Essen & Trinken sollte vorhanden sein
  - Abhängig von Größe und Setting des Festivals kann es mehrere Safer Spaces geben, um eine gute Erreichbarkeit zu sichern
- Ggf. Infozelt auf dem Infield
  - Mind. eine Ansprechperson sollte vor Ort sein
  - Evtl. aufklärende und sensibilisierende Workshops für Besucher\*innen
  - Infomaterialien zum Thema Awareness und über mögliche Anlauf- und Beratungsstellen
  - Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch

### 8.4. Erreichbarkeit

- Sichtbarkeit des Awareness Teams
  - Markiertes/ gekennzeichnetes Team (Mitglieder des Awareness Teams machen sich z.B. durch Hüte, bestimmte Kleidungsstücke, Warnwesten, Schilder, LED-Accessoires, Aufkleber, etc. eindeutig kenntlich)
    - Schneller erkennbar
    - Teammitglieder können leichter/ schneller direkt angesprochen werden (nicht erst Kontaktaufnahme über andere Kanäle)
    - Aufklärung kann stärker ins Gewicht rücken, da Besucher\*innen das Awareness Team während der Schichten bei z.B. Fragen und Interesse ansprechen können
    - Kann negative Reaktionen auf sich ziehen, bietet allerdings auch die Möglichkeit darüber ins Gespräch zu kommen und Aufklärungsarbeit zu leisten



- Wahrnehmung als "Festivalpolizei"
- Awarenesssteam bekommt "ein Gesicht", es ist transparent, wen man anspricht
- Nicht-markiertes/ gekennzeichnetes Team (Mitglieder des Awareness Teams sind nicht offensichtlich durch ein eindeutiges Erkennungszeichen zu erkennen, Awareness Team kann trotzdem auf dem Gelände unterwegs sein und bei Bedarf Leute ansprechen)
  - Kollektivistisches Konzept der Awareness rückt stärker in den Vordergrund  
→ Besucher\*innen fühlen sich in Situationen evtl. schneller verantwortlich zu unterstützen und setzen Awareness Arbeit mit um
  - Eindruck einer „Festivalpolizei“ ist geringer
  - Kontaktaufnahme erschwert (für Betroffene und Interessierte)
  - Für Betroffene nicht transparent, wer sich in einer Krisensituation um einen kümmert

→ Welches Konzept gewählt wird, ist Entscheidung des Festivals/Awareness Teams und die Konzepte können natürlich auch anders ausgestaltet und kombiniert werden, da beide Konzepte Vor- und Nachteile haben

- Sicherstellen, dass Kommunikationskanäle zur Kontaktaufnahme während des Festivals durchgehend erreichbar sind
  - Falls keine durchgehende Erreichbarkeit gewährleistet werden kann, sollten die Zeiten, in denen das Awareness Team erreichbar ist, kommuniziert werden
- Möglichkeit der Kontaktaufnahme über ein Telefon
  - Achtung: Empfang auf dem gesamten Gelände muss gewährleistet sein!
  - Vorrangschaltung<sup>7</sup> beim Netzbetreiber beantragen, um die Erreichbar bei instabilem Netz zu gewährleisten (die Hürden dafür liegen allerdings sehr hoch)
- Eine weitere Option sind Funkgeräte, nach Möglichkeit eigener Funkkanal (erleichtert ebenfalls den Austausch innerhalb des Teams und den zwischen Team und Crew/ Securitys)
- Regelung für die Erreichbarkeit nach Schließung des Festivalgeländes absprechen (kann 24h Erreichbarkeit gewährleistet werden?) → Wie ist das Team in dem Fall zu kontaktieren? (evtl. Ansprechbarkeit der Security, die bei Vorkommnissen dann das Awareness Team über Funk oder Telefon benachrichtigt und dazu holt), falls keine 24h Erreichbarkeit möglich ist die „(An-)Sprechzeiten“ klar kommunizieren
- Erreichbarkeit nur über Bars kann eine Hürde darstellen, da die Bars oft überlaufen sind und dort oft Volunteers arbeiten. Eine Person, die gerade eine unangenehme Erfahrung gemacht hat, fühlt sich vielleicht nicht wohl sich anschließend zur Theke drängen zu müssen.
- Barpersonal sollte gebrieft sein und eine Person pro Schicht die Verantwortung tragen das Awareness Team zu kontaktieren, sollte sich eine betroffene Person an das Barpersonal wenden und die Zeit bis zur Ankunft des Awareness Teams mit der betroffenen Person verbringen (wenn von dieser gewünscht).

---

<sup>7</sup>[https://www.bundesnetzagentur.de/DE/Sachgebiete/Telekommunikation/Unternehmen\\_Institutionen/Anbieterpflichten/OeffentlicheSicherheit/SicherstellungTelekommunikation/FAQ/FAQ-node.html](https://www.bundesnetzagentur.de/DE/Sachgebiete/Telekommunikation/Unternehmen_Institutionen/Anbieterpflichten/OeffentlicheSicherheit/SicherstellungTelekommunikation/FAQ/FAQ-node.html)



- Codewort (z.B. das „Panama“-Konzept von FKP Scorpio)
  - Durch das Sagen eines Codewortes an z.B: Bar kann eine betroffene Person auf sich aufmerksam machen, dabei muss sichergestellt sein, dass es auch eine entsprechend geschulte Ansprechperson oder Team gibt
- Funkgeräte für die Erreichbarkeit intern
- Besucher\*innen über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und Erkennungszeichen im Infoheft, über Aushänge und vorab über Social Media informieren

### 8.5. Zusammenarbeit mit Beratungsstellen

- Betroffene an Beratungsstellen verweisen
  - Informationen über Beratungsstellen aus der Umgebung und umliegenden Städten einholen
  - ggf. vor dem Festival Kontaktaufnahme zu Beratungsstellen in der Nähe
  - Auslegen/ Bereitstellen von Flyern und Adressen der Beratungsstellen, die direkt an Personen weitergegeben werden können, um sich direkt an diese zu wenden
- Wenn möglich Beratungsstellen als professionelles Backup während des Festivals, sodass diese im Notfall direkt erreichbar und einsatzbereit sind

### 8.6. Angemessene Entlohnung

- Kontextabhängig: Welche anderen Tätigkeiten/ Dienstleistungen werden entlohnt? Welche Aufwandsentschädigung/ Bonus gibt es? Es sollte auch Gleichberechtigung geachtet werden.
- Finanzielle Entlohnung → falls diese fehlt, kann es ein limitierender Faktor sein, nicht jede\*r kann seine Arbeitskraft ehrenamtlich zur Verfügung stellen
- Externe Helfer\*innen/ Ehrenamt: vergleichbare Konditionen mit anderen Helfer\*innen, auch wenn es ggf. weniger Stunden sind, Zeiten zur Vor- und Nachbereitung mit berücksichtigen → d.h. z.B. Ticket, Verpflegung

### 8.7. Zusammenarbeit mit Dienstleistenden

- Bereits bei der Auswahl der Firmen sollte darauf geachtet werden, dass diese die Haltung der Festivals nachvollziehen und während der Veranstaltung mittragen
- Sicherheitsdienste
  - Inzwischen gibt es einige Securityfirmen mit Fortbildungen und Erfahrungen mit Awareness Konzepten
  - Wie soll die Security auftreten und wahrgenommen werden? Wie kann dies z. B. über die Kleidung beeinflusst werden (z.B. Warnwesten, Zivil statt Uniform)?
  - Ist die gewählte Security Firma mit dem Konzept Awareness vertraut und kann ggf. bei der Awareness Arbeit mit geschultem Personal unterstützen?
- Aufklärung der Securitys und anderen Dienstleister\*innen (z.B. Sanitäter\*innen)
  - Konzept im Vorfeld zusenden & Unterschreiben lassen, Vorgespräche führen
  - Sollten Werte des Festivals verstehen und tragen
  - Taschenkarten mit wichtigen Nummern, Ansprechpersonen und Zuständigkeiten; werden jedoch auch leicht vergessen



- In Verträge kann eine Awareness Klausel mit aufgenommen werden
- „Verhaltenskodex“ in Backstagebereichen, Catering, FOHs (Technikbereiche) etc. aufhängen

### 8.8. Fehler- und Lernkultur

- Offener und transparenter Umgang mit Fehlern und Übergriffen, „Wir versuchen das Festival zu einem diskriminierungsfreieren Raum zu machen, wir kehren nichts unter den Teppich!“
- Transparentes Beschwerdeverfahren ausarbeiten
- Offener, wertschätzender Umgang mit Kritik
- Feedback einfordern, um das Festival zu einem diskriminierungsärmeren Ort machen zu können und das Awareness Konzept weiterzuentwickeln
- E-Mail-Adresse zur Kontaktaufnahme einrichten und veröffentlichen, um dies auch nach dem Festival zu ermöglichen
- Idee: Litfaßsäule oder Pinnwand auf dem Festival, an der Kritik und Anregungen für das Awareness Team für alle Besucher\*innen ersichtlich aufgehängt werden können

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

- Awareness Arbeit kann emotional belastend sein. Daher ist es wichtig auf den Selbstschutz/ Self Care zu achten, denn man kann nur Kriseninterventionsarbeit leisten, wenn es einem selbst gut geht. Dazu ist es hilfreich persönliche Grenzen ehrlich anzuerkennen und zu kommunizieren, in Teams zu arbeiten, Erholungsphasen einzuplanen, die durch die Arbeit entstehende Belastung anzuerkennen, vorbereitende Workshops anzubieten und die Arbeit nach dem Festival gemeinsam zu reflektieren.
- Reflexion, dass es eine Diskrepanz zwischen theoretisch gezogenen Grenzen und der praktischen Arbeit geben kann
- Eigene Fähigkeiten realistisch einschätzen, damit es in akuten Situationen nicht zu Überforderung kommt (Problem Selbstüberschätzung bzgl. der eigenen Belastbarkeit)
- Theoretische Vorbereitung ersetzt keine praktische Erfahrung
- Ausreichend Zeit für die Vorbereitung einplanen
- Fürsorgepflicht/Arbeitssicherheit: Festival übernimmt die Verantwortung für die Menschen die Awareness Arbeit leisten (psychische Unversehrtheit)
  - In der Regel arbeiten Laien als Awareness Team und haben deswegen nur wenig Umgang mit Verbrechen, Übergriffen und Notfällen. Deswegen ist es besonders wichtig Verantwortung für die psychische Gesundheit jedes Teammitglieds zu übernehmen.
  - Wenn eine Tätigkeit entlohnt wird übernehmen die Veranstaltenden damit auch die Fürsorgepflicht und Pflichten aus dem Bereich der Arbeitssicherheit.

### 9.1. Vorbereitung und Reflexion

- Verpflichtende Teilnahme an vorbereitenden Workshops vor dem Festival zur Stärkung der eigenen Resilienz (siehe inhaltliche Vorbereitung), evtl. auch online. Sollen einerseits gewährleisten, dass das Team ausreichend qualifiziert ist aber auch keinen Ausschlussfaktor darstellen. Je nach Möglichkeit der Teilnahme an vorbereitenden Workshops und Vorwissen können Personen auch unterschiedlichen Aufgaben/ Schichten übernehmen.



- Reflexionsprozesse
  - *Während* des Festivals
    - Gemeinsame Überlegungen, wie Reflexionen am Tag aussehen können
    - Blitzlichtrunden - wie geht es mir heute? Wie starte ich in die Schicht? Was brauche ich? Was brauchen wir als Team?
    - Austausch von Erfahrungen
  - *Nach* dem Festival
    - Gemeinsam genügend Zeit einräumen
    - Kooperation mit professionellen Angeboten zur Supervision möglich, insbesondere wenn es besonders belastende Vorkommnisse gab
    - Kollegiale Nachgespräche
  - Bspw. einen ganzen Tag gemeinsames Nachwirken lassen
  - Erfahrungen austauschen, erschwerte Situationen teilen, kritisches Hinterfragen
  - Ggf. noch 1 oder 2 Wochen oder Monate nach Festival treffen, wenn gewünscht

## 9.2. Nachsorge und Unterstützung

- Buddy System (Ansprechperson): *während* und ggf. auch *nach* dem Festival eine Bezugsperson für jedes Mitglied der Awareness Gruppe bestimmen, z.B. die Schichtleitung
  - Idee: diese sollten keine gemeinsamen Schichten übernehmen, damit sie Distanz zu möglicherweise belastenden Situationen haben und sich gegenseitig unterstützen können
- Fürsorgepflicht: Falls ein besonders belastender Vorfall auftritt, sollte die Produktionsleitung auch nach dem Festival Kontakt zu der betroffenen Person des Awareness Teams halten und sie nach Möglichkeit unterstützen.
- Beratungsstelle als professionelles Backup → Adressen im Umfeld heraussuchen und vorab in Kontakt treten, Überforderungen klar zugeben und abgeben können

## 10. Grenzen der Awareness Arbeit

- Grenzen des Awareness Teams definieren: bezogen auf Situationen und Entscheidungen

### 10.1. Zuständigkeit

- Welche politische Haltung vertritt das Festival? Besonders zu komplexeren Themen kann es hilfreich sein sich im Vorfeld auszutauschen, damit das Awareness Team die Haltung des Festivals in seiner Arbeit vertreten kann (und sich selbst mit dieser Haltung wohlfühlt)
  - Kann relevant sein, wenn sich betroffene Personen aufgrund von politischen Äußerungen anderer Besucher\*innen unwohl fühlen und sich deren Ausschluss wünschen
- Es ist vermutlich nicht umsetzbar, dass sich jede Person im Awareness Team eine vergleichbare Expertise zu unterschiedlichen Diskriminierungsformen aneignen kann - umso wichtiger ist es, die Stärken und Schwächen im Team im Vorfeld zu besprechen und in der Krisenintervention die Bedürfnisse der betroffenen Person in den Vordergrund zu stellen und die eigene Bewertung des Geschehenen zurückzustellen



- Das Awareness Team und die Produktionsleitung sollten sich im Vorfeld abstimmen, welche Rolle das Awareness Team in unterschiedlichen Krisensituationen (z.B. Notfälle, Unwetter) einnehmen soll und kann
- Außerdem sollten Festivals überlegen, ob ihre Awareness Arbeit auch interne Phasen wie die Auf- und Abbauphase mit abdecken soll. Dabei ist es jedoch wichtig zwischen Awareness Arbeit und Mediation zu unterscheiden.
  - Emotionale Unterstützung in emotional belastenden Situationen, Unterstützung wenn es intern Fälle von Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen gab
  - Mediation - eine neutrale dritte Partei moderiert ein Gespräch zur Konfliktlösung  
→ dies würde im Gegensatz zum parteilichen Ansatz der Awareness Arbeit stehen
- Klare Regelung der Zuständigkeiten je nach Art der Vorfälle
  - Awareness Team | Security | Sanitäter\*innen
  - Absprachen im Vorfeld
- Soll die Awareness Arbeit Psycare miteinschließen?
  - Psycare - Betreuung von nicht medizinischen Drogennotfällen
  - Ggf. medizinisches Wissen über Workshops aneignen, Infomaterial über Substanzen und Nebenwirkungen für das Awareness Team zum Nachschlagen bereithalten, Apps wie „KnowDrugs“ haben einen Notfallbereich mit nützlichen Informationen für Ersthelfer\*innen
  - Sanitäter\*innen und Securitys für einen emphatischen Umgang mit Psycare Fällen sensibilisieren
  - Falls Psycare Fälle zu erwarten sind und Psycare von Awareness Arbeit abgegrenzt werden soll, könnte z.B. eine darauf spezialisierte Initiative eingebunden werden
- Awareness Team sollte nicht genutzt werden, um Hygiene-/Feuerschutzmaßnahmen o.ä. durchzusetzen
  - Kann die Wahrnehmung beim Publikum negativ beeinflussen (Awareness = Verbote)
  - Fällt nicht in den Aufgabenbereich, dafür sollten ein Sicherheitsdienst und/ oder, Ordner\*innen zur Verfügung stehen

## 11. Unterstützende Strukturen für die Festival Crew

- Awareness während der nicht- öffentlichen Phase des Festivals
  - Individuell je Festival zu klären:  
Soll es ein internes Awareness Team geben, das während Auf- und Abbauphasen für die Crew ansprechbar ist?
  - Welche Personen aus dem Awareness Team sind dazu bereit bzw. sind in diesem Fall ansprechbar? Soll es ein zusätzliches Team geben, das ausschließlich für die interne Awareness Arbeit zuständig ist?
    - Awareness Arbeit ist aufgrund der Arbeit mit Prinzipien wie Parteilichkeit ungeeignet, um Konflikte im Team zu lösen (keine Mediation, Streitschlichtung), ausgenommen es handelt sich um übergreifende und diskriminierende Vorfälle im Team oder es kann jeder Partei ein Team zur Seite gestellt werden
  - Themen, die intern für ein Awareness Team von Bedeutung sein könnten:



- Überlastung von Helfer\*innen (z.B. zu viel Arbeit, zu wenig Helfer\*innen)
- Einbindung ins Team/ Teambuilding ist erschwert
- Erfahrung von Diskriminierung innerhalb des Teams
- Nacktheit (z.B. Oberkörperfrei, oder bei gemeinsamen Duschen, Fehlen von non binary oder FLINTA\* Duschen)
  - Ausdruck von Freiheit und Überwindung von Normen oder wird eher ein normierender Druck erzeugt?

## 12. Kontakt und Feedback

Wir hoffen, dass euch dieser Leitfaden einen Einblick geben konnte, welche Aspekte bei der Erarbeitung eines Awareness Konzepts wichtig sein können. Da auch wir uns in einem kontinuierlichen Lernprozess befinden und unsere Awareness Konzepte sich in Zukunft in der Praxis bewähren müssen, wird es sicherlich notwendig sein diesen Leitfaden in Zukunft zu überarbeiten. Falls ihr Anmerkungen, Kritik, Ideen oder Fragen zum Leitfaden und seiner Entstehung habt könnt ihr uns gerne unter: [awareness@snntg.de](mailto:awareness@snntg.de) und/ oder [awareness@appletreregarden.de](mailto:awareness@appletreregarden.de) kontaktieren. Für die Transparenz: dieser Leitfaden wurde größtenteils von einer Arbeitsgruppe aus drei weißen cis Frauen des snntg und appletree garden Festivals erarbeitet. Dies bedeutet auch, dass wir eine eingeschränkte Perspektive bezüglich vieler Diskriminierungsformen haben. Sollten wir eine Perspektive vergessen, nicht ausreichend berücksichtigt haben oder sollten uns Fehler unterlaufen sein, wären wir sehr dankbar, euer Feedback zu bekommen.

Die [FSTVL-Konferenz](#) und die Erstellung dieses Leitfadens wurden von Hannover UNESCO Creative City of Music gefördert.





## 13. Quellen und weiterführende Literatur

### Initiativen

- Initiative Awareness (Leipzig)  
<https://awarenessy.noblogs.org/>
  - Leitfaden – Umgang mit Gewalt und Diskriminierung im Veranstaltungskontext  
[https://awarenessy.noblogs.org/files/2020/04/Initiative-Awareness\\_2019Antidiskriminierungsarbeit-im-Veranstaltungskontext.pdf](https://awarenessy.noblogs.org/files/2020/04/Initiative-Awareness_2019Antidiskriminierungsarbeit-im-Veranstaltungskontext.pdf)
  - Materialsammlung: <https://awarenessy.noblogs.org/material/>
- Rave Awareness (Berlin)  
<https://www.facebook.com/raveawareness/>
- Save the Dance (München)  
<http://safethedance.de/safer-spaces-policies-und-awareness-konzepte/>  
<https://www.carmen-westermeier.de/agentur-safe-the-dance/>
  - Leitfaden: <http://safethedance.de/awareness-leitfaden/>
- Safe Night e.V. (Hamburg)  
<https://www.facebook.com/safenighthamburg/>
- Initiative Take a Stand - Bekenntnis zu einem gemeinsamen Leitbild und Werten für Festivals  
<https://www.take-a-stand.eu/>
- Awarernetz.ch (Schweiz)  
<https://awarernetz.ch/>
  - Materialsammlung: <https://awarernetz.ch/material/>
- Sexism free Night  
  - <https://sexismfreenight.eu/>
- Awareness Akademie (Clubcomission, Berlin)  
<https://awareness-akademie.de/>
  - Ressourcen - <https://awareness-akademie.de/awa-ressourcen/>
- My Body is not your Porn
  - Hacksexism – Social Hackathon gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt auf Festivals  
<https://hacksexism.de/>  
Vorstellung der Arbeitsergebnisse  
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLnTRxeuWZQwXpm0Ok7NFbQciPIInH2Jr2>



## Awareness

- Wiesental, A. (2017). **Antisexistische Awareness- Ein Handbuch (2.Auflage)**.  
Münster: UNRAST-Verlag
  - Vortrag Ann Wiesental: <https://www.youtube.com/watch?v=9RvB7YdJVG8>  
Folien: <https://www.asta-giessen.de/download/5914/>
- re.ACTion (2015). Antisexismus- reloaded// Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt- ein Handbuch für antisexistische Arbeit (3. Auflage). Münster: UNRAST-Verlag
- Awareness – Theorie und Praxis psychosozialer Herausforderungen auf Veranstaltungen (D. Brunsch, T. Hähn, J. Benz, S. Klimach, I. Rossbach, S. Bergmann, V. Wiktor, L. Künzer; Magazin für Sicherheitskultur)  
[https://issuu.com/ibitgmbh/docs/ibit-magazin-fuer-sicherheitskultur\\_9a8c892496b7bb/32](https://issuu.com/ibitgmbh/docs/ibit-magazin-fuer-sicherheitskultur_9a8c892496b7bb/32)
- Handreichung für Clubs und Veranstalter\_innen zur präventiven Arbeit gegen sexualisierte Übergriffe und sexistische Gewalt (FEMermaid)  
[http://femermaid.blogspot.eu/files/2018/02/handreichung-sexismuspraevention\\_femermaid\\_2016.pdf](http://femermaid.blogspot.eu/files/2018/02/handreichung-sexismuspraevention_femermaid_2016.pdf)
- Blog über Awareness  
<http://awarenessberlin.blogspot.de/>

## Krisenintervention

- Reader für Betroffene (Hamburg)  
<http://unterstuetzerinneninfo.blogspot.de/images/Aufbruch2018.pdf>
- Unterstützung von betroffenen Personen  
<http://unterstuetzerinneninfo.blogspot.de/images/Wegbegleitung2018.pdf>

## Definitionsmacht

- E\*vibes – Kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept Definitionsmacht  
<https://www.mixcloud.com/evibes/definitionsmacht-eine-feministische-kritik-vortrag-und-diskussion-in-k%C3%B6ln/>  
<http://evibes.blogspot.de/2014/11/18/wir-arbeiten-nicht-mit-definitionsmacht/>  
<https://evibes.org/2020/04/03/definitionsmacht-interessiert-das-eigentlich-noch-irgendwen/>
- <https://jungle.world/artikel/2010/32/kein-kavaliersdelikt>

## Antirassismus

- Ogette, T. (2018). Exit racism- rassismuskritisch denken lernen (1.Auflage). UNRAST-Verlag
- Hasters, A. (2019). Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten. Hanserblau
- Eddo-Lodge, R. (2019). Warum ich nicht länger mit Weissen über Hautfarbe spreche. Tropen
- Anti-Racism Resources  
[bit.ly/ANTIRACISMRESOURCES](http://bit.ly/ANTIRACISMRESOURCES)



- Rassismuskritisch Denken und Handeln lernen - Links, Ressourcen, Bücher, Texte, Personen, Organisationen in Deutschland:  
[https://docs.google.com/document/d/1BZk5sDngE8Z8twGzzbmAg78ful3zCGLzZ9W73Pguw-Y/edit?fbclid=IwAR1pVkBnao3G4fSaierdEBX\\_zVb5f8iU\\_c1rfoXIBAOWdiQ\\_n14FrJnzqdQ](https://docs.google.com/document/d/1BZk5sDngE8Z8twGzzbmAg78ful3zCGLzZ9W73Pguw-Y/edit?fbclid=IwAR1pVkBnao3G4fSaierdEBX_zVb5f8iU_c1rfoXIBAOWdiQ_n14FrJnzqdQ)

### Veranstaltungen intersektional gestalten

- Intersektionale Gewaltprävention  
[http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/igiv-handbuch\\_intersektionalitaet.pdf](http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/igiv-handbuch_intersektionalitaet.pdf)
- Veranstaltungen planen und durchführen. Diversity-sensibel – Nachhaltig – Inklusiv  
[https://www.netzwerkiq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/Publikationen/FS\\_IKA\\_Veranstaltungen\\_diversity-sensibel\\_nachhaltig\\_inklusiv\\_2019.pdf](https://www.netzwerkiq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Veranstaltungen_diversity-sensibel_nachhaltig_inklusiv_2019.pdf)
- Diversity Arts Culture – Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb  
<https://diversity-arts-culture.berlin/>
  - Arbeitskoffer  
<https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/arbeitskoffer>
  - <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-02/wir-hatten-da-ein-projektdigitalespdf.pdf>

### Veranstaltungen inklusiv gestalten

- Kultur Inklusiv  
<https://www.kulturinklusiv.ch/de/label/fuenf-handlungsfelder-43.html>
- Inklusion muss laut sein  
<https://www.instagram.com/inklusionrockt/>
- Initiative barrierefrei Feiern  
<https://www.instagram.com/initiativebarrierefreiefeiern/>
- Interview „Zurück zu den Wurzeln“  
<https://hoemepage.com/inklusion-auf-musikfestivals-zurueck-zu-den-wurzeln-im-interview/>

### Interviews/Diskussionen/Talk-Formate

- Höme Festival Podcast: Awareness mit dem Fuchsbau Festival & Female Festival Task Force  
<https://anchor.fm/hoeme/episodes/Hme-Podcast-06-Stell-dir-vor-du-schmeit-eine-Party--aber-nicht-alle-fhlen-sich-wohl-Awareness-auf-Festivals-ebei3j>
- DLF Nova Sexuelle Belästigung bei Festivals:  
<https://www.ardaudiothek.de/eine-stunde-liebe/sexuelle-belaestigung-bei-festivals-begrapscht-zwischen-buehne-und-zeltplatz/65256152>
- Female Festival Task Force  
<https://www.blogrebellen.de/category/kultur/female-festival-task-force/>
- Diskussion & Interviews: Mary Klein Festival (Harry Klein, München)  
[https://www.facebook.com/watch/live/?v=2661208814192741&ref=watch\\_permalink](https://www.facebook.com/watch/live/?v=2661208814192741&ref=watch_permalink)



- Clubcomission: ab min 50:00, Interview mit Kathrin Ahrend (Awareness Academy, Clubcomission)  
<https://www.facebook.com/155068915864/posts/10158152993110865/?d=nz>
- Interviews Pyonen (Nation of Gondwana)  
<https://taz.de/Achtsamkeit-auf-Parties!/5614902/>  
<https://www.zeit.de/campus/2020-02/fusion-festival-monis-rache-uebergrieffe-diskriminierung>
- Interview Initiative Awareness  
<https://kreuzer-leipzig.de/2019/03/26/awareness-ist-keine-dienstleistung/>
- Höme: Journey into Safe Space  
<https://hoemepage.com/journey-into-safe-space/?fbclid=IwAR3tvxR9Tqb52ntL9oqLOnNOJU3dp2RthZEDDRzuKwvzsxxM7Q8vtKCErU>
- Täter an den Decks (Bericht über sexualisierte Gewalt in der Leipziger Techno Szene)
  - <https://www.froh froh.de/35307/taeter-an-den-decks-erfahrungen-mit-sexualisierter-gewalt-durch-leipziger-djs?fbclid=IwAR2bCrTrlWYdiO75VkJWoAKVNqie8GAq22UP4mp4j5nU9p3fgBPpRIw6iVO0>
  - <https://www.froh froh.de/35356/taeter-an-den-decks-was-tun-gegen-sexualisierte-gewalt-in-der-clubkultur>
  - <https://www.froh froh.de/35409/taeterschutz-in-der-clubkultur-welche-strukturen-taeter-schuetzen-und-sexualisierte-gewalt-verharmlosen>
- Podcast Transmission Politics on the dance floor: Solidarity”  
[https://www.hkw.de/en/programm/projekte/2020/on\\_music/podcast\\_on\\_music/start.php](https://www.hkw.de/en/programm/projekte/2020/on_music/podcast_on_music/start.php)
- Podcast Mindzone: Awareness im Partykontext  
<https://mindzone.info/podcast/sauberdrauf-podcast-folge-7-awareness-im-partykontext-wie-achtsamkeit-und-care-arbeit-auf-partys-unbeschwertes-feiern-fuer-alle-partygaeste-ermoeglicht/>
- KO Tropfen  
<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/partys-und-sicherheit-vorsicht-vor-k-o-tropfen>

### Voyeurismus bei Festivals

- Recherche von Patrizia Schlosser (Strg\_F)  
<https://www.youtube.com/watch?v=nGldiXxljhQ&t=1s>
- Maßnahmen für den Umgang mit Voyeurismus auf Veranstaltungen (Mischa Karafiat; Magazin für Sicherheitskultur)  
[https://issuu.com/ibitgmbh/docs/ibit-magazin-fuer-sicherheitskultur\\_9a8c892496b7bb/42](https://issuu.com/ibitgmbh/docs/ibit-magazin-fuer-sicherheitskultur_9a8c892496b7bb/42)
- Voyeurismus Fusion  
<https://www.zeit.de/campus/2020-02/fusion-festival-monis-rache-uebergrieffe-diskriminierung>
- Supernovamag  
<https://www.supernovamag.de/meine-wut-und-ich-wollen-mehr-als-safer-spaces-monis-rache/>



## Transformative Justice, Accountability Processes und Community Accountability

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

## Rechte Symbole und Codes

- Listen mit verfassungswidrigen Symbolen und Codes der rechten Szene
- <https://www.belltower.news/neonazis-erkennen-die-symbole-und-codes-der-rechtsextremen-szene-90089/>
- [https://demokratieundvielfalt.de/wp-content/uploads/2017/02/Kennzeichen\\_und\\_Symbole\\_der\\_rechtsextremen\\_Szene.pdf](https://demokratieundvielfalt.de/wp-content/uploads/2017/02/Kennzeichen_und_Symbole_der_rechtsextremen_Szene.pdf)
- <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/41314/woran-erkenne-ich-rechtsextreme>
- <https://www.belltower.news/rechtsextreme-symbole-codes-und-erkennungszeichen-2-51356/>
- [https://de.wikipedia.org/wiki/Rechtsextreme\\_Symbole\\_und\\_Zeichen](https://de.wikipedia.org/wiki/Rechtsextreme_Symbole_und_Zeichen)

## Psycare/ Drogennotfälle/ Harm Reduction

- Eclipse  
<https://eclipse-ev.de/en/>
- Sonar Berlin  
<https://safer-nightlife.berlin/>
- Sonar Berlin - How to Create a Safer Party (C3)  
[https://media.ccc.de/v/rc3-11590-ballern\\_3\\_0\\_create\\_a\\_safer\\_party?fbclid=IwAR3VOvpbbsMjR1uUPtpHb1\\_rUywS0-5xq1cdhmLTiMabSswN51xvQ05SS\\_4](https://media.ccc.de/v/rc3-11590-ballern_3_0_create_a_safer_party?fbclid=IwAR3VOvpbbsMjR1uUPtpHb1_rUywS0-5xq1cdhmLTiMabSswN51xvQ05SS_4)
- ZENDO (Burning Man) - Psychedelic Harm Reduction Manual  
<https://zendoproject.org/wp-content/uploads/2017/06/Zendo-Manual-2017.pdf>
- Alice Project  
<http://www.alice-project.de/>
- Nachschatten: Podcast Sonar (z.B. zum Thema Drogennotfälle)  
<https://www.sunshine-live.de/nachtschatten-podcast>
- Global Drug Survey  
(beinhaltet inzwischen Fragen zu Drogenkonsum und sexualisierter Gewalt)  
<https://www.youtube.com/user/GlobalDrugSurvey>  
<https://www.globaldrugsurvey.com/>



- Alexandra Aldridge: Sex, Drugs and Consent  
<https://theconversation.com/profiles/alex-aldridge-586285>  
<https://theconversation.com/profiles/alex-aldridge-586285/articles>  
[https://www.youtube.com/watch?v=4D8FI2ENbTk&list=PLqXUcOjxURClIPtfWk\\_2SO6YUchYWSAmd](https://www.youtube.com/watch?v=4D8FI2ENbTk&list=PLqXUcOjxURClIPtfWk_2SO6YUchYWSAmd)
  - People and Dancefloors  
<https://www.youtube.com/watch?v=BSFFPpl64L0>  
<http://peopleanddancefloors.com/>
- App: KnowDrugs – Informationen zu „Safer Use“ und bei Drogennotfällen sortiert nach Symptomen: <https://knowdrugs.app/de/>

## Studien

- Studie darüber, wie sexualisierte Gewalt den Besuch von weiblichen Festivalbesucher\*innen in Großbritannien beeinflusst  
<https://repository.cardiffmet.ac.uk/bitstream/handle/10369/8719/lzabella%20Steyger%20Dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Artikel über Studien und sexualisierte Gewalt auf Festivals in Großbritannien  
<https://www.bbc.com/news/uk-48447964>
- Studie: Sicherheit bei Festivals in Großbritannien  
<https://safetystudydurham.wordpress.com/>
- Sexualisierte Gewalt bei britischen Festivals  
<https://www.thebritishacademy.ac.uk/blog/researching-sexual-violence-uk-music-festivals/>
- Umfrage Sicherheitsgefühl und sexualisierte Gewalt bei Festivals in Großbritannien  
<https://www.theguardian.com/world/2018/aug/19/two-thirds-of-women-worry-about-sexual-harassment-at-festivals-survey>
- Global Drug Survey: Sexualisierte Gewalt und Drogenkonsum (Ergebnisse)  
<https://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2019-05/sexualisierte-gewalt-drogenkonsum-alkoholrausch-nachtleben-clubs-metoo/komplettansicht>  
<https://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2019-05/drogen-konsum-rauschemittel-missbrauch-rauscherfahrung/komplettansicht>